

LEFKE AVRUPA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM, ÖĞRETİM VE
ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN YETERLİLİK ÖLÇEĞİ
TÜRKÇE UYARLAMA ÇALIŞMASI**

Hidayet Deniz KAHYA

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Anıl GÖRKEM

LEFKE 2020

LEFKE AVRUPA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM, ÖĞRETİM VE
ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ



DANIŞMAN YETERLİLİK ÖLÇEĞİ TÜRKÇE UYARLAMA ÇALIŞMASI

Hidayet Deniz KAHYA

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Anıl GÖRKEM

LEFKE 2020

LEFKE AVRUPA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM, ÖĞRETİM VE
ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI

Lefke Avrupa Üniversitesi , Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi Hidayet Deniz KAHYA'nın “ **Danışman Yeterlilik**
Ölçeği Türkçe Uyarlama Çalışması ” başlıklı tez çalışması , 6 Ağustos 2020
tarihinde savunulmuş ve jüri üyeleri tarafından başarılı bulunmuştur.

Jüri Üyeleri

Yrd. Doç. Dr. ANIL GÖRKEM (Danışman)
Lefke Avrupa Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Ayşe BENGİSOY
Lefke Avrupa Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Şerife ÖZBİLER
Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi

Prof. Dr. Özgür Cemal ÖZERDEM
Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Araştırma
Enstitüsü Müdürü

ÖZET

Bu araştırmada Danışman Yeterlilik Ölçeği Türkçe uyarlama çalışması yapılmıştır. Araştırmaya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti de bir vakıf üniversitesinde öğrenim gören Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü 4. Sınıf 153 öğrenci katılmıştır. 153 öğrencinin bireyle psikolojik danışma uygulamaları dersinde uygulama videoları, aday danışman ve danışanından izin alınarak yapılmıştır. Araştırma Türkçeye uyarlama çalışması olduğundan Glenn W. Lambie tarafından geliştirilen ve orijinal hali İngilizce olduğundan İngilizce-Türkçe dil bilimcisi tarafından Türkçeye çevrilmiştir, ve sonrasında psikolojik danışman alanında Yrd.Doç.Dr. görevi yapan 5 uzman tarafından uygunluğu incelenmiştir. İnceleme sonrasında gerekli yapılması uygun görülen uzman ortak görüşleri doğrultusunda düzenlenmiş ve tekrardan dil bilimci tarafından İngilizceye çevrilerek, orijinal hali ile karşılaştırılıp tekrardan Türkçeye çevrilmiştir. Tekrardan uzman 5 psikolojik danışman tarafından kontrol edilip geçerlik çalışması tamamlanmıştır. Uyarlama çalışması olarak bu araştırmada kullanılan danışman yeterlilik ölçeği, iki bölümden oluşmakta olup ilk bölümde danışma becerileri & terapötik koşulları adı altında, ‘Sözel olmayan beceriler, teşvik ediciler, sorular, yansıtma açıklama, duyguları yansıtma, yansıtma özetleme, ileri düzeyde yansıtma, yüzleştirme, hedef belirleme, danışmanlığa odaklanma, terapötik ortamı kolaylaştırırım (empati & özen gösterme) ve terapötik ortamı kolaylaştırırım (saygı & içten samimi) belirtilen kapsamda sorulara yer verilmiştir. 2. Bölümde ise profesyonel etik, profesyonel davranış, profesyonel & kişisel sınırlar, bilgi & kuram kurallarına saygı , kayıt tutma & görev tamamlama , danışmanlık ilişkisinde çok kültürlülükte yetkinlik, duygusal stabilize ve öz kontrol , öğrenme ve gelişim motivasyonu/inisiyatif , geribildirime açık olma , esneklik & adapte olabilme ve uyumluluk & içtenlik bu belirtilen kapsamda sorulara yer verilmiştir. 1. Bölüm değerlendirmesinde katılımcılar 2 orta, 8 iyi ve 2 çok iyi yorumlanmıştır. 2. Bölümde değerlendirmesinde katılımcılar hepsi çok iyi yorumunu yapmıştır.

Bu çalışmanın amacı PDR son sınıf öğrencilerin mesleğe yeterli olup olmadıklarını açıklanması adına Glenn W. Lambie tarafından oluşturulan danışma yeterlilik ölçeğinin Türkçe uyarlaması yapılarak güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesidir.

Çalışmada KKTC 'de bir vakıf üniversitesinde öğrenim gören 153 öğrencinin oluşturduğu katılımcılardan bireyle psikolojik danışma uygulamaları dersi kapsamında yapılan video kayıtlar danışman adayları ve dersin danışmanından izin alınarak veri toplanmıştır. Yapılan analiz çalışmalarından elde edilen bulgular, ölçeğin alt boyutlarının güvenirlik katsayılarının 0,80 ile 0,93 değişkenlik göstermiştir. Ayrıca yapılan faktör analizi sonucunda 'Danışman Becerileri & Terapötik Koşullar' ve 'Danışmanlık Nitelikleri & Davranışları ' boyutlarını içeren 2 faktörlü yapı doğrulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre orijinal çalışmadan bir madde çıkarıldığında yapılan uyarlama çalışmasının daha uyumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Çıkarılan maddeden sonra uyarlama çalışmasının uygulandığı 153 psikolojik danışmanlık ve rehberlik son sınıf öğrencisinin danışma becerileri ve terapötik koşullar içeren maddelerde genel olarak beklentileri karşılar/yetkinlik gösterir düzeyde oldukları görülmüştür. Danışmanlık nitelikleri ve davranışları ile ilgili koşulları içeren maddelerde ise beklentileri aşar/yetkinlik gösterir düzeyde oldukları görülmüştür. Tüm bu bulgular yapılan uyarlama çalışmasının geçerlilik ve güvenirliğini kanıtlar niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik danışman, yeterlilik, uyarlama

ABSTRACT

In this study, the Turkish adaptation study of the Advisor Proficiency Scale was performed. 153 students attending the 4th year classes of the Psychological Guidance and Counselling department at the foundation university in the Turkish republic of Northern Cyprus participated in the study. Participants; they were selected among students who took psychological counselling courses with the individual and on a voluntary basis. The Consultant Competency Scale was used as a data collection method in this study. This scale was designed and used for the first time in Europe by Glenn W. Lambie. The original version was translated into Turkish by a linguist and examined by 5 consultants. Later, it was translated into English by a linguist and examined again, it was finally translated back to Turkish. Again, it was examined by 5 consultants who finally approved its validity.

The Advisor Proficiency Scale preferred in this study is a 5-point Likert assessment scale and a 2-factor with 23 items, and the first factor is 12 items under the name of counselling skills & therapeutic conditions, reflection, confrontation, goal setting, focus on counselling, facilitate the therapeutic environment (empathy & care) and facilitate the therapeutic environment (respect & sincere sincerity) other factors are professional ethics, professional behaviour, professional & personal limits, respect for knowledge & theory rules, record keeping & task completion, multicultural competence in counselling relationship, emotional stabilization and self-control, learning and development motivation / initiative, being open to feedback, flexibility & adaptability, and compliance & sincerity consist of 23 items in total.

The research is a quantitative study and a descriptive method was followed. Validity, reliability and factor analysis studies were conducted in the research. As a result of the analysis, factor loads are tabulated.

According to the results of the research, it was concluded that the adaptation study was more compatible when an item was removed from the original study. It was found that 153 psychological counselling and guidance senior students, in which the adaptation study was applied after the extracted item, were generally at a level that meets the expectations / competence in the items containing counselling skills and therapeutic conditions. It was observed that the items containing the conditions related to counselling qualifications and behaviours were above the expectations /

competence level. All these findings prove the validity and reliability of the adaptation study.

Keywords: Psychological counsellor, competence, adaptation



TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca başta Danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Anıl GÖRKEM olmak üzere bana yardımcı olan ve emeği geçen Lefke Avrupa Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü hocalarıma çok teşekkür ederim.

Tüm süreç boyunca benden desteğini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan can dostum Vehit ALTINCI ve Kuzey Kıbrıs'taki ailem olan ve hiçbir zaman desteğini esirgemeyen ALTINCI ve SADUN ailelerine teşekkürü bir borç bilirim.

Bana yüksek lisans yapma imkânı sunan sevgili babam Mustafa KAHYA ve biricik annem Mualla KAHYA, kız kardeşlerim Ezgi KAHYA ALBAYRAK, Seda KAHYA iyi ki hayatımdasınız sizlere de çok teşekkür ederim.

Tez çalışmamda motivasyon ve destek veren arkadaşlarım Tarkan Taner KUTKAN, İbrahim Kaya UĞRAŞOLU, Çilem HÜRSEN, Zühre AKTOY ve Cemaliye SÜT'e teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
1.GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	3
1.2. Amaç	4
1.3. Önem	5
1.4. Sınırlılıklar.....	6
1.5.Tanımlar	7
2.KURUMSAL TEMELLER VE İLGİLİ AÇIKLAMALAR.....	11
2.1.Psikolojik Danışmanlığın Tarihi	11
2.1.1. T.C. ‘deki Yükseköğretimde Psikolojik Danışma ve Tarihçesi.....	12
2.1.2. ABD’de Psikolojik Danışma ve Tarihçesi	14
2.1.3. KKTC’ deki Psikolojik Danışma ve Tarihçesi	16
2.2. Psikolojik Danışmanlığın Gelişimi	17
2.2.1. Avrupa’da Rehberliğin Gelişimi	17
2.2.2. Tarihsel Perspektiften Psikolojik Danışma Ve Rehberliğe Kısa Bir Bakış	18
2.3. Yeterlilik Tanımı	21
2.3.1 Yeterlilik Kavramına Tarihsel Perspektiften Bir Bakış.....	23
2.4. Yeterlilik ve Psikolojik Danışmanlık Alanında Yapılan Çalışmalar, Ölçekler ve Uyarlamalar.....	25
3.YÖNTEM.....	31
3.1. Araştırma Modeli	31
3.2. Evren ve Örneklem.....	31
3.3. Veri Toplama Araçları.....	31
3.4. Cacrep 2016 Türkçe Ölçek Faktör Analizi.....	32
3.4.1. Veri Setinin Faktör Analizine Uygunluğu.....	33
3.4.2.Varimax Dikey Döndürme Faktör Analizi	33
3.4.3. Faktör Yükleri	34

3.5. Güvenirlilik İşlemleri	36
3.5.1 Danışman Yeterlilik Ölçeği Ön Çalışması ve Ölçüm Değişmezliği.....	36
3.5.2 Ön Çalışma ve Çalışma Geneline İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları ..	36
4.BULGU VE YORUMLAR.....	38
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	41
5.1.Sonuç	41
5.2.Tartışma.....	43
5.3.Öneriler.....	44
5.3.1.Uygulamaya Yönelik Öneriler	44
5.3.2.İleri Araştırmalara Yönelik öneriler	44
EKLER.....	55
Ek-1: Part I: Counseling Skills & Therapeutic Conditions	55
Ek-2 :Part 2: Counseling Dispositions & Behaviors	59
Ek-3 Part I: Danışma Becerileri & Terapötik Koşullar	63
Ek-4 : Part 2: Danışmanlık Nitelikleri & Davranışları.....	66

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. KMO and Bartlett's Testi	33
Tablo 3.2. Varimax Faktör Analizi.....	33
Tablo 3.3. Faktör Analizi Orjinal	34
Tablo 3.4. Faktör Analizi 2.....	35
Tablo 3.5. Faktör Analizi Son Hali	35
Tablo 3.6. Danışman Yeterlilik ve ölçüm değişmezliğini Kolerasyon testi	36
Tablo 3.7. Tanımlayıcı İstatistik.....	37
Tablo 3.8. Güvenirlilik İstatistik	37
Tablo 4.1. İlk Faktör için Madde Beklenti Düzeyi.....	39
Tablo 4.2. İkinci Faktör için Madde Beklenti düzeyi.....	40

KISALTMALAR LİSTESİ

TTK	Talim Terbiye Kurulu
PDR	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
RAM	Rehberlik ve Araştırma Merkezi
PDÖÖ	Psikolojik Danışma ve Öz – Yeterlilik Ölçeği
CACREP	The council For Accreditation of Counseling Related Education Program
TC	Türkiye Cumhuriyeti
ODTÜ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
ABD	Amerika birleşik devleti
KKTC	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu
MEDAK	Meslek Danışma Komisyonu
PDÖYÖ	Psikolojik Danışman Öz-Yeterlilik ölçeği
DYÖ-G	Danışman Yeterlilik Ölçeği-Gözdem Geçirilmiş
KMO	Örneklemin Uygunluğu Ölçümü
ASCA	Amerikan Okul Psikolojik Danışmanları Derneği

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Tanımı, çalışma alanları, yaygın olarak kullanılan araç ve gereçler, mesleğin gerektirdiği işlevler, çevre ve çalışma koşulları, istihdam olanakları her meslek için farklıdır. Mesleki eğitim için mesleki eğitime giriş koşulları, eğitimin süresi ve içeriği, kariyer geliştirme fırsatları veya yeni kariyer seçimi, profesyonel kurumlardan gelen destek fırsatları gibi unsurlar vardır (Atalay, 2013). Genel olarak bir meslekte gerekli işlevlere sahip olabilmek ve yetkinlik gösterebilmek için en temel unsur mesleki eğitimidir.

Günümüzde eğitim, tüm değişim ve gelişme süreçlerinin çekirdeğidir. Eğitim söz konusu olduğunda, düşünülen ilk öğretmen olduğu gibi Psikolojik danışmanlık denince de ilk akla gelen psikolojik danışmanlardır. Eğitim sisteminin danışmanlığın her alanında aktif rol oynayan psikolojik danışmanlar etkili ve üretken olmalıdır. Özellikle terapi ortamında, rolleri giderek önem kazanmaktadır. Bu sebeple psikolojik danışmanların iyi yetiştirilmesi ve meslekte uzmanlaşması ön plana çıkmaktadır. Psikolojik Danışmanın nitelikli olması, danışanın başarısı, terapinin kalitesini arttırır ve danışana öncülük eder. McKinsey ve Company tarafından yapılan araştırmalar, başarılı eğitim sistemlerindeki ortak unsurun nitelikli eğitimciler olduğunu göstermektedir (McKinsey ve Company, 2007).

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik disiplini göz önünde bulundurularak, bu disiplin, kariyer seçmedeki zorluklar, eğitimdeki bireysel farklılıklara dikkati artırma, kişinin seçme özgürlüğünün oluşması gibi birçok olay bireylerin ihtiyaçlarına göre gelişmeye ve değişmeye devam etmektedir. Büyüme, eğitim anlayışındaki değişiklikler ve psikometri gibi faktörler psikolojik danışma ve rehberlik disiplininde de değişikliklerin ve gelişmelerin devamlı olacağını açıklar niteliktedir (Kuzgun, 2008). Psikolojik danışma disiplinin ve psikolojik danışmanların rolü tüm bu sebeplerle büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple psikolojik danışman adaylarının mesleki anlamda yeterlilik gösterip göstermediğini ölçebilmek amacıyla yeterlilik

ölçeği kullanılmalıdır. Fakat psikoloji ve psikolojik danışmanlık alanında mevcut bir yeterlilik ölçeği bulunmamaktadır. Bu sebeple daha çok uyarlama çalışmalarına yönelim olmuştur.

Psikoloji alanındaki bilimsel araştırmaların büyük çoğunluğu, orijinal veya uyarlama sonucu kültürümüze tanıtılan psikolojik ölçüm araçlarının yardımıyla elde edilen veriler ile oluşmuştur. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçların geneli, işlevselliği ve güvenilirliği, bu ölçüm araçlarının güvenilirliği ve geçerliliği ile paraleldir. Bu bağlamda, araştırma sorunu istediği kadar yenilikçi ve önemli olsun, araştırma düzenlemesi ve yöntemi gerektiği kadar sağlam ve istatistiksel analizler istenildiği kadar doğru bir şekilde gerçekleştirilsin, kullanılan ölçüm aleti sağlam olmadığında, elde edilen sonuçlar önemini yitirmiştir. Bu sebeple; araştırma sürecinin her adımı önemli olmakla birlikte, doğrudan gözlemlenemeyen değişkenleri ölçme yeteneğini gösteren meslektaşlarımız tarafından kullanılan ölçüm araçlarının kalitesi daha önemli olmuştur. Son yıllarda bilim insanlarının üzerindeki yayın baskısı sebebiyle pek çok akademisyen bu problem durumunu çözmek için en basit yol olarak ölçek uyarlama ve ölçek geliştirme çalışması yapmaktadır. Bu çalışmalar da beraberinde hatalar ve noksanlıklar getirmiştir (Erkuş, 2007).

Ölçek çalışmalarının bilim dünyası tarafından kabulü isteniyorsa belirli koşulları sağlaması sağlanmalıdır. Uygun koşullar sağlanırsa uyarlama çalışması yapılmalıdır. Rastgele oluşturulan sorular bilimsel değildir (Edenborough, 1999). Ölçek geliştirme veya ölçek uyarlama çalışması yapmak isteyen araştırmacılar ölçmek istedikleri parametrelerin yapısını ve kuramsal çerçevelerini iyi bilmeleri gerekmektedir (Cohen ve Swerdlik, 2010). Ölçülmek istenen durum hakkında bilgi sahibi olunmadan ya da ölçülmek istenilen durum hakkında bilgi sahibi olup ölçme işlemi bilinmeden ölçek geliştirmek pek doğru bir davranış olmaz. Geliştirdiğini düşünenler ise bilim dünyasına katkı değil kötülük yapmış olur (Erkuş, 2012). Bir parametrenin ölçüleri ile ilgili şüphe varsa şüpheli ölçümlere dayalı yapılan inceleme ve bulgular da hatalı olacaktır (Crocker ve Algina, 1986). Bu sebeple aşamaları dikkate alınmadan yapılan uyarlama ve geliştirme çalışmaları yanlış bilgiler içerecek ve bilim dünyasına katkı sağlamak yerine zarar verecektir.

Tüm bu belirtilen bilgiler ışığında psikolojik danışman adaylarının toplum için önem arz ettiği ve mesleki yeterlilik konusunda yetkin olması gerektiği bir gerçektir. Psikolojik Danışman adaylarının mesleki anlamda yeterlilik gösterip göstermediği bilim dünyasında bir soru işaretidir. Bu soru işaretini gidermek amacı ile geçerli bir yeterlilik ölçeğinin olmayışı, Danışman Yeterlilik Ölçeği Türkçe Uyarlama Çalışması yapmama sebep olmuştur.

1.1.Problem Durumu

Yetkinliğe olan inanç, kişinin zorluklar karşısında ne kadar mücadele ettiğini ve engellerin ne kadar üstesinden gelebileceğini görmesi açısından çok önemlidir. Yetkinlik duygusu ne kadar güçlü olursa, kişinin karşılaştığı veya karşılaşılabileceği zorluklar karşısında savaşıma gücü o kadar yüksek olur (Bandura 1977, 1986). Aynı şekilde yetkin bir psikolojik danışmandan danışma sürecinde kaygısı ile baş edebilir olması, süreçte gerçekçi hedefler koyarak bu hedeflerin üstesinden gelebilmesi ve kendini motive edebilmesi gerekmektedir (Larson ve Daniels, 1998).

Bireyin yeterlilik algısına sahip bir şekilde hareket edebilmesi için motivasyonel, duyuşsal süreçler ve seçim süreçleri gibi psikolojik süreçler etki edebilmektedir (Bandura, 1997). Yüksek düzeyde yeterlilik algısı, problemler karşısında bir sorunu çözmek için rasyonel kararlar alınmasına izin verirken, düşük yeterlilik algısı, yıkıcı durumların varlığında felakete yol açabilir (Bandura, 1989). Bireyin performans gösterme kabiliyetinin algılanmasının rolüne ek olarak, bireyin yeterlilik motivasyonu da bu süreçte önemli bir rol oynamaktadır. Gösterilen çaba, bireyin yeteneği algılama yeteneğine bağlı olarak değişecektir ve zorlukların üstesinden gelmek için çok çalışacaktır. Yeterlik inancının gücü motivasyonun belirleyicisidir. Daha yetenekli bir kişi performansı gerçekleştirmek için her türlü çabayı gösterecektir. Eğer teşebbüsü başarısız olursa, bir sonraki teşebbüsünde benzer çabalar göstermek için elinden geleni yapacaktır (Bandura, 1989). Bireyler yeterlilik algısını güçsüz gördüğü durumlarda performans göstermede başarısız olabilirler. Bu durumda da stres yaşayabilirler. Yaşanan pek çok başarısız performans durumunda yetersizlik algısı artarak fizyolojik tepkilerin ortaya çıkmasına da sebep olur. Oluşan

kaygı sebebiyle başarısızlık durumu genel bir hal alabilir. Yapılan genelleme sonucunda da ortaya çıkan duygusal tepkiler bilişsel sürecin sağlıklı olmasını engelleyebilir (Bandura, 1989). Yeterlilik algısı bireylerin göstermek istedikleri başarıyı hedefledikleri performansın seçiminde de etkilidir. Seçim yaparken bireylerin almış oldukları kararlar bireylerin beceri ve kapasitelerini artırmaya olanak sağlar (Bandura, 1997). Bireyler davranış seçerken yeterlilik algılarının düşük olduğu davranışları seçmek yerine yeterlilik algılarının yüksek olduğu davranışları seçmektedirler. Yani yeterli olabileceklerini düşündükleri davranışları sergileme eğilimindedirler. Hatta yeterli olabileceklerini düşündükleri davranışları sergilerken performans açısından kendilerini zorlamakta başarılı olmak için yapılması gerekenlere odaklanmaktadırlar (Bandura, 1986).

