



Özel Eğitim Gündemi

Bu Sayıda

**Zihin Yetersizliği Olan
Gençler için İş Görüşmesi**

**Konuk Yazar: Üretken Bir
Gelecek İçin: Zihin
Yetersizliği Olan Bireyler ve
Çalışma Yaşamı**

Haber

Kitap Önerisi

Araştırma Önerisi

Bağımlılıkla Mücadele



Zihin Yetersizliği Olan Gençler için İş Görüşmesi

İş Becerileri

Meslek, düzenli eğitim sonucu kazanılan sistemli bilgi ve yeteneklere dayalı olarak insanlara faydalı ürün veya hizmet sunma ve bunun karşılığında gelir elde etme amacıyla yapılan bir etkinliktir. Öte yandan, iş, bir sonuç elde etmek veya bir şey üretmek amacıyla güç harcayarak gerçekleştirilen bir aktivite veya çalışmadır (Türk Dil Kurumu, 2016). 1980'lerden bu yana, gelişim yetersizliği (GY) gösteren bireyleri nitelikli bir şekilde iş dünyasına hazırlama yöntemleri üzerine uygulamacılar ve araştırmacılar çalışmalar yapmaktadır (Walker ve Bartholomew, 2012). Benzer şekilde, GY sahibi bireylerin eğitim aldığı okulların amaçlarından biri de bu bireyleri iş yaşamına hazırlamaktır (Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007).

devamı s.2

GY sahip bireylerin iş hayatına katılımları, yalnızca tüketici rolü değil, aynı zamanda üretici rolü üstlenmelerini, sosyal bağımsızlıklarını artırmalarını, toplumsal statülerini yükseltmelerini ve sosyal ilişkilerini geliştirerek topluma aitlik duygusu geliştirmelerini sağlayabilir. Bu bağlamda iş sahibi olmak, bireye sadece sosyal iletişim, gelir ve özgüven sağlamakla kalmayıp aynı zamanda toplumsal rollerini daha etkin bir şekilde yerine getirme fırsatı sunduğunu gösteren bulgular mevcuttur (Rogan, Grossi ve Gajewski, 2002'den aktaran Sitlington, Neubert ve Clark, 2010).

İş Becerileri Eğitimi

Literatürde, GY olan bireylere iş yerleştirmesi öncesinde ve sonrasında sistemli eğitim verildiğinde, gerekli düzenlemeler yapıldığında ve öğrenme için yeterli süre ayrıldığında çeşitli iş becerilerinin öğretilbileceği bulunmuştur. Örneğin, malzemelerin fabrikada düzenlenmesi (Spence-Cochran, 2004), mutfak becerileri (Van Laarhoven, Laarhoven-Myers ve Zurita, 2007), ofis işleri (Mechling ve Ortega-Hurndon, 2007), temizlik becerileri (Van Laarhoven vd., 2009), yemek pişirme becerileri (Mechling ve Gustafson, 2009), sera işleri (Bieniek, 2010), animasyon gösterimi (Allen vd., 2010; Allen vd., 2012), temizlik ve mutfak becerileri (Huntington, 2012),



temizlik becerileri ve otomat makinesine yükleme becerileri (Kellems ve Morningstar, 2012), belge kopyalama, tarama ve faks gönderme işleri (Collins, 2012), yiyecek hazırlama işi (Johnson vd., 2013), temizlik ve ofis becerileri (Goh ve Bambara, 2013), T-shirt katlama becerisi (Bennett, Ramasamy ve Honsberger, 2013) gibi belirli iş becerilerinin öğretilbileceği gösterilmiştir. Ayrıca, iş öncesi hazırlık, iş bulma ve iş sürdürme becerileri (Strickland, Coles ve Southern, 2013) ve iş görüşmelerindeki sosyal becerilerin geliştirilmesi (Morgan vd., 2014) gibi konulara yönelik beceri geliştirmeye dair çalışmalar da bulunmaktadır.



İş Becerileri ve Bağımsız Yaşam

Bir kişinin bağımsız bir yaşam sürdürebilmesi için sahip olması gereken önemli bir koşul, bir işe sahip olmaktır. Bir birey, bir iş bulduğunda toplum içinde kendisine bir yer edinir ve bu iş, sosyal ilişkiler kurması için bir araç görevi görür. Lise mezunu genç yetişkinlerin bağımsız bir yaşamın ilk adımlarını atabilmeleri, iş bulmaları ve bu işi sürdürebilmeleri açısından oldukça önemlidir. Ancak, genç yetişkinler, genellikle toplumun iş fırsatlarından yeterince faydalanamamaktadır. Genç yetişkinlerin iş görüşmeleri konusundaki becerilerini geliştirmenin, işverenlerle yapacakları görüşmelerin daha başarılı ve olumlu sonuçlanmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu aynı zamanda işverenlerin, genç yetişkinlere karşı daha olumlu bir tutum geliştirmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, bu becerilerin kazanılması, bu genç yetişkinlerin işe alınmalarını daha da kolaylaştırabilir.



İş Görüşmesi Yapma

GY olan bireyler için önemli bir gereksinim alanı, işverenlerle etkili bir şekilde iş görüşmesi yapma becerisidir. Olson, Platt ve Dieker (2008)'e göre, GY olan bireyler için, iş görüşmesi becerileri işe alınma sürecini etkileyebilir. Ayrıca Jang, Wang ve Lin (2014)'e göre, GY olan bireylerin işe alınma süreci, iş başlamadan önce işle ilgili bilgilendirme ve destekle de şekillenir. GY olan bir bireyin iş görüşmesi öncesinde sahip olması gereken beceriler şunlardır: a) İnternet üzerinden rehberlik edici bir iş görüşmesi örneği bulabilme, b) iş görüşmesi sırasında uygun ve uygun olmayan davranışları tanımlayabilme, c) gerçek bir iş görüşmesi ortamında veya benzer bir ortamda iş görüşmesi gerçekleştirebilme yeteneği. d) GY olan bireyler için, iş görüşmesi öncesinde ve sonrasında ulaşımı planlamak ve gerçekleştirmek de önem taşır (Wandry, Wehmeyer ve Glor-Scheib, 2013).

GY olan bireylerin iş görüşmelerinde başarılı olabilmeleri için iş görüşmesine zamanında katılmaları, dış görünüşlerine ve kişisel bakımlarına özen göstermeleri (örneğin duş alma, saç düzeltme, tırnak temizliği, diş fırçalama, temiz ve uygun giyim seçimi vb.) gereklidir. Ayrıca, görüşme sırasında uygun iletişim davranışlarını sergilemeleri (selamlaşma, göz teması kurma, gülümseme vb.) son derece önemlidir. GY bulunan bireyler için iş görüşmeleri öncesi alacakları eğitim, daha başarılı iş görüşmeleri yapmalarını sağlayabilir (Morgan vd., 2014).



İş yeteneklerinin temelini oluşturan becerilerden biri, iş görüşmeleri öncesinde ve sırasında gereken davranışlardır. GY olan bireyler, iş bulduklarında veya iş görüşmesine gittiklerinde, işveren veya yöneticiyle yapacakları görüşmelerde olumlu bir ilk izlenim bırakmaları ve olumlu iletişim kurmaları önemlidir. İlk izlenim ve olumlu bir görüşme deneyimi, GY olan bireylerin iş başvurularına olumlu geri dönüşler almasına yardımcı olabilir. İş görüşmesi becerilerinden; sakin ve dik oturma; anlaşılır konuşma; iyi duruş; uygun ses tonu; ve uygun el sıkışma gibi becerilerin önemli olduğu belirtilmektedir. Bu tür becerilere sahip olan zihin yetersizliği olan bireylerin işverenler tarafından işe alınabilirliğini kolaylaştırmaktadır (Mutua vd., 2023).

Literatürdeki çalışmalar, GY olan bireylerin okuldan iş hayatına ve yetişkinliğe geçişlerinde etkili olabilecek uygulamaları ortaya çıkarmıştır (Kochhar-Bryant ve Greene, 2009). İş becerilerinin öğretiminde etkili bir yaklaşım da teknoloji kullanımıdır. Teknoloji, GY olan bireylerin iş becerileri kazanımında büyük bir rol oynayabilir ve onlara zengin kariyer fırsatları sunabilir. Yetişkin GY olan bireyler için öncelikle mobil teknolojilerin kullanımını öğrenmek ve günlük yaşama entegre etmek önemlidir. Aksi takdirde teknoloji, onların bağımsız yaşam adımlarını zorlaştıran bir engel haline gelebilir; bu durum onların bağımsızlık kazanma sürecini olumsuz etkileyebilir (Cumming vd., 2014).

Günümüzde mobil teknolojiler, toplumun genelinde yaygın olarak kullanılmakta ve hemen her alanda yaygınlaşmaktadır. Özellikle GY olan yetişkinler, mobil teknolojilerden faydalanabilirler. Bu, bağımsız yaşamı, işi, dinlenmeyi, boş zaman aktivitelerini ve ebeveynlik becerilerini geliştirme gibi alanları içerebilir (Rodriguez, Strnadova ve Cumming, 2015). Bu nedenle, GY olan bireylere özellikle yetişkin yaşamlarında mobil teknolojilerin etkili kullanımını öğretilmeli ve bu teknolojilerin geniş çapta kullanımını teşvik edilmelidir.



Günümüzde, çoklu yetersizlikleri olan bireylerin bile teknoloji kullanarak iş bulma ve işlerini sürdürme yeteneklerine sahip olabilecekleri düşünülmektedir (Lancioni vd., 2014). Bunun nedeni, tablet bilgisayar gibi cihazların, bireylerin bireysel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak kişisel kullanım seçenekleri sunmasıdır (Boyd, Barnett ve More, 2015). Bu yüzden GY olan bireylerin iş yaşamında teknolojiyi kullanarak bağımsızlık kazanması, iş gereksinimlerini eksiksiz ve istenilen şekilde yerine getirmelerine büyük ölçüde yardımcı olabilir (Cullen, 2013). Ayrıca, Jones ve Bucholz (2014)'un belirttiğine göre, iş yerinde bağımsız olarak tablet bilgisayar kullanımının yaygınlaştırılması, bireyin diğer çalışanlara olan bağımlılığını azaltabilir ve iş eğitimi ile işe alınma fırsatlarını artırabilir. Israel vd. (2014)'e göre, GY olan öğrenciler, ortaokulu tamamladıktan sonra tipik gelişim gösteren akranlarına göre iş sahibi olma olasılığı daha düşüktür. Bellman, Burgstahler ve Ladner (2014)'e göre ise teknoloji, GY olan bireylerin iş ve bağımsız yaşam becerilerini kazanmada önemli bir rol oynayabilir ve onlara zengin kariyer fırsatları sunabilir. Literatürde GY olan bireylerle gerçekleştirilmiş iş görüşmesi yapmayla ilgili araştırmalar aşağıdaki bölümde özetlenmiştir.

İlgili Araştırmalar

Strickland, Coles ve Southern (2013) yüksek işlevli otizm spektrum bozukluğu (OSB) ve Asperger Sendromu tanısı alan bireyler üzerinde, iş görüşme becerilerinin öğretimini amaçlayan bir internet erişimli eğitim programının etkisini incelemiştir. Bu çalışma, zihin teorisi, video model, görsel destek ve sanal gerçeklik uygulamalarını içeren içerikle yapılmıştır. Kariyer tercihlerinden iş aramaya, işte devam etmeye ve işten ayrılırken gereken davranışlara kadar iş görüşmesi becerilerini hedeflemiştir. Araştırmada, yaşları 16 ila 19 arasında değişen 22 erkek OSB veya Asperger Sendromu tanısı konmuş bireylerin yer aldığı deneysel bir model kullanılmıştır. Katılımcılar deney ve kontrol grupları olarak ikiye ayrılmıştır. Program, video model, senaryolar, çalışma kağıtları, organizasyon araçları ve sosyal hikayeler gibi çeşitli araçlarla her bir beceri için öğretim içeriği sunmuştur. İletişim davranışlarından göz temasına, uygun vücut dilini kullanmaya kadar birçok beceri öğretilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda, deney grubundaki katılımcıların, programı tamamlamayan kontrol grubuna göre sözel becerilerinde belirgin bir gelişme gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.



