

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



OKULLARDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBER  
ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ BEKLENTİLERİNİN OKUL  
YÖNETİCİLERİ TARAFINDAN KARŞILANMA DÜZEYİNİN  
BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Meltem CEYLAN

İşletme Anabilim Dalı  
İşletme Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ahmet ŞİRİN

Temmuz, 2019



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



OKULLARDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBER  
ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ BEKLENTİLERİNİN OKUL  
YÖNETİCİLERİ TARAFINDAN KARŞILANMA DÜZEYİNİN  
BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Meltem CEYLAN  
(Y1212.043007)

İşletme Anabilim Dalı  
İşletme Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ahmet ŞİRİN

Temmuz, 2019



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1212.043007 numaralı öğrencisi Meltem CEYLAN'ın "Okullarda Çalışan Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılama Düzeylerinin Belirlenmesi" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 27.06.2019 tarih ve 2019/15 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Tezli Yüksek Lisans tezi 11.07.2019 tarihinde kabul edilmiştir.

|                     | <u>Unvan</u> | <u>Adı Soyadı</u> | <u>Üniversite</u>           | <u>İmza</u> |
|---------------------|--------------|-------------------|-----------------------------|-------------|
| <b>ASIL ÜYELER</b>  |              |                   |                             |             |
| Danışman            | Prof. Dr.    | Ahmet ŞİRİN       | Marmara Üniversitesi        |             |
| 1. Üye              | Prof. Dr.    | Uğur TEKİN        | İstanbul Aydın Üniversitesi |             |
| 2. Üye              | Prof. Dr.    | İbrahim KOCABAŞ   | Yıldız Teknik Üniversitesi  |             |
| <b>YEDEK ÜYELER</b> |              |                   |                             |             |
| 1. Üye              | Prof. Dr.    | Ömer ÖZYILMAZ     | İstanbul Aydın Üniversitesi |             |
| 2. Üye              | Doç. Dr.     | Durmuş ÜMMET      | Marmara Üniversitesi        |             |

**ONAY**

Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA  
Enstitü Müdürü



## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Okullarda Çalışan Psikolojik Danışman Ve Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzeyinin Belirlenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (11.07.2019)

**Meltem CEYLAN**





## ÖNSÖZ

Ülkemizde 50 yıllık geçmişine rağmen okullardaki rol, görev ve sorumlulukları net bir şekilde tanımlanmamış olan rehber öğretmenlerden beklentiler, çalıştıkları bölge, okul türü veya yöneticiye göre değişmekte bu durum ise pek çok çatışmayı beraberinde getirmektedir.

Okullarda Çalışan Psikolojik Danışman Ve Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılama Düzeyinin Belirlenmesi'ni ele aldığım bu çalışmada, bu konudaki bilgi eksikliğinin, farklı tutum ve uygulamaların belirlenmesi ve problem alanlarına yönelik çözüm önerileri sunulması amaçlanmıştır.

Araştırmamda bu konuyu seçmemin en önemli nedenlerinden biri, uzun yıllar alanda rehber öğretmen olarak çalıştıktan sonra Rehberlik ve Araştırma Merkezinde önce Rehberlik Hizmetleri Bölüm Başkanlığı, sonrasında ise idareci vasfıyla çalıştığım ilçenin okullarında görev yapan tüm rehberöğretmenlere hizmet vermem, rehber öğretmenlerin okullarda yaşadığı problemleri yakından gözlemem ve yaşanan sorunlara çözüm bulma arayışından kaynaklanmaktadır.

Sonuçlarını raporlayarak alanla ilgili kurumlarla paylaşmayı planladığım bu araştırmanın rehberlik alanında çeşitli farkındalık ve iyileştirmeleri beraberinde getirmesi amaçlarım arasında yer almaktadır. Bu süreç boyunca benden yardım ve desteklerini esirgemeyen ailem, arkadaşlarım, aynı ilçede görev yaptığım, araştırmama katkı sağlayan tüm meslektaşlarım ve danışman öğretmenim Prof. Dr. Ahmet ŞİRİN'e teşekkür ederim.