Bireyler lisans eğitimini tamamladıklarında mesleki anlamda yeterli olup olmadıklarını bilmemektedir. Yapılan bazı çalışmalarda farklı meslek grupları için yeterlilik ölçeği olsa da eğitim ve psikolojik danışmanlık alanında önemli role sahip psikolojik danışman adayları için uygun bir yeterlilik ölçeği çalışması bulunmamaktadır. Bu sebeple Danışman Yeterlilik Ölçeği Uyarlama Çalışması yapılmıştır. Yapılan çalışmanın literatürdeki boşluğa katkı sağlaması hedeflenmiştir.

1.2. Amaç

Öğrencilerin eğitim sürecinin değerlendirilmesi eğitimin amacına ulaşp ulaşmadığını belirleme konusunda önemli bir durumdur. Değerlendirme süreci genellikle akademik gelişmeleri izleyerek yapılmaktadır (ödevler, sınavlar, projeler, tezler vs.). Psikolojik danışma ve rehberlik eğitimi ele alındığında ise sadece akademik gelişmelerin izlenmesinin yeterli olmadığı ve akademik olmayan bazı özelliklerinin de izlenmesinin gerektiği tarafından uzun zaman önce vurgulanmıştır (Johnson, Shertzer, Linden ve Stone, 1967). Bu doğrultuda etkili psikolojik danışmanların bilişsel yanı sıra duyuşsal ve ilişkisel özelliklerinin de ele alınması, değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla psikolojik danışman eğitiminde psikolojik danışman adaylarının yalnızca akademik değerlendirme değil, duyuşsal ve ilişkisel yönlerinin de değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu değerlendirme

psikolojik danışman adaylarının mesleğe ne kadar hazır olduklarını ön görmek açısından faydalı olacaktır.

Yapmış olduğumuz araştırma iki amaç üzerine odaklanmış olup birinci olarak danışma becerisi ve terapötik koşullar, danışman nitelikleri ve davranışları uyarlama çalışmaları sonunda değerlendirilmeleri yapılarak psikolojik danışman adaylarının son sınıfa geldiklerinde bu beceri ve niteliklerde ne kadar olduğunu saptayan ölçeği Türkçeye uyarlamaktır.

İkinci amaç olarak PDR son sınıf öğrencilerinin psikolojik danışma yetkinlik düzeylerini terapi ortamındaki yetkin olma davranışlarını, danışman özelliklerini ve danışman davranışlarını incelemek ve değerlendirmektir. Yapılan literatür çalışmasında danışman yeterlilik ölçeği uyarlama çalışmalarının bulunmaması sebebi ile bu konuda bir çalışma yapıp bilim dünyasına katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Bu sebeple The Council For Accreditation Of Counseling & Related Educational Programs (CACREP 2016) ölçeğinin Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarının yapılması hedeflenmektedir.

Araştırmamız ‘Danışman adaylarının almış olduğu akademik eğitimler ve uygulama çalışmaları psikolojik danışmanlık mesleğinde yetkin olmak için yeterli midir?’ sorusunun cevabının bulunmasını da temel amaçlarından biri olarak edinmiştir.

Alt Amaçlar

1. Psikolojik danışman adaylarının yeterliliklerinin değerlendirilmesi
2. Danışman Yeterlilik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması

1.3. Önem

Psikolojik danışman adaylarının gelişimi ve yetkinlik kazanmalarında eğitim sürecinde yapılan akademik ve uygulama çalışmaları önemli bir unsurdur. Danışman adaylarının son sınıfa geldiklerinde kendilerini meslekte yetkin görüp görmedikleri de bir merak konusudur. Alınan akademik eğitim, ödevler, projeler ve yapılan uygulama çalışmaları psikolojik danışman adaylarını meslekte ne kadar yetkin bir seviyeye getirdiğini belirlemek bu araştırmanın önemini vurgulamaktadır.

Psikolojik danışman bir ruh sağlığı çalışanı olup günümüz için oldukça önem arz etmektedir. Bu yüzden psikolojik danışmanlık mesleğine hazırlanan kişilerin almış oldukları eğitim sonrasında meslekte yetkinlik göstermeleri ve yetkinlik beklentilerini karşılamaları oldukça önemli bir unsurdur. Bu koşullarda psikolojik danışman adaylarının meslekteki yetkinlik düzeylerini belirlemek amaçlı bir ölçeğin literatürde bulunmaması oldukça önemli bir eksikliktir. Literatürdeki bu eksikliği tamamlamak ve bilime katkı sunmak için yapmış olduğumuz uyarlama çalışması önem arz etmektedir (Meydan, 2014).

Bir psikolojik danışman uygun bedensel pozisyon, göz teması, duruş, danışana mesafe, ses tonu, konuşma hızını ayarlaması; sessizliği, teşvik edicileri kullanabilme, uygun açık / kapalı soru teknikleri kullanabilme; içeriğin temel yansıtılması, duyguların yansıtılması, içeriği, duyguları, davranışları ve gelecek planlarını özetleme becerisi, değerleri ve temel inançları kapsayacak biçimde anlamın yansıtılması becerisi, hedef belirleme, danışmanlığa odaklanma, empati ve özen gösterme, saygılı, içten ve samimi olma becerilerini taşımalıdır (Egan , 1997).

Bunlara ek olarak; Profesyonel Etik, Profesyonel Davranış, Profesyonel ve Kişisel Sınırlar, Bilgi ve Kurum Kurallarına Saygı, Kayıt Tutma ve Görev Tamamlama, Danışmanlık İlişkisinde Çok kültürlülükte Yetkinlik, Stabilitate ve Öz Kontrol, Öğrenme ve Gelişim Motivasyonu, Geribildirime Açık Olma, Esneklik ve Adapte Olabilme, Uyumluluk ve İçtenlik gibi danışmanlık nitelik ve davranışlarına sahip olmaları beklenmektedir (Lambie, 2016).

Yapmış olduğumuz uyarlama çalışmasında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti koşullarına uygun olarak uyarlama çalışması yapıp psikolojik danışmanların beceri ve nitelikleri değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler sonucunda ise Danışman Yeterlilik Ölçeği uyarlama çalışması literatüre kazandırılmıştır. Bu durumda araştırmanın önemini açıkça ortaya koymaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtilmiştir.

1. Yapılan uyarlama çalışması yalnızca psikolojik danışman adaylarına uygulanmıştır.

2. Uyarlama çalışmaları gerçekleştirilen danışman yeterlilik ölçeği iki aşamadan oluşmuştur.
3. Yapılan uyarlama çalışmasında 23madde yer almaktadır ve 5'likert tipi değerlendirme kullanılmıştır.
4. Ölçek değerlendirilmesi yapılırken psikolojik danışma ve rehberlik bölümü 4.sınıf öğrencilerinin yapmış olduğu danışma oturumları değerlendirilmiştir.

1.5.Tanımlar

Danışman yeterlilik ölçeği danışman ve danışman adaylarının beceri gelişimi ve mesleki yetkinliklerini değerlendirmede kullanılmaktadır. Tezin bu bölümünde psikolojik danışman ve yeterlilik ölçeği kavramlarının tanımlarına yer verilmiştir.

Psikolojik Danışman: Psikolojik danışman kimdir sorusunu sorduğumuz zaman literatürde pek çok tanım cümlesi ile karşılaşmaktayız. Bu bölümde uygun tanımlar süzgeçten geçirilerek psikolojik danışman kavramı ile ilgili en geçerli birkaç tanıma yer verilmiştir.

Psikolojik danışmanın uygulamış olduğu yardım sürecinin etki edebilmesi için en gerekli basamaklardan biri psikolojik danışmanın etkili bir psikolojik danışman olmasıdır (Hackney ve Cormier 2005). Etkili bir psikolojik danışman da olması gereken nitelikler ise kuramsal anlamda belli bilgi ve becerilere sahip olmak ve bu becerileri uygulamalar ile pekiştirmek demektir (Cormier ve Nurius 2003; Gibson ve Mitchell 2008; Whiston ve Coker 2000). Psikolojik danışmanlık, karşısındaki bireyin ihtiyaçlarını saptayabilen bir ilişkiyi kurma, saptanan ihtiyaçların doyumuna yardım etme, plan oluşturma, bireyin kararlarında etkili yardımcı olma ve bu planlarını gerçekleştirme ayrıca benlik farkındalığını geliştirmeye yardım etme sürecidir (Schmidt, 1996). Psikolojik danışman; bireylerin kendilerini anlamalarına, günlük yaşamları için amaçlar oluşturmalarına, potansiyellerini keşfetmelerine ve gerçekleştirebilmelerine, mesleki kararlarını yardımcı olan kişidir (Niles,2002). Eğitim sürecinde her öğrenciye; mesleki tercih yapması, kendine uygun mesleğe yönelmesi, iş yaşamına ve mesleğe hazırlanması için gerekli rehberlik ve psikolojik

danışma hizmetleri verilir (Resmi Gazete,2001). Bu tanımda belirtilen hizmetleri yürüten kişi veya kişiler yine psikolojik danışmanlardır. Amerikan Psikiyatri Birliği'nin yapmış olduğu tanımlamaya göre psikolojik danışmanlık; normal kişilerle kişisel, mesleki, sosyal ve eğitsel konularda onları yetkinleştirmeye yönelik, kuramsal temelli, yapılandırılmış oturumlarla sürdürülen, danışanlara daha etkili düşünme, davranma ve hissetmeyi öğretme sürecini içeren ve bir dizi alt uzmanlıkları olan bir meslek olarak tanılamaktadır (Korkut, 2004). Psikolojik danışmanlar psikolojik danışma, eğitim-öğretim, araştırma, ölçme değerlendirme alanlarında etkinliklerde bulunurlar. Bu etkinliklerin yanı sıra uzmanlık alanları doğrultusunda meslektaşlarına ilgili bazı becerilerin kazandırılmasında da yardımcı olurlar. Psikolojik danışmanın, ebeveynlerle, öğretmenlerle, idarecilerle, okul psikologlarıyla, sosyal çalışmacılarla, ziyaretçi öğretmenlerle, sağlık uzmanlarıyla ve toplum sağlığı personeliyle çalışmalarında, öğrencinin eğitim sistemi içinde başarılı olması için yapılacak yardımların planlanması ve uygulanmasına ilişkin stratejilere yönelik işbirliğini sağlayan ve planlayan kişidir (ASCA, 1999). Her birey kendine özgü ilgi ve yeteneklere sahiptir. Herkesin farklı değer ve tutumları vardır, bu davranışlar bireyden bireye farklılık gösterir. Bu da bireylerin tercihlerinin de birbirinden farklı olacağını yansıtır. Bu kendine özgü olma durumunda bireyin seçim yapma ya da kendi benliğini gerçekleştirme sürecinde yani rehberlik sürecinde profesyonel bir hizmet alması gerekir. Bahsedilen profesyonel hizmeti sunabilecek kişiler ilgili alan da uzmanlaşmış olan psikolojik danışmanlardır.

Psikolojik danışmanlar çalışma prensipleri gereği danışanlarını desteklemek, cesaretlendirmek, inandırmak ve içlerindeki potansiyeli ortaya çıkarmak doğrultusunda çalışırlar. Danışanların da psikolojik danışmanların bu tavırlarına dikkat ettikleri görülmüştür (Nystul, 1999). Psikolojik danışma danışanların yeni bakış açısı kazanma, daha uyumlu tepkiler ve daha işlevsel kişilerarası etkileşim gerçekleştirmeleri için yardımcı olan çok boyutlu ve kapsamlı bir süreçtir. Danışanlar problemler konusunda çaresiz hissettiklerinde ya da olumlu duygular hissedemediklerinde, hayatlarında değişiklik yapmak istediklerinde psikolojik yardım almaya ihtiyaç duyarlar. İhtiyaç duyulan yardım ancak alanda uzman kişiler tarafından verilebilir. Danışanların gerekli yardımı alabileceği ve değişiklikleri ya da olumsuz duygularla başa çıkma konusunda bilgilendirmeleri yapabilecek kişiler

psikolojik danışmalardır (Arıcıoğlu, 2008). Psikolojik danışmanlar terapi oturumlarında empati, içtenlik, yakınlık kurma, etkin dinleme, somutlaştırma, soru sorma, yüzleştirme, kendini açma gibi pek çok uzmanlık gerektiren teknikler kullanarak oturumu yöneten bireylerdir (İkiz, 2006).

Psikolojik danışman kavramı tarihinden günümüze kadar insan hayatında çok önemli bir kavram olmuştur. “Psikolojik danışman kimdir? Ne tür işler yapar? Hangi teknikleri kullanır?” Bu bölümde bu soruların cevapları aranmıştır. Tüm bu tanımlar psikolojik danışman kavramı ile ilgili biraz da olsa açıklayıcı niteliktedir.

Yeterlilik: Yapmış olduğum literatür taramasında yeterlilik kavramı ile ilgili birkaç araştırma bulunmaktadır. Bu bölümde yapılan çalışmalardan yola çıkarak araştırmamız için faydalı olacak yeterlilik tanımlarına yer verilmiştir.

Yeterlilik bireyin etrafında olanlar üstünde etkisi olabilecek eylemler gerçekleştirip sonuçlanana kadar sürdürebileceğine inanmasıdır. Yeterlilik kavramı yetenek ile ilgili değil bireyin gerçekleştirmek istediği eyleme inanması ile ilgilidir (Aksoy, 2014). Yeterlik durumu bireyin yapmış olduğu işte ne kadar etkili olabildiği ile ilgilidir. Örneğin bir öğretmen öğrencilerine sahip olduğu bilgileri geçirebilirse bu da öğretmenin yeterlilik algısının o kadar yüksek olduğunu gösterir. Aynı örneği psikolojik danışman örneği üzerinden değerlendirecek olursak; bir psikolojik danışman terapötik koşullarda danışma becerileri ve danışmanlık niteliklerini ne kadar etkili kullanıyorsa yeterlilik algısının da o kadar yüksek olduğunu gösterir. Danışmanın yeterliliği ne kadar yüksek olursa danışanın öğrenmesi ve değişimi de o kadar kalıcı olur. Yeterlilik gösteren bireyler model aldıkları davranışları performansa dönüştürebilirler. Yani yeterlilik kavramını kanıksamış kişi almış olduğu eğitimi, model aldığı davranışı performans olarak sergileyebilir, başka bireylere de aktarımda bulunabilir (Doğaner, Görmüş, Özgür, 2020). Yeterlilik kavramı başka bir tanımla bireyin bilgilerini başkalarına yapıcı bir şekilde aktarabilme yeteneğidir (Altundağ, 2012).

Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması dersi: birçok üniversitenin Eğitim fakültesi altında bulunan Psikolojik Danışma ve Rehberlik programında dördüncü

sınıfta alınması gereken zorunlu derslerden birisidir. Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması, psikolojik danışma ilke ve tekniklerinin ve psikolojik danışma becerilerinin süpervizyon altında gelişmesini ve ilerlemesini amaçlar. Ders, öğrencilerin bireysel psikolojik danışma yardımı vermesi ve süpervizörü tarafından değerlendirilip geribildirim alması süreçlerinden oluşmaktadır. Böylece öğrenciler terapötik koşulları anlama; sürece uygun becerileri seçebilme; becerilerin birbirleriyle olan ilişkisini anlama; bir danışma sürecini başlatma, sürdürme ve bitirebilme becerilerini uygulamalı olarak kazanmaktadırlar. Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması dersi, psikolojik danışman yetiştirmede, danışman adaylarının becerilerini uygulamaya koyabildikleri önemli öğrenme süreçlerinden birisidir. Psikolojik danışman yetiştiren eğitim programlarında bulunan öğrenciler bu sürecin gelişimsel bir deneyim olduğunu düşünmektedirler (Hackney ve Cormier, 2008). Öğrenciler, dört yıl boyunca teorik derslerde edindikleri kazanımları, beceriye dönüştürebilmek için bu ders kapsamında süpervizyon yardımı almaktadırlar.

BÖLÜM II

2.KURUMSAL TEMELLER VE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

Bu bölüm teorik açıklamalar ve ilgili çalışmaları içermektedir.

2.1.Psikolojik Danışmanlığın Tarihi

Son yüzyıllarda toplumlarda gerçekleşen ilerleme ve değişimler (teknolojik gelişmeler, buluşlar, sosyal ve kültürel değişimler, ekonominin uğradığı değişimler, insanın kazandığı değer, demokratik görüşlerin artması vs.) toplumların eğitime karşı olan bakış açısında da değişimler yaratmıştır. Geleneksel eğitim yöntemleri bireylerin sadece akademik başarısı ve zihinsel gelişimine önem veren bir anlayışı benimsemesi yetersiz görülerek, bireylerin tüm yönleriyle (zihinsel, sosyal, fiziksel, duygusal) geliştirilmeleri anlayışı benimsenmiştir (Yeşilyaprak, 2006).

Çağdaş eğitim anlayışının görüşüne göre de, bireyin her yönüyle bir bütün olarak kendisi ve toplum için en üst düzeyde gelişmesini amaçlanmaktadır. Bu anlayışa göre öğrenciler, kendilerine bilgi yüklemesi yapılan mekanik varlıklar olarak görülmemektedir. Çağdaş eğitim anlayışına göre bireyler; eğitim sisteminin merkezinde etkin rol alan, kendi öz benliklerini ve kişiliklerini oluşturma ve geliştirmeleri beklenen bireyler olmaları beklenmektedir. Öğrenmeyi öğretmeyi amaç edinen, ilgi ve yetenekleri konusunda farkındalık kazanmış ve bu farkındalığı kullanabilen geliştirebilen, karşılaştığı sorunlarını çözebilme kapasitesine sahip, analiz ve sentezler yapabilen, akılcı düşünceler üreten bireyler olmaları hedeflenmektedir (Yeşilyaprak, 2006).

2.1.1. T.C. ‘deki Yükseköğretimde Psikolojik Danışma ve Tarihçesi

1950’li yılların başında Türk Milli Eğitimi’nde rehberlik yaklaşımı konuşulmaya başlanmıştır. Bu yaklaşımın ortaya konulması sonucunda çalışmalar başlamıştır. Daha sonrasında ise, üniversitelerde de rehberlik anlayışı konusunda gelişmeler başlamıştır. Bu anlayışa dönük ilk uygulama çalışmalarına Orta Doğu Teknik Üniversitesi örnek gösterilebilir. Orta Doğu Teknik Üniversitesi yeni başlayan öğrencilerine üniversite ortamını ve sistemini tanıtmak, verimli ders çalışma tekniklerini göstermek için 1958 güz döneminde oryantasyon programı planlamıştır. Bu yapılan çalışmalar doğrultusunda ODTÜ bünyesinde öğrencilerin destek alabilecekleri bir psikolojik danışma merkezi kurulması için girişimde bulunmuştur (Tan,2011).

Bu girişim, üniversitelerde uyum ihtiyacını ve üniversitelerde kişilik hizmetlerine duyulan ihtiyacı fark etmek açısından çok önemlidir. Yükseköğretimde rehberlik üzerine ilk çalışmaların yapıldığı bir diğer yer ise Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi’dir. 1950’lerin başından beri Yükseköğretimde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinde kullanılan ilk çalışmalarından faydalanabileceğiniz konular; pedagoji programına seçmeli derslerin konulması, öğretim üyelerinin aynı zamanda akademik olarak danışmanlık da yapması, öğrencilerin rehberlik dosyalarının oluşturulması ve geliştirilmesidir (Tan, 2011).