Morgan vd., (2014) OSB'li yetişkin bireyler üzerinde 12 haftalık grup eğitimi ile sunulan iş görüşmesi becerileri müfredatının etkililiğini incelemiştir. Bu program, iş görüşmesi için gereken becerileri öğretmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada yaşları 18 ile 36 arasında değişen 27 erkek ve bir kadın OSB tanılı katılımcı yer almıştır. Araştırma, iş görüşmesi sırasında selamlaşma, uygun görünüm sergileme, sosyal etkileşim ve iletişim davranışlarını artırmayı hedeflemiştir. Deneysel desen kullanılan çalışmada, 13 katılımcı deney grubuna, 15 katılımcı kontrol grubuna atanmıştır. Deney grubuna üç ay boyunca haftalık en az 90 dakikalık oturumlar halinde eğitim verilmiştir. Grup eğitimi, video geri bildirim, tartışmalar, rol oynama, akran değerlendirmesi ve oyunlar gibi yöntemlerle sunulmuştur. Kontrol grubuna ise herhangi bir eğitim sağlanmamıştır. Çalışmanın sonunda, deney grubunun kontrol grubuna göre temsili bir iş görüşmesinde daha fazla sosyal beceri gelişimi gösterdiği gözlenmiştir. Bu araştırma, OSB'li yetişkin bireylerin iş görüşme becerilerini geliştirmek için bu tür eğitim programlarının etkili olabileceğini göstermektedir.

Downey vd., (2022) zihinsel ve gelişimsel yetersizliklere sahip üniversite öğrencileri iş arama sürecinde sıklıkla zorluklarla karşı karşıya kalırlar ve genellikle resmi görüşmeler sırasında gereken iletişim ve sosyal becerilere sahip değildirler. COVID-19 pandemisi, görüşmeleri karmaşık hale getirirken, öğrencileri çevrimiçi iş aramaya ve sanal görüşmelere katılmaya zorlamıştır. Bu çalışma, katılımcılar arası çoklu desen tasarımı kullanarak, sanal iş görüşmesi okuryazarlık temelli davranışsal müdahalelerin öğrenilme sürecini incelemek için gerçekleştirilmiştir. Bir video konferans platformu kullanılarak, araştırmacılar işveren rolüne geçmiş ve öğrenciler araştırmacıları işveren gibi düşünerek görüşme sorularını yanıtlamışlardır. Sonuçlar, sanal iş görüşmelerindeki okuryazarlık temelli davranışsal müdahalelerin sanal iş görüşmesi becerilerini öğretme ve sürdürme konusunda etkili olduğunu ve farklı işverenlerle yapılan görüşmelerde de işe yaradığını göstermektedir. Bu bulgular, sanal iş görüşmelerindeki okuryazarlık temelli davranışsal müdahalelerin zihin ve gelişim yetersizliğine sahip öğrencilere sanal iş görüşmesi becerilerini öğretmek için kullanılması ve araştırmacıların bu öğrencileri uzaktan eğitimde dahil etmesi konusunda önemli sonuçlar ortaya koymaktadır.



İş Görüşmesi Öncesinde Yapılması Gereken Davranışlar (Örnek)

1. İş görüşmesine gitmeden önce işyerinin adresini öğrenmeliyiz.
2. İş görüşmesine duş alarak gitmeliyiz.
3. İş görüşmesine giderken uygun temiz bir kıyafet seçmeliyiz.
4. İş görüşmesine dişlerimizi fırçalayarak gitmeliyiz.
5. İş görüşmesine saçlarımız düzgün ve taranmış olarak gitmeliyiz.
6. İş görüşmesine görüşme zamanından 10 dk önce gitmeliyiz.

İş Görüşmesi Sırasında Yapılması Gereken Davranışlar (Örnek)

1. İş görüşmesi sırasında güler yüzlü olmalıyız.
2. İş görüşmesi sırasında uygun bir ses tonuyla konuşmalıyız.
3. İş görüşmesi sırasında işverenle göz kontağı kurarak konuşmalıyız.

İş Görüşmesi Becerisi (Örnek)

- 1.İşe Başvuran: Odaya girmeden önce kapıyı çalar.
- 2.İşe Başvuran: “Merhaba” diyerek içeri girer.
3. İşe Başvuran: Kapıyı kapatır.
- 4.İşe Başvuran: “Hoşbulduk” der
- 5.İşe Başvuran: İşverenin elini sıkar.
- 6.İşe Başvuran: İşverenle yüz yüze konuşabileceği mesafede bir yere oturur.
- 7.İşe Başvuran: Vücudunu hafifçe İşe Başvurana doğru yönlendirir.
- 8.İşe Başvuran: İşverenle göz teması kurar.
- 9.İşe Başvuran: “Evet” der.
- 10.İşe Başvuran: Adını soyadını söyler.
- 11.İşe Başvuran: Yaşını söyler.
- 12.İşe Başvuran: Memleketini söyler.
- 13.İşe Başvuran: Mezun olduğu okulu söyler.
- 14.İşe Başvuran: Varsa söyler/“Evet var” der.
- 15.İşe Başvuran: Daha önce çalıştığı yerin adını söyler.
- 16.İşe Başvuran: Daha önce yaptığı işin ne olduğunu söyler.
- 17.İşe Başvuran: Daha önce çalıştığı süreyi söyler.
- 18.İşe Başvuran: İş hakkında soru sormak için izin ister.
- 19.İşe Başvuran: Tam olarak ne iş yapacağını sorar.
- 20.İşe Başvuran: Hangi günler çalışacağını sorar.
- 21.İşe Başvuran: Çalışma saatlerinin nasıl olacağını sorar.
- 22.İşe Başvuran: Ne kadar ücret alacağını sorar.
- 23.İşe Başvuran: Bu işte çalışmak istediğini ifade eder.
- 24.İşe Başvuran: İşe kabul edilip edilmediğini ne zaman öğrenebileceğini sorar.
- 25.İşe Başvuran: Nasıl öğrenebileceğini sorar.
- 26.İşe Başvuran: Verilen bilgiler için teşekkür eder.
- 27.İşe Başvuran: Ayağa kalkar, işverenin elini sıkar.
- 28.İşe Başvuran: “İyi günler” der.
- 29.İşe Başvuran: Odadan çıkar.
- 30.İşe Başvuran: Kapıyı kapatır.

Kaynakça

- Allen, K. D., Wallace, D. P., Renes, D., Bowen, S. L., & Burke, R. V. (2010). Use of video modeling to teach vocational skills to adolescents and young adults with autism spectrum disorders. *Education and treatment of children*, 33(3), 339-349.
- Allen, K. D., Burke, R. V., Howard, M. R., Wallace, D. P., & Bowen, S. L. (2012). Use of audio cuing to expand employment opportunities for adolescents with autism spectrum disorders and intellectual disabilities. *Journal of autism and developmental disorders*, 42(11), 2410-2419.
- Bahçalı, T. (2016). Gelişimsel yetersizliği olan bireylere tablet bilgisayarla sunulan video modellerle öğretimin iş görüşmesi becerisini öğretmedeki etkililiği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bellman, S., Burgstahler, S., & Ladner, R. (2014). Work-based learning experiences help students with disabilities transition to careers: A case study of University of Washington projects. *Work (Reading, Mass.)*, 48(3), 399-405.
- Bennett, K. D., Ramasamy, R., & Honsberger, T. (2013). Further examination of covert audio coaching on improving employment skills among secondary students with autism. *Journal of Behavioral Education*, 22(2), 103-119.
- Bieniek, E. J., (2010). The Effectiveness of Video Modeling on Vocational Skill Development for High School Students Diagnosed with Autism Spectrum Disorder, Dissertation of Philosophy with a major in Instructional Management and Leadership Robert Morris University.
- Boyd, T. K., Barnett, J. E. H., & More, C. M. (2015). Evaluating iPad Technology for Enhancing Communication Skills of Children With Autism Spectrum Disorders. *Intervention in School and Clinic*, 1053451215577476.
- Collins, J. (2012). Use of portable electronic assistive technology to improve independent job performance of young adults with intellectual disabilities. Doctoral dissertation, The University of Clemson at [South Carolina](https://doi.org/10.1177/2165143421989408).
- Cullen, J. M. (2013). Effects of Self-Directed Video Prompting Using iPads on the Vocational Task Completion of Young Adults with Intellectual and Developmental Disabilities. Doctoral dissertation, The Ohio State University.
- Cumming, T. M., Strnadová, I., Knox, M., & Parmenter, T. (2014). Mobile technology in inclusive research: tools of empowerment. *Disability & Society*, 29(7), 999-1012.
- Downey, A., Torres, A., Kearney, K. B., Brady, M. P., & Katz, J. (2022). Teaching virtual job interview skills to college students with idd using literacy-based behavioral interventions. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 45(1), 4-16. <https://doi.org/10.1177/2165143421989408>
- Goh, A. E., & Bambara, L. M. (2013). Video Self-Modeling: A Job Skills Intervention with Individuals with Intellectual Disability in Employment Settings. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 48(1), 103-119.
- Huntington, A. A. (2012). Examining the effectiveness of an iPod Touch with video prompts to teach community based vocational tasks to students with intellectual disabilities and autism. Doctoral dissertation, The University of [Illinois State at Illinois](https://doi.org/10.1177/2165143421989408).
- Israel, M., Marino, M., Delisio, L., & Serianni, B. (2014). Supporting Content Learning Through Technology for K-12 Students With Disabilities.
- Jang, Y., Wang, Y. T., & Lin, M. H. (2014). Factors affecting employment outcomes for people with disabilities who received disability employment services in Taiwan. *Journal of occupational rehabilitation*, 24(1), 11-21.

- Johnson, J. W., Blood, E., Freeman, A., & Simmons, K. (2013). Evaluating the Effectiveness of Teacher-Implemented Video Prompting on an iPod Touch to Teach Food-Preparation Skills to High School Students With Autism Spectrum Disorders. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 1088357613476344.
- Jones, S., & Bucholz, J. L. (2014). The utilization of an iPad for increasing work-related behaviors in adults with disabilities. *TechTrends*, 58(6), 84-89.
- Kellems, R. O., & Morningstar, M. E. (2012). Using video modeling delivered through iPods to teach vocational tasks to young adults with autism spectrum disorders. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35(3), 155-167.
- Kochhar-Bryant, C. A., & Greene, G. (2009). Pathways to successful transition for youth with disabilities: A developmental process. Merrill/Pearson.
- Lancioni, G. E., O'Reilly, M. F., Singh, N. N., Sigafos, J., Alberti, G., Boccasini, A., ... & Lang, R. (2014). Technology-aided programs to enable persons with multiple disabilities to move through sequences of occupational activities independently. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 26(6), 703-715.
- Morgan, L., Leatzow, A., Clark, S., & Siller, M. (2014). Interview skills for adults with autism spectrum disorder: a pilot randomized controlled trial. *Journal of autism and developmental disorders*, 1-11.
- Mechling, L. C., & Ortega-Hurndon, F. (2007). Computer-based video instruction to teach young adults with moderate intellectual disabilities to perform multiple step, job tasks in a generalized setting. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 42(1), 24.
- Mechling, L. C., & Gustafson, M. (2009). Comparison of the effects of static picture and video prompting on completion of cooking related tasks by students with moderate intellectual disabilities. *Exceptionality*, 17(2), 103-116.
- Mutua, K., Barnard-Brak, L., & Williamson, A. (2023). Interview skills associated with employment recommendations for individuals with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 48(1), 71-76. Doi:10.3109/13668250.2022.2078799
- Olson, L. J., Platt, C. ve Dieker, L. A. (2008). Teaching children and adolescents with special needs. Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, C. D., Srnadová, I., & Cumming, T. M. (2015). Implementing iPad and Mobile Technologies for Students with Intellectual Disabilities. *Recent Advances in Assistive Technologies to Support Children with Developmental Disorders*, 27.
- Sitlington, P. L., Neubert, D. A., & Clark, G. M. (2010). Transition education and services for students with disabilities. Prentice Hall.
- Spence-Cochran, K. G. (2004). An investigation of the proficiency level of high school students with autism and mental retardation within community-based job settings: the relationship between the use of a hand-held computer compared to staff modeling for accurate novel job skill acquisition and student learning. Doctoral dissertation, The University of Central Florida at Orlando.
- Steere, D. E., Rose, E. D., & Cavaiuolo, D. (2007). Growing up: Transition to adult life for students with disabilities. Pearson College Division.
- Strickland, D. C., Coles, C. D., & Southern, L. B. (2013). JobTIPS: a transition to employment program for individuals with autism spectrum disorders. *Journal of autism and developmental disorders*, 43(10), 2472-2483.
- TDK, (2016). Türk Dil Kurumu. www.tdk.gov.tr. adresinden 07.06.2016 tarihinde alındı.
- Van Laarhoven, T., Laarhoven-Myers, V., & Zurita, L. M. (2007). The Effectiveness of Using a Pocket PC as a Video Modeling and Feedback Device for Individuals with Developmental Disabilities in Vocational Settings. *Assistive Technology Outcomes and Benefits*, 4(1), 28-45.
- Van Laarhoven, T., Johnson, J. W., Van Laarhoven-Myers, T., Grider, K. L., & Grider, K. M. (2009). The effectiveness of using a video iPod as a prompting device in employment settings. *Journal of Behavioral Education*, 18(2), 119-141.
- Walker, A. ve Bartholomew, A. (2012). Evidence-Based Instructional Strategies for Transition. Brookes Transition to Adulthood Series. Test, D. W. (Editor). Brookes Publishing Company. PO Box 10624, Baltimore, MD 21285.
- Wandry, D., Wehmeyer, M. L., & Glor-Scheib, S. (2013). Life centered education: The teacher's guide. Council for Exceptional Children, Arlington.