**Temmuz 2019**

**Meltem CEYLAN**



## İÇİNDEKİLER

Sayfa

|   |             |
|---|-------------|
| <b>ÖNSÖZ</b> .....  | <b>vii</b>  |
| <b>İÇİNDEKİLER</b> .....  | <b>ix</b>   |
| <b>KISALTMALAR</b> .....  | <b>xiii</b> |
| <b>ÇİZELGE LİSTESİ</b> .....  | <b>xv</b>   |
| <b>ÖZET</b> .....   | <b>xvii</b> |
| <b>ABSTRACT</b> .....   | <b>xix</b>  |
| <b>1. GİRİŞ</b> .....   | <b>1</b>    |
| 1.1 Problem Durumu .....  | 1           |
| 1.2 Problem Cümlesi .....   | 2           |
| 1.3 Araştırma Soruları .....  | 2           |
| 1.3.1 Nicel araştırma soruları .....  | 2           |
| 1.3.2 Nicel araştırma soruları .....  | 3           |
| 1.4 Sayıtlar .....  | 3           |
| 1.5 Araştırmanın Amacı .....  | 4           |
| 1.6 Araştırmanın Önemi .....  | 4           |
| 1.7 Araştırmanın Sınırlılıkları .....   | 4           |
| <b>2. BÖLÜM KURAMSAL TEMELLER</b> .....   | <b>7</b>    |
| 2.1 Rehberlik ve Psikolojik Danışma Nedir? .....  | 7           |
| 2.2 Rehberliğin Tarihçesi .....   | 8           |
| 2.2.1 Rehberliğin Amerika'da gelişimi .....   | 8           |
| 2.2.2 Rehberliğin Avrupa'da gelişimi .....  | 11          |
| 2.2.3 Rehberliğin Türkiye'de gelişimi .....   | 14          |
| 2.3 Okullarda Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinin Ortaya Çıkmasını<br>Gerektiren Gelişmeler ..... | 18          |
| 2.4 Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Türleri.....  | 19          |
| 2.5 Rehber Öğretmenin Mesleki Beklentileri.....   | 20          |
| 2.6 Rehberlik İlkeleri.....   | 21          |
| 2.7 Rehberlik Alanında Yaşanan Zorluklar.....   | 22          |
| <b>3. YÖNTEM</b> .....  | <b>25</b>   |
| 3.1 Nicel Araştırma Yöntemi .....   | 25          |
| 3.2 Evren ve Örneklem.....  | 25          |
| 3.3 Veri Toplama Araçları.....  | 25          |
| 3.4 Verilerin Analizi ve Yorumlaması .....  | 26          |
| 3.5 Nitel Araştırma Yöntemi .....   | 27          |
| 3.6 Araştırma Modeli .....  | 28          |
| 3.7 Çalışma Grubu.....  | 28          |
| 3.8 Veri Toplama Aracı.....   | 29          |
| 3.9 Mülakat Kayıtları .....   | 29          |
| 3.10 Verilerin Çözümü ve Yorumlanması .....   | 30          |
| <b>4. BULGULAR</b> .....  | <b>31</b>   |
| 4.1 Nicel Araştırma Bulguları .....   | 31          |