Orta Doğu Teknik, Ankara, Hacettepe ve İstanbul Üniversitesi gibi büyük üniversitelerde kurulan medikal-sosyal merkezler başlangıçta sadece beden sağlığı ile ilgilenirken 1960’lardan itibaren çalışma alanlarına ruh sağlığı çalışanlarını da katmışlardır (Tan, 2011). 1982 senesinde yine bu üniversitelerde fakültelerde ve bölümlerde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin sunulması bu hizmetin ülke çapında yayılmasına ve Sağlık ve Rehberlik Hizmetleri adını almasına olanak sağlamıştır (Demir, 1996). 1984 senesinde ise YÖK tarafından yapılan düzenlemede rehberlik hizmetlerinin her üniversitede kurulması zorunlu hale gelmiştir. Bu yasal zorunluluğun yürürlüğe girmesi ile birlikte ‘‘ Öğrenci Kişilik Hizmetleri ‘‘ içeriğine

giren her türlü hizmetten öğrencilerin faydalanması ile ilgili karar Resmi Gazetede yayınlanmıştır (Özgüven, 1999). 1990'lı yıllarda Türkiye'de psikolojik olarak sağlıklı, çevre ile uyum içinde olan üniversite öğrencileri yetiştirmek için üniversitelerde psikolojik danışma hizmeti veren birimler kurulmasına ve psikolojik destek hizmetini verecek kişilere ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç sebebi ile de üniversitelerde PDR (Psikolojik Danışma ve Rehberlik) servisleri kurulmuş ve kurulmaya da devam etmektedir.

Bu bilgilere ek olarak 1953-54 eğitim öğretim yılında Gazi Üniversitesi Pedagoji Özel Eğitim bölümlerinde rehberlik ayrı bir ders olarak uygulanmıştır. Yine 1953 senesinde Amerikalı uzmanlar Türkiye'ye gelerek TTK'na bağlı test ve araştırma bürosu kurulmasına ön ayak olmuşlardır. 1955 senesinde İstanbul'da Ankara da Deneme Lisesi'nin ders programına rehberlik temelli bir eğitim anlayışı kazandırılmıştır ve rehberlik temelli bu anlayış uygulamaya geçirilmiştir. 1959 senesinde başta İstanbul ve İzmir gibi büyük şehirler olmak üzere Rehberlik ve Araştırma Merkezleri kurulmaya başlanmıştır. 1960 yılından sonra Türkiye'de planlı kalkınma döneminin başlaması ile birlikte 1969 yılı içinde, öncelik öğrenci sayısı çok olan okullara verilerek mesleki rehberlik ve yönlendirme hizmetini verecek kişilerin yetiştirilmesi ve uygulamaya geçilmesine başlanmıştır.

Rehberlik ile ilgili konuların ilk defa görüşülmesi 7. Milli eğitim şurasında gerçekleşmiştir.

Yapılan bu görüşmelerde rehberlik programlarının çeşitlendirilmesinin gerekliliği belirtilmiştir. Çeşitlendirilmeler: yükseköğretime, hayata ve mesleğe, hem meslek ve hayat hem de yükseköğretime göre olması gerektiği görüşülmüştür. Milli eğitim şurasında alınan kararlara ek olarak orta öğretim birinci sınıfların yönlendirme sınıfları olması kararı da alınmıştır.

1970 senesinde MEB'in Talim Terbiye Dairesinde rehberlik servislerinin esasları hazırlanmıştır. Hazırlanan esaslar uyarınca lise seviyesindeki 24 okulda pilot uygulamaya geçilmiştir.

1974 senesindeki 9. Milli eğitim şurasına daha öncesinde de yapılan rehberlik çalışmalarının amaçları ve kullanılan teknikler genişletilmiş bir rapor halinde görüşülmüş ve raporda bahsi geçen konuların uygulanabilir hale getirilmesi için ders programlarına iki saatlik rehberlik saati eklenmiştir.

2.1.2. ABD’de Psikolojik Danışma ve Tarihçesi

Birinci Dünya Savaşının ardından yükseköğretim alanında sağlık hizmetlerinin geliştirilmesinin bir parçası olarak, Ruh Sağlığı hizmetleri kolejler ve üniversitelerde ilk olarak 1920’lerde ortaya çıkmıştır (Fenske, 1980).

ABD’de yükseköğretimde psikolojik danışma hizmetleri bir meslek olarak 1930’lardaki bunalım dönemi sırasında hızla gelişmiş ancak 1940’lı yıllara kadar başlamamıştır (Pace, Stamlere, Yarris ve June,1996), (Fenske, 1989).

Bunun sebebi ise, psikolojik sorun yaşayan öğrencilere yardımcı olabilecek profesyonellerin, psikiyatristler olduğuna dair yaygın inanıştır.

Bu bağlamda 2. Dünya Savaşının ardından yardıma ihtiyacı olan birçok savaş gazisine, üniversite kampüslerinde kurulan psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilmeye başlanmıştır. Bununla birlikte, üniversite kampüslerinde yardıma ihtiyacı olan öğrencilere, danışma psikologlarını da psikiyatrlar gibi klinik hizmeti verebilmeye başlamışlardır (Ewing, 1990 akt: Gladding, 2009).

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik merkezlerinin hayata geçmesinden ardından, tarihsel gelişimini şekillendiren koşullar, danışmanların ilgi alanlarının getirdiği çeşitlilik, ekonomik koşullar, üniversite kampüslerindeki politik yapılar, danışanların psikolojik yapıları, öğrencilerin ilgisel, inançsal ve beklentisel farklılıkları, ulusal ve küresel olayların etkileriyle birleşerek sürekli gelişim ve değişim göstermiştir (Heppner ve Neal, 1983).

Rehberliğin Amerika’daki gelişimini kronolojik olarak sıralamak gerekirse;

- İlk rehberlik denemesi 1895 yılında, öğrencilere iş imkanları ile ilgili bilgi vermek maksadıyla başlatılmıştır.
- Frank Parsons 1908 yılında Boston da ilk mesleki büroyu açmıştır.
- Rehberlik uygulamalarının, 1909-1915 yılları arasında yaygınlaşmaya başladığı görülmektedir. 1915 yılından itibaren velilere, öğrencilere ve öğretmenlere mesleklerle ilgili bilgi vermek için Boston’da Rehberlik Dairesi kurulmuştur.
- Boston’da 1910 yılında ilk olarak Mesleki Rehberlik kongresi toplanmıştır. Bununla birlikte ulusal mesleki rehberlik dairesinin kuruluşundaki ilk adımlar atılmıştır.
- Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik hizmetleri, 1958 yılında Savunma Eğitim Yasası ile fon desteği bulmuştur.
- 1952 yılına gelindiğinde ise ülke genelindeki faaliyet gösteren dernekleri ve rehberlik hizmetlerini bir çatı altında toplamak maksadıyla, Amerikan Kişisel ve Rehberlik Derneği kurulmuştur.

Psikolojik danışmanlığın rolü, 1945 yılından önceki dönemde oldukça geniş kapsamlı tutularak ve öğrencilere eğitimsel, kişisel, sosyal, mesleki, sağlık ve ekonomi konularında çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Çalışma alanının geniş tutulmasından dolayı, Mesleki Rehberlik, Psikolojik Danışmanlık ve Öğrenci Kişilik Hizmetleri gibi alanlarda, kavram kargaşası yaşanarak sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılmış ve bu hizmetlerin nasıl ve kim tarafından yürütüleceği konusunda karmaşalar yaşanmıştır. Ancak II. Dünya Savaşı’nın ardından, uzmanlaşmış ‘psikolojik danışmanların’ üniversitelerde düzenli görev almaya başlaması kabul görmeye başlamıştır. Savaştan dönen gazilerin, beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda birçok üniversitede Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik merkezleri hayata geçirilmiştir. Bu süreçte, danışmanlık merkezlerinin ana odağı, eğitsel ve mesleki alanlar olmakla birlikte, üniversite öğrencilerinin sosyal ve duygusal sorunlarına yönelik alanlarda da çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bunun akabinde psikolojik danışmanlık alanı, öğrencilere kişilik hizmeti verme alanından ayrılmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak üniversitelerde diğer bölümlerden bağımsız olarak, psikolojik danışmanlık temelinde edinilen eğitim ihtiyaçları ve özel beceriler, bağımsız PDR

merkezleri kurulmasına sebep olmuştur. Psikolojik danışmanlık alanındaki büyük gelişmeler ise 1955-1970 yılları arasında yaşanmıştır. Bunun sebebi ise 1950'li yıllardan itibaren, Danışma Psikolojisi ve Psikolojik Danışmanlık kavramları, Rehberlik kavramının yerini almaya başlamıştır. Bununla birlikte, üniversitelerin PDR merkezleri işlevsel olarak çeşitlenmeye başlayarak, mesleki gelişim alanındaki etkinliklerin dışında Bireysel Psikiyatrik Danışma alanı da bu merkezlerin önemli bir görevi haline gelmeye başlamıştır.

2.1.3. KKTC' deki Psikolojik Danışma ve Tarihçesi

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde de Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Servisi, üniversitelerin eğitim fakültelerine bağlı Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümünün lisans düzeyinden mezun olan danışmanlar tarafından "rehber öğretmen" kadrosunda çalışan bireyler tarafından ortaöğretim kurumlarında verilmektedir. Günümüzde psikolojik danışma ve rehberlik hizmeti henüz KKTC'de ilköğretim kurumlarında bulunmamaktadır. KKTC'de Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik öğretmenlerinin karşılaştıkları en önemli sorun, danışman öğretmenlerin görev ve sorumluluklarının okul yönetimi, öğrenciler ve veliler tarafından tam olarak bilinmemesidir. Bir diğer yaşanan sorun ise velilerin, çocuklarının rehber öğretmenle ilk görüşmesinin ardından, tüm sorunlarının çözüleceğine olan yanlış inancıdır. Okul yönetimlerinin, boş dersleri doldurmak maksadıyla rehber öğretmenleri görevlendirmesi de, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümüne verdikleri önemin azlığını göstermektedir. Bu eksikliğin sebebi ise okullarda henüz PDR hizmetlerinin işleyişi ile ilgili kalıcı bir sistemin olmamasıdır. Belirlenmiş bir müfredat olmasına rağmen, birçok okulda kullanılmamakta veya kullanılsa da güncel bilgiler içermemektedir ve en önemlisi, her yaş grubuna ait ayrı müfredatlar bulunmamaktadır. PDR öğrencilerinin yalnızca son sınıfta staj yapmaları, meslek hayatına hazırlanma konusunda yeterli tecrübeyi kazanmalarında yetersiz

kalmaktadır. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümlerinde verilen dersler, üniversitelere göre farklılık göstermekte ve bu farklılıklar mezun olan psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğrencilerinin, meslek hayatlarında uyguladıkları metotlar arasında farklılıklara neden olmaktadır.

2.2. Psikolojik Danışmanlığın Gelişimi

İlk sistemli rehberlik çalışmaları 20.yy başında Parsons tarafından sunulmaya başlanmıştır. Bunun akabinde, farklı yaklaşımların kullanılmasıyla, rehberlik alanında farklı anlayışlar ortaya çıkmıştır. Günümüzde ise rehberlik hizmetleri, gelişimsel rehberlik anlayışına paralel olarak sunulmaktadır. Tarihsel gelişim sürecine baktığımızda ise ilk olarak, özellik etmen yani faktör yaklaşımının kullanıldığını görürüz.(Akday, 2007) Türkiye’de ise özellikle 1950’li yıllardan günümüze gelinen süreçte psikolojik danışma ve rehberlik dalında önemli ilerlemeler olmuştur. Rehberlik eğitimi, başlangıçta yaz semineri ve kurslarla verilmeye başlanmış ve zamanla, sistemli bir bilim dalı olma yolunda ilerlemiştir. Türkiye’deki psikolojik danışma ve rehberlik alanındaki gelişimine bakıldığında, bazı zamanlarda hızlandığı, bazı zamanlarda ise duraksadığını görülmektedir. Psikolojik danışma ve rehberlik alanındaki en istikrarlı ve hızlı gelişimin ise 1980 yılından sonra yaşandığı dikkat çekmektedir. Bilindiği gibi Frank Parson tarafından 1908 yılında ABD’nin Boston şehrinde yapılan meslek danışmanlığı, ilk rehberlik faaliyetinin başlangıcı olarak kabul edilmiştir (Halmatov, 2014).

2.2.1. Avrupa’da Rehberliğin Gelişimi

Rehberlik çalışmaları, başlangıçta öğrencilerin akademik gelişimleri ve meslek seçimlerine yardımcı olmaya yönelik olup, kişisel sorun ve duygusal problemleri çözmeye yönelmemişlerdi. Avrupa’da psikolojik danışma ve rehberlik çalışmaları, ortaokullarda eğitimin ilk döneminden itibaren önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Avrupa’da rehberliğin gelişimi 1950li yılların ardından hız kazanmıştır. Amerika’ya kıyasla uygulamaya geçişin biraz daha geç başladığını söyleyebiliriz. Avrupa’daki okullarda genellikle rehberlik uygulamaları, test ve envanter tarzında psikolojik değerlendirme araçları kullanılarak, danışman öğretmenlerin öğrenciler hakkında edindiği gözlemleri dikkate alınmaktadır (Evram,2013).

2.2.2. Tarihsel Perspektiften Psikolojik Danışma Ve Rehberliğe Kısa Bir Bakış

Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) hizmetlerinden beklenen en önemli işlev “ekonomik kalkınmaya hizmet edecek üretken bireyi yetiştirmek için onun ilgi ve yeteneklerine uygun bir mesleği seçmesine yardım” olmuştur. Bu nedenle, başlangıcından beri rehberlik hizmetlerinin önemsenmesi ve örgütlenmesi, bir “insan gücü planlaması aracı” olarak duyulan ihtiyaca dayalı olmuştur (Doğan, 1998; Kuzgun, 1993; Özgüven, 1990; Stockton ve Güneri, 2011; Yeşilyaprak, 2018).

Buna bağlı olarak, Türkiye Cumhuriyeti’nde psikolojik danışma ve rehberlik servisinin tarihçesi, aynı zamanda kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik danışmanlığı servisinin tarihçesi olarak kabul edilebilir. ABD’den modelleme yapılarak uygulanmaya başlanan hizmetler, günümüzde Avrupa Birliği ülkelerindeki çalışmaların da etkileriyle, ortak projeler kapsamında değerlendirilmeye ve biçimlendirilmeye başlanmıştır.

Türkiye’de rehberlik hizmetleri 1950’lerde Marshall Planı kapsamında Amerikalı uzmanların ülkemize gelmesi ve bazı Türk eğitimcilerin ABD’de eğitim görüp yurda dönmesi ile başlar. Altmış yılı aşan bu süreç, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerindeki dönüşümler açısından üç dönemde incelenebilir (Yeşilyaprak, 2012).

- I. Başlangıç Dönemi: Öncü Adımlar (1953-1975)
- II. Arayış Dönemi: Kararsız Adımlar (1976-1994)
- III. Gelişme Dönemi: Sistemik Adımlar (1995-2010)

I. Başlangıç Dönemi: Öncü Adımlar (1953-1975)

Amerikalı ve Amerika’da yetişen Türk rehberlik uzmanları, Türk eğitim sistemine en başından beri mesleki rehberlik fikri ile yaklaşmışlardır.

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde 1953 yılında test araştırma bürosunun kuruluşu ve 1954 yılında rehberlik merkezinin açılması ile okullardaki bireylerin mesleki yetenek ve ilgilerini ölçmek için uygun teknik ve araçlar hazırlamayı amaç edinmişlerdir (Tan, 2000). Bu araçlar ilk olarak Amerika’dan uyarlanan araçlardı. Bunlar kullanılırken, aynı zamanda Türk kültürüne has ölçek deneme çalışmaları yapılmaktaydı (Özgüven, 2005; Tan, 2000).

Milli eğitim şuralarında 1960li yıllardaki kalkınma planları mesleki eğitimi ve öğrencilerin doğru mesleği seçmesinin ülke kalkınması açısından önemini vurgulamaktaydı. Bu değerlendirmelere bağlı olarak, 1970-1974 yılları arasında önce pilot okullarda, sonra tüm orta dereceli okullarda rehberlik servisleri kuruldu (MEB, 1974, Tebliğler Dergisi 1805).

Türk eğitim sisteminde rehberlik hizmetinin başlangıç noktaları olarak, RAM’ların açılması, Ankara üniversitesine PDR lisans programının, Hacettepe Üniversitesinde PDR master programının, Gazi Eğitim Enstitüsünde eğitimci yetiştiren programlara rehberlik ve danışma derslerinin konulması, resmi kaynaklarda meslek seçiminin öneminden bahsedilmesi gibi gelişmeler kabul edilebilir (Doğan, 2000; Pişkin, 2006; Tan, 2000; Yeşilyaprak, 2009).

1951 senesinden itibaren Eğitim sisteminde yapılan çalışmalara ek olarak, işsiz vatandaşları uygun işlere yerleştirmek amacıyla, Uluslar Arası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından da onay alan 88 sayılı yasa ile İŞKUR’un mesleki rehberlik olarak da değerlendirilen iş bulma ve yerleştirme hizmetlerine başlanmıştır (Akkök,2006).

II. Arayış Dönemi: Kararsız Adımlar (1976-1994)

Bu dönem kariyer danışmanlığı dönemi olarak da değerlendirilebilir. Bu dönemin neredeyse tümü, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini saptayarak mesleki ve eğitim alanlarında doğru yönlendirme yapmayı amaçlar. Burada amaç üniversite önündeki yığılmaları azaltmaktır. Eğitim sisteminin yapısını düzenlemeye ek olarak rehberlik hizmetleri kullanılarak çözüm yolları aranıyordu.

Meslek eğitimi öncelikli tutulsa da mesleki rehberliğin hizmet alanında önemli olduğuna vurgu yapılan bir dönem olmuştur.

Bu dönemin en önemli ayırt edici noktalarından biri rehberlik servislerinden öğrenci tanıma programlarına ek olarak öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin değerlendirilerek üniversiteye ya da direkt meslek eğitimi olarak iş hayatına atılmalarını sağlamaktır. Bu amaçla zaten çalışmaları başlamış olan uyarlama ve test-envanter çalışmaları hızlandırıldı.

1981 senesinde toplanan 10. Milli Eğitim Şurasında bir önceki yıldan farklı olarak Psikolojik Danışman ve Rehberlik elemanı yetiştirme sıkıntısı görüşülmüştür. Bir sonraki yıl ise psikolojik danışma ve rehberlik alanının kadro ve ünvan durumu tartışılmıştır. Eğitimde uygulanacak olan rehberlik hizmetinin uzmanlık gerektiren bir alan olduğu kabul edilmiştir. Eğitimde çalışacak uzmanın adının “Okul Danışmanı” olarak kullanılması kararlaştırılmıştır. Bu alınan kararlara ek olarak 1982 senesinde 2547 sayılı YÖK kararı ile Psikolojik Danışma Rehberlik elemanı yetiştirmek için lisans programları açılması ve önceden açılan programların yaygın hale getirilmesi dönemin en önemli gelişmeleri olarak kabul edilebilir (Pişkin,2006).

Yetişkin işsizlere sunulan mesleki rehberlik hizmetlerine göz atacak olursak Alman ve Türk İş Kurumu 1992 senesinde Reorganizasyon Projesi ile beş pilot ilde Alman uzmanlar tarafından eğitim verilmek üzere “İş ve Meslek Danışmanlığı Servisi” açılmıştır (Akkör, 2006).

1992 senesinde Meslek Danışmanlığında İşbirliği Protokolü Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından imzalanmıştır. Bu protokol kapsamında Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) tarafından mesleki anlamda yeterli olma ve meslek standartlarını belirlemek için onay sistemi geliştirilmiştir. Bu sistem ile birlikte iş yaşamında lazım gelen dataların bulmaya yönelik iş ve meslek

tanımları ve yeterlilik standartları adına adım atılmıştır. Ek olarak İŞKUR himayesinde Ankara’da 93 senesinde ilk defa ‘‘Meslek Danışma Merkezi’’ açılmıştır (Pişkin,2006).

Bu dönemin başında sunulan çalışmalar, mesleki rehberlik ve mesleki rehberlik alanında sistematik ve önemli bir gelişme sunmaktan uzak olsa da, bunun araştırma ve testleri tarafından sağlanan bilgi ve deneyim dönemi takip eden dönem için birikim yaratmıştır.