Dr. Turgut BAHÇALI
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Özel Eğitim Bölümü Zihin Engelliler Eğitimi Anabilim Dalı

Üretken Bir Gelecek İçin: Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Çalışma Yaşamı

Çalışma yaşamına katılım hemen her birey için yetişkinlik döneminin temel hedeflerdendir. Bir işte çalışmak bireyin sosyo-ekonomik ve psikolojik açıdan refahına katkı sunmaktadır. Söz konusu çalışma yaşamına katılım olduğunda tarihsel süreç içerisinde toplumun birçok farklı kesiminin engellerle karşılaştığı bilinmektedir. Çalışma yaşamına katılımda ve sürdürülebilir şekilde çalışmakta en dezavantajlı kesimlerin başında zihin yetersizliği olan bireylerin geldiğini söylemek mümkündür. İzleyen satırlarda zihin yetersizliği olan bireyler odak noktasına alınarak onların çalışma yaşamına katılımdaki durumları ile mesleki yeterliklerinin desteklenmesinde güncel uygulamalar paylaşılacaktır.



Yetişkinlik Dönemi ve Bağımsız Yaşam

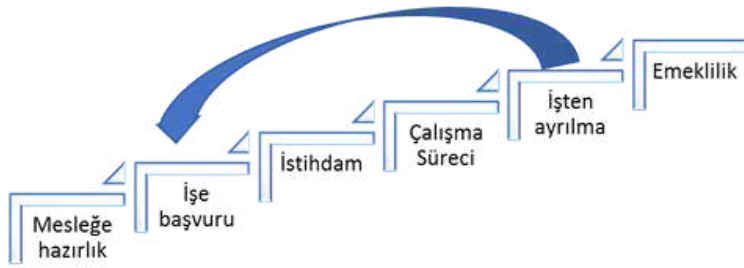
Yetişkinlik dönemi çocukluk ve ergenlik yıllarını izleyen dönemde beliren yetişkinlik, erken yetişkinlik ve geç yetişkinlik dönemlerini içeren bir zaman dilimini işaret etmektedir (Santrock, 2012). Bu dönem evlenme, ekonomik etkinliklerde bulunma, ev yaşamını yürütme, ebeveynlik gibi birçok sorumluluğu beraberinde getirmektedir. Erken çocukluk döneminden itibaren sunulan eğitim hizmetleri, bireylerin üretken ve bağımsız bir yetişkinlik yaşamına hazırlanmasını amaçlamaktadır. Yetişkinlik dönemine erişen bireylerin “bağımsızlık” seviyesi bu yaşam sorumluluklarını yerine getirme düzeyiyle yakından ilişkilidir. Zihin yetersizliği olan bireyler açısından yetişkinlik dönemi ve bu dönemin getirdiği yaşam sorumlulukları tipik gelişen bireylerden farklı değildir. Buna karşın zihin yetersizliği olan bireylerin bu dönemin sorumluluklarına hazırlanmada ve bağımsız yetişkinlik yaşamına katılımda sorunlar yaşadıkları bilinmektedir.

Zihin yetersizliği olan bireyler yetişkinlik yaşamında sağlık durumunu kontrol etme ve gerektiğinde tedaviyi etme, kariyerle ilgili seçimler yapma ve bu seçimlere uygun davranışlar sergileme, finansal etkinlikler sergileme, destekleyici sosyal ilişkiler geliştirme ve sürdürme sorumluluklarıyla karşılaşmaktadırlar (Wehmeyer ve Webb, 2012).

Gerçekleştirilen araştırma bulgularından elde edilen veriler zihin yetersizliği olan yetişkinlerin bu sorumlulukları üstlenmeyi ve bağımsız bir yetişkinlik yaşamı sürdürmeyi arzuladıklarını ortaya koymaktadır (Brown, Hatton ve Emerson, 2013; Cooney, Jahoda, Gumley ve Knott, 2006). Bağımsız yetişkinlik yaşamını etkileyen göstergeler olarak tanımlanabilecek yaşam sorumlulukları incelendiğinde çalışma yaşamına katılımın oldukça önemli bir alanı kapsadığı görülmektedir. Kariyer seçimleri, ekonomik etkinlikler ve sosyal yaşam sorumlulukları bir yönüyle çalışma yaşamına katılım yoluyla somutlaşmaktadır. Bu nedenle zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımları ve sürdürülebilir şekilde istihdam edilmeleri onların yaşam kaliteleri üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Çalışma Yaşamı

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamındaki mevcut durumlarına değinmeden önce çalışma yaşamı kavramına değinmenin yararlı olduğu söylenebilir. İlgili alanyazında genellikle “istihdam” kavramıyla incelenen çalışma yaşamı disiplinlerarası bir yaklaşımla irdelendiğinde çok boyutlu bir süreci ifade etmektedir. Bu doğrultuda çalışma yaşamı ömür boyu süren ve birbirini izleyen süreçlerden oluşmaktadır (Cavkaytar ve Artar, 2019). Çalışma yaşamı Şekil 1’de görüldüğü üzere bir mesleğin yeterliklerini sergiler hale getirmeyi amaçlayan eğitim etkinliklerini içeren (1) mesleğe hazırlık, uygun iş alternatiflerini aramayı ve bu alternatiflere katılmayı içeren (2) işe başvuru, işe giriş sürecini ifade eden (3) istihdam, çalışma yaşamının beklentilerine uygun olarak performans sergilemeyi gerektiren (4) çalışma süreci, gerekli durumlarda çalışma anlaşmasını sonlandırmayı içeren (5) işten ayrılma, çalışma süresince gerçekleştirilen birikimler yoluyla finansal ve sosyal güvenlik açısından elde edilen kazanımları kapsayan (6) emeklilik bileşenlerini içermektedir. Görüldüğü üzere çalışma yaşamı bir işe yerleşmeyle sınırlandırılmayacak kadar geniş kapsamlı bir kavramı işaret etmektedir. Bu nedenle zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımlarıyla birlikte onların sürdürülebilir şekilde çalışmalarını da destekleyecek bir bakış açısıyla hizmetlerin sunulması önemlidir.



Şekil 1. Kapsamlı bir yaklaşımla çalışma yaşamı

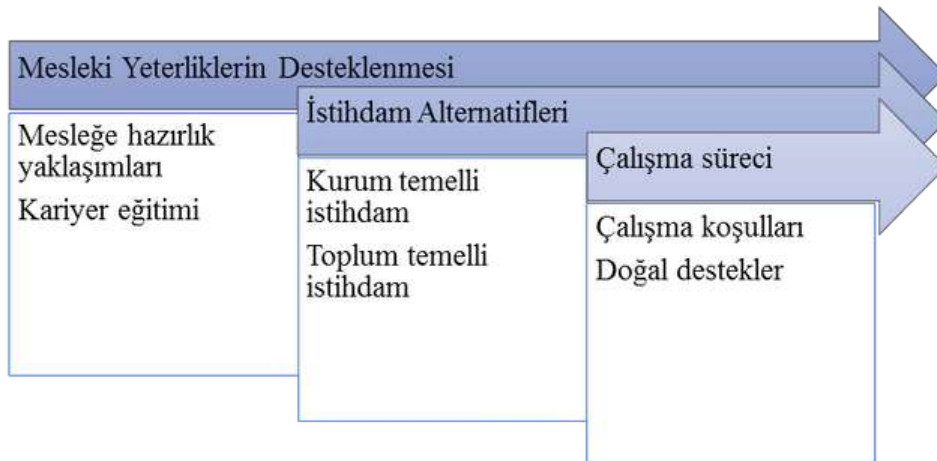
Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımları onların ve ailelerinin yaşam kalitesine önemli katkılar sunmaktadır. Çalışma yaşamına katılım zihin yetersizliği olan bireylerin üretken bir şekilde toplum içerisinde var olmasına ve gelir elde ederek eşit vatandaş haline gelmesine destek olmaktadır (Rogan, Grossi ve Gajevski, 2002). Çalışma yaşamına katılım zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik döneminde toplumla etkileşim kurmaları ve sosyal sermayelerini genişletmeleri için fırsatlar yaratmaktadır (Alborno ve Gaad, 2012). alışan zihin yetersizliği olan bireyler kendi yaşamlarını daha anlamlı görmekte, toplum içerisindeki statülerinin arttığını düşünmekte ve böylece kendilerini daha değerli hissetmektedirler (Jahoda ve diğ., 2009). Yukarıda sıralanan bulgular doğrultusunda çalışma yaşamının zihin yetersizliği olan bireylerin yaşam döngüsündeki önemini ortaya konmasına rağmen, bu bireyler çalışma yaşamına katılımda ve sürdürülebilir şekilde çalışmada en dezavantajlı grup içerisinde yer almaktadırlar.



Zihin yetersizliği olan bireyler tipik gelişen bireyler ve özel gereksinimli birey kategorisinde yer alan diğer gruplara göre çalışma yaşamına daha düşük düzeyde katılmaktadırlar. Araştırma bulgularına göre okulsonrası dönemde ilk iki yılda istihdam edilme oranı öğrenme güclüğü olan bireyler için %87, süreğen rahatsızlığı olan bireyler için %78, zihin ve gelişim yetersizliği olan bireyler için %52 olarak paylaşılmaktadır (Wagner, Newman, Cameto, Garza, ve Levine, 2005). Bir diğer araştırma bulgusu ise istihdam edilen zihin yetersizliği olan bireylerin yalnızca %28'inin sürdürülebilir şekilde çalışma yaşamında yer aldığını ortaya koymaktadır (Bouck, 2012). Sonuç olarak eğitim dönemini tamamlayan ve yetişkinlik dönemine geçiş yapan 100 zihin yetersizliği olan bireyden yalnızca 14' sürdürülebilir şekilde çalışma yaşamında yer almaktadır. Bu 14 bireyin önemli bir bölümünün korumalı işyeri gibi toplum temelli olmayan istihdam alternatiflerinde çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda (Human Services Research Institute, 2012) zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımda ve sürdürülebilir şekilde çalışmada önemli düzeyde desteğe gereksinim duyduğunu söylemek mümkündür. Peki zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımlarını desteklemek nasıl mümkün olabilir? Bunun için izleyen satırlarda engellere ve destek alternatiflerine yönelik açıklamalar paylaşılmıştır.