|  |    |
|--|----|
| 4.2 Demografik Bulgular .....  | 31 |
| 4.3 Kadın ve Erkek Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzey Farklılıkları .....  | 34 |
| 4.4 Rehber Öğretmenlerin Meslekteki Toplam Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzey Farklılıkları ...                | 35 |
| 4.5 Rehber Öğretmenlerin Çalıştığı Kurum Türüne Göre, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzey Farklılıkları .....                          | 35 |
| 4.6 Okul Kademelerine Göre Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzey Farklılıkları .....                                | 36 |
| 4.7. Rehber Öğretmenlerin Çalıştığı Okulların Öğrenci Mevcuduna Göre, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzeyleri Arasındaki Farklar ..... | 36 |
| 4.8 Okuldaki Rehber Öğretmen Sayısına Göre, Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzeyleri Arasındaki Farklar .....      | 37 |
| 4.9 Anket Sonuçları .....  | 37 |
| 4.10 Nitel Araştırma Bulguları .....   | 39 |
| 4.11 Nitel Araştırma Hakkında Genel Bilgiler .....   | 40 |
| 4.12 Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgiler .....   | 41 |
| 4.13 Okuldaki Fiziksel Çalışma Koşullarının Yeterliliğine İlişkin Rehber Öğretmen Görüşleri .....  | 44 |
| 4.13.1 Fiziksel koşulların yeterli olduğunu ifade eden rehber öğretmenlerin görüşleri; .....   | 45 |
| 4.13.2 Fiziksel koşulların yetersiz olduğunu ifade eden rehber öğretmenlerin görüşleri .....   | 46 |
| 4.13.3 Rehber öğretmenlerin rehberlik servisi ile ilgili ideal fiziksel koşullara dair görüşleri .....   | 48 |
| 4.14 Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Servisine, Meslek Etiği Ve İlkelerine Bakış Açıklarına Yönelik Görüşleri .....            | 49 |
| 4.14.1 Yöneticilerin meslek etiği ve ilkelerini bildiğine dair olumlu görüş ifade eden rehber öğretmenlerin görüşleri .....  | 50 |
| 4.14.2 Yöneticilerin meslek etiği ve ilkelerini bilmesiyle ilgili olumsuz görüş ifade eden rehber öğretmenlerin görüşleri .....  | 53 |
| 4.14.3 Rehber öğretmenlerin, meslek etiği ve ilkelerine yönelik ideal müdürün özelliklerine dair görüşleri .....   | 54 |
| 4.15 Rehber Öğretmenlerin Kişisel Ve Mesleki Gelişimlerine Yönelik Okul Yöneticilerin Tutumlarına Dair Görüşleri .....   | 56 |
| 4.15.1 Okul yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişime yönelik tutumlarına dair olumlu görüş ifade eden rehber öğretmenlerin görüşleri .....                              | 57 |
| 4.15.2 Okul yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişime yönelik tutumlarına dair olumsuz görüş ifade eden rehber öğretmenlerin görüşleri .....                             | 58 |
| 4.15.3 Rehber öğretmenlerin, okul yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişime yönelik tutumları ile ilgili ideal müdürün özelliklerine dair görüşleri .....                | 58 |
| 4.16 Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Okulda Yaşanan Çatışma Durumlarındaki Tutumuna Dair Görüşleri .....   | 59 |
| 4.16.1 Yöneticilerin okulda yaşanan çatışma durumlarındaki tutumlarına dair ifade edilen görüşlerden bazıları .....  | 60 |
| 4.16.2 Okulda yaşanan çatışma durumlarındaki ideal okul yöneticisi tutumuna dair görüşler .....  | 62 |

|   |            |
|---|------------|
| 4.17 Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Okulla İlgili Yeni Karar Ve Uygulamalarda Rehberlik Servisinin Görüşüne Başvurmasına Yönelik Tutumlarıyla İlgili Görüşleri .....                     | 63         |
| 4.17.1 Yöneticilerin okulla ilgi yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin görüşüne başvurmasına yöneik tutumlarıyla ilgili ifade edilen görüşlerden bazıları .....                          | 64         |
| 4.17.2 Okulla ilgili yeni karar ve uygulamalara yönelik ideal müdürün özelliklerine dair görüşlerden bazıları .....   | 66         |
| <b>5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....</b>  | <b>67</b>  |
| 5.1 Nicel Araştırma Verilerine İlişkin Tartışmalar .....  | 67         |
| 5.1.1 Kadın ve erkek rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyine ilişkin tartışmalar.....   | 67         |
| 5.1.2 Rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin meslekteki toplam hizmet sürelerine göre okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyine ilişkin tartışmalar .....                              | 67         |
| 5.1.3 Rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin çalıştığı kurum türüne göre, okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyine ilişkin tartışmalar .....  | 68         |
| 5.1.4 Okul kademelerine göre rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyine ilişkin tartışmalar .....  | 68         |
| 5.1.5 Rehber öğretmenlerin çalıştığı okulların öğrenci mevcuduna göre, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyleri arasındaki farka ilişkin tartışmalar .....         | 68         |
| 5.1.6 Okuldaki rehber öğretmen sayısına göre, rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyine ilişkin tartışmalar .....                               | 69         |
| 5.2 Nitel Araştırma Verilerine İlişkin Tartışmalar .....  | 69         |
| 5.2.1 Okuldaki fiziksel çalışma koşullarının yeterliliğine ilişkin rehber öğretmen görüşlerine dair tartışmalar .....   | 69         |
| 5.2.2 Rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışma servisine, meslek etiği ve ilkelerine bakış açılarına yönelik görüşlerine dair tartışmalar .....                    | 71         |
| 5.2.3 Rehber öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik okul yöneticilerin tutumlarına dair görüşleri ile ilgili tartışmalar .....  | 72         |
| 5.2.4 Rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulda yaşanan çatışma durumlarındaki tutumuna dair görüşleri ile ilgili tartışmalar .....  | 72         |
| 5.2.5 Rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulla ilgili yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin görüşüne başvurmasına yönelik tutumlarıyla ilgili görüşlerine dair tartışmalar ..... | 73         |
| 5.3 Öneriler.....   | 74         |
| <b>KAYNAKLAR .....</b>  | <b>77</b>  |
| <b>EKLER.....</b>   | <b>81</b>  |
| <b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>  | <b>109</b> |