III. Gelişme Dönemi: Sistematik Adımlar (1995-2010)

20. yüzyılın sonunda, Avrupa, ekonominin küreselleşmesinden ve Avrupa Birliği'ne katılmaya hazırlanmaktan kaynaklanan kriz sonucu tarafların daha fazla Sorumlulukla hareket ettiği ve işsizliği azaltmak ve işsizlik hareketini önlemek için çözüm arayışının sistematik olarak devam ettiği söylenebilir. Avrupa, ekonominin küreselleşmesinden ve Avrupa Birliği'ne katılmaya hazırlanmaktan kaynaklanan kriz sonucu.

Liderlik hizmetlerinde profesyonel liderliğe yönelik paradigma kayması, bu dönemde gelişme yaklaşımına dayalı yayın ve uygulamaların etkisi ile uygulanmıştır (Erkan, 1995; Nazlı, 2016). Çünkü bu hizmetlerin lise veya üniversiteye geçiş ve karar verme ile sınırlı olmadığı gerçeğine dikkat çeken bilim adamlarının makale ve kitaplarında mesleki gelişim süreci ve mesleki gelişim görevi belirtilmeye başlanmıştır. Mesleği seçer, yaşam ve bütünsel kariyer gelişimi için de (Yeşilyaprak, 1997; Yeşilyaprak, Güngör ve Kurç, 1995). Akademi ilişkileri zaman içerisinde milli eğitimde uygulama ve araştırmalara yansımıştır. Böylece, eğitim sürecinin tüm aşamalarında ve yaşam boyunca bu alanda hizmetlere duyulan ihtiyaç ve bütüncül bir anlayışa duyulan ihtiyaç önemli bir paradigma değişimi olarak görülebilir.

2.3. Yeterlilik Tanımı

Yeterlilik, bireyin çevresini etkileyebilecek faaliyetler gerçekleştirebileceğine ve tamamlanıncaya kadar devam edebileceğine inanmasıdır. Yeterlilik kavramı

yetenekten değil, bireyin başarmak istediği eyleme olan inancından bahsetmektedir.

Yeterlilik, bir bireyin işyerindeki etkinliği ile ilgilidir. Örneğin, bir öğretmen sahip olduğu bilgileri öğrencilerine aktarabilirse, öğretmenin yeterliliğe yönelik tutumunun çok yüksek olduğunu gösterir. Aynı örneği psikolojik danışman örneğiyle değerlendirebilirsek; Bir danışmanın danışmanlık becerileri ve niteliklerini ne kadar etkili kullanabilirse terapötik koşullarda ne kadar etkili olursa, yeterliliğin anlaşılma derecesi de o kadar fazla olur. Danışmanın uygunluğu ne kadar yüksek olursa, danışanın öğrenmesi ve değişimi o kadar yüksek olacaktır (Karaer, 2010)

Yeterlilik kazanmış insanlar performansları ile davranışlarını değiştirebilirler. Başka bir deyişle, yeterlilik kavramına aşina olan kişi aldığı eğitimi, model olarak benimsediği davranışı gösterebilir ve başkalarına aktarabilir. Eğitimin kalitesi, mesleğin içindeki söz sahibi olma ve iş tatmini gibi faktörler, insanların kazandığı yeterlilik kavramını etkilemektedir.

Başka bir deyişle, yeterlilik kavramı, bireyin bilgisini yapıcı olarak başkalarına aktarabilme yeteneğidir. Birey, konuyla ilgili bilgi veya eylemlerinin başkalarını nasıl etkileyebileceğini bilir. Bilgileri yerinde ve zamanında kontrollü bir şekilde kullanabilir. Bireyin kendini tanıma ve uygun olduğu alanlardaki bilgisi, deneyimleriyle ilgili konulara daha kesin bir şekilde yanıt vermesini sağlar (Demirel,2013)

Yeterlilik kavramına sahip kişiler, görev ve sorumluluklarının içindeki ve dışındaki durumları bilir ve gerekli gördüklerinde bu durumlara dahil olabilirler. Karşılaştıkları sorunları yalnız başlarına çözebilirler. Uzmanlık alanlarında sahip oldukları sorunları bilimsel yöntemlerle çözebilirler.

Yaşamlarında sahip oldukları profesyonellik alanlarına göre, yardım ettikleri bireylerin yaşamında kalıcı izler bırakırlar. Üretim, kayıt ve proje yürütme gibi görevleri kolayca yönetebilirler. Meslek alanları ile ilgili yeni gelişmeleri takip ederler. Hizmet verdikleri profesyonel gruplara ek olarak, üst düzey ilişkiler,

işbirliği ve başkalarıyla sosyal etkileşim kurabilirler. Mesleki becerilerini sosyal sorumluluk projelerinde sosyal farkındalık için, yakın ve uzak insanların sorunlarını çözmek için kullanırlar. Karşılaştıkları sorunları formüle ederler. Farklı koşullara uyum sağlayabilir ve insan hakları ve etik gibi değerleri kişisel ve mesleki yaşamlarına entegre edebilirler. Karşılaştıkları zorlukları gelişme fırsatı olarak görüp ona göre değerlendirebilirler (Demirel,2013).

Yeterlilik bireyin bir görevi etkili bir şekilde yerine getirme kabiliyetidir. Birey gerekli bilgi, beceri ve tutumları tanımlar. Diğer bir deyişle, yeterlilik, görevlerin tamamlanması ve gerekli sorumlulukları alabilmektir. Gerekli beceri, bilgi ve yetenekleri ifade eden bir kavramdır. Yeterli olmak belirli bir görevi veya işlevi kabul edilebilir düzeyde gerçekleştirme kavramıdır (Şahin, 2004).

Bireylerin mesleki rollerini ve sorumluluklarını yerine getirmeleri için bilgi, beceri ve tutumları olmalıdır. Bu bilgi, beceri ve tutumlar aynı zamanda mesleğin becerileri olarak da ifade edilebilir.

Bandura'ya göre yeterlilik kavramı, birey için belirli bir başarı göstermektir. Gerekli faaliyetleri başarıyla organize etme ve yürütme yeteneği olarak da tanımlanabilir (Senemoğlu, 1997).

2.3.1 Yeterlilik Kavramına Tarihsel Perspektiften Bir Bakış

Bu başlıkta yeterlilik kavramının ne zaman ortaya atıldığına ve yıllar içinde kavram ile ilgili nelerin değiştiğini inceleyeceğiz.

- Yeterlilik kavramını ilk olarak Bandura kullanmıştır. Bandura sosyal öğrenme kuramında bu kavrama sıkça yer vermiştir. Bandura'ya göre yeterlilik kişinin gerçekleşme ihtimali olan durumların üstesinden gelebileceğine inanmasıdır (Bandura, 1982).
- 1994 yılında ise Bandura yeterlilik kavramını başka bir boyutta ele almıştır. Öğrencilerin öğrenme yaşantıları ile ilgili yorum katmış, öğrencilerde görülen gelişmelerin ilettilmesi için önemli bir unsur olduğunu söylemiştir.

- Yine 1994'te Bandura yeterliliği dört temel sürece ayırmıştır. Bandura'ya göre yeterlilik biliş, motivasyon, duygusal ve seçme süreçleri olarak dörde ayrılır. Bu süreçlerde istendik davranışlar olabileceği gibi istendik davranışın gerçekleşmesine de engel olunabilir (Bandura, 1994).
- 1995 yılında Bandura kullandığı yeterlilik tanımlarına ekleme yaparak dört temel unsur katmıştır. Bunlar; başarı-başarısızlık deneyimleri, fiziksel ve duygusal yaşantılar, dolaylı yaşantılar ve sözel iknadır.
- 2000 yılında Goddard, Hoy ve Wollfork Hoy öğretmenler için yeterlilik kavramını ele almış ve öğretmenin yeterliliğinin öğrencinin başarı dozu ile arzusu ile alakalı olduğu görüşünü belirtmişlerdir. Bandura ise bu konuyla ilgili öğretmenler yüksek yeterlilik gösterdiklerinde öğrencilerin daha istekli olduklarını söylemiştir (Bandura, 1994).
- 2004 yılında Profesör Doktor Ali Ekber Şahin yeterlilik kavramı ile ilgili bir eylemi aktif bir şekilde gerçekleştirmek için bireyde olması gereken özellikler olarak görüş belirtmiştir. Şahin'e göre yeterlilik bir görevi yerine getirmek için uygun yeteneklere ve becerilere sahip olmaktır.
- Hoy ve Spero 2005 yılında yeterliliğin öğretmenler üzerindeki etkisinde durmuş ve öğretmenlerin yeterlilik ile ilgili inançlarının sahip oldukları bilgiyi öğrencilere aktarabilme kapasitelerine bağlı olarak kurdukları hedefler doğrultusunda olduğunu söylemiştir.
- Henson ve Plourde de 2001 de öğretmen yeterliliği üzerinde durmuşlardır. Yeterlilik inancı yüksek olan öğretmenler öğretim uygulamalarında sıklıkla farklı öğretim yöntemleri kullanır, kullandıkları öğretim yöntemlerini belirlemek için araştırma yapar, öğrenci merkezli öğretim stratejilerini kullanır ve uygulamalarında araç kullanır. Yeterliliğe olan inancı düşük olan öğretmenlerin öğretmen merkezli dersler verir ve ders kitaplarını okuyarak derslerine devam ederler. Görüşünü savunmuşlardır.

2.4. Yeterlilik ve Psikolojik Danışmanlık Alanında Yapılan Çalışmalar, Ölçekler ve Uyarlamalar

Günümüzde, bireylerin hayatlarını nitelikli bir şekilde sürdürebilmeleri ve karşılaştıkları sorunları değişik açılardan bakabilerek, çözmelerini kolaylaştıracak becerileri kazanmaları hedeflenir. 21.yüzyıl becerileri olarak adlandırılan yöntemi, 3 ana başlık altında şöyle açıklanabilir (Partnership for 21st Century Skills, 2009);

Öğrenme ve yenilenme becerileri: Bu beceri, öğrencileri karmaşık hale gelen sosyal ve ekonomik hayata hazırlar. Bu beceriler yaratıcılığa, iletişime, işbirliğine ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirmeyi hedefler.

Yaşam ve kariyer becerileri: Çalışma ve sosyal yaşamın karmaşıklaşması, öğrencilerin düşünme becerilerini geliştirmelerini gerektirir.

Bilgi medya ve teknoloji becerileri: 21. Yüzyılda bilgiye daha hızlı ulaşmak için, çeşitli teknoloji araçları kullanılmaktadırlar.

Psikolojik Danışma ve Yeterlilik Alanında Yapılan Çalışmalardan Bir Kaçına Göz Atacak Olursak;

2006 yılında yapılan bir çalışmada Fatma Önalın Akfırat Sosyal Yeterlilik, Sosyal Beceri ve Yaratıcı Drama adlı bir makale yayınlamıştır. Bu çalışmada ise Sosyal becerileri, bireyin toplumdaki diğer insanlarla olumlu etkileşime girmesine izin veren davranışlar ve bu davranışların sergilenmesi ve başkaları tarafından olumlu değerlendirilmesi gibi sosyal yeterlilik olarak tanımlayabiliriz. Sosyal beceri eğitimi, kökenleri sosyal öğrenme teorisine dayanan bir yaklaşımdır. Sosyal becerilerde eğitim, esas olarak davranışsal tekniklere dayalı sosyal beceriler edinmeyi amaçlayan performansa dayalı bireysel veya grup eğitimi yöntemidir. Sosyal beceri programlarının hazırlanmasında sosyal öğrenme, davranışsal yaklaşım ve bilişsel yaklaşım gibi yaklaşım yöntemleri ve teknikleri kullanılır.

Sosyal becerilerin eğitiminde kullanılan yöntem ve tekniklerin bazıları modelleme, liderlik, davranış kanıtı, rol oynama, geri bildirim, uygulamanın genelleştirilmesi, sosyal algı, duygular ve ödev olarak ele alınmaktadır. Yaratıcı Dramanın sosyal becerilerin geliştirilmesinde kullanılan teknikleri içerdiği düşünülmektedir ve sosyal becerilerin eğitiminde etkili bir yöntem olabileceği sonuçlarına ulaşılmıştır.

2006 yılında Yelda Bektaş tarafından Kültüre Duyarlı Psikolojik Danışma Yeterlikleri Ve Psikolojik Danışman Eğitimindeki Yeri isimli bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışma, çok kültürlü danışma yetkinliklerini ve Amerika Birleşik Devletleri ile birlikte Türkiye'deki psikolojik danışma eğitimindeki yetkinlikleri ve yerlerini, bu amaçla, çok kültürlü ve çok kültürlü danışma ve kültürel danışma kapasitelerinin ortaya çıkmasından sonra kültürel ve psikolojik danışma yönünden incelemiştir. Daha sonra çok kültürlü danışma yeterliklerine atfedilen danışma kuramlarının evrenselliğine hitap etmiştir ve son olarak Türkiye'de ABD'den kültürel olarak hassas danışmanların oryantasyonunu ve eğitimini tartışmıştır.

Behice Erci 2006 yılında yapmış olduğu Genelleştirilmiş Algılanan Öz-Yeterlilik Ölçeğinin Türkçe Versiyonu adlı çalışmada genel olarak algılanan öz-yeterlilik ölçeğinin geçerliliğini ve güvenilirliğini test edilmiştir ve Türk toplumuna uyarlanmıştır. Metodoloji üzerine yapılan araştırma evreni, Evren Paşa Sağlık Merkezi'nden 1 Mayıs - 1 Ağustos 2004 tarihleri arasında herhangi bir hizmet için hizmet talep eden yetişkinlerden oluşturulmuştur.

Araştırmanın örneklem grubu, rastgele örnekleme yöntemine göre seçilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 130 kişiden oluşmaktadır. Çalışma verileri, saptanan Genelleştirilmiş Öz-yeterlilik ölçeği ve demografik özellikler dahil olmak üzere anket kullanılarak toplanmıştır. 10 maddeden oluşan ölçek maddeleri 1 ile 4 arasında puan almaktadır. Ölçek pozitif maddeler içermektedir ve değerlendirmeleri toplam puana dayanmaktadır. Verilerin istatistiksel değerlendirmesinde faktör analizi, Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ve korelasyon analizi, Kaiser-Meyer-Olkin örneğinin yeterliliği ve Bartlett küresellik testi kullanılmıştır. Analizler sonucunda maddenin toplam korelasyonun 0,64 ile 0,78

arasında, ölçeğin alfa katsayısının 0,89 olduğu bulunmuştur. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0.64-0.79 arasında bulunmuş ve faktör olmuştur. Ölçeğin toplam varyansın % 52'sini açıkladığı ve test-tekrar test korelasyonunun 0.83 olduğu bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, Genelleştirilmiş Öz-Yeterlik Ölçeğinin Türk toplumunda uygulanması açısından geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir bulguları elde edilmiştir.

2009 yılında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisinde yayınlanan İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öz Yeterlilik İnanç Düzeyleri adlı çalışma Kürşat Yenilmez ve Özlem Kakmacı tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada amaç İlköğretim matematik öğrencilerinin matematikte öz-yeterlik inanç düzeylerini belirler. Araştırma, İlköğretim Matematik Eğitiminde öğrenim gören öğrencilerin dini öz-yeterlik düzeylerinin cinsiyet, eğitim türü, sınıf düzeyi, genel başarı ve lisansüstü lise türü açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2007-2008 öğretim yılı bahar döneminde Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği bölümünde okuyan öğrenciler arasından rastgele seçilen 273 öğrenci oluşturmaktadır. Veri toplama aşamasında öğrenci öz-yeterlik düzeyini belirlemek için Kahyaoğlu ve Fire (2007) tarafından hazırlanan "Öğretmen Aday Öz-Yeterlik Ölçeği" kullanılmıştır. Toplanan verilerin analizinde frekans, test ve varyans analizi tabloları kullanılmıştır. Soruşturma sonucunda; Öğrencilerin kendi çabaları ve düşük öz-yeterlik inançları ile başarabilecekleri öğelerin yalnızca kendilerine değil başkalarına da yardımcı olacak yüksek düzeyde öz-yeterlik inançlarına sahip oldukları bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara dayanarak, öğrencilerin öz-yeterlik düzeylerini artırmak için öneriler geliştirilmiştir.

2013 yılında Ankara'da Hacettepe Üniversitesi'nde Yeşim Demirel tarafından yayınlanan yüksek lisans tezi Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Çalışması adlı çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada amaç ve bulgular şu şekildedir:

Geçerlik ve güvenirlik çalışması Psikolojik Danışman (PDÖYÖ) Öz-Yeterlik Ölçeği'nin geliştirilmesi için yapılmıştır. 2012-2013 bahar döneminde Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü'nde öğrenim gören 354 Psikolojik Danışman Adayına taslak Öz-Yeterlik Ölçeği formu uygulanmıştır. Katılımcıların 152'si üçüncü sınıf, 203'ü dördüncü sınıf öğrencisidir. Psikolojik danışman adaylarından 104'ü erkek, 250'si kadındır. Geçerlilik oluşturmak için açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Geçerlilik çalışmaları kapsamında yürütülen açımlayıcı faktörlerin analizi sonucunda iki boyutlu bir yapı yeterli görülmüştür. Buna göre; Alt elemanda etkili bir hizmet sağlayan dokuz madde ve dış kaynak kullanımının alt boyutunda dört madde bulunmaktadır. Ölçeğin geçerliliğini belirlemek için Genel Yeterlik İnanç Ölçeği uygulanmış ve iki ölçek arasındaki korelasyon 0.58 olarak bulunmuştur. Çalışmada geliştirilen psikolojik danışman öz-yeterlik ölçeğinde Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı birinci faktör için 0.88 ve ikinci faktör için 0.75 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test güvenirliğini belirlemek için ölçek tekrar dört hafta ara ile 39 kişilik bir gruba uygulanmış ve birinci faktör için öğrenci puanları arasındaki korelasyon ikinci faktör için 0.88 ve 0.89 çıkmıştır.

2013 yılında Burcu Pamukçu ve Ayhan Demir tarafından yazılan Psikolojik Danışma ve Öz-Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formu'nun Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması adlı makalede amaç PDÖÖ Türkçe formunun geçerlilik ve güvenirliğini test etmektir. Araştırma on bir tane farklı üniversiteden 470 tane psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü lisans dördüncü sınıf öğrencisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. PDÖÖ'nün yapı geçerliği boyutu ele alınarak yapılmış olan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında, ölçeğin orijinal Türkçe formunda olduğu gibi üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu faktörlerin kapsadığı alt boyutların yapısı da doğrulanmıştır. Benzer ölçekler kapsamında yapılan çalışmalar, PDÖÖ'de elde edilen toplam puanlar ile Psikolojik Danışmanlık Becerileri Ölçeği (PDÖÖ) ile benzer alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. PBL için iç tutarlılık katsayısı 0.98 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlar için iç tutarlılık katsayıları, öz-yeterlik için 0.92 ve

oturum yönetimi ile ilgili alt boyut ve öz-boyut alt boyutlarının psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz-boyut alt boyutları için 0.95 olarak hesaplanmıştır. Özetle, sonuçlar PDÖÖ'nin yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğunu ve psikolojik danışma adayları için psikolojik danışma yeterlik düzeylerini ölçmek için kullanılabileceğini göstermektedir.

2016 yılında Duygusal Zekâ Düzeyi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik İnançları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü isimli çalışma Burhan Çapri ve Zeynep Demiröz tarafından yapılmıştır. Bu çalışmanın amacı, duygusal zekâ düzeyi ile psikolojik danışmanın öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkide psikolojik danışmanın etkili niteliklerinin aracı rolünü incelemektir. Araştırma grubu, 2014-2015 öğretim yılında Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü'nde öğrenim gören 211 gönüllü öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma verilerini toplamak için "Kişisel Bilgi Forumu", "Danışmanlık Öz-Yeterlik Ölçeği", "Psikolojik Danışman Etkili Değerlendirme Ölçeği" ve "Schutte Duygusal Zeka Ölçeği" kullanılmıştır. Pearson korelasyon katsayısını belirlemek için Cronbach'ın alfa iç tutarlılık katsayısı, duygusal zeka düzeyi ile etkili psikolojik danışmanın nitelikleri ve kendine güven değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri için iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları: danışma etkinliği psikolojik danışma değişkenlerinin psikolojik ve öz-yeterlik inançları ve duygusal psikolojik danışma ve kendi kendine danışma ile ilgili psikolojik inançların nitelikleri incelenmiş ve güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Müdahale testleri için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Bu çalışmada, duygusal zekâ düzeyi ile psikolojik danışmanın etkin nitelikleri ile psikolojik danışmanın öz-yeterlik inançları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan, etkili danışmanlık nitelikleri, danışma öz-yeterlik inançları ile pozitif korelasyon göstermiştir. Ayrıca, bu çalışmada, psikolojik danışman derecelendirmelerinin duygusal zekâ düzeyi ile tamamlanmış psikolojik danışmanın öz-yeterlik inançları arasındaki ilişki üzerindeki aracı etkisi de dikkate alınmıştır.