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamında mevcut durum

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımda tipik gelişen ve diğer özel gereksinim kategorilerinde yer alan bireylere göre dezavantajlı oldukları yukarıda açıklanmıştı. Bu dezavantajlı durumun temelinde yer atan nedenleri anlamının, zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımlarını desteklemede önemli bir başlangıç noktası olduğu söylenebilir. İlgili alanyazında zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına geçişinde engel olarak nitelendirilebilecek durumlar incelendiğinde bireyin kendisinden kaynaklı engeller ve çevresel engeller olarak iki farklı başlıkla karşılaşılmaktadır. Zihin yetersizliği olan bireyden kaynaklı engeller bireylerin sergiledikleri davranış problemleri ve işverenler tarafından beklenen mesleki yeterlik düzeyini karşılayamama olarak sıralanabilir. Çevresel engellerse zihin yetersizliği olan bireylerin ebeveynlerinde gözlenen korumacı tutumlar, engelli istihdamındaki yasal boşluklar, toplumun zihin yetersizliği olan bireylere yönelik beslediği olumsuz tutum ve önyargılar, mesleki eğitim hizmetlerinin yeterli nitelikte olmayışı, iş gücü piyasasında yeterince açık iş pozisyonu olmaması olarak sıralanabilir (Mautz, Storey ve Certo, 2001; Thekkumkara vd., 2022).



şekil 2. Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımlarının desteklenmesi

Görüldüğü üzere zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımlarında karşılaşılan engeller çok boyutludur. Bu doğrultuda zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımlarının desteklenmesinde de çok boyutlu ve kapsayıcı bakış aıların benimsenmesi önemlidir. Son yıllarda şekil 2'de paylaşıldığı üzere zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımlarının ve sürdürülebilir şekilde çalışmalarına ilişkin gerçekleştirilen araştırma ve uygulamalarda bu durum göz önünde bulundurulmakta, eğitim çalışmalarının yanında yerleştirme ve iş başında eğitim uygulamalarına da yer verildiği grlmektedir. Aşağıda zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımlarının desteklenmesinde ne çıkan yaklaşım ve uygulamalar özetlenmiştir.

Mesleki Yeterliklerin Desteklenmesinde Güncel Yaklaşımlar: Eğitim-Yerleştir-Eğit Yaklaşımı ve Kariyer Eğitimi

Zihin yetersizliği olan bireylerin bir işte sürdürülebilir şekilde çalışmasının temelinde onların erken çocukluktan itibaren mesleki yeterliklerinin desteklenmesi yer almaktadır. Bu destekler mesleğe hazırlık etkinlikleri olarak nitelendirilebilir. Mesleğe hazırlık etkinliklerinin temel amacı, iş gücü piyasasının çalışanlardan beklediği yeterliklere sahip bireyler yetiştirmektir. Bu kapsamda dünya çapında sunulan mesleğe hazırlık süreci üç temel yaklaşım doğrultusunda yürütülmektedir. Bu yaklaşımlar “eğit-yerleştir”, “yerleştir-eğit” ve “eğit-yerleştir-eğit” yaklaşımları olarak sıralanabilir. “Eğit-yerleştir” yaklaşımını çalışan adaylarına ya da öğrencilerine belli bir meslek alanına yönelik olarak okullarda ya da meslek atölyelerinde sunulan mesleki eğitim ve iş eğitimi etkinlikleri sonrasında yerleştirme yapılmasını kapsamaktadır. Bu yaklaşım büyük kitlelerin mesleki yeterliklerini desteklemek için işlevsel olmakla birlikte bireysel farklılıklar gösteren bireylerin desteklenmesinde yeterli sonucu vermemektedir. “Yerleştir-eğit” yaklaşımını çalışan adayının toplum temelli bir işletmeye yerleştirilmesi sonrasında bu işletme özelinde çalışanlardan beklenen yeterlikler doğrultusunda sunulan iş başında eğitim hizmetlerini içermektedir (Chandrasekaran vd., 2022).



Mesleğe hazırlık aşamasında sunulacak hizmetlere yön veren bu iki yaklaşımın uygulanmasından elde edilen deneyimler doğrultusunda geliştirilen “eğit-yerleştir-eğit” yaklaşımı ise mesleğe hazırlık aşamasında genel olarak tüm çalışanlardan beklenen yeterliklerin eğitimine yönelik programları tamamlayan bireylerin yerleştirildikten sonra çalışacakları işletmeye özgü iş becerilerinin öğretimi sürecini ifade etmektedir.

İş gücü piyasası dinamik ve değişkendir. Üretim araçları ve üretim süreçleri zaman içerisinde sürekli bir gelişim ve değişim içerisinde. Bu durum iş gücü piyasasının çalışanlardan beklediği yeterliklerin de sürekli olarak değişmesini beraberinde getirmektedir. Aynı meslek alanında faaliyet gösteren işletmelerde dâhi üretim süreçlerinin farklılaşabildiği göz önünde bulundurulduğunda okullarda ve yapılandırılmış ortamlarda sunulan mesleki eğitimin öğrencileri çalışma yaşamına istenilen düzeyde hazırlamakta zorlandığı söylenebilir. Bu doğrultuda son yıllarda özellikle zihin yetersizliği olan bireylere yönelik mesleğe hazırlık hizmetlerinde eğitim-yerleştir modeline alternatif olarak eğitim-yerleştir-eğit yaklaşımının yaygınlaştığı görülmektedir (Chandrasekaran vd., 2022).

Zihin yetersizliği olan bireylerin okul ortamında öğrendikleri bilgi ve becerileri toplum temelli çalışma ortamlarına genellemelerinde sorun yaşadıkları göz önünde bulundurulduğunda mesleğe hazırlık aşamasında “eğit-yerleştir” yaklaşımından “eğit-yerleştir-eğit” yaklaşımına geçiş yöneliminin temellerini anlamak mümkün hale gelmektedir. Dolayısıyla zihin yetersizliği olan bireylerin bir işe yerleştirilmeden önce hemen hemen tüm meslek alanlarında çalışanlardan beklenen becerileri kapsayan bağımsız yaşam becerileriyle donatılmaları oldukça önemlidir. Bu noktada okul dönemi boyunca zihin yetersizliği olan bireylere sunulan özel eğitim hizmetlerinin süreç ve program içeriklerinin işlevsel nitelik taşıması gerekmektedir.



Özel eğitim hizmetlerinin amacı, özel gereksinimli bireylerin bağımsız bir yetişkinlik yaşamına hazırlanmasını sağlamaktadır (Cavkaytar, 2000). Zihin yetersizliği olan bireylere sunulan özel eğitim hizmetlerinin kapsamı içinde mesleki yeterliklerin desteklenmesi de kendine yer bulmaktadır. Bu doğrultuda dünya çapında ve özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde özel eğitim hizmetlerinin en önemli işlevi üretken ve başarılı yetişkinler yetiştirmek olarak belirlenmiştir (Doren, Lindstrom, Zane ve Johnson, 2007). Bu bakış açısı, zihin yetersizliği olan bireylere sunulan eğitim hizmetlerinin ve programlarının kariyer eğitimi yaklaşımı doğrultusunda yapılandırılmasını beraberinde getirmiştir. Temelini John Dewey'in eğitim yaklaşımından alan kariyer eğitimi, özel eğitim alanında Brolin'in (1997) gerçekleştirdiği kapsamlı çalışmalar sonucunda Yaşam Merkezli Kariyer Eğitimi Modeli (Life Centered Career Education Model) olarak kavramsallaştırılmıştır. Model zihin yetersizliği olan bireylerin eğitiminde de benimsenerek yaygın şekilde uygulanmaktadır. Kariyer eğitimi yaklaşımı zihin yetersizliği olan bireylerin eğitiminde akademik becerilerle birlikte bağımsız yaşam becerilerinin de yer almasını içermektedir. Buna göre eğitim programlarında temel akademik becerilerle birlikte günlük yaşam becerileri, öz-belirleme becerileri ve kişiler arası ilişkiler becerileri, istihdam ve çalışma becerilerinin yer aldığı görölmektedir (Wandry, Wehmeyer ve Glor-Scheib, 2013). Kariyer eğitimi modeli bağımsız yaşam becerilerinden oluşan eğitim programının yanında, eğitimciler için programın sunulma sürecine ilişkin de farklı bir bakış açısı önermektedir. Buna göre erken çocukluk döneminden ilkokul ve ortaokula giden süreçte temel akademik becerilere ilişkin öğretim içeriğinin kademeli olarak azaltıldığı ve bağımsız yaşam becerilerine yönelik içeriğin yoğunlaştığı söylenebilir. Kariyer eğitimi yaklaşımı zihin yetersizliği olan bireylerin okul döneminde kariyer farkındalığı, kariyer keşi ve kariyer hazırlığı başlıklarında bir dizi mesleki hazırlık etkinliğiyle desteklenmelerini içermektedir. Okulsonrası dönemde ise kariyer hazırlığı ve kariyerin özömsenmesi aşamalarında zihin yetersizliği olan bireyin kariyer gelişiminin takibi gerçekleştirilmektedir (Artar ve Ergenekon, 2020). Eğit-yerleştir-eğit yaklaşımı kapsamında yerleştirme öncesi dönemde çalışma yaşamının güncel beklentilerini kapsayan becerilerle donatılan ve kariyer gelişimi desteklenen zihin yetersizliği olan bireylerin okulsonrası dönemde üretken bir yetişkinlik dönemine erişim şanslarının oldukça arttığı söylenebilir.

Zihin yetersizliği olan bireyler için yerleştirme alternatifleri: İstihdam modelleri

İstihdam insan niteliklerinin iş gúcüne katılması olarak tanımlanabilir. Üretim etkinlikleri ve ticari etkinlikler kapsamında kullanılmadıkça insan nitelik ve yeteneklerinin maddi bir getirisi bulunmamaktadır. Bu nedenle bir işe yerleşme olarak nitelendirilebilecek “istihdam” çalışma yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Söz konusu zihin yetersizliği olan bireyler olduğunda istihdam kurum temelli ve toplum temelli olmak üzere iki başlıkta incelenebilir (Artar, 2023). Kurum temelli istihdam zihin yetersizliği olan bireylerin temel düzeyde ürün/işlerin üretiminin gerçekteştirildiği atölyelerde diğer yetersizliği olan bireylerle birlikte çalıştığı, çalışma süresince yoğun düzeyde desteklendiği yapılandırılmış üretim atölyelerini ifade etmektedir (Drew ve Hardman, 2007).



Korumalı iş yeri modeli olarak nitelendirilen bu istihdam alternatifi çoğunlukla sivil toplum kuruluşları ya da kamu kurumlarınca işletilen kâr amacı gütmeyen oluşumlar olarak orta ve ağır düzeyde zihin yetersizliği olan bireyleri hedef kitlesine almaktadır (Migliore, Mank, Grossi ve Rogan, 2007). Korumalı iş yerlerinin gerçekte bir iş ortamı olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla buraya yerleştirilen bireylerin tam anlamıyla çalışma yaşamına katılım gösterdiğini söylemek zordur. Buna karşın toplum temelli işletmelerde istihdam edilemeyecek zihin yetersizliği olan bireyler için çalışma yaşamını deneyimlemeleri ve üretim etkinliklerine katılmaları için iyi bir alternatif olarak ön plana çıkmaktadır. Korumalı iş yeri modeli ve kurum temelli istihdam çalışma deneyimi olmayan, okuldan yeni mezun olmuş zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına geçişte mesleki sorumluluk ve rutinelere uyum sağlaması için kullanıldığında etkili bir mesleki hazırlık etkinliği olarak nitelendirilebilir (Wehman, Targett ve Green, 2012).

Güncel yaklaşımlar zihin yetersizliği olan bireylere yönelik ayrıştırıcı uygulamalar yerine kapsayıcı uygulamaların sunulmasını amaçlamaktadır. Bu yaklaşım zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam alanında da kendini göstermiş eşit işe eşit ücret ve çalışan hakları kapsamında toplum temelli istihdam uygulamalarının geliştirilmesine olanak sağlamıştır (Simmons ve Flexer, 2013). Kurum temelli istihdam uygulamaları zihin yetersizliği olan bireylerin tipik gelişen bireylerle birlikte ve onlarla olabildiğince eşit çalışma koşullarında istihdam edildiği çalışma ortamlarına gerçekteştirilen yerleştirmeleri kapsamaktadır. Rekabetçi istihdam zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli işletmelere herhangi bir uyarlama ya da destek olmaksızın yerleştirildiği bir istihdam alternatifidir. Rekabetçi istihdam zihin yetersizliği olan bireylerin sosyal katılımlarına katkı sunmaktadır ve en az asgari ücretle çalışmaları açasından eşitlikçi bir uygulamadır. Buna karşın zihin yetersizliği olan bireyler bu uygulama kapsamında gereksinimlerine uygun desteklere erişim sağlayamadıkları için işten çıkarılma riski oldukça yüksektir (Meaker, 2016; Pierangelo ve Guilani, 2007).