## KISALTMALAR

- ABD** : Amerika Birleşik Devletleri  
**P.D.R.** : Psikolojik Danışma ve Rehberlik  
**RAM** : Rehberlik ve Araştırma Merkezi  
**Rehberlik** : Bireyin kendini anlaması, gizil gücünü kullanabilmesi, gelişimini kolaylaştıracak çevresel olanakları tanınması, uygun seçimler yapabilmesi ve kararlar alabilmesi için bireye yapılan sistematik ve profesyonel yardımdır (Türkoğlu,1997).





## ÇİZELGE LİSTESİ

### Sayfa

|   |    |
|---|----|
| <b>Çizelge 3.1:</b> Aritmetik Ortalama İçin Kullanılan Aralık Değerleri .....   | 27 |
| <b>Çizelge 4.1:</b> Rehber Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....  | 31 |
| <b>Çizelge 4.2:</b> Rehber Öğretmenlerin Meslekteki Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Dağılımı .....  | 32 |
| <b>Çizelge 4.3:</b> Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Çeşidi Değişkenine Göre Dağılımı .....   | 32 |
| <b>Çizelge 4.4:</b> Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı .....  | 33 |
| <b>Çizelge 4.5:</b> Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurumdaki Öğrenci Mevcudu Değişkenine Göre Dağılımı .....  | 33 |
| <b>Çizelge 4.6:</b> Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurumdaki Rehber Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı .....   | 34 |
| <b>Çizelge 4.7:</b> Kadınve Erkek Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzey Farklılıkları.....   | 34 |
| <b>Çizelge 4.8:</b> Rehber Öğretmenlerin Meslekteki Toplam Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzey Farklılıkları .....             | 35 |
| <b>Çizelge 4.9:</b> Rehber Öğretmenlerin Çalıştığı Kurum Türüne Göre, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzey Farklılıkları .....                         | 35 |
| <b>Çizelge 4.10:</b> Okul Kademelerine Göre Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzey Farklılıkları .....                              | 36 |
| <b>Çizelge 4.11:</b> Rehber Öğretmenlerin Çalıştığı Okulların Öğrenci Mevcuduna Göre, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzeyleri Arasındaki Farklar..... | 37 |
| <b>Çizelge 4.12:</b> Okuldaki Rehber Öğretmen Sayısına Göre, Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzeyleri Arasındaki Farklar.....     | 37 |
| <b>Çizelge 4.13:</b> Anket sonuçları çizelgesi.....   | 38 |
| <b>Çizelge 4.14:</b> Rehber Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....   | 41 |
| <b>Çizelge 4.15:</b> Rehber Öğretmenlerin Meslekteki Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Dağılımı .....   | 42 |
| <b>Çizelge 4.16:</b> Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Çeşidi Değişkenine Göre Dağılımı .....  | 42 |
| <b>Çizelge 4.17:</b> Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı .....   | 43 |
| <b>Çizelge 4.18:</b> Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurumdaki Öğrenci Mevcudu Değişkenine Göre Dağılımı .....   | 43 |
| <b>Çizelge 4.19:</b> Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurumdaki Rehber Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı .....  | 43 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Çizelge 4.23:</b> Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Okulda Yaşanan Çatışma Durumlarındaki Tutumuna Dair Görüşleri .....  | 59 |
| <b>Çizelge 4.24:</b> Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Okulla İlgili Yeni Karar Ve Uygulamalarda Rehberlik Servisinin Görüşüne Başvurmasına Yönelik Tutumlarıyla İlgili Görüşleri ..... | 63 |



# OKULLARDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBER ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ BEKLENTİLERİNİN OKUL YÖNETİCİLERİ TARAFINDAN KARŞILANMA DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ

## ÖZET

Bu tezin hazırlanma amacı, okullarda çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyinin belirlenmesidir.