2019 yılında Zehra Kılıç Özmen ve Yücel Kabapınar tarafından yazılan Rehberlik ve Psikolojik Danışma ve Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı Öğrencilerinin Mesleklerine Bakışları ve Meslekî Yeterlilik Durumları adlı makalede. Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğretmenleri, 21. yüzyıl becerilerine sahip öğrencileri eğitmede okul personelinin önemli bir üyesidir. Göreve hazırlanırken saha dışı randevu alan öğretmen adaylarının meslekleri ve mesleki yeterlilik durumlarına ilişkin görüşlerini dikkate almak önemlidir. Bu iş; Mesleğe ilişkin vizyonları ve mesleki yeterlilikleri ile ilgili 4. sınıf öğrenci değerlendirmelerini ve Pedagojik Eğitim Sertifika Programını ortaya koymak amacıyla danışmanlık yapılmıştır. Araştırmada, hem karma hem de nicel paralel desenler kullanılmıştır. Nitel çizimler, metaforlar ve açık sorular kullanarak nicel bir anket uygulanmıştır. Verilerin nicel analizi 96 öğrenciyle, nitel analiz 14 öğrenciyle yapılmıştır. Sonuçlara göre aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir. Psikolojik danışma 4. sınıf öğrencileri kariyerlerine Pedagojik Eğitim Sertifika Programındaki öğrencilere göre daha fazla değer vermektedir. 4. sınıf öğrencilerinin Psikolojik Danışma ve Psikolojik Danışma ve Pedagojik Eğitim Programındaki kariyer puanları ortalamanın üzerindedir ve farklı değildir. Metafor ve resim çizme sorunu, oryantasyon öğretmenin görev tanımına uygun bir çizgidir. Araştırmada öğrencilerin rehber öğretmene iş tanımından başka sorumluluklar verildiğini, kariyerlerine değer verilmediğini ve okuldaki rehber öğretmenle ilgili önyargıların olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır.

BÖLÜM III

3.YÖNTEM

Bu bölüm araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, geçerlilik ve güvenilirlik testleri kullanılarak verilerin analizi ve yorumlanmasını yer vermiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Danışma becerisi ve terapötik koşullar, danışman nitelikleri ve davranışları uyarlama çalışmaları sonunda değerlendirilmeleri yapılarak psikolojik danışman adaylarının son sınıfa geldiklerinde bu beceri ve niteliklerde ne kadar yetkin olduklarını saptamak amacı ile yürütülen bu çalışma nicel bir çalışma olup betimsel tarama modeli ile yürütülmüştür.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, KKTC’de bir vakıf üniversitesinde eğitim gören Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik öğrencileri kapsamaktadır.

Araştırma örnelemi, çalışmanın amacı doğrultusunda ölçüt örneklem yöntemi ile belirlenerek, KKTC’de bir vakıf üniversitesinde eğitim gören Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik son sınıf öğrencilerinden bireyle psikolojik danışma uygulama dersinde yer alan 153 öğrenciye ulaşılmıştır.

Örneğin, Araştırmacı tarafından araştırmaya konu olacak örnekleme belli bir ölçütün getirilmesiyle oluşur. Araştırmacı hangi tür birey ya da durumları çalışacağına karar verir ve ölçütü kendisi belirler. Mesela, 10 günden fazla devamsızlığı olan öğrenciler ya da dört yıllık fakülteleri beş veya altı yılda bitirenler bir ölçüt oluşturur (Büyüköztürk, 2013).

3.3. Veri Toplama Araçları

Danışman yeterlilik ölçeği – gözden geçirilmiş – (DYÖ-G) ile ilgili CACREP (Lambie, 2016) temel standartları kullanılarak oluşturulmuştur. Bu ölçek ilk olarak Avrupa’da Glenn W. Lambie tarafından düzenlenmiştir. Araştırma Türkçeye

uyarlama çalışması olduğundan Glenn W. Lambie tarafından geliştirilen ve orijinal hali İngilizce, Türkçe dil bilimcisi tarafından Türkçeye çevrilmiş ve sonrasında psikolojik danışman alanında Yrd. Doç. Dr. görevi yapan 5 uzman tarafından uygunluğu incelenmiştir. İnceleme sonrasında gerekli yapılması uygun görülen uzman ortak görüşleri doğrultusunda düzenlenmiş ve tekrardan dil bilimci tarafından İngilizceye çevrilerek, orijinal hali ile karşılaştırılıp tekrardan Türkçeye çevrilmiştir. Tekrardan uzman 5 psikolojik danışman tarafından kontrol edilip geçerlik çalışması tamamlanmıştır.

Bu araştırmada tercih edilen danışman yeterlilik ölçeği 5 li likert değerlendirme ölçeği ve 23 maddelik 2 faktörlü bir ölçektir. Birinci faktör danışma becerileri & terapötik koşulları adı altında 12 madde (1A-Sözel olmayan beceriler, 1B-teşvik ediciler,1C- sorular,1D- yansıtma açıklama,1E- duyguları yansıtma, 1F-yansıtma özetleme, 1G- ileri düzeyde yansıtma, 1H- yüzleştirme,1I- hedef belirleme, 1J-danışmanlığa odaklanma,1K- terapötik ortamı kolaylaştırırım ve 1L- terapötik ortamı kolaylaştırırım) kapsamında yer almaktadır. Diğer faktör maddeleri ise Danışmanlık Nitelikleri & Davranışları adı altında 11 madde (2A-profesyonel etik, 2B-profesyonel davranış, 2C- profesyonel & kişisel sınırlar, 2D- bilgi & kuram kurallarına saygı, 2E- kayıt tutma & görev tamamlama, 2F- danışmanlık ilişkisinde çok kültürlülükte yetkinlik, 2G- duygusal stabilize ve öz kontrol, 2H öğrenme ve gelişim motivasyonu/inisiyatif, 2I- geribildirime açık olma, 2J- esneklik & adapte olabilme ve 2K- uyumluluk & içtenlik) den oluşmaktadır.

Glenn W. Lambie tarafından ölçeğin orijinal hali için saptanan güvenirlilik katsayısı (Alpha değeri) 0,93'dür. Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlandığı bu çalışmada ise 21 kişilik ön çalışmada Alpha değeri 0,92 olarak saptanmıştır. Geçerlilik ve güvenirlilik çalışmalarından sonra ise 153 kişiye uygulanmış ve Alpha değeri 0,83 olarak bulunmuştur.

3.4. Cacrep 2016 Türkçe Ölçek Faktör Analizi

2016 yılında Glenn W. Lambie tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması yapılmış ve ölçek orijinalindeki yapının (yapı geçerliliği) doğrulanabilmesi adına faktör analizi yöntemine gidilmiştir.

3.4.1. Veri Setinin Faktör Analizine Uygunluğu

KMO and Bartlett's Test			
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklemin Uygunluğu Ölçümü			,877
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (X^2)		3541,244
	Serbestlik Derecesi (sd)		253
	P		,000

Tablo 3. 1: KMO and Bartlett's Testi

Faktör analizine uygunluk ölçmek için bazı ölçeklerde incelenmeli bunlardan biri ise matrix faktör analizi uygun olup olunmadığını bakılmalı olduğundan ilk olarak KMO 0 ile 1 arasında değer alır ve eğer $1.00 \leq KMO \leq 0.90$ analiz mükemmel, $0.89 \leq KMO \leq 0.80$ analiz çok iyi, $0.79 \leq KMO \leq 0.70$ analiz orta düzey, $0.69 \leq KMO \leq 0.60$ analiz zayıf, $0.59 \leq KMO$ analiz kötü sonuçlandı demektir. Bu sonuçlara göre yapılmış olan testler sonucu KMO değeri 0.87 olduğundan analiz çok iyi çıkmıştır. Bartlett testi ise approx 3541,244 ($p \leq 0,000$) hesaplanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu söyleyebiliriz (Henson ve Roberts, 2006).

3.4.2.Varimax Dikey Döndürme Faktör Analizi

Ölçekli birimlerin oluşturduğu yükleri anlaşılabilir faktörler haline getirmek için, dönme prosedürü olarak tanımlanan dönme işlemi uygulanmalıdır (Henson ve Roberts, 2006). Faktörler arasında bağımlılığın olmadığı durumlarda, dikey dönüş tercih edilir ve faktörler arasındaki bağımlılığın varsayıldığı durumlarda, kapsamlı dönüş yöntemleri tercih edilmelidir. Dikey rotasyon tekniklerinden biri olan "Varimax" en çok kullanılan rotasyon yöntemidir ve birçok istatistiksel analiz programına dahil edilmiştir.

Bileşen	İlk Özdeğerler		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1	11,157	48,510	48,510
2	3,768	16,383	64,893

Tablo 3.2. Varimax Faktör Analizi

Ölçeğin orijinalinde yer alan 2 faktörlük yapı doğrulanmış olup ölçek 2 faktörlü %64,9 açıklayabilme özelliğine sahip olduğu bulunmuştur.

3.4.3. Faktör Yükleri

	Faktör Yükleri	
	Bileşen	
	Danışman Becerileri & Terapötik Koşullar	Danışmanlık Nitelikleri & Davranışları
1J	0,893	
1A	0,865	
1L	0,845	
1B	0,829	
1K	0,814	
1H	0,805	-0,327
2A	0,785	-0,311
1F	0,779	
1I	0,755	-0,304
1G	0,732	
1E	0,637	-0,499
1D	0,63	
1C	0,426	0,322
2J		0,814
2E		0,812
2K		0,803
2C		0,802
2H		0,795
2D		0,773
2I		0,77
2B		0,74
2F		0,738
2G		0,642

Tablo 3.3. Faktör analizi orijinal

Madde faktör yük değerleri 0,30' un üzerinde olduğundan 2 faktörlük yapı doğrulanmıştır. Madde 2A (Profesyonel Etik) ise ölçek orijinalinden farklı faktöre yüklenmesinden dolayı çalışmadan çıkarılmıştır.(bkz. tablo 3.3)

Bileşen	İlk Özdeğerler		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1	10,546	47,935	47,935
2	3,692	16,781	64,716

Tablo 3.4. Faktör analizi 2

Madde 2A (Profesyonel Etik) çıkartılmış olup ölçek 2 faktörlü ve %64,7 açıklayabilme özelliğine sahip olmuştur.(bkz. tablo 3.4)

	Faktör Yükleri	
	Bileşen	
	Danışman Becerileri & Terapötik Koşullar	Danışmanlık Nitelikleri & Davranışları
1J	0,891	
1A	0,863	
1B	0,842	
1L	0,835	
1H	0,803	-0,332
1K	0,803	
1F	0,778	
1I	0,753	-0,308
1G	0,735	
1D	0,65	
1E	0,64	-0,501
1C	0,428	0,319
2J		0,815
2E		0,814
2C		0,804
2K		0,803
2H		0,797
2D		0,774
2I		0,772
2B		0,742
2F		0,74
2G		0,642

Tablo 3.5. Faktör analizi son hali

3.5. Güvenirlilik İşlemleri

İlk olarak ölçeğim güvenirlik saptanmak adına ön çalışma olarak alanında uzman 2 danışman 21 aynı danışman adayını değerlendirmiştir.

3.5.1 Danışman Yeterlilik Ölçeği Ön Çalışması ve Ölçüm Değişmezliği

21 Uygulama öğrencisinin bireyle psikolojik danışma uygulamaları dersi kapsamında çekmiş oldukları video kayıtları 2 farklı danışman tarafından, Danışman Yeterlilik Ölçeği standartlarına göre değerlendirilmiş ve ölçüm değişmezliğini saptamak adına korelasyon testi sonuçlarına bakılmıştır.

		DANISMAN_2	DANISMAN_1
DANISMAN_2	Pearson	1	,871**
	Korrelasyonu		
	Sig. (2-tailed)		0
	N	21	21
DANISMAN_1	Pearson	,871**	1
	Korrelasyonu		
	Sig. (2-tailed)	0	

Tablo 3.6. Danışman Yeterlilik ve ölçüm değişmezliğini Korrelasyon testi

Tablo 3.8' e göre danışmanlar arasındaki korelasyon değeri 0,871 (yüksek düzeyde pozitif yönlü) olarak bulunmuş ve ölçüm değişmezliği doğrulanmıştır.

3.5.2 Ön Çalışma ve Çalışma Geneline İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

21 kişilik ön çalışmanın güvenilir olup olmadığını saptamak adına Alpha değeri bulunmuştur. Ön çalışmada saptanan Alpha değeri 0,92. Ön çalışmada elde edilen

değerlerin ölçek güvenirliğini doğruladığından çalışma genişletilip 153 kişi kapsamında tekrarlanış ve Alpha değeri 0,82 olarak bulunmuştur(bkz.tablo3.6).

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach Alfa	N
,927	21
,817	153

Tablo 3.7. Güvenilirlik İstatistik

	Tanımlayıcı istatistik		
	Ortalama	Std. Sapma	N
DANISMAN_2	4,1542	,40897	21
DANISMAN_1	4,0281	,46859	21

Tablo 3.8. Tanımlayıcı İstatistik

BÖLÜM IV

4.BULGU VE YORUMLAR

Danışman yeterlilik ölçeği – gözden geçirilmiş – (DYÖ-G) ile ilgili CACREP (Lambie, 2016) temel standartları kullanılarak oluşturulmuştur. Bu ölçek için geçerlik ve güvenirlik analizleri SPSS 25.0 programı yardımıyla kullanılmıştır.

Birinci amacımız olan, araştırma Türkçeye uyarlama çalışması olduğundan Glenn W. Lambie tarafından geliştirilen ve orijinal hali İngilizce, Türkçe dil bilimcisi tarafından Türkçeye çevrilmiş ve sonrasında psikolojik danışman alanında Yrd. Doç. Dr. görevi yapan 5 uzman tarafından uygunluğu incelenmiştir. İnceleme sonrasında gerekli yapılması uygun görülen uzman ortak görüşleri doğrultusunda düzenlenmiş ve tekrardan dil bilimci tarafından İngilizceye çevrilerek, orijinal hali ile karşılaştırılıp tekrardan Türkçeye çevrilmiştir. Tekrardan uzman 5 psikolojik danışman tarafından kontrol edilip geçerlik çalışması tamamlanmıştır. Danışmanlık yerlilik ölçeği güvenirlik testi ilk önce 2 danışman tarafından değerlendirilip Alpha değeri 0,92 (N:21) , danışman aralarındaki ilişki korelasyon katsayısı ise 0,871 çıkmış ve yüksek derecede pozitif ilişki bulunmuştur. Bu sebeple çalışma genişletilip Alpha değeri 0,83 (N:153) bulunmuştur. Bunun yanında ölçeğin faktör yükleri hesaplanmış orijinal uyarlama ölçeğinin faktör yükü %64.89 çıkmıştır. Fakat Madde 2A (Profesyonel Etik) ise ölçek orijinalinden farklı faktöre yüklenmesinden dolayı çalışmadan çıkarılmıştır. Bu sebeple 2 faktörlü ve %64,7 açıklayabilme özelliğine sahip olmuştur.

İkinci amacımız KKTC’de bir vakıf üniversitesinde eğitim gören PDR son sınıf 153 öğrencilerinin mesleğe hazır olup olmadıklarını belirlemek amacıyla, her bir alt boyutunun ve ölçek genelinde aritmetik ortalamaları incelenmiştir. Bu araştırmada 5’li likert tipi değerlendirme hazırlanmış ve her bir beklenti seviyeleri için eşit puan ortalamaları bulunmuştur. Yorumlar yapılırken sonuçların 1,00-1,80 Aralığı “Zararlı”(Çok Düşük), 1,81-2,60 Aralığı “Beklentilerin Altında”(Düşük), 2,61-3,40 Aralığı “Beklentilere Yakın”(Orta) , 3,41-4,20 Aralığı “Beklentileri Karşılar”(İyi), 4,21-5,00 Aralığı “Beklentileri Aşar” (Çok İyi) olarak ilk önce 2 faktörlü

maddelerimizin ilk faktörü olan Danışma Becerileri & terapötik Koşulların maddeleri değerlendirilmiştir.

Danışman Becerileri & Terapötik Koşullar Alt Boyutuna İlişkin Danışan Görüşlerinin Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri;

Danışman Becerileri & Terapötik Koşullar	n	$\bar{X}$	ss	Beklenti düzeyi	Yorum
Sözel Olmayan Beceriler	150	4,2000	0,85137	Beklentileri Karşılar	İyi
Teşvik Ediciler	153	3,7451	0,88503	Beklentileri Karşılar	İyi
Sorular	153	3,7974	0,71044	Beklentileri Karşılar	İyi
Yansıtma Açıklama	153	3,7451	0,65423	Beklentileri Karşılar	İyi
Yansıtma Duyguları Yansıtma	153	3,3529	0,59017	Beklentilere Yakın	Orta
Yansıtma Özetleme	153	3,9150	0,84252	Beklentileri Karşılar	İyi
İleri Düzeyde Yansıtma	153	3,5359	0,93208	Beklentileri Karşılar	İyi
Yüzleştirme	150	3,3200	0,86171	Beklentilere Yakın	Orta
Hedef Belirleme	153	4,0000	0,97333	Beklentileri Karşılar	İyi
Danışmanlığa Odaklanma	153	4,3529	0,81492	Beklentilere Aşar	Çok iyi
Empati Özen Gösterme	153	4,1569	0,91851	Beklentileri Karşılar	İyi
Saygı İçten Samimi	153	4,2941	0,82623	Beklentilere Aşar	Çok İyi

Tablo 4.1. İlk Faktör için Madde Beklenti düzeyi

Yukarıdaki Tablo 4,1. bakıldığı zaman son sınıf öğrencilerin yansıtma, duyguları yansıtma ile yüzleştirme maddelerin beklenti düzeylerine bakıldığı zaman beklentiye yakın sonuç alınmış olup mesleğe orta düzeyde hazır oldukları tespit edilmiştir. Sözel olmayan beceriler, teşvik ediciler, sorular, yansıtma açıklama, yansıtma özetleme ve ileri düzeyde yansıtma maddelerin de ise beklenti düzeylerine bakıldığı zaman beklentileri karşıladıkları sonucu alınmış olup mesleğe iyi düzeyde

hazır oldukları yorumu yapılabilir. Danışmanlığa odaklanma ile saygı içten & samimi maddelerinde beklenti düzeyleri beklentileri aşar sonuçlanmış olup mesleğe çok iyi derecede hazır oldukları sonuçları alınmıştır.

Danışmanlık Nitelikleri & Davranışları Alt Boyutuna İlişkin Danışan Görüşlerinin Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Danışmanlık Nitelikleri & Davranışları	n	$\bar{X}$	ss	Beklenti düzeyi	Yorum
Profesyonel Davranış	153	4,5294	0,60761	Beklentilere Aşar	Çok İyi
Profesyonel Kişiler Sınırları	153	4,5686	0,57083	Beklentilere Aşar	Çok İyi
Bilgi Kurum Kurallarına Saygı	153	4,6601	0,54002	Beklentilere Aşar	Çok İyi
Kayıt Tutma Görev Tamamlama	153	4,5294	0,66943	Beklentilere Aşar	Çok İyi
Danışmanlık İlişkisinde Çok Kültürlülük Yetkinlik	153	4,4902	0,63988	Beklentilere Aşar	Çok İyi
Duygusal Stabilite ve Öz Kontrol	153	4,3333	0,78640	Beklentilere Aşar	Çok İyi
Öğrenme Gelişim Motivasyonu	153	4,5686	0,57083	Beklentilere Aşar	Çok İyi
Geri Bildirime Acık Olma	153	4,6275	0,56057	Beklentilere Aşar	Çok İyi
Esneklik Adapte Olabilme	153	4,4510	0,77749	Beklentilere Aşar	Çok İyi
Uyumluluk & İçtenlik	153	4,2354	0,57551	Beklentilere Aşar	Çok İyi

Tablo 4.2. İkinci Faktör için Madde Beklenti düzeyi

Tablo 4,2 belirtildiği gibi, araştırmanın 2 faktör alanı olan Danışmanlık nitelikleri & davranışları başlığı altındaki maddelerde bulunan Profesyonel Davranış, Profesyonel Kişiler Sınırları, Bilgi Kurum Kurallarına Saygı, Kayıt Tutma Görev Tamamlama, Danışmanlık İlişkisinde Çok Kültürlülük Yetkinlik, Duygusal Stabilite ve Öz Kontrol, Öğrenme Gelişim Motivasyonu, Geri Bildirime Acık Olma, Esneklik Adapte Olabilme ve Uyumluluk İçtenlik maddelerinde beklenti düzeylerine bakıldığı zaman beklentileri aşar sonucu alınmış olup mesleğe çok iyi düzeyde hazır oldukları yorumu yapılabilir.