Özellikle sosyal yeterlikler açısından sorun yaşayan ya da belli durumlarda desteğe gereksinim duyan (ör. işe giderken servis kullanma, stres altında düşük performans gösterme ya da davranış sorunları sergileme) bireyler açısından tercih edilmemesi gereken bir alternatiftir. Dünya çapında zihin yetersizliği olan bireyler ve çalışma yaşamına katılıma odaklanan araştırmalar incelendiğinde son yıllarda destekli istihdam modelinin dünya çapında yaygınlığının arttığını söylemek mümkündür (Artar, 2023).

Destekli istihdam modeli zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli ortamlarda çalışırken gereksinim duydukları desteklere de erişebilmeleri fikrinden yola çıkılarak 1980'li yıllardan bu yana üzerine yoğun çalışılan bir alternatif olarak öne çıkmaktadır. Destekli istihdam modeli, bireysel farklılıkları ve destek gereksinimleri nedeniyle geleneksel iş gücü piyasası içerisinde görülmeyen dezavantajlı grupların sürdürülebilir şekilde çalışmasını amaçlayan bir istihdam uygulamasıdır (Artar, 2023; Camuso ve Baker, 2008; Meaker, 2016). Destekli istihdam, yetersizliği olan bireylerin gereksinimlerine uygun desteklere erişiminin sağlanması yoluyla toplum temelli çalışma ortamlarında sürdürülebilir şekilde çalışmalarını sağlamayı amaçlanmaktadır (Ellenkamp vd., 2016).



Şekil 3. Bir bakışta destekli istihdam modeli

Uygulama sürecinde farklı uyarlamalar yoluyla sunulması mümkün olan (Bkz. Artar, 2023 sf. 19) destekli istihdam modeli temelde bir iş koçunun zihin yetersizliği olan bireye yerleştirme öncesi, sırası ve sonrasında sunduğu destekleri içermektedir (Şekil 3). Yerleştirme öncesi destekler iş koçunun zihin yetersizliği olan bireyin destek gereksinimlerini ve yeterliklerini değerlendirerek çevrede ona uygun işletmelerin taranmasına yönelik çalışmaları kapsamaktadır. İşle eşleştirme olarak nitelendirilebilecek bu süreçte iş koçu zihin yetersizliği olan bireyi ve bireyin yaşadığı çevredeki iş alternatiflerini belli ölçütler doğrultusunda değerlendirerek bireyin için en uygun işletmeye erişmeyi amaçlamaktadır. Bu süreç sonrasında iş koçu zihin yetersizliği olan bireyle uygun iş alternatifini eşleştirerek yerleştirme sürecini başlatmaktadır. Yerleştirme sürecinde iş koçu birey ve onun ebeveynlerine işe başvuru konusunda danışmanlık sunarken iş yerinde bireyin iş tanımının hazırlanması, iş analizlerinin gerçekleştirilmesi çalışmalarını yürütmektedir. İş anlaşması tamamlanan zihin yetersizliği olan bireye iş koçu tarafından işletmede sorumlu olduğu görev ve işlere yönelik iş başında eğitim desteği sunulmaktadır. Yerleştirme sürecinde iş koçu bireye sunduğu desteklerin yanında işletmedeki çalışanlara, insan kaynaklarına ve diğer personele zihin yetersizliği olan bireylerle iletişim kurma, bu bireylerin özellikleri konusunda eğitimler sunabilir. İşe yerleştirme süreci tamamlandıktan sonra iş koçu bireye sunduğu desteklerin sıklık ve süresini azaltarak ya da sunduğu destekleri işletmedeki çalışanlara devrederek işletmede bulunma süresini aşamalı olarak azaltmaktadır. Yerleştirme sonrası süreçte iş koçu periyodik olarak zihin yetersizliği olan birey, onun ebeveyni, işvereni ve çalışma arkadaşlarıyla görüşmeler gerçekleştirerek süreci yakından takip etmektedir.

“İşe girdim. Ya sonra?": Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma süreci

Çalışma yaşamı dinamik ve değişken bir süreçtir. İşveren beklentileri ve iş gücü piyasasının durumu sürekli olarak değişmektedir. Bu nedenle hiçbir yerleştirme tamamlanmış bir süreci ya da her zaman yeterli düzeyde gözlenen iş performansını garanti etmemektedir. Diğer yandan istihdam bağımsız yetişkinlik için her ne kadar önemli bir adım olsa da iş yeri ile birey özelliklerinin uyumu bireyin yaşam kalitesi üzerinde önemli etkiye sahiptir. Dolayısıyla yerleştirme sonrası sürecin analiz edilmesi ve zihin yetersizliği olan bireyin çalışma sürecinde de çalışma yaşamından optimum düzeyde yararlanmasını sağlayacak uygulamaların göz önünde bulundurulması önemlidir. Bu kapsamda son yıllarda ilgili alanyazında üzerinde çalışmalar gerçekleştirilen iki konu olan doğal destekler ve iş yeri kültürü kavramları ön plana çıkmaktadır.



Doğal destekler

Doğal destekler zihin yetersizliği olan bireylerin destek gereksinimlerinin bir destek personel yerine bireyin halihazırda çevresinde bulunan ve etkileşim içerisinde olduğu toplumun doğal üyeleri tarafından karşılandığı bir destek ilişkisini ifade etmektedir (Artar, 2023). Zihin yetersizliği olan bireyler gereksinim duydukları desteklere eriştiklerinde sürdürülebilir şekilde çalışma yaşamında yer alabilmektedir. Onların çalışma yaşamında desteklemeyi temel alan destekli istihdam uygulamasıysa oldukça maliyetli bir uygulamadır. Bununla birlikte işletmede işletmenin doğal bir paydaşı olmayan iş koçunun varlığı zihin yetersizliği olan bireyin iş yerindeki sosyal ortama katılımının önünde engeller oluşturmaktadır. Destekli istihdam uygulamaları iş koçunun yerleştirme sürecinde bireye sunduğu destekleri olabildiğince hızlı şekilde işletmede yer alan doğal destek kaynaklarını aktarması gerekliliğini ortaya koymaktadır (Kluesner, Taylor ve Bordieri, 2005). İş koçunun zihin yetersizliği olan bireye sunduğu destekleri aktarabileceği destek kaynakları arasındaki en uygun alternatifse işletmede çalışan tipik gelişen çalışanlardır. Tipik gelişen çalışma arkadaşları zihin yetersizliği olan bireylere iş yerinde sosyal destek ve işle ilgili destekler sunarak onların iş performanslarına ve sosyal katılımlarına katkı sunmaktadırlar (Artar, 2018; Ducharme ve Martin, 2000; Farris ve Stancliffe, 2001). Bu doğrultuda doğal destekler zihin yetersizliği olan bireylerin sürdürülebilir şekilde çalışma yaşamında yer almaları için uygulamacılar tarafından özenle üzerinde durulması gereken bir konu olarak nitelendirilebilir. Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik yerleştirme uygulamalarında işletmedeki tipik gelişen çalışanlar, ebeveynler ve bireyin yakın çevresinin bir paydaş olarak değerlendirilmesi uygulamaların başarısını artıracaktır.

İşyeri kültürü

İşletmeler çalışarak para kazanılan yerler olmakla birlikte farklı kültür ve yeterlikleri olan birçok insan bir araya geldiği küçük bir toplumdur (Irvine ve Lupart, 2008). Bu durum her işletmenin kendine özgü koşul ve kültür özelliklerine sahip olmasıyla kendini göstermektedir. İşletmelerde çalışanlar ve işletme yönetiminin oluşturduğu, işletmedeki bireyler tarafından benimsenen davranış normları, kurallar ve beklentiler genel olarak iş yeri kültürü olarak tanımlanabilir (Attrige, 2009). İş yeri kültürü iş yerindeki çalışma koşulları, fiziksel düzenlemeler, terfi uygulamaları, çalışanlara yönelik desteklerin dağılımı ve işletmedeki yemek ile mola saatindeki düzenlemeler gibi birçok alanda kendinden izler taşıyan sosyal unsurları içermektedir (Hagner, Dague ve Phillips, 2015). Her çalışan çalıştığı iş yerinin adil olmasını, iş yerindeki sosyal ortama dahil olmayı arzu etmektedir. Bu arzu zihin yetersizliği olan çalışanlar tarafından da paylaşılmaktadır. Buna karşın zihin yetersizliği olan bireyler kimi zaman bilinçsizce kimi zamansa onların “iyiliği” için iş yeri kültürünün dışında algılanmaktadır (Farris ve Stancliffe, 2001). Örneğin insan kaynağı yöneticileri zihin yetersizliği olan bireyin “yoğunluktan etkilenmesini” engellemek amacıyla onu diğer çalışanlardan farklı bir ortamda çalıştırabilmektedirler. Benzer şekilde üretim müdürleri zihin yetersizliği olan bireyin mola ve yemek zamanlarını “rahatça yemek yiyebilmesi” için tipik gelişen zamanlardan farklı şekilde düzenleyebilmektedirler. Görünüşte iyi niyetle gerçekleştirilen bu düzenlemeler sonuç olarak zihin yetersizliği olan bireyin işletmedeki sosyal ortamdan soyutlanmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle zihin yetersizliği olan bireylere yönelik yerleştirmelerde işletmedeki iş yeri kültürü dikkatle analiz edilmeli ve birey olabildiğince tipik çalışma koşullarıyla işe yerleştirilmelidir (Mank, Cioffi ve Yovanoff, 2003).

Sonuç

Çalışma yaşamına katılım zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik dönemindeki yaşam kalitesi üzerine önemli etkiye sahiptir. Buna karşın zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımları istenilen düzeyde değildir. Zihin yetersizliği olan bireylerin iş gücü piyasasının doğal bir paydaşı olarak görülmemesi bireysel ve çevresel etmenlerden kaynaklanmaktadır. Bu engellerin aşılması çalışma yaşamının çok boyutlu bir yapı olarak ele alınması ve zihin yetersizliği olan bireylere sunulan desteklerin aynı şekilde çok boyutlu şekilde planlanarak sunulmasıyla mümkündür. Aşağıda zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik yaşamında üretken ve bağımsız yaşamalarına katkı sunacağı düşünülen uygulamalar sıralanmıştır:

- Zihin yetersizliği olan bireylere okul döneminde sunulan özel eğitim hizmetlerinde kariyer eğitimi yaklaşımının benimsenerek eğitim programlarında bağımsız yaşam becerilerinin yoğunluğunun artırılması
- Okul döneminde zihin yetersizliği olan bireylerin kariyer farkındalığı ve kariyer keşiflerinin desteklenmesi amacıyla mesleki deneyim etkinliklerinin planlanarak sunulması
- Okul döneminden yetişkinliğe geçiş yapacak zihin yetersizliği olan bireylerin bireyselleştirilmiş geçiş ve istihdam planları yoluyla çalışma yaşamına geçişlerinin süreçteki tüm paydaşların katılımlarıyla planlanması
- Okulsonrası dönemde zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi amacıyla korumalı iş yeri, yetişkin eğitimi merkezleri gibi kurumların yaygınlaştırılması
- Zihin yetersizliği olan bireylerin kendilerine uygun işletmelere yerleştirilmesi amacıyla destekli istihdam modelinin devlet politikası olarak sunulması için gerekli yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi
- Zihin yetersizliği olan bireylerin ebeveynlerinin ve onlara destek sunan eğitimcilerin yetişkinlik dönemi hakkında bilgilendirilmesini amaçlayan eğitim çalışmalarının yürütülmesi
- Zihin yetersizliği olan bireylerin iş gücü piyasasında daha yaygın şekilde yer almaları için sanayi odaları, sivil toplum kuruluşları ve sermaye oluşumlarıyla işbirliği içerisinde ülkemize uygun süreçlerin hayata geçirilmesi