Günümüzde her türden ve kademedeki okula rehber öğretmen ataması yapılmaktadır. Ancak henüz bir meslek yasası olmaması ve sıklıkla değişen yönetmelikler sebebiyle okullardaki uygulamalarda tam anlamıyla bir standardizasyon sağlanamamakta bu durum ise rehber öğretmenle idareciler arasında problemlere sebep olmaktadır.

Araştırmada Sarıyer İlçesinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanıp karşılanmadığı çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmanın evrenini 42'si kadın, 13'ü erkek toplam 55 rehber öğretmen oluşturmaktadır.

Öncelikle İstanbul Sarıyer ilçesinde görev yapan tüm rehber öğretmenlere "Okulda çalışan bir Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmen olarak, okul idaresinden beklentileriniz nelerdir?" şeklinde açık uçlu bir soru yöneltilmiş, bu soruya 52 rehber öğretmen cevap vermiştir. Gelen cevaplar ve Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği'nde rehber öğretmenlere atfedilen görevler göz önünde bulundurularak 30 soruluk bir anket hazırlanmış ve 37'si devlet okullarında, 18'i özel okullarda çalışan toplam 55 rehber öğretmene uygulanmıştır.

Uygulanan anketin cevapları sınırlayabileceğinden hareketle yarı yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır. Form; Rehber öğretmenlerin fiziksel çalışma koşulları, okul müdürlerinin rehberlik servisine bakışı, rehber öğretmenlerin kişisel gelişimlerine yönelik tutumu, çatışma durumlarında idareci tutumu, rehber öğretmenin okul içi kararlara katılımı ile ilgili tutumu olmak üzere 5 ayrı temada, 10 soru içermektedir. Görüşmeler devlet ve özel okullarda çalışan 11 kadın, 4 erkek olmak üzere 15 rehber öğretmenle yapılmıştır.

Nicel veriler IBM SPSS 23 programıyla analiz edilmiş, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis Testi kullanılmıştır.

Nitel verilerin analizi ise Betimsel İçerik Analizi çerçevesinde MAXQDA (versiyon 18.2) kullanılarak yapılmıştır.

Tez, giriş, literatür, yöntem, bulgular, sonuç ve öneriler olmak üzere beş bölüme ayrılmıştır.

Araştırmada yararlanılan kaynaklar, veri toplamada kullanılan anket ve görüşme formuna ise tezin son kısmında yer verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Rehber öğretmen ve psikolojik danışman, Mesleki beklenti, Okul yöneticisi, Rehberlik.*



# **DETERMINATION OF THE LEVEL OF MEETING THE PROFESSIONAL EXPECTATIONS OF THE SCHOOL COUNSELORS AND PSYCHOLOGICAL COUNSELORS WORKING IN SCHOOLS, BY SCHOOL ADMINISTRATORS**

## **ABSTRACT**

The purpose of the preparation of this thesis is determination of the level of meeting the professional expectations of the school counselors and psychological counselors working in schools, by school administrators.

Today, school counselor assignment is been done for all types and levels of schools. However, due to the lack of a professional law and frequently changing regulations a complete standardization cannot be achieved in the practices in schools ,all these cause some problems between the school counselors and the administrators.

In the research, it was examined in terms of various variables whether the professional expectations of the school counselors working in the district of Sarıyer were met by the school administrators. The target population of the study is consisted of 55 school counselors 42 of them female and 13 male.

First of all, the surveyor asked that question to all the school counselors, working in the district of Sarıyer in Istanbul ;"As a psychological counselor and school counselor what are your expectations from school administration?" 52 school counselors answered this question as an open-ended question.

A 30-question, survey was prepared by taking into consideration the answers and the tasks assigned to school counselors in the Regulation on Guidance and Psychological Counseling Services of the Ministry of Education .This questionnaire was applied to 55 school counselors; 37of them working in public schools and 18 in private schools.