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Danışman Yeterlilik Ölçeği Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti de bir vakıf üniversitesinde öğrenim gören Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü dördüncü sınıf 153 öğrenciye uygulanmıştır. 1.alt amaç adı altında danışman yeterlilik ölçeği orijinali İngilizce olduğundan 2 kez dil bilimci tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiş ve 5 uzman tarafından görüş ve onaydan geçmiştir. Türkçeye uyarlanmış olup, yapmış olduğum uyarlama çalışmasında Alpha değeri 0.927(N:21) idi ve 0.50 ile 1.00 arasında ve 1.00'a yakın olduğu için güvenilirlik için uygundur. Bu sebeple araştırmamızı genişletip 153 kişinin Alpha değeri ise 0,83 olarak bulunmuştur. Faktör analizinden sonra belirlenen faktör yük değerleri 0.30'dan büyük olduğu için iki faktörlü yapı doğrulanmıştır. Orijinal hali faktör yük değeri Kumulatif değeri %64.89 bulunmuştur. Fakat 2A maddesi ölçek orijinalinden farklı bir faktöre yüklendiği için çalışmadan çıkarılmıştır. Bu nedenle ölçeğin geçerliliği de sağlanmıştır kumulatif değeri ise %64,71. Bu sebeple Danışman Becerileri Ölçeği, danışman adaylarının becerilerini ölçmek için geçerli ve güvenilirdir diyebilmekteyiz.

Uygulama öğrencilerin bireyle psikolojik danışma uygulamaları dersi kapsamında çekmiş oldukları video kayıtları izlenip Danışman Yeterlilik Ölçeği standartlarına göre değerlendirilmiştir. Yapılan faktör yükü çalışması sonucunda kullanılan ölçekten 2A (Profesyonel Etik) maddesi çıkarıldığında ölçeğin daha uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 2A maddesi çıkarıldıktan sonra geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları tekrarlanmıştır. Çıkarılan 2A (Profesyonel Etik) maddesi ikinci faktör maddeleri yerine birinci faktör maddeleri ile daha uyumlu bulunmuştur.

Ölçeğin her bir maddesi standart sapma ve varyasyon değerleri olarak tek tek incelenmiştir. Tablo 4.1 (İlk Faktör İçin Madde Beklenti Düzeyi) 'de yer alan Sözel Olmayan Beceriler maddesinde 150 kişi için beklentileri karşılar/yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Teşvik ediciler maddesinde 153 kişi için beklentileri karşılar/yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Sorular maddesinde 153 kişi için

beklentileri karşılar/yetkinlik gösteri sonucuna ulaşılmıştır. Yansıtma& açıklama maddesinde 153 kişi için beklentileri karşılar/yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Yansıtma& duyguları yansıtma maddesinde 153 kişi için beklentilere yakın/yetkinleşmeye doğru gidiyor sonucuna ulaşılmıştır. Yansıtma& özetleme maddesinde 153 kişi için beklentileri karşılar/yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. İleri düzey yansıtma maddesinde 153 kişi için beklentileri karşılar/yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Yüzleştirme maddesinde 150 kişi için beklentilere yakın/yetkinleşmeye doğru gidiyor sonucuna ulaşılmıştır. Hedef belirleme maddesinde 153 kişi için beklentileri karşılar/yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Danışmanlığa odaklanma maddesinde 153 kişi için beklentileri aşar/yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Empati özen gösterme maddesinde 153 kişi için beklentileri karşılar/yetkinlik gösteri sonucuna ulaşılmıştır. Saygı, içten, samimi maddesinde 153 kişi için beklentileri aşar/yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.2 (İkinci Faktör İçin Madde Beklenti Düzeyi) ‘de yer alan profesyonel davranış maddesinde 153 kişi için beklentileri aşar /yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Profesyonel& kişisel sınırlar maddesinde 153 kişi için beklentileri aşar /yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Bilgi & kurum ve kurallarına saygı maddesinde 153 kişi için beklentileri aşar /yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Kayıt tutma & görev tamamlama maddesinde 153 kişi için beklentileri aşar /yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Danışmanlık ilişkisinde çok kültürlülükte yetkinlik maddesinde 153 kişi için beklentileri aşar /yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal stabilite ve öz kontrol maddesinde 153 kişi için beklentileri aşar /yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenme ve gelişim motivasyonu/insiyatif maddesinde 153 kişi için beklentileri aşar /yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Geribildirime açık olma maddesinde 153 kişi için beklentileri aşar /yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Esneklik& adapte olabilme maddesinde 153 kişi için beklentileri aşar /yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır. Uyumluluk & içtenlik maddesinde 153 kişi için beklentileri aşar /yetkinlik gösterir sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmadan elde edilen bulgular ışığında KKTC ‘de bir vakıf üniversitesinde öğrenim gören Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü son sınıf öğrencilerinin Danışman Yeterlilik Ölçeği Uyarlama Çalışması sonuçlarına göre mesleki yeterliliklerinin iyi ve çok iyi düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.2.TARTIŞMA

Yapmış olduğum Danışman Yeterlilik Ölçeği Türkçe Uyarlama Çalışması psikolojik danışman adaylarının meslekte yeterlilik gösterip göstermediklerini ölçmek amacıyla kullanabilir niteliktedir. Ayrıca yapılan uyarlama çalışması ileride ki uyarlama çalışmalarına da ışık tutacaktır. Literatürde danışmanlık ve yeterlilik ile ilgili çalışmaların sayıca az oluşu çalışmanın gerekliliğini desteklemektedir.

Yapılan başka uyarlama çalışmalarına bakacak olursak;

2012 de 32 maddelik danışmanlık yeterlilik ölçeğinin ilk nicel araştırması, 72.61'i açıklayan beş faktörlü bir model [mesleki davranışlar, profesyonel davranışlar, danışmanlık becerileri, değerlendirme ve uygulama ve mesleki eğilimler] tanımlanmış yapı geçerliğini (örn. Açımlayıcı faktör analizi) destekledi. İç tutarlılık güvenilirliği (Cronbach alfa, .933), ara güvenilirlik ($r = 0.570$) ve ölçüt ile ilişkili geçerlilik (denetçilerin uygulamalı ders notu ile son DYÖ puanı, $r = 0.407$, $p = 0.01$) (Swank ve diğerleri, 2012). Örneklem altı klinik süpervizörü ve 23 danışmanlık süpervizörünü içermektedir. Klinik süpervizörlerinde iki erkek (% 33,3) ve dört kadın (% 66,6) vardı. 23 denetimci katılımcının 19'u bireysel görüşmeye katılmayı kabul etti ve 12'si odak gruplarına katılmayı kabul etti. 12 odak grup denetimcisinden sekizi (% 66,7) bireysel görüşmelere katılmış ve dördü (% 33,3) bireysel görüşmelere katılmamıştır. Evren bakımından çok Kısıklı olmasından dolayı daha da genişletip tezimizde ise daha geniş kapsamlı maddelerimiz 23 olup örneklemimiz ise 153 kişiden oluşmuştur. Alpha değerimiz 0,82 faktör yük katsayımız 64,71 bulunmuştur ve her iki tez de mesleklerine ayrı ayrı yeterlilik göstermişlerdir.

Beceri Ölçeği kullanılmıştır. PDBÖ 5 faktör ve 37 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 6'lı derecelendirme ölçeği ile değerlendirilmekte olup (1) “kesinlikle katılmıyorum” ile (6) “kesinlikle katılıyorum” arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 37, en yüksek puan 222'dir ve yüksek puanlar yüksek düzeyde psikolojik danışma öz-yeterliliğine işaret etmektedir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek 5 alt boyuttan oluştuğu ve bu alt boyutların toplam varyansın % 45'ini açıkladığı görülmüştür. Bu beş faktör sırasıyla Temel Terapötik İletişim Becerileri, Analitik Beceriler, Zor Danışanlar ve Sosyokültürel Farklılıklar,

Psikolojik Danışma Sürecinde Nötr Olabilme ve Psikolojik Danışma Sürecini Yönetebilme olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin dil geçerliğine ilişkin yapılan çalışmalar İngilizce ve Türkçe formlardan alınan puanlara ilişkin korelasyon değerlerinin. 32 ile. 92 arasında değiştiğini ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. PDBÖ'nün Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise. 92 olarak hesaplanmıştır (Pamukçu, Demir, 2013).

5.3.Öneriler

Bu başlık altında danışman yeterlik ölçeği uyarlama çalışmasına ve ileride yapılacak olan uyarlama çalışmalarına yönelik öneriler bulunmaktadır.

5.3.1.Uygulamaya Yönelik Öneriler

- Psikoloji Danışman ve rehberlik bilimi, eğitiminin tek ve belirli bir müfredata göre verilmesi yerine, kariyer ve terapötik danışmalık tarzından farklı bilgilerden oluşan doktora ve yüksek lisans programlarıyla yapılandırılmasına geçilebilir.

5.3.2. İleri Araştırmalara Yönelik öneriler

- Danışman yeterlilik ölçeğimiz incelenmesi için daha genişletilebilir mesela 500 kişilik bir örneklem oluşturulabilir.
- Danışman yeterlilik ölçeğimiz incelenmesi için birden fazla üniversitede öğrenim gören öğrencilerle yapılabilir.
- Danışman yeterlilik ölçeğimiz incelenmesi için birden fazla aynı bölgede bulunan üniversitede öğrenim gören öğrencilerle yapılabilir.
- İleriki çalışmalarda gerekli yapı geçerliliği bulunmasında doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılabilir.

KAYNAKLAR

- Akbay, R ve İkiz, E. (2007). Psikolojik danışma ve rehberlikte çağdaş bir anlayış. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akkor, M., Ülkelerdeki, I. D. S. N. Ç., & Kampları, T. E. (2006). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkoyun, F. (1995). PDR’de ünvan ve program sorunu: Bir inceleme ve öneriler. Psikolojik
- Akkök, F. (1996). İlköğretimde sosyal becerilerin geliştirilmesi. İstanbul: MEB Yayınları.
- Akkök, F. & Watts, T. G. (2004). Meslekî bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri Türkiye
- Akkök, F. (2006). Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu Ankara: İŞKUR Dökümanları.
- Akkök, F. ve Watts, T. G. (2004). Mesleki bilgi, rehberlik hizmetleri Türkiye ülke raporu.
- Akkutay, U. (1996) Millî eğitimde yabancı uzman raporları Atatürk dönem . Avn Akyol
- Akyüz, Y. (1999).17. Yüzyıldan günümüze Türk eğitiminde başlıca düzenlemeler ve geliştirme çabaları (Genel Özellikler ve Doğrultular). Ankara, Millî Eğitim Dergisi
- Akyüz, Y. (2001). Başlangıçtan 2001’e Türk eğitim tarihi. İstanbul, Alfa Yayınları.
- Altay, H. & Atilla, S. (1972). Ankara rehberlik ve araştırma merkezi çalışmaları. Ankara.
- Altındağ, DT (2012). Suç ve işsizlik: Avrupa'dan kanıtlar. Hukuk ve İktisadın Uluslararası Değerlendirmesi , 32 (1), 145-157.

KAYNAKLAR (devam)

- Altıntaş, E. (2004).Çağdaş eğitim sisteminde öğrenci kişilik hizmetleri ve rehberlik. G.Can; (Ed.), Psikolojik danışma ve rehberlik (ss. 1-26). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- ARICIOĞLU, A. Y., & AKDUR, R. T. D. (2008). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek (Doctoral dissertation, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Disiplinlerarası Sosyal Psikiyatri Anabilim Dalı).
- Atalay, A.Ç. (2013). Mesleklerin ismini değiştirmek imajlarını değiştirmek için mi? (sekreterlik mesleği örneği).Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt.1304, ss.223-234, 2013 (Hakemli Üniversite Dergisi).
- Bacanlı F. (1996). Bir grup rehberliği programı ve uygulama kılavuzu. Ankara: MEB Talim
- Bacanlı, H. (1999). Sosyal beceri eğitimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bacanlı, H. (2012). Özellik Faktör Uyumlu Kuramlar. Binnur Yeşilyaprak (ed). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bandura, A. (1971). Vicarious and self-reinforcement processess. New York: Academic Press. Bandura, A. (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84, 191–215.
- Bandura, A. (1977b). Social learning theory. Englewood Cliffs: NJ: Prentice Hall.

KAYNAKLAR (devam)

- Bandura, A. (1980). Tests of the generality of self-efficacy theory. *Cognitive Therapy and Research*, 4(1), 39-66. 71
- Bandura, A. (1982). The assessment and predictive generality of self-percepts of efficacy. *Journal of Behavioural Therapy & Experimental Psychiatry*, 13(3), 195- 199.
- Bandura, A. (1982). İnsan kurumunda öz-yeterlik mekanizması. *Amerikalı psikolog*, 37 (2), 122.
- Bandura, A. (1983). Self-efficacy determinants of anticipated fears and calamities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 464-469.
- Bandura, A. (1983b). Self-evaluative and self-efficacy mechanism governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017-1028.
- Bandura, A. (1986a). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social & Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1991). Human agency: The rhetoric and the reality. *American Psychologist*, 46(2), 157-162.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1994). Sosyal bilişsel teori ve HIV enfeksiyonu üzerinde kontrol uygulaması. Olarak *AİDS Önlenmesi* (s. 25-59). Springer, Boston, MA.

KAYNAKLAR (devam)

- Bandura, A. (1995). Self-efficacy in changing societies. In Bandura, A. (ed.) Exercise of personal and collective efficacy in changing societies (pp. 1–45). New York: Cambridge University Pres.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman and Company. 72.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. Annual Review of Psychology, 52, 1-26
- Bandura, A.(1988). Organizational applications of social cognitive theory. Australian Journal of Management, 13(2), 275-302.
- Bektaş, Y . (2006). Kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri ve psikolojik danışman eğitimindeki yeri . Ege Eğitim Dergisi , 7 (1) , 43-59 .
- Büyüköztürk, Ş. (2013). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı [Data analysis manual for social sciences]. Ankara: Pegem Akademi.
- Crocker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Holt, Rinehart and Winston, 6277 Sea Harbor Drive, Orlando, FL 32887.
- Çapri, B , Demiröz, Z . (2016). Duygusal Zekâ Düzeyi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik İnançları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü . Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 12 (3) , 1037-1048 . Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2 (6), 1–21.
- Daniels, JA ve Larson, LM (2001). Performans geri bildiriminin danışmanlık özyeterliliği ve danışman kaygısı üzerindeki etkisi. *Danışman Eğitim ve Denetimi* , 41 (2), 120-130.

KAYNAKLAR (devam)

- Demir, A., Liu, E. W., & Sangiovanni-Vincentelli, A. L. (1996). Time-domain non-Monte Carlo noise simulation for nonlinear dynamic circuits with arbitrary excitations. *IEEE Transactions on Computer-Aided Design of Integrated Circuits and Systems*, 15(5), 493-505.
- Doğan, S. (2000). The historical development of counselling in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 22, 57-67. Ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole. *Educational Psychology*, 76 .
- DOĞANER, S., GÖRMÜŞ, M., & KILIÇ, M. Ö. (2020). SPORCU KİMLİĞİ İLE ÖZ YETERLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ. *Journal of International Social Research*, 69(1).
- Egan, G. (Eds.) (1997). Kişilerarası ilişkiler kurmada ve kişisel yardım hizmetini vermede sistematik bir model.
- Erci B . Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçe Versiyonunun Güvenilirlik ve Geçerliği. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2010; 58-63.
- Erkan, S. (1995). Kapsamlı Rehberlik Programları. *Milli Eğitim*, 128 , 38-43.
- Erkuş, A . (2012). Varolan Ölçek Geliştirme Yöntemleri ve Ölçme Kuramları Psikolojik Ölçek Geliştirmede Ne Kadar İşlevsel: Yeni Bir Öneri . *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology* , 3 (2) , 279-290 .
- Erkuş, A. (2007). “Ölçek Geliştirme Ve uyarlama Çalışmalarında Karşılaşılan sorunlar”. Mersin.
- Ersever, Ö . (2019). PSİKOLOJİK DANIŞMADA SÜPERVİZYON STANDARTLARI . *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)* , 26 (2) , 609-619 .

KAYNAKLAR (devam)

- Fenske, RH (1980). Kurumsal amaç ve hedeflerin belirlenmesi. Akademik yönetimin geliştirilmesi , 177-199.
- Fenske, RH (1989). Öğrenci hizmetlerinin tarihsel temelleri. Öğrenci hizmetleri: Meslek için bir el kitabı , 2 , 5-24.
- Gibson, S. & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. Journal
- Hackney, H. and Cormier, S. (2008). Psikolojik Danışmanlık ve Teknikleri: Psikolojik Yardım Süreci El Kitabı (T. Ergene, S. Aydemir Sevinç Ceviren). Ankara: Mentis Yayıncılık. (Orijinal eser 2005 yılında basılmıştır).
- Hackney, H. Ve Cormier, S. (2005). Psikolojik danışmanlık ilke ve teknikleri, psikolojik yardım süreci el kitabı. (Çev. T. Ergene). Ankara: Mentis
- Halmatov , S.(2014). “Türkiye’de Psikolojik Danışman ve Rehberliğin Gelişim Süreci” Erzurum , Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Heppner, PP ve Neal, GW (1983). Aynayı kaldırma: Yükseköğretimde danışmanlık merkezlerinin rolleri ve işlevleri üzerine araştırmalar. Danışmanlık Psikologu , 11 (1), 81-98.
- Kakmacı, K , Yenilmez, K , Kakmacı, Ö . (2008). İLKÖĞRETİM MATEMATİK ÖĞRETMENLİĞİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN ÖZ YETERLİLİK İNANÇ DÜZEYLERİ . Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , 9 (2) , 1-21 .

KAYNAKLAR (devam)

- Karaer, N. (2010). İlköğretim okullarındaki yönetici, sınıf ve psikolojik danışma ve rehber öğretmenlerin kaynaştırma adayı özel gereksinimli öğrencileri tanıma ve yönlendirme yeterliliklerinin incelenmesi (Gaziantep İli Örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Kılıç Özmen, Z , Kabapınar, Y . (2019). Rehberlik ve Psikolojik Danışma ve Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı Öğrencilerinin Mesleklerine Bakışları ve Meslekî Yeterlilik Durumları . Erciyes Journal of Education , 3 (1) , 37-67 .
- Knodler, LA, Noiva, R., Mehta, K., McCaffery, JM, Aley, SB, Svård, SG, ... & Gillin, FD (1999). Erken ayrılan protist Giardia lamblia'dan yeni protein-disülfür izomerazları. Biyolojik Kimya Dergisi , 274 (42), 29805-2981
- Korkut, F. (2004). Psikolojik Danışmanların Mesleği Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ilgili düşünceleri ve uygulamaları. Ankara.
- Kurtoğlu Erden, M , Seferoğlu, S . (2020). Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü Mezunları için Pedagojik Yeterlik Algısı Ölçeği . SDU International Journal of Educational Studies , 7 (1) , 45-59 .
- Kurtyılmaz, Y , Ergün Başak, B , Güler, D , Ülker Tümlü, G . (2019). ‘‘Psikolojik Danışman Adayının Danışanı Olmak’’: Danışanların Psikolojik Danışma Sürecindeki Deneyimleri . Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi , 9 (55) , 1137-1177 . Matbaası, Ankara. 1967.
- MEB (1974). Tebliğler Dergisi, sayı: 1805.
- MEB (1997). Tebliğler Dergisi, sayı: 2481.