Kaynakça

- Artar, T. M. (2018). Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Artar, T. M. (2023). Bir montaj atölyesinde hizmet alan zihin yetersizliği olan yetişkinlerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişinde destekli istihdam modelinin geliştirilmesi. Yayımlanmamış doktora tezi. Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Artar, T. M., ve Ergenekon, Y. (2020). Yetişkinliğe Geçişte ilk adım: Gelişimsel yetersizliği olan bireyler ve kariyer eğitimi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(5), 1902-1914.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24, 383-398.
- Bouck, E. C. (2012). Secondary students with moderate/severe intellectual disability: considerations of curriculum and post-school outcomes from the National Longitudinal Transition Study-2. *Journal of Intellectual Disability Research*, 56, 1175-1186.
- Brolin, D. E. (1997). *Life centered career education: A competency based approach* (5th edition). Virginia, VA: The Council for Exceptional Children.
- Brown, I., Hatton, C. and Emerson, E. (2013). Quality of life indicators for individuals with intellectual disabilities: Extending current practice. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 51 (5), 316-332.
- Camuso, A., and Baker, D. (2008). *Supported Employment: Participant Training Manual*. New Jersey: New Brunswick.
- Cavkaytar, A. (2000). Zihin Engellilerin Eğitim Amaçları, *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10-1.
- Cavkaytar, A. ve Artar, T. M. (2019). Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi. Ankara: Eğiten Kitap.
- Chandrasekaran, P., Thekkumkara, S. N., Jothibalan, A., Jagannathan, A., Jayarajan, D. and Reddy, S. K. (2022). Hybrid supported employment approach for persons with intellectual disabilities in India: Evidence based case studies. *Journal of Psychosocial Rehabilitation of Mental Health*, 9, 317-323.
- Cooney, G., Jahoda, A., Gumley, A. & Knott, F. (2006). Young people with intellectual disabilities attending mainstream and segregated schooling: Perceived stigma, social comparison and future aspirations. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50, 432-444.
- Drew, C. J. and Hardman, M. L. (2007). *Intellectual disabilities across the lifespan* (9. Baskı). New Jersey, NJ: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Ducharme, L. J., and Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction. *Work and Occupations*, 27, 223-243.
- Ellenkamp, J. J., Brouwers, E. P., Embregts, P. J., Joosen, M. C. and van Weeghel, J. (2016). Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26, 56-69.
- Farris, B. and Stancliffe, R. J. (2001). The co-worker training model: Outcomes of an open employment pilot project. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 26 (2), 143-159.
- Hagner, D., Dague, B. and Phillips, K. (2015). Including employees with disabilities in workplace cultures strategies and barriers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58 (4), 195-202.
- Human Services Research Institute (2012). National Core Indicators (2011-2012). Adult consumer Survey. <http://www.nationalcoreindicators.org> (Erişim tarihi: 7.01.2023).
- Irvine, A., and Lupart, J. (2008). Into the workforce: Employers' perspectives of inclusion. *Developmental Disabilities Bulletin*, 36, 225-250.
- Jahoda, A., Banks, P., Dagnan, D., Kemp, J., Kerr, W. and Williams, V. (2009). Starting a new job: The social and emotional experience of people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22, 421-425.
- Kluesner, B., Taylor, D. and Bordieri, J. (2005). An investigation of the job tasks and functions of providers of job placement activities. *Journal of Rehabilitation*, 71 (3), 36-35.
- Mank D., Cioffi, A., and Yovanoff, P. (2003). Supported employment outcomes across a decade: Is there evidence of improvement in the quality of implementation? *Mental Retardation*, 41 (3), 188-197.
- Mautz, D., Storey, K. & Certo, N. J. (2001). Increasing integrated workplace social interactions: The effects of job modification, natural supports, adaptive, communication instruction, and job coach training. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 26, 257-269.
- Meaker, T. (2016). *Transition to Employment*. R. L. Morgan and T. Riesen. (Eds.) *Promoting Successful Transition to Adulthood içinde* (s. 152- 177). New York: The Guilford Press.
- Migliore, A., Mank, D., Grossi, T. and Rogan, P. (2007). Integrated employment of sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 5-19.
- Pierangelo, R. and Giuliani, G. A. (2008). *Transition services in special education: A practical approach*. Pearson Education.
- Rogan, P., Grossi, T.A. and Gajewski, R. (2002). Vocational and Career Assessment. C.L. Sax, and C.A. Thoma (Eds.), *Transition Assessment: Wise Practices for Quality Lives içinde* (s. 103- 117). Baltimore, MD: Paul Brookes Publishing.
- Santrock, J. W. (2012). *Adolescence* (14th Ed.). McGraw Hill.
- Simmons, T. and Flexer, R. (2013). *Transition to employment*, R. W. Flexer, R. M. Baer, P. Luft and T. J. Simmons (Eds.), *Transition planning for secondary students with disabilities içinde* (s. 279-305). Boston, MS: Pearson.
- Thekkumkara, S. N., Jagannathan, A., and Sivakumar, T. (2021). Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana (PMKVY): Implications for skills training and employment of persons with mental illness. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 44 (2), 173-176.
- Wagner, M., Newman, L., Cameto, R., Garza, N. and Levine, P. (2005). *After high school: A first look at the postschool experiences of youth with disabilities. A report from the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2)*. Menlo Park, CA: SRI International. http://www.nlts2.org/reports/2005_04/nlts2_report_2005_04_complete.pdf. (Erişim Tarihi: 3.6.2023).
- Wandry, D., Wehmeyer, M. L., and Glor-Scheib, S. (2013). *Life centered education teacher's guide*. Arlington, VA: Council for Exceptional Children.
- Wehman, P., Targett, P. and Green, H. (2012). Going to work, In P. Wehman, & J. Kregel (Eds.) *Functional curriculum for elementary and secondary students with special needs* (3rd. Ed.) (p. 579-602). Austin, TX: ProEd Inc.
- Wehmeyer, M. L., and Webb, D. R. (2012). An introduction to adolescent transition education. M. L. Wehmeyer and K. W. Webb (Eds.), *Handbook of adolescent transition education for youth with disabilities içinde* (s. 1-10). New York: Routledge.

Dr. Tahir Mete ARTAR
Bartın Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü

ÖSYM 2023 Yılı Merkezi Yerleştirme Sonuçları

ÖSYM 2023 yılı merkezi yerleştirme ile öğrenci alan Yükseköğretim lisans programlarında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Öğretmenliği programı en düşük 423,44006 puan ve en yüksek 437,17243 puanla toplam 90 öğrenci almıştır.

Bölümümüzü kazanan ve kayıt yaptıran öğrencilerimize Hoş Geldiniz diyoruz ve kendilerine Başarılar dileriz.





Bu kitapta, zihinsel ve gelişimsel yetersizlikleri olan bireylerin ergenlikten yetişkinliğe geçiş sürecinde ihtiyaç duyacakları konulara dair birçok konu ele alınmıştır. Kitabın ilk bölümünde, zihinsel yetersizlikleri olan yetişkinler ve onların özellikleri incelenirken, ikinci bölümde başarılı bir yetişkinlik dönemi için hazırlık yapmanın ipuçlarına yer verilmiştir. Üçüncü bölüm, mesleki eğitimle ilgili temel kavramlara odaklanırken, dördüncü ve beşinci bölümler okul ve okul sonrası dönemde mesleki eğitim fırsatlarını incelemiştir. Altıncı bölüm, kariyer eğitimi konusuna ayrılmıştır. Yedinci ve sekizinci bölümlerde, istihdam modelleri ile istihdam edilebilirlik becerileri üzerinde durulmuştur. Dokuzuncu bölümde, işe alındıktan sonra çalışma yaşamı ele alınmıştır. Son iki bölümde ise, örnek bir mesleki eğitim programının nasıl kurulduğu ve nasıl işlendiği açıklanmıştır.

İş ve meslek becerileri kitabını okuyan biri zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılması için sahip olması gereken iş öncesi beceriler, iş ve meslek becerileri, işyerinde sahip olması gereken işyeri becerileri ve işi sürdürmeye yönelik becerilerin neler olduğunu öğrenebilecektir. Bununla birlikte işverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerileri için hangi becerilere sahip olmasını beklediklerini ve 21. YY da işgücünden beklentiler bağlamında değerlendirme fırsatı yakalayabileceklerdir. Kitabın ilerleyen bölümlerinde okuldan bağımsız yaşama ve iş yaşamına geçiş becerileri ve iş yerleştirme modelleri konularında bilgi sahibi olacaklardır. Bu kitabın zihin yetersizliği olan çocuğa sahip aileler, bu çocukların öğretmenleri, araştırmacılar ve öğrenciler için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.



Göçmen Özel Gereksinimli Öğrencilerin Eğitimi Alanında Yapılan Araştırmaların Gözden Geçirilmesi*

Abdulkadir Kocaoğlu¹

Ayşenur Çayır²

Nevin Güner-Yıldız³

Öz

Giriş: Göçmen öğrenciler, kendi eğitim sistemlerinden farklı bir eğitim sistemine dahil olmak, dil/yabancı/ırkçı tutumların karşılamak, göç etikleri ülkenin dilini ve kültürünü öğrenmek, yeni sosyal ortamlara katılmak, göç edilen ülkenin eğitim-öğretim kültürünü ve metodlarını anlamak gibi güçlüklerle baş etmeye çalışmaktadırlar. Bu güçlüklerin üzerine özel gereksinimli olma durumu da eklendiğinde öğrencilerin göç etikleri ülkelerin eğitim sistemine uyum sağlanmaları daha da karmaşık hale gelebilmektedir.

Yöntem: Bu çalışmanın amacı, göçmen özel gereksinimli öğrencilerin (GÖGÖ) eğitimlerine yönelik 2011-2022 yılları arasında yayımlanmış araştırmaları yazımsızma yılı yapıldığı ülke, araştırma amacı, araştırma yöntemi, katılımcıları, veri toplama araç/bakımları ve bulgular olmak üzere çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Bu amaç doğrultusunda sistematik derleme yöntemi benimsenerek ulusal ve uluslararası veri tabanlarında taramalar yapılmış (a) araştırmaların 2011-2022 yılları arasında yayımlanması, (b) araştırma grubunu oluşturan katılımcıların göçmen ve herhangi bir özel gereksinimli olan öğrencilerle çalışıp çalışmadıkları, öğrencilerin kendileri ya da ebeveynlerindeki olupması, (c) araştırmaların GÖGÖ'lerin eğitimi konusunu ele alması, (d) araştırmaların Türkiye ve da lagitlere alanında yayımlanması, (e) araştırmaların bilimsel süreçten geçerek yayımlanması, araştırma olması ve (f) Joanna Briggs Institute (JBI) tarafından nitel, nicel ve karma araştırmaların metodolojik kalitelerinin değerlendirilmesi amacıyla geliştirilen kalite değerlendirme kriterlerinin en az %90'ını karşılaması ölçütlerini karşılayan dokuz araştırma analiz edilmiştir.

Bulgular: Çalışma kapsamında GÖGÖ'lerin eğitimine ilgili ulusal ve uluslararası alanyazında 34 araştırmaya ulaşılmış ancak bu araştırmaların büyük çoğunluğu (n=25) JBI tarafından geliştirilen kalite değerlendirme kriterlerine göre belirlenen ölçütlü (%90) karşılayamadığı için çalışmada dikkate alınmamıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre GÖGÖ'lerle ilgili yapılan araştırmaların katılımcı grubunun genellikle bu öğrencilerin ebeveyn ve öğretmenleri olmaktadır. Çalışmanın dahil etme kriterlerini karşılayan dokuz araştırmanın tamamını nitel araştırma yöntemiyle tasarlandığı belirlenmiştir. Ayrıca en fazla araştırmanın Amerika Birleşik Devletleri'nde yapıldığı görülmüştür.

Tartışma: Çalışmanın bulguları, GÖGÖ'lerin eğitimine ilişkin 2015 ve sonrasında çeşitli araştırmaların yapıldığını; bu araştırmalarda genellikle GÖGÖ'lerin aileleri ve eğitimcilerinin görüşlerine başvurulduğunu ve GÖGÖ'lerin eğitimi ile ilgili en önemli sorunların dil ve kültür farklılığından kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Ayrıca ulusal ve uluslararası alanyazında yapılan çalışmaların çoğunun kalite değerlendirme kriterleri ölçütünü karşılayamaması; olmasa bile konunun derinlemesine incelenmesi açısından daha fazla sayıda ve nitelikli araştırmaya gereksinim olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma kelimeleri: Göçmen özel gereksinimli öğrenci, göç ve özel eğitim, sistematik derleme, metot, sığınmacı, göçü koruma, göçmen.

Afif için: Kocaoğlu, A., Çayır, A., & Güner-Yıldız, N. (2023). Göçmen özel gereksinimli öğrencilerin eğitimi alanında yapılan araştırmaların gözden geçirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, Erken Görünüm*. <https://doi.org/10.21565/ozelagitimdergisi.1223932>

*Bu çalışma, 02-04 Kasım 2022 tarihlerinde gerçekleştirilen 32. Ulusal Özel Eğitim Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur. İlgili makale için: Arş. Gör., Trabzon Üniversitesi, E-posta: abdulcadirkocaoglu@trabzon.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6321-1224>

Bölümümüz öğretim elemanlarından Prof. Dr. Nevin Güner Yıldız'ın da yazarları arasında yer aldığı çalışma Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisinde Ağustos 2023 yılında erken görünüm olarak yayımlanmıştır.

Göçmen öğrenciler, farklı eğitim sistemlerine adapte olmak, dışlayıcı ya da ırkçı davranışlarla karşılaşma, yeni dil ve kültür öğrenme, yeni sosyal çevrelere katılma gibi zorluklarla mücadele etmek durumundadırlar. Özellikle özel gereksinimleri olan öğrenciler için bu zorluklar daha da karmaşık hale gelebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, 2011-2022 yılları arasında yayımlanan göçmen özel gereksinimli öğrencilere (GÖGÖ) yönelik araştırmaları incelemektir. Bu incelemede yayımlanma yılı, araştırmanın yapıldığı ülke, amaç, yöntem, katılımcılar, veri toplama yöntemleri ve bulgular gibi çeşitli değişkenler ele alınmıştır. Bu amaçla sistematik derleme yöntemi kullanılarak ulusal ve uluslararası veri tabanlarında taramalar yapılmıştır. Çalışmanın dahil etme kriterlerine uygun olan dokuz araştırma analiz edilmiştir.

Bu analiz sonucunda, göçmen özel gereksinimli öğrencilerin eğitime dair 34 araştırmaya ulaşıldığı ancak bunların çoğunluğunun belirlenen kalite ölçütlerini karşılayamadığı ve dolayısıyla çalışmanın dışında bırakıldığı görülmüştür. Çalışmada incelenen araştırmaların büyük bir bölümü GÖGÖ'lerin ebeveynleri ve öğretmenleri gibi katılımcıları içermektedir. Bu araştırmaların tamamını nitel yöntemle gerçekleştirilmiştir ve çoğunluğu Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılmıştır.

Çalışmanın sonuçları, göçmen özel gereksinimli öğrencilerin eğitimi üzerine 2015 ve sonrasında birçok araştırma yapıldığını, bu araştırmalarda genellikle aileler ve eğitimcilerle görüşmeler yapıldığını ve dil ile kültür farklılıklarının en büyük zorluklar olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, çalışmanın bulguları daha fazla nitelikli araştırmaya ihtiyaç olduğunu ve bu alanda daha derinlemesine çalışmaların yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçların, GÖGÖ'lerin eğitime ilgi duyan araştırmacılara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın kapsamı, incelenen araştırmaların büyük bir kısmının metodolojik açıdan çeşitli eksikliklere sahip olduğunu göstermektedir. Bulgular, GÖGÖ'lerin eğitimiyle ilgili araştırmaların genellikle nitel araştırma yöntemleriyle sınırlı olduğunu göstermektedir. Gelecekte, bu öğrencilerin öğrenme özelliklerine uygun yöntemlerin belirlenmesine yardımcı olacak nicel araştırmaların yapılması gerekmektedir. Bu şekilde, GÖGÖ'lere uygun eğitim programları geliştirilebilir. Ayrıca, GÖGÖ'lerin farklı şehirlerde yaşayan öğrencileri, ebeveynleri ve öğretmenleriyle ilgili ihtiyaçlarını ve durumlarını göz önüne alarak katılımcı araştırmalar yapılması önerilmektedir.

Which success factors do young adults with mild intellectual disability highlight in their school-work transition?

Hanne Marie Hoybråten Sigstad^a and Veerle Garrels^b

^aDepartment of Special Needs Education, University of Oslo, Oslo, Norway; ^bDepartment of Vocational Teacher Education, Oslo Metropolitan University, Oslo, Norway

ABSTRACT

This study examined which success factors young adults with mild intellectual disability highlight in their school-work transition. The study was based on qualitative interviews with ten young adults with intellectual disability who obtained competitive employment after upper secondary school. A thematic, structural analysis was conducted to identify the themes. During the interviews, we explored how participants valued the importance of psychological traits, personal characteristics, and environmental factors for their successful school-work transition, and indeed, each of these were considered relevant to them. Participants identified self-determination, soft skills, parental/family support, wider network support, school-workplace collaboration, inclusive work environment, and individual accommodations at the workplace as important for their transition to work. The article discusses implications for practice, so that more young adults with intellectual disability may gain access to the labour market.

ARTICLE HISTORY

Received 7 April 2022
Accepted 19 Sep 2022

KEYWORDS

Intellectual disability; school-work transition; self-determination; personal characteristics; environmental support

Introduction

Despite a global political ideology of decent work for all, people with intellectual disability remain largely at the periphery of the labour market. In Norway, less than 3% of people with intellectual disability are competitively employed (Wendelborg, Kittelsaa, and Wik 2017), and these numbers seem to apply also across national borders (Ellenkamp et al. 2016). While the Norwegian National Insurance Act § 12-6 provides economic safety to people with intellectual disability by granting them a disability pension (Ministry of Labour and Social Affairs 1997), being excluded from the labour market may have negative consequences that reach far beyond economic disadvantages. Indeed, employment is considered a central arena for building identity and for self-realisation in adult life (Lysaght and Cobigo 2014). For people with intellectual disabilities, not participating in the labour market has been associated with poorer mental health (Dean et al. 2018), poorer physical health (Robertson et al. 2019), the absence of a fixed routine that structures daily life (Lysaght, Ouellette-Kuntz, and Morrison 2009), boredom, and limited social interaction (Merrells, Buchanan, and Waters 2019). Therefore, it remains paramount

CONTACT Hanne Marie Hoybråten Sigstad h.m.h.sigstad@sp.uio.no Department of Special Needs Education, University of Oslo, Oslo, Norway

© 2022 The Author(s). Published by Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group.
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/>)

Hafif düzey zihin yetersizliği olan genç yetişkinlerin okuldan-işe geçişlerindeki başarı faktörleri

Bu çalışma hafif zihin yetersizliği olan genç yetişkinlerin okuldan-işe geçişlerindeki başarı faktörlerini incelemiştir. Bu kapsamda başarılı bir okuldan-işe geçişini yöneten hafif düzey zihin yetersizliği olan genç yetişkinlerin fikirleri ve deneyimleri araştırılmıştır. Araştırma soruları şunlardır: (a) Hafif düzey zihin yetersizliği olan genç yetişkinlerin başarılı okuldan-işe geçişlerine katkıda bulunduğunu düşündükleri hangi psikolojik özellikler ve kişisel özellikleri vardır? (b) Hafif düzey zihin yetersizliği olan genç yetişkinlere göre etkili okuldan-işe geçişlerine hangi çevresel faktörler katkıda bulunmaktadır? Bu çalışmada, hafif düzey zihin yetersizliği olan genç yetişkinlerin bakış açısından bu sorulara yanıtlar aranmaktadır ve bu yanıtlar, bu geçişleri daha iyi anlamamıza ve bu bireylerin işe yerleşme süreçlerini geliştirmeye yardımcı olabilir.

Çalışma, orta öğretim sonrası rekabetçi ortamda iş bulan on zihin yetersizliği olan genç yetişkinle yapılan nitel görüşmelerle dayanmaktadır. Tematik ve yapısal analizlerle, temalar ortaya konmuştur. Görüşmeler sırasında katılımcıların psikolojik özellikleri, kişisel özellikleri ve çevresel faktörlerin okuldan-işe geçişleri için ne kadar önemli olduğu değerlendirilmiş ve bu faktörlerin her birinin önemli oldukları belirlenmiştir. Katılımcılar, öz-belirleme, yumuşak beceriler, ebeveyn/aile desteği, geniş ağ desteği, okul-çalışma yeri işbirliği, dahil edici iş ortamı ve iş yerinde bireysel uyarlamalar, iş geçişleri için önemli faktörler olarak belirlenmiştir. Makalede, uygulama açısından sonuçların tartışılması ile daha fazla zihin yetersizliği olan genç yetişkinin iş piyasasına erişim kazanabileceğini düşünülmektedir.

Bu çalışma, zihin yetersizliği olan genç yetişkinlerin başarılı okuldan-işe geçişlerine katkıda bulunduğunu düşündükleri faktörlere odaklanmaktadır. Görüşmelerden elde edilen sonuçlar, psikolojik özelliklerin, kişisel özelliklerin ve çevresel faktörlerin geçişleri sırasında katılımcılarımız tarafından önemli olarak tanımlandığını göstermektedir. Katılımcılar, öz-belirleme ve yumuşak becerilerin bileşenlerini, kişisel geçişlerini etkileyen faktörler olarak vurgulamışlardır. Ayrıca, çevresel faktörler, ebeveyn/aile desteği, geniş ağ desteği, okul-çalışma yeri işbirliği, dahil edici iş ortamı ve iş yerinde bireysel uyumlamalar da bu geçişte destek olan diğer faktörler olarak belirtilmiştir.

Supported employment for youth with intellectual disability: Promoting occupational justice

Madri Engelbrecht ^a, Lana van Niekerk ^a & Lynn Shaw ^b

^aOccupational Therapy Division, Stellenbosch University, Stellenbosch, South Africa; ^bSchool of Occupational Therapy, Dalhousie University, Halifax, Canada

ABSTRACT

Introduction: Youth with intellectual disabilities are severely marginalized in accessing employment. South African policies recognize this group as a priority in youth development efforts, but employment research focuses mainly on adults with disabilities. A lack of understanding about the employment endeavours of youth with intellectual disabilities leads to a shortfall in focused employment strategies and could perpetuate occupational injustices for this group. *Aim:* To explore how a South African work transition program for youth with intellectual disabilities promotes occupational justice through work. *Methodology:* Critical ethnography and a critical occupational perspective were used to highlight the socio-political context of the program and structural influences on opportunity in work for youth with intellectual disabilities. Eight in-depth interviews were conducted with program directors, a job coach, and an employer, plus five focus group interviews with employed and unemployed youth respectively. Available program documents were reviewed, and reflective journaling was done on observations during interviews. Content analysis of reviewed documents and thematic analysis of interview transcripts were completed. Manifestations of occupational justice were considered in all program aspects. *Findings:* The individualized support tenet of 'supported employment' promoted youth with intellectual disabilities' uptake of occupational opportunities and sustained participation in work as meaningful occupation. Support was offered by different role players and premised on the program's human rights foundation in recognition of a concern for contextual barriers, such as policy shortfalls that constrain employment participation and perpetuate occupational injustices for youth with intellectual disabilities.

KEYWORDS

Occupational science;
Occupational justice;
Supported employment;
Youth with intellectual
disabilities; Paid work;
Critical ethnography

Youth with intellectual disabilities are one of the most marginalized groups in society across high-, middle-, and low-income countries. Along with young people with other types of disabilities, they are more likely to experience severe social, economic, and civic disparities compared to their counterparts without disabilities (United Nations Children's Fund, 2013). Young people with disabilities are often unemployed, under-employed, or employed at lower

wages than non-disabled youth; and fewer of them are looking for work compared to youth without disabilities (Groce, 2004; Lindsay et al., 2016). Moreover, compared to other people with disabilities, people with intellectual disabilities have the lowest rate of employment participation in society (Khayat-zadeh-Mahani et al., 2020; Whittenburg et al., 2019).