KAYNAKLAR (devam)

- Meydan, B. (2014). “Psikolojik Danışman Adaylarına Psikolojik Danışma Becerilerinin Kazandırılması: Karşılaştırmalı Bir İnceleme”.
- Mor Dirlik, E , Koç, N . (2017). The Analysis of the Psychological Tests Using In Educational Institutions According To the Testing Standards . Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology , 8 (4) , 453-468 .
- Nazlı, S. (2016). Kapsamlı gelişimsel rehberlik programları (5. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Niles, G. S. ve Bowlsbey, J. H. (2013). 21.yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri. (çeviri editörü: F.Korkut-Owen). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Niles, S. G., Herr, E. L., & Hartung, P. J. (2002). *Adult career concerns in contemporary society*. In S. G. Niles (Ed.), *Adult career development: Concepts, issues and practices* (p. 2–18). National Career Development Association. Nobel Yayın Dağıtım.
- Özgüven, İ. E. (2005). Bireyi Tanıma Teknikleri (7. baskı). Ankara: PDREM Yayınları.
- Özgüven, İ. E. (2005). Bireyi tanıma teknikleri.(s. 125). Ankara: PDREM yayınları.
- Pamukçu, B , Demir, A . (2013). Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu’nun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması . Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi , 4 (40) .
- Pişkin, M. (2006). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin dünü, bugünü ve yarını. M.Hesapcıoğlu, ve A. Durmuş (Ed.) Türkiye’de eğitim bilimleri: Bir bilanço denemesi kitabı içinde. Ankara: Nobel.

KAYNAKLAR (devam)

- Rowbotham M, Schmitz GS.(2013). Development and Validation of a Student Self-efficacy Scale, Journal of Nursing & Care;2(1).
- Schmidt, MG (1996). Taraflar önemli olduğunda: Partizan etkisinin kamu politikası üzerindeki olasılık ve sınırlarının gözden geçirilmesi. Avrupa Siyasi Araştırmalar Dergisi , 30 (2), 155-183.
- Senemoğlu, N. (1997). Gelişim öğrenme ve öğretim. Ankara: Ertem Matbaacılık.
- Sevimli, N. E., & Aydın, E. (2017). İstatistik Öz Yeterlilik İnanç Ölçeğinin Türkiye Örneklemine Uyarlanması. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama, 8(16), 44-57.
- Swank, JM, Robinson, ME ve Ohrt, JH (2012). Fedakarlık tezahürü: Birleşik Krallık'taki danışmanlık öğrencileri arasındaki algılamalar. Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Araştırmaları , 12 (1), 63-70.
- Tan, H. (2000). Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Teori ve Uygulama (3. baskı). İstanbul: M. E. Basımevi.Terbiye Kurulu Başkanlığı Yayınları.ülke raporu. Milli Eğitim Basımevi: Ankara.
- Tan, H. (2011). Psikolojik danışma ve rehberlik: Teori ve uygulama. Alkım Yayınevi.
- ULU ERCAN, E. (2019). Yükseköğretimde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerine Genel Bir Bakış. Buca Faculty of Education Journal, (47).
- Ültanır, E. (2000). Okul psikologluğu ve okul psikolojik danışmanlığı meslekleri: Karşılaştırmalı bir çalışma. Milli Eğitim Dergisi, 148.
- Whiston, S. C. (2008). Principles and applications of assessment in counseling (3rd
- Yalçın, İ . (2006). Counselor in the 21st Century . Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES) , 39 (1) , 117-133 .

KAYNAKLAR (devam)

- Yeşilyaprak, B. & Eskisu, M. (2013). “Reflection on career counseling in Turkey: From past to future” International Psychological Applications Conference and Trends, (26 to 28 April), Madrid, Spain.
- Yeşilyaprak, B. (1997). Mesleki Gelişim Süreci Açısından Temel Eğitim Dönemi. III. Ulusal PDR Kongresi Bildiriler Kitabı (s. 97-104). Adana: Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2003). Eğitimde rehberlik hizmetleri: Gelişimsel yaklaşım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (2009). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanının geleceği: Yeni açılımlar ve öngörüler,
- Yeşilyaprak, B., Güngör, A. ve Kurç, G. (1995). Eğitsel ve Mesleki Rehberlik. Ankara: Varan Matbaası.
- Yildirim, F., & İlhan, I. Ö. (2010). The validity and reliability of the general self-efficacy scale-Turkish form. Turk Psikiyatri Dergisi, 21(4), 301.

EKLER

Ek-1: Part I: Counseling Skills & Therapeutic Conditions

#	Primary Counseling Skill(s)	Specific Counseling Skills and Therapeutic Conditions Descriptors	Exceeds Expectations / Demonstrates Competencies -5	Meets Expectations / Demonstrates Competencies -4	Near Expectations / Developing towards Competencies -3	Below Expectations / Unacceptable -2	Harmful -1
1.A	Nonverbal Skills	Includes Body Position, Eye Contact, Posture, Distance from Client, Voice Tone, Rate of Speech, Use of silence, etc. <i>(attuned to the emotional state and cultural norms of the clients)</i>	Demonstrates effective nonverbal communication skills, conveying connectedness & empathy (85%).	Demonstrates effective nonverbal communication skills for the majority of counseling sessions (70%).	Demonstrates inconsistency in his or her nonverbal communication skills.	Demonstrates limited nonverbal communication skills.	Demonstrates poor nonverbal communication skills, such as ignores client &/or gives judgmental looks.
1.B	Encouragers	Includes Minimal Encouragers & Door Openers such as “Tell me more about...”, “Hmm”	Demonstrates appropriate use of encouragers, which supports development of a therapeutic relationship (85%).	Demonstrates appropriate use of encouragers for the majority of counseling sessions, which supports development of a therapeutic relationship (70%).	Demonstrates inconsistency in his or her use of appropriate encouragers.	Demonstrates limited ability to use appropriate encouragers.	Demonstrates poor ability to use appropriate encouragers, such as using skills in a judgmental manner.
1.C	Questions	Use of Appropriate Open & Closed Questioning (e.g., avoidance of double questions)	Demonstrates appropriate use of open & close-ended questions, with an emphasis on open-ended question (85%).	Demonstrates appropriate use of open & close-ended questions for the majority of counseling sessions (70%).	Demonstrates inconsistency in using open-ended questions & may use closed questions for prolonged periods.	Demonstrates limited ability to use open-ended questions with restricted effectiveness.	Demonstrates poor ability to use open-ended questions, such as questions tend to confuse clients or restrict the counseling process.
1.D	Reflecting ^a Paraphrasing	Basic Reflection of Content – Paraphrasing <i>(With couples and families, paraphrasing the different clients’ multiple perspectives)</i>	Demonstrates appropriate use of paraphrasing as a primary therapeutic approach (85%).	Demonstrates appropriate use of paraphrasing (majority of counseling sessions; 70%).	Demonstrates paraphrasing inconsistently & inaccurately or mechanical or parroted responses.	Demonstrates limited proficiency in paraphrasing or is often inaccurate.	Demonstrates poor ability to paraphrase, such as being judgmental &/or dismissive.

1.E	Reflecting ^b <i>Reflection of Feelings</i>	Reflection of Feelings (<i>With couples and families, reflection of each clients' feelings</i>)	Demonstrates appropriate use of reflection of feelings as a primary approach (85%).	Demonstrates appropriate use of reflection of feelings (majority of counseling sessions; 70%).	Demonstrates reflection of feelings inconsistently & is <i>not</i> matching the client.	Demonstrates limited proficiency in reflecting feelings &/or is often inaccurate.	Demonstrates poor ability to reflective feelings, such as being judgmental &/or dismissive.
1.F	Reflecting ^c <i>Summarizing</i>	Summarizing content, feelings, behaviors, & future plans (<i>With couples and families, summarizing relational patterns of interaction</i>)	Demonstrates consistent ability to use summarization to include content, feelings, behaviors, and future plans (85%).	Demonstrates ability to appropriately use summarization to include content, feelings, behaviors, and future plans (majority of counseling sessions; 70%).	Demonstrates inconsistent & inaccurate ability to use summarization.	Demonstrates limited ability to use summarization (e.g., summary suggests counselor did <i>not</i> understand clients or is overly focused on content rather than process).	Demonstrates poor ability to summarize, such as being judgmental &/or dismissive.
1.G	Advanced Reflection <i>(Meaning)</i>	Advanced Reflection of Meaning, including Values and Core Beliefs (<i>taking counseling to a deeper level</i>)	Demonstrates consistent use of advanced reflection & promotes discussions of greater depth during counseling sessions (85%).	Demonstrates ability to appropriately use advanced reflection, supporting increased exploration in session (majority of counseling sessions; 70%).	Demonstrates inconsistent & inaccurate ability to use advanced reflection. Counseling sessions appear superficial.	Demonstrates limited ability to use advanced reflection &/or switches topics in counseling often.	Demonstrates poor ability to use advanced reflection, such as being judgmental &/or dismissive.

1.H	Confrontation	Counselor challenges clients to recognize & evaluate inconsistencies.	Demonstrates the ability to challenge clients through verbalizing inconsistencies & discrepancies in the clients' words &/or actions in a supportive fashion. Balance of challenge & support (85%).	Demonstrates the ability to challenge clients through verbalizing inconsistencies & discrepancies in the clients' words &/or actions in a supportive fashion (can confront, but hesitant) or was <i>not</i> needed; therefore, appropriately <i>not</i> used (majority of counseling sessions; 70%).	Demonstrates inconsistent ability to challenge clients through verbalizing inconsistencies & discrepancies in clients' words &/or actions in a supportive fashion. Used minimally/missed opportunity.	Demonstrates limited ability to challenge clients through verbalizing discrepancies in the client's words &/or actions in a supportive & caring fashion, &/or skill is lacking.	Demonstrates poor ability to use confrontation, such as degrading client, harsh, judgmental, &/or aggressive.
1.I	Goal Setting	Counselor collaborates with clients to establish realistic, appropriate, & attainable therapeutic goals <i>(With couples and families, goal setting supports clients in establishing common therapeutic goals)</i>	Demonstrates consistent ability to establish collaborative & appropriate therapeutic goals with clients (85%).	Demonstrates ability to establish collaborative & appropriate therapeutic goals with client (majority of counseling sessions; 70%).	Demonstrates inconsistent ability to establish collaborative & appropriate therapeutic goals with clients.	Demonstrates limited ability to establish collaborative, appropriate therapeutic goals with clients.	Demonstrates poor ability to develop collaborative therapeutic goals, such as identifying unattainable goals, and agreeing with goals that may be harmful to the clients.

1. J	Focus of Counseling	Counselor focuses (or refocuses) clients on their therapeutic goals (i.e., <i>purposeful counseling</i>)	Demonstrates consistent ability to focus &/or refocus counseling on clients' goal attainment (85%).	Demonstrates ability to focus &/or refocus counseling on clients' goal attainment (majority of counseling sessions; 70%).	Demonstrates inconsistent ability to focus &/or refocus counseling on clients' therapeutic goal attainment.	Demonstrates limited ability to focus &/or refocus counseling on clients' therapeutic goal attainment.	Demonstrates poor ability to maintain focus in counseling, such as counseling moves focus away from clients' goals
1.K	Facilitate Therapeutic Environment _a : <i>Empathy & Caring</i>	Expresses accurate empathy & care. Counselor is "present" and open to clients. (includes <i>immediacy and concreteness</i>)	Demonstrates consistent ability to be empathic & uses appropriate responses (85%).	Demonstrates ability to be empathic & uses appropriate responses (majority of counseling sessions; 70%).	Demonstrates inconsistent ability to be empathic &/or use appropriate responses.	Demonstrates limited ability to be empathic &/or uses appropriate responses.	Demonstrates poor ability to be empathic & caring, such as creating an unsafe space for clients.
1.L	Facilitate Therapeutic Environment _b : <i>Respect & Compassion</i>	Counselor expresses appropriate respect & compassion for clients	Demonstrates consistent ability to be respectful, accepting, & compassionate with clients (85%).	Demonstrates ability to be respectful, accepting, & compassionate with clients (majority of counseling sessions; 70%).	Demonstrates inconsistent ability to be respectful, accepting, & compassionate with clients.	Demonstrates limited ability to be respectful, accepting, &/or compassionate with clients.	Demonstrates poor ability to be respectful & compassionate with clients, such as having conditional respect.

Ek-2 :Part 2: Counseling Dispositions & Behaviors

#	Primary Counseling Dispositions & Behaviors	Specific Counseling Disposition & Behavior Descriptors	Exceeds Expectations / Demonstrates Competencies -5	Meets Expectations / Demonstrates Competencies -4	Near Expectations / Developing towards Competencies -3	Below Expectations / Unacceptable -2	Harmful -1
2A	Professional Ethics	Adheres to the ethical guidelines of the ACA, ASCA, IAMFC, APA, & NBCC; including practices within competencies.	Demonstrates consistent & advanced (<i>i.e., exploration & deliberation</i>) ethical behavior & judgments.	Demonstrates consistent ethical behavior & judgments.	Demonstrates ethical behavior & judgments, but on a concrete level with a basic ethical decision-making process.	Demonstrates limited ethical behavior & judgment, and a limited ethical decision-making process.	Demonstrates poor ethical behavior & judgment, such as violating the ethical codes &/or makes poor decisions
2B	Professional Behavior	Behaves in a professional manner towards supervisors, peers, & clients (e.g., emotional regulation). Is respectful and appreciative to the culture of colleagues and is able to effectively collaborate with others.	Demonstrates consistent & advanced respectfulness and thoughtfulness, & appropriate within <i>all</i> professional interactions.	Demonstrates consistent respectfulness and thoughtfulness, & appropriate within <i>all</i> professional interactions.	Demonstrates inconsistent respectfulness and thoughtfulness, & appropriate within professional interactions.	Demonstrates limited respectfulness and thoughtfulness & acts inappropriate within some professional interactions.	Demonstrates poor professional behavior, such as repeatedly being disrespectful of others &/or impedes the professional atmosphere of the counseling setting / course.
2C	Professional & Personal Boundaries	Maintains appropriate boundaries with supervisors, peers, & clients.	Demonstrates consistent & strong appropriate boundaries with supervisors, peers, & clients.	Demonstrates consistent appropriate boundaries with supervisors, peers, & clients.	Demonstrates appropriate boundaries inconsistently with supervisors, peers, & clients.	Demonstrates inappropriate boundaries with supervisors, peers, & clients.	Demonstrates poor boundaries with supervisors, peers, & clients; such as engaging in dual relationships.

2D	Knowledge & Adherence to Site and Course Policies	Demonstrates an understanding & appreciation for <i>all</i> counseling site and course policies & procedures.	Demonstrates consistent adherence to <i>all</i> counseling site and course policies & procedures, including strong attendance and engagement.	Demonstrates adherence to most counseling site and course policies & procedures, including strong attendance and engagement.	Demonstrates inconsistent adherence to counseling site and course policies & procedures, including attendance and engagement.	Demonstrates limited adherence to counseling site and course policies & procedures, including attendance and engagement.	Demonstrates poor adherence to counseling site and course policies, such as failing to adhere to policies after discussing with supervisor / instructor.
2E	Record Keeping & Task Completion	Completes <i>all</i> weekly record keeping & tasks correctly & promptly (e.g., case notes, psychosocial reports, treatment plans, supervisory report).	Completes <i>all</i> required record keeping, documentation, and assigned tasks in a thorough, timely, & comprehensive fashion.	Completes <i>all</i> required record keeping, documentation, and tasks in a competent & timely fashion.	Completes <i>all</i> required record keeping, documentation, and tasks, but in an inconsistent & questionable fashion.	Completes required record keeping, documentation, and tasks inconsistently & in a poor fashion.	Failure to complete paperwork &/or tasks by specified deadline.
2F	Multicultural Competence in Counseling Relationship	Demonstrates respect for culture (e.g., race, ethnicity, gender, spirituality, religion, sexual orientation, disability, social class, etc.) and awareness of and responsiveness to ways in which culture interacts with the counseling relationship.	Demonstrates consistent & advanced multicultural competencies (knowledge, self-awareness, appreciation, & skills) in interactions with clients.	Demonstrates multicultural competencies (knowledge, self-awareness, appreciation, & skills) in interactions with clients.	Demonstrates inconsistent multicultural competencies (knowledge, self-awareness, appreciation, & skills) in interactions with clients.	Demonstrates limited multicultural competencies (knowledge, self-awareness, appreciation, & skills) in interactions with clients.	Demonstrates poor multicultural competencies, such as being disrespectful, dismissive, and defensive regarding the significance of culture in the counseling relationship.

2G	Emotional Stability & Self-control	Demonstrates self-awareness and emotional stability (i.e., congruence between mood & affect) & self-control (i.e., impulse control) in relationships with clients.	Demonstrates consistent emotional stability & appropriateness in interpersonal interactions with clients.	Demonstrates emotional stability & appropriateness in interpersonal interactions with clients.	Demonstrates inconsistent emotional stability & appropriateness in interpersonal interactions with clients.	Demonstrates limited emotional stability & appropriateness in interpersonal interactions with clients.	Demonstrates poor emotional stability & appropriateness in interpersonal interactions with client, such as having high levels of emotional reactants with clients.
2H	Motivated to Learn & Grow / Initiative	Demonstrates engagement in learning & development of his or her counseling competencies.	Demonstrates consistent and strong engagement in promoting his or her professional and personal growth & development.	Demonstrates consistent engagement in promoting his or her professional and personal growth & development.	Demonstrates inconsistent engagement in promoting his or her professional and personal growth & development.	Demonstrates limited engagement in promoting his or her professional and personal growth & development.	Demonstrates poor engagement in promoting his or her professional and personal growth & development, such as expressing lack of appreciation for profession &/or apathy to learning.
2I	Openness to Feedback	Responds non-defensively & alters behavior in accordance with supervisory &/or instructor feedback.	Demonstrates consistent and strong openness to supervisory &/or instructor feedback & implements suggested changes.	Demonstrates consistent openness to supervisory &/or instructor feedback & implements suggested changes.	Demonstrates openness to supervisory &/or instructor feedback; however, does not implement suggested changes.	Demonstrates a lack of openness to supervisory &/or instructor feedback & does not implement suggested changes.	Demonstrates no openness to supervisory &/or instructor feedback & is defensive &/or dismissive when given feedback.

2J	Flexibility & Adaptability	Demonstrates ability to adapt to changing circumstance, unexpected events, & new situations.	Demonstrates consistent and strong ability to adapt & “reads-&-flexes” appropriately.	Demonstrates consistent ability to adapt & “reads-&-flexes” appropriately.	Demonstrated an inconsistent ability to adapt & flex to his or her clients’ diverse changing needs.	Demonstrates a limited ability to adapt & flex to his or her clients’ diverse changing needs.	Demonstrates a poor ability to adapt to his or her clients’ diverse changing needs, such as being rigid in work with clients.
2K	Congruence & Genuineness	Demonstrates ability to be present and “be true to oneself”	Demonstrates consistent and strong ability to be genuine & accepting of self & others.	Demonstrates consistent ability to be genuine & accepting of self & others.	Demonstrates inconsistent ability to be genuine & accepting of self & others.	Demonstrates a limited ability to be genuine & accepting of self & others (incongruent).	Demonstrates a poor ability to be genuine & accepting of self & others, such as being disingenuous.

Ek-3 Part I: Danışma Becerileri & Terapötik Koşullar

#	Temel Danışma Becerileri	Özel Danışma Becerileri ve Terapötik Koşullar Tanımlayıcıları	Beklentileri Aşar / Yetkinlik Gösterir -5	Beklentileri Karşılar / Yetkinlik Gösterir -4	Beklentilere Yakın / Yetkinleşme ye Doğru Gidiyor -3	Beklentilerin Altında / Kabul Edilemez -2	Zararlı -1
1.A	Sözel Olmayan Beceriler	Bedensel Pozisyon, Göz Teması, Duruş, Danışana Mesafe, Ses Tonu, Konuşma Hızı, Sessizliği Kullanma vb. kapsar (<i>Danışanların duygusal durumları ve kültürel normlarına uyum sağlama</i>)	Bağlantılı (ilişkili) ve empatik tepki verecek şekilde etkili sözsüz iletişim becerileri gösterir (85%).	Danışmanlık seanslarının çoğunda etkili, sözsüz iletişim becerileri gösterir (70%)	Sözsüz iletişim becerilerinde tutarsızlık gösterir.	Sınırlı sözsüz iletişim becerileri gösterir.	Danışanı ihmal etme &/veya yargılayıcı bakışlarla zayıf, sözsüz iletişim becerileri gösterir.
1.B	Teşvik ediciler	“.... konusunda biraz daha bilgi verebilir misin”, “Hımm” gibi minimal cesaretlendirme / Kapı Aralayıcı becerileri kapsar	Terapötik bir ilişkinin gelişimini destekleyen cesaretlendirici yaklaşımların uygun kullanımını gösterir (85%).	Danışma seanslarının çoğunda, terapötik bir ilişkinin gelişmesini destekleyen, cesaretlendirici yaklaşımların uygun kullanımını gösterir. -70%	Cesaretlendirici yaklaşımların kullanımında tutarsızlık gösterir.	Cesaretlendirici yaklaşımların kullanımında sınırlı beceri gösterir.	Becerileri yargıya varma gibi konularda, uygun cesaretlendirici yaklaşımların kullanımında zayıf beceri gösterir.
1.C	Sorular	Uygun Açık / Kapalı Soru Teknikleri Kullanımı (<i>örneğin, iki soru birden sormaktan kaçınma</i>)	Açık uçlu sorulara önem vererek, açık uçlu soruları uygun biçimde kullandığını gösterir. (85%).	Danışma seanslarının çoğunda, açık uçlu soruları uygun biçimde kullandığını gösterir (70%).	Açık sorular kullanmada tutarsızlık gösterip uzun süreler kesin sorular kullanabilir.	Açık uçlu soruların etkisi düşük, sınırlı kullanımını gösterir.	Açık uçlu sorular kullanmada düşük beceri gösterip danışanın kafasını karıştıracak veya danışma sürecini sınırlandıracak sorular sorar.