With employment being a social determinant of health, unemployment negatively impacts

CONTACT Madri Engelbrecht madri@alitudogroup.co.za
© 2022 The Journal of Occupational Science Incorporated

Zihin yetersizliği olan gençler için destekli istihdam: Mesleki adaleti ilerletmek

Bu araştırmanın amacı Güney Afrika'da zihin yetersizliği olan gençler için bir iş geçiş programının iş aracılığıyla mesleki adaleti nasıl ilerlettiğini araştırmaktır. Güney Afrika politikaları iş bulma araştırmaları genellikle yetersizliği olan yetişkinlere odaklanmaktadır. Zihinsel yetersizliği olan gençlerin iş bulma çabaları hakkında yetersiz anlayışın olması, istihdam stratejilerinde eksiklik olması ve bu grup için mesleki haksızlıkların devamına yol açabileceği belirtilmektedir. Araştırmada iş geçiş programının sosyo-politik bağlamını ve zihin yetersizliği olan gençler için iş fırsatlarındaki yapısal etkileri vurgulamak için eleştirel etnografi ve eleştirel mesleki bir perspektif kullanılmıştır. Program direktörleri ile derinlemesine sekiz görüşme gerçekleştirilmiştir. Ayrıca istihdam edilen ve istihdam edilmemiş gençlerle beş odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Mevcut program belgeleri gözden geçirilmiş ve görüşmeler sırasında gözlemler üzerine yansıtıcı günlük tutulmuştur. Gözden geçirilen belgelerin içerik analizi ve görüşme transkriptlerinin tematik analizi yapılmıştır. Araştırma bulguları; destekli istihdam'ın bireyselleştirilmiş destek ilkesi, zihin yetersizliği olan gençlerin mesleki fırsatları benimsemesini ve anlamlı bir iş olarak çalışmada sürekli olarak yer almalarını teşvik etmiştir. Bu araştırma, bir işe geçiş programının zihin yetersizliği olan gençler için mesleki adaleti nasıl teşvik ettiğini araştırmış ve bu teşviki ücretli iş yoluyla nasıl gerçekleştirdiğini raporlaştırmıştır. Bu gençleri iş arayan diğer bireylerle eşit bir temelde istihdam etmek için, hizmet sağlayıcıları kaynak eksikliği ve mekanizma eksikliği gibi zorlukları aşmak ve mesleki adaleti teşvik etmek için mesleki adalet bilgisini kullanmak zorunda oldukları belirtilmektedir.

People with intellectual disability and employment sustainability: A qualitative interview study

Taubner Helena¹ | Tideman Magnus^{1,2} | Staland-Nyman Carin¹

¹School of Health and Welfare, Halmstad University, Halmstad, Sweden

²School of Allied Health, Human services and Sport, La Trobe University, Melbourne, Victoria, Australia

Correspondence

Taubner Helena, School of Health and Welfare, Halmstad University, Halmstad, Sweden.
Email: helena.taubner@hh.se, helena@taubner.se

Funding Information

Swedish Social Insurance Agency

Abstract

Background: Swedish employment rates are disproportionately low among people with intellectual disability and research on employment sustainability in this group is scarce. This study investigated employment sustainability among people with intellectual disability, with a focus on identifying facilitators.

Method: Fifteen persons with intellectual disability who were gainfully employed and had been so for at least 1 year during the last 3 years, and 10 representatives from their employers, were interviewed.

Results: Five facilitators were identified: (1) having tried various types of work, (2) liking to be at work, (3) balance concerning expectations and adaptations, (4) mutual engagement and flexibility, and (5) wage subsidies.

Conclusion: Employment sustainability needs to be understood at individual as well as environmental and societal levels. In addition, both duration and progress should be considered regarding employment sustainability in this population.

KEYWORDS

employment, intellectual disability, qualitative interviews, sustainability

1 | INTRODUCTION

People with disabilities have the right to work 'on an equal basis with others', according to the UN Convention of Rights of People with Disabilities (United Nations, 2006, article 27). The convention also stipulates that State Parties (including Sweden, which is the setting for this study), shall promote employment opportunities and career advancement for persons with disabilities in the labour market, as well as assistance in finding, obtaining, maintaining and returning to employment. Thus, alongside gaining employment, maintaining employment over time is included in the right to work. In addition, employment for people with disabilities is part of the UN Sustainable Development Goals (United Nations, 2015, goal 8). These goals include opportunities for long-lasting employment, not only brief or unstable jobs. Despite these high ambitions, employment

rates among people with disabilities are still low. In Sweden, the situation is less severe than in many other countries, with a 71% employment rate compared to 79% in the total population (Statistics Sweden, 2022).

For one subgroup of people with disabilities—people with intellectual disability—the employment rate is disproportionately low (Elerikamp et al., 2014); both internationally and in Sweden. In Australia, for instance, the 2012 employment rate for people with intellectual disability was 35% compared to 53% for all people with disability (Cheng et al., 2018). Previous Swedish research reports that only 22% of individuals with intellectual disability were employed in 2011 (Arvidsson et al., 2015). These numbers are alarming, as being employed is beneficial in a number of ways for people with intellectual disability (Jahoda et al., 2008; Robertson et al., 2019) including serving as an important aspect of adulthood (Arnett, 2004; Lövgren, 2013;

This is an open access article under the terms of the [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/), which permits use and distribution in any medium, provided the original work is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.
© 2022 The Author. Journal of Allied Research in Intellectual Disability published by John Wiley & Sons Ltd

Zihin yetersizliği olan bireyler istihdam ve sürdürülebilirlik: Nitel bir çalışma

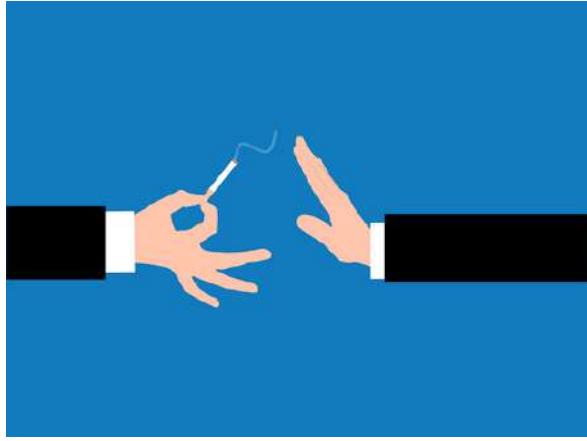
İsveç'te zihin yetersizliği olan bireyler arasındaki istihdam oranları orantısız şekilde düşüktür ve bu grup üzerinde istihdamın sürdürülebilirliği üzerine yapılan araştırmalar sınırlıdır. Bu çalışmada, zihin yetersizliği olan bireyler arasındaki istihdamın sürdürülebilirliğini ve işte kalmayı kolaylaştıran etmenler incelenmiştir. Çalışma kapsamında en az son 3 yıl içinde, en az 1 yıl boyunca kazançlı bir şekilde çalışmış olan 15 zihin yetersizliği olan kişi ve onların işverenlerinden gelen 10 temsilci ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonunda beş kolaylaştırıcı tanımlanmıştır. Bu kolaylaştırıcılar: (1) çeşitli iş türlerini denemiş olmak, (2) işte olmaktan hoşlanmak, (3) beklentiler ve uyumlar konusunda denge, (4) karşılıklı katılım ve esneklik, ve (5) ücret desteği olarak sıralanmıştır.

İstihdamın sürdürülebilirliğinin, bireysel düzeyde olduğu kadar çevresel ve toplumsal düzeyde de anlaşılması gerekmektedir. Ayrıca, bu nüfusta istihdam sürdürülebilirliği açısından süre ve ilerleme de göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışma bulguları birden fazla düzeyde etkilere sahiptir. Açık iş gücü piyasasında istihdam edilen zihin yetersizliği olan 15 kişinin durumuna göre bu kişilerin hikayeleri, bu grup içinde istihdam konularıyla ilgilenen herkese ilham kaynağı olabilir. İşverenler, zihin yetersizliği olan çalışanlar için görevleri seçme veya zaman çerçevelerini ayarlama konusunda uyarılabilirler. Zihin yetersizliği olan bireylere staj bulmalarında yardımcı olan okullar ve diğer kuruluşlar, farklı alanlarda çeşitli stajlar bulmalarına yardımcı olma konusunda önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir.

Tütün Bağımlılığı

Tütün yaprağının tamamen veya kısmen hammadde olarak kullanılması ile yapılan içme, buruna çekme, emme, çiğneme amaçlı tüm ürünler “tütün mamulü” ya da “tütün ürünü” olarak adlandırılır.

Tüketimi en yaygın tütün ürünleri; sigara, sarmalık kıyılmış tütün mamulü, pipo, puro, nargilelik tütün mamulü, enfiye ve çiğnemelik tütündür. Türkiye’de de en çok sigara olmak üzere, nargile, az miktarda puro ve pipo ile yerel olarak sarmalık ve çiğneme tütün şeklinde tüketilmektedir. Sigara, kıyılmış tütünün ince bir kağıda sarılarak hazırlandığı filtreli ya da filtresiz tütün ürünüdür. Tüm dünyada ve Türkiye’de en yaygın kullanılan tütün ürünüdür.



Dünyada her yıl tütün kullanımının yol açtığı sağlık sorunları nedeniyle milyonlarca kişi yaşamını yitirmektedir. Kendisi sigara içmediği halde başkalarının içtiği sigaraların zararlı etkilerinden dolayı her yıl binlerce kişi hayatını kaybetmekte olup bu durumdan kaynaklanan ölümler, trafik kazaları ve uyuşturucu madde kullanımına bağlı ölümlerden çok daha fazladır.

Tütün dumanında formaldehit, siyanür, amonyak, karbon monoksit, naftalin, kadmiyum gibi 4000'den fazla kimyasal madde vardır. Bu maddelerin 70'den fazlası kansere neden olmaktadır. Bu kimyasal maddeler tütün dumanında oldukça fazla miktarda bulunmaktadır.

Sigara sadece içene değil, çevresindekilere de zarar vermektedir. Dumanı ile etrafa yayılan zararlı maddeler sadece nefesle değil, cilt üzerinden de emilerek vücuda zarar verebilir. Kana rahatlıkla karışarak vücudun bütün organlarını olumsuz etkiler.



Kaynak:

<https://hsgmdestek.saglik.gov.tr/tr/tutun/liste/tutu>
n.html 11.09.2023 tarihli internet erişimi.

Hazırlayanlar

Zihin Yetersizliği Olan Gençler için İş Görüşmesi

Dr. Turgut BAHÇALI, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Zihin Engelliler Eğitimi Anabilim Dalı

Konuk Yazar: Üretken Bir Gelecek İçin: Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Çalışma Yaşamı

Dr. Tahir Mete ARTAR, Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü

Haber

Dr. Turgut BAHÇALI, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Zihin Engelliler Eğitimi Anabilim Dalı

Kitap Önerisi: Zihin Yetersizliği olan Bireyler için İş ve Meslek Eğitimi

Dr. Turgut BAHÇALI, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Zihin Engelliler Eğitimi Anabilim Dalı

Araştırma Önerisi

Dr. Turgut BAHÇALI, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Zihin Engelliler Eğitimi Anabilim Dalı

Bağımlılıkla Mücadele

Dr. Turgut BAHÇALI, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Zihin Engelliler Eğitimi Anabilim Dalı

Sayı Editörü

Dr. Turgut BAHÇALI, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Zihin Engelliler Eğitimi Anabilim Dalı

Tasarım ve Dizgi

Dr. Turgut BAHÇALI, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Zihin Engelliler Eğitimi Anabilim Dalı

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü
Meşelik Kampüsü
Büyükdere Mah. 26040
Odunpazarı-Eskişehir/TÜRKİYE

Telefon: +90 222 239 37 50
Bölüm Başkanlığı: 6820
Bölüm Sekreterliği: 6821
E-mail : ozelegitim@ogu.edu.tr