1.D	Yansıtma _a Açıklama	İçeriğin Temel Yansıtılması– Kendi Sözcükleriyle Açıklama (Çift, ailele veya farklı danışanların ifadelerini veya bakış açılarını, danışmanın kendi sözcükleriyle açıklaması)	Ana terapötik araç olarak, söylenenleri, kendi sözcükleriyle uygun biçimde ifade edebildiğini gösterir (85%).	Söylenenleri, kendi sözcükleriyle uygun biçimde ifade edebildiğini gösterir (danışma seanslarının çoğunda; 70%).	Söylenenleri, kendi sözcükleriyle uygun biçimde ifade edebilmede tutarsız ve ve hatalıdır veya bunu mekanik tarzda veya suistimal edilmiş gibi yapar.	Söylenenleri, kendi sözcükleriyle uygun biçimde ifade edebilmede sınırlı beceri gösterir veya sık sık yanlış ifade eder.	Yargılayıcı ve / veya küçümseyici tavırlarla, söylenenleri, kendi sözcükleriyle uygun biçimde ifade edebilmede zayıf beceri gösterir.
1.E	Yansıtma _b Duyguları yansıtma	Duyguların Yansıtılması (Çift, aile, veya farklı danışanların duygularını yansıtarak)	Esas yaklaşım olarak duyguları yansıtma becerisini iyi kullandığını gösterir (85%).	Duyguları yansıtma becerisini uygun kullanabildiğini gösterir (danışma seanslarının çoğunda; 70%).	Duyguların yansıtılmasında tutarsızlık gösterir ve danışana uygun olmayan bir danışman görüntüsü verir.	Duyguların yansıtılmasında sınırlı beceri gösterir ve/veya sık sık doğru olmaktan uzak düşer.	Yargılayıcı ve / veya küçümseyici tavırlarla, yansıtılan duygulara karşı zayıf beceri gösterir.
1.F	Yansıtma _c Özetleme	İçeriği, duyguları, davranışları ve gelecek planlarını özetleme (Çiftler ve ailelerle, etkileşimin ilişkisel modellerini özetleme)	Tutarlı olarak, içerik, duygular, davranışlar ve geleceğe ilişkin planları içeren özetleme becerisi gösterir (85%).	Tutarlı olarak, içerik, duygular, davranışlar ve geleceğe ilişkin planları içeren özetleme becerisi gösterir (danışma seanslarının çoğunda; 70%).	Özetleme becerisi tutarsız olup yanlışlar yapar.	Özetlemede sınırlı beceri gösterir (ör., özet danışmanın danışanları anlamadığı veya süreç yerine ağırlıkla içerik üzerinde odaklandığını gösterir).	Yargılayıcı ve / veya küçümseyici tavırlarla, özetlemede zayıf beceri gösterir.
1.G	İleri Düzeyde Yansıtma (Anlam)	Değerleri ve temel inançları kapsayacak biçimde anlamın yansıtılması. (danışmanlığı daha üst düzeylere taşıma)	Danışma seansları sırasında ileri düzeyde yansıtma teknikleri kullanıp derinliği olan tartışmaları öne çıkarır (85%)ç.	İleri düzeyde yansıtmanın uygun kullanımını sergileyerek daha fazla araştırma ve keşfi destekler (danışma seanslarının çoğunda; 70%).	İleri düzeyde yansıtma kullanımında tutarsız ve yanlış yapıcı beceri gösterir. Danışma seansları yüzeysel bir görünüm arz eder.	Danışma seanslarında ileri düzeyde yansıtma kullanımında sınırlı bir beceri gösterir ve/veya sık sık konudan konuya atlar.	Yargılayıcı ve/veya küçümseyici olma gibi, ileri düzeyde yansıtma kullanımında zayıf bir beceri gösterir.

1.H	Yüzleştirme	Tutarsızlıkları açığa çıkarıp değerlendirmek için danışanı zorlar.	Danışanların ifadelerindeki ve/veya eylemlerindeki tutarsızlıkları ve çelişkili ifadeleri destekleyici bir tarzda sorgulama becerisi gösterir. Sorgulama ve destek arasındaki denge (85%).	Danışanların ifadelerindeki ve/veya eylemlerindeki tutarsızlıkları ve çelişkili ifadeleri destekleyici bir tarzda sorgulama becerisi gösterir (sorgulayabilir ama çekingendir) veya gereksizdir bu nedenle kullanılmaması uygundur (danışma seanslarının çoğunda; 70%).	Danışanların ifadelerindeki ve/veya eylemlerindeki tutarsızlıkları destekleyici bir üslupla sorgulama becerisinde tutarsızlık gösterir. Fırsatları asgari düzeyde değerlendirdi/değerlendiremedi.	Danışanların ifadelerindeki ve/veya eylemlerindeki tutarsızlıkları destekleyici ve özen göstererek sorgulamada sınırlı bir beceri gösterir ve/veya beceri eksikliği var.	Karşı çıkma becerileri zayıftır; danışanları aşağılamak, sert, yargılayıcı ve/veya agresif davranmak gibi.
1.I	Hedef Belirleme (Amaç Oluşturma)	Gerçekçi, uygun & başarılı/terapötik hedefler oluşturmak için danışman danışanlarla işbirliği yapar. <i>(Çift, aile veya diğer danışmanlıklarda hedef belirleme (amaç oluşturma) danışan/ları ortak terapötik hedef oluşturmada destekler)</i>	Danışanlarla işbirliği içerisinde, uygun terapötik hedefler saptamada beceri gösterir (85%).	Danışanlarla işbirliği içerisinde ve uygun terapötik hedefler saptama becerisi gösterir (danışma seanslarının çoğunda; 70%).	Danışanlarla işbirliği içerisinde ve uygun terapötik hedefler saptama becerisinde tutarsızlıklar gösterir.	Danışanlarla işbirliği içerisinde ve uygun terapötik hedefler saptama sınırlı becerisi gösterir.	Danışanlarla işbirliği içerisinde terapötik hedefler saptamada ulaşılamayacak hedefler belirleme ve danışana zararı olabilecek hedefleri kabul etme gibi zayıf beceri gösterir.
1.J	Danışmanlığa Odaklanma	Danışman danışanları terapötik hedeflerine odaklar (veya yeniden odaklar) <i>(yani, amaçlı danışmanlık)</i>	Danışanın hedeflere ulaşması üzerinde odaklanma ve/veya yeniden odaklanmada istikrarlı bir beceri gösterir (85%).	Danışanın hedeflere ulaşması üzerinde odaklanma ve/veya yeniden odaklanmada beceri gösterir (danışma seanslarının çoğunda; 70%).	Danışmayı danışanın hedeflere ulaşması üzerinde odaklama ve/veya yeniden odaklamada tutarsız bir beceri gösterir.	Danışmayı danışanın terapötik hedeflere ulaşması üzerinde odaklama ve/veya yeniden odaklamada sınırlı bir beceri gösterir.	Danışmada odaklanmayı sürdürebilme de zayıf bir beceri gösterir, öyle ki, danışma odak noktasını danışanın hedeflerinde başka yönlere götürür.

1.K	Terapötik Ortamı Kolaylaştırma _a : Empati & Özen Gösterme	Doğru empati ve özeni gösterir. Danışman “hazır bulunma (orada olma)” ve danışanlara açıktır. (aciliyet ve somutluk içerir)	Empatik olmada tutarlı bir beceri gösterir ve uygun yanıtlar verir (85%).	Empatik olmada beceri gösterir ve uygun yanıtlar verir (danışma seanslarının çoğunda; 70%).	Empatik olmada ve/veya uygun yanıtlar vermede tutarsız gösterir.	Empatik olmada ve/veya uygun yanıtlar vermede sınırlı bir beceri gösterir.	Empatik ve sevecen olmada, danışanlar için güven duygusunda n yoksun bir alan yaratma gibi, zayıf bir beceri gösterir.
1.L	Terapötik Ortamı Kolaylaştırma _b : Saygı & İçten, Samimi	Danışman, danışan için uygun saygı ve içtenlik (samimiyet) gösterir	Danışanlara saygılı, kabul edici ve içtenlik (samimiyet) içeren yaklaşımda istikrarlı bir beceri gösterir (85%).	Danışanlara saygılı, benimseyici ve içten (samimiyet) içeren yaklaşımda beceri gösterir (danışma seanslarının çoğunda; 70%).	Danışanlara saygılı, benimseyici ve içtenlik (samimiyet) içeren yaklaşımda tutarsız bir beceri gösterir.	Danışanlara saygılı, benimseyici ve içtenlik (samimiyet) içeren yaklaşımda sınırlı bir beceri gösterir.	Danışanlara saygılı, benimseyici ve içtenlik (samimiyet) içeren yaklaşımda, koşullu saygı gösterme gib, zayıf bir beceri gösterir.

Ek-4 : Part 2: Danışmanlık Nitelikleri & Davranışları

#	Temel Danışma Becerileri	Özel Danışma Becerileri ve Terapötik Koşullar Tanımlayıcıları	Beklentileri Aşar / Yetkinlik Gösterir	Beklentileri Karşılar / Yetkinlik Gösterir	Beklentilere Yakın / Yetkinleşmeye Doğru Gidiyor	Beklentileri n Altında / Kabul Edilemez	Zararlı
			-5	-4	-3	-2	-1
2A	Profesyonel Etik	Yetkililik sınırları içerisindeki pratikler dahil ACA, ASCA, IAMFC, APA, & NBCC kurallarına bağlı kalır.	Tutarlı ve ileri düzeyde (yani, keşif ve görüşme) etik davranışlar ve yargılar sergiler.	Tutarlı etik davranışlar ve yargılar sergiler.	Tutarlı etik davranışlar ve yargılar sergiler, fakat bunu somut bir düzeyde temel bir etiksel karar-alma süreciyle yapar.	Sınırlı etiksel karar-alma süreciyle, sınırlı etik davranışlar ve yargılar sergiler.	Etik kuralları ihlal etme &/veya kötü kararlar verme gibi kötü etiksel davranış ve yargılar sergiler.
2B	Profesyonel Davranış	Rehber Danışmanlara, akranlara ve danışanlara yönelik profesyonelce davranır (ör., Duygusal düzenleme). Meslektaşların kültürünü takdirle karşılar ve saygı gösterir, başkalarıyla etkili bir şekilde işbirliği yapabilir.	Profesyonel etkileşimler in tümünde tutarlı ve üst düzeyde saygılı ve düşüncelidir, uygun davranışlar gösterir.	Profesyonel etkileşimler in tümünde tutarlı saygılı ve düşüncelidir, uygun davranışlar gösterir.	Profesyonel etkileşimlerde saygılı ve düşünceli olma konusunda tutarsız olup, uygun davranışlar gösterir.	Sınırlı saygı ve düşünceli davranışlar gösterir, bazı profesyonel etkileşimler de uygunsuz davranır.	Profesyonel tavırlarda kötü olup tekrar tekrar başkalarına karşı saygısızlık gösterir ve/veya danışma ortamı/kursun profesyonel ortamı önüne engeller koyar.

2C	Profesyonel & Kişisel Sınırlar	Rehber Danışmanlar, akranları ve danışanlarla arasına uygun sınırlar koyar.	Rehber Danışmanlar, akranları ve danışanlarla arasına tutarlı ve güçlü uygun sınırlar koyar.	Rehber Danışmanlar, akranları ve danışanlarla arasına tutarlı uygun sınırlar koyar.	Rehber Danışmanlar, akranları ve danışanlarla arasına uygun sınırlar koymada tutarsızlıklar gösterir.	Rehber Danışmanlar, akranları ve danışanlarla arasına uygun olmayan sınırlar koyar.	Rehber Danışmanlar, akranları ve danışanlarla arasına ikili ilişkilere girmek gibi kötü sınırlar koyar.
2D	Bilgi & Kurum Kurallarına Saygı	Danışmanın yer aldığı kurumun tüm ilke ve prosedürlerini takdir eder ve saygı gösterir.	Danışmanın yer aldığı kurumun tüm ilke ve prosedürlerini tutarlı bir şekilde bağlılık gösterir	Danışmanın yer aldığı kurumun tüm ilke ve prosedürlerini güçlü katılım sağlar ve bağlılık gösterir	Danışmanın yer aldığı kurumun tüm ilke ve prosedürlerini tutarsız bağlılık gösterir	Danışmanın yer aldığı kurumun tüm ilke ve prosedürlerini sınırlı bağlılık gösterir	Danışmanın yer aldığı kurumun tüm ilke ve prosedürlerini yetersiz bağlılık gösterir.
2E	Kayıt Tutma & Görev Tamamlama	Tüm haftalık kayıtları & görevleri doğru olarak ve vakitli tamamlar (ör., vaka notları, psikolojik kayıtlar, tedavi planları, rehberlik raporu).	İstenen tüm kayıt tutma, döküman işleri ve görevleri eksiksiz, zamanında ve kapsamlı olarak tamamlar.	İstenen tüm kayıt tutma, döküman işleri ve görevleri başarılı olup zamanında tamamlar.	İstenen tüm kayıt tutma, döküman işleri ve görevleri tamamlar ama bunu tutarsız ve sorgulanabilir bir tarzda yapar.	Kayıt tutma ve/veya görevleri istenen zamanda tamamlama kta tutarsız ve zayıftır.	Kayıt tutma ve/veya görevleri istenen zamanda tamamlamakta başarısızdır.
2F	Danışmanlık İlişkisinde Çokkültürlülükte Yetkinlik	Kültüre (ör. ırk, etnik, cinsiyet, maneviyat, din, cinsel yönelim, engellilik, sosyal sınıf vb.) saygı, kültürel farklılığın, danışmanlık ilişkisi ile farkındalık gösterip doğru tepkiler verir.	Danışmanlarla etkileşimlerinde tutarlı, ve ileri düzeyde çokkültürlü yetkinlikler (bilgi, benlik bilinci, takdir ve beceriler) gösterir.	Danışmanlarla etkileşimlerinde çokkültürlü yetkinlikler (bilgi, benlik bilinci, takdir ve beceriler) gösterir.	Danışmanlarla etkileşimlerinde gösterdiği çokkültürlü yetkinlikler (bilgi, benlik bilinci, takdir ve beceriler) tutarsızdır.	Danışmanlarla etkileşimlerinde sınırlı çokkültürlü yetkinlikler (bilgi, benlik bilinci, takdir ve beceriler) gösterir.	Danışmanlarla etkileşimlerinde saygısızlık, küçümseme, kültürün önemine karşı savunmacı olmak gibi, zayıf çokkültürlü yetkinlikler (bilgi, benlik bilinci, takdir ve beceriler) gösterir.
2G	Duygusal Stabilitate ve Öz Kontrol	Danışmanlarla ilişkilerinde benlik bilinci ve duygusal istikrar (ör. ruh hali ve etkileşim arasındaki uyum) ve benlik kontrolü (yani, dürtü kontrolü) gösterir.	Danışmanlarla kişilerarası etkileşimlerde tutarlı bir duygusal istikrar ve uygun davranışlar gösterir.	Danışmanlarla kişilerarası etkileşimlerde duygusal istikrar ve uygun davranışlar gösterir.	Danışmanlarla kişilerarası etkileşimlerde duygusal istikrar ve uygun davranışlarda tutarsızlıklar gösterir.	Danışmanlarla kişilerarası etkileşimlerde sınırlı ölçüde duygusal istikrar ve uygun davranışlar gösterir.	Danışmanlarla kişilerarası etkileşimlerde, ileri düzeyde duygusal tepkiler sergileme gibi, duygusal istikrar ve uygun davranışlar göstermede zayıf davranır.
2H	Öğrenme ve Gelişim Motivasyonu / İnisiyatif	Danışmanlık yeterliklerinin öğrenilmesi ve geliştirilmesine katılım olduğunu gösterir.	Profesyonel ve kişisel gelişim ve ilerlemesi yolunda büyük çaba gösterir.	Profesyonel ve kişisel gelişim ve ilerlemesi yolunda tutarlı bir çaba gösterir.	Profesyonel ve kişisel gelişim ve ilerlemesi yolunda çabasında tutarsızdır.	Profesyonel ve kişisel gelişim ve ilerlemesi yolunda sınırlı bir çaba gösterir.	Profesyonel ve kişisel gelişim ve ilerlemesi yolunda zayıf bir çaba gösterir; mesleğe takdir göstermeme, ve/veya öğrenmeye ilgisizlik gibi.

2I	Geribildirime Açık Olma	Rehber danışman &/veya süpervizörden gelen geribildirime savunmaya geçmeden yanıt verir & davranışlarını aldığı geribildirime göre düzenler.	Rehberlik ve /veya süpervizörün geribildirimine tutarlı ve güçlü bir tarzda açık olup önerilen değişiklikleri uygular.	Rehberlik ve /veya süpervizörün geribildirimine tutarlı bir tarzda açık olup önerilen değişiklikleri uygular.	Rehberlik ve /veya süpervizörün geribildirimine açık olduğunu gösterir ama önerilen değişiklikleri uygulamaz.	Rehberlik ve /veya süpervizörün geribildirimine açık olmayıp önerilen değişiklikleri uygulamaz.	Rehberlik ve /veya süpervizörün geribildirimine hiç açık olmayıp geribildirim olduğu zaman savunmaya geçer veya küçümser.
2J	Esneklik & Adapte Olabilme	Değişen koşullara, beklenmedik olaylara & yeni durumlara uyum sağlama becerisi gösterir.	Uygun şekilde uyum sağlama ve “okuma-ve-esneklik”te tutarlı ve güçlü bir beceri gösterir.	Uygun şekilde uyum sağlama ve “okuma-ve-esneklik”te tutarlı bir beceri gösterir.	Danışanların değişen çok çeşitli gereksinimlerine uyum ve esneklikte tutarsız bir beceri gösterdi.	Danışanların değişen çok çeşitli gereksinimlerine sınırlı bir uyum ve esneklik becerisi gösterdi.	Danışanların değişen çok çeşitli gereksinimlerine zayıf bir uyum ve esneklik becerisi gösterir; danışanlara karşı çok katı olmak gibi.
2K	Uyumluluk & İçtenlik	Hazır bulunma ve “kendine karşı samimi olma” becerisi gösterir.	İçtenlik ve gerek kendini gerekse başkalarını kabullenme de tutarlı olup güçlü bir becerisi var.	İçtenlik ve gerek kendini gerekse başkalarını kabullenme de tutarlı bir becerisi var.	İçtenlik ve gerek kendini gerekse başkalarını kabullenme becerisinde tutarsızdır.	İçtenlik ve gerek kendini gerekse başkalarını kabullenme de sınırlı bir beceri gösterir. (uyumsuz).	İçtenlik ve gerek kendini gerekse başkalarını kabullenme becerisi zayıftır, sınırlı bir beceri gösterir; samimiyetsizlik gibi.

İntihal Farkındalık Bildirimi

Öğrenci Adı ve Soyadı: Hidayet Deniz KAHYA

Öğrenci No: 187022

Programı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

☐ Tezsiz Yüksek Lisans ☒ Tezli Yüksek Lisans ☐ Doktora

Bu lisansüstü çalışmasının (tez) yazımında kendime ait olmayan düşünceleri ve ifadeleri tırnak içinde alıntı yaparak ve kaynak göstererek kullandığımı, aksi taktirde bunun intihal, intihalin de disiplin soruşturması sonucunda Üniversite'den uzaklaştırma ve diğer hukuki sonuçları olduğunun farkında olduğumu bildiririm.

.....
(İmza)