A semi-structured interview form was prepared based on the fact that the applied questionnaire could limit the answers. The form, includes 10 questions on 5 different themes which are ; The physical working conditions of the school counselors,the attitude of the school principals to the guidance service, the attitude of the school principals towards their personal development, the attitude of the school principals in conflict situations, the attitudes of school counselors on their participation in school decisions.

Quantitative data were analyzed using the IBM SPSS 23 program and Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis Test were used.

The analysis of the qualitative data was done by using MAXQDA (version 18.2) in the context of Descriptive Content Analysis.

The thesis consists of five chapters which are introduction, literature, method, findings, results and recommendations.

The sources used in the research, the questionnaire used in data collection and the interview form are given in the last part of the thesis.

**Keywords** : School counselor and psychological counselor, Professional expectations, School principal, Guidance service.



## 1. GİRİŞ

Bölüm I' de araştırmanın konusunu oluşturan problem durumu, problem cümlesi, sayıtlılar, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve konuya ilişkin kavramlar yer almıştır.

### 1.1 Problem Durumu

“Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişiklik oluşturma sürecidir” Demirel (2007, s. 6).

Kuzgun'a göre eğitim (2002, s.1) hem bireyin kendini gerçekleştirme hem de topluma yararlı olması amacı güder. Eğitim, genel anlamıyla bireylere istendik davranışlar kazandırmak amacıyla yapılandırılmış bütün bir sistemdir, bu bütünün parçaları ise okullardır. Başaran ( 2000, s.12).

Okul, eğitim sisteminin genel, özel amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda, öğrenciye istendik bilgi, beceri ve davranışların bilimsel yöntemlerle kazandırıldığı bir örgüttür. Aytaç ( 2000, s.1).

Toplumsal değişimin bu kadar hızlı olduğu, sosyal, kültürel, siyasal ve teknolojik alanda pek çok yeni gelişmelerin yaşandığı, insanlar için yaşamın daha karmaşık ve zorlayıcı bir hale geldiği bu çağda bireylerin hem bilgi ve donanım sahibi olması hem de problem çözme becerilerinin gelişmesi gerekmektedir. Ancak insanların yaşadığı bireysel problemler ile kendini gerçekleştirme çabası öğretimin konusu değildir. Bahsi geçen bu problemler eğitimde rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleğinin faaliyet alanıdır.

Rehberlik, bireyin verimli bir şekilde gelişmesi için gerekli olan seçimleri, yorumları, planları yapmasına ve kararlar vermesine yarayacak bilgi ve becerileri kazanması ve bu kararları uygulaması için kişiye yapılan sistemli ve profesyonel yardım sürecidir.

Tan (1992. s.18).

Rehberliğin amacı, bireye kendisi ve çevresi hakkında mümkün olduğunca zengin ve

doğru bilgi sağlayarak, bireyin bu bilgiyi özümsemesi, davranışına yansıtması ve sorunlarını çözebilen bir birey olmasına yardımcı olmaktır. Bu işlevinden dolayı rehberlik eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır (Türkoğlu, 1997).

Ülkemizde yaklaşık 50 yıllık geçmişine rağmen PDR hizmetleri eğitim sistemimiz içerisinde halen yeni bir hizmet alanı olarak görülmektedir. Bu hizmet alanında çalışanlardan beklenen rol konusunda da henüz bir fikir birliğine varılmadığı görülmektedir (Kuzgun, 2000). Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin okuldaki rolünün, görev ve sorumluluklarının net bir şekilde tanımlanmamış olması rehber öğretmenlerin çalıştığı bölge, okul türü, ya da yöneticiye göre beklentinin değişmesine, bu durum ise okullarda çatışmalara yol açmaktadır.

Araştırmada bu konudaki bilgi eksikliğinin, farklı tutum ve uygulamaların belirlenmesi ve problem alanlarına yönelik çözüm önerileri sunulması amaçlanmıştır.

## **1.2 Problem Cümlesi**

Okullarda çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi nedir?

## **1.3 Araştırma Soruları**

### **1.3.1 Nicel araştırma soruları**

- Rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- Rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi meslekteki toplam hizmet sürelerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- Rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi çalıştığı kurum türüne göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- Rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi çalıştığı okul kademesine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

- Rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi çalıştığı okulun öğrenci mevcuduna göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- Rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi çalıştığı okuldaki rehber öğretmen sayısına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

### 1.3.2 Nicel araştırma soruları

- Rehber öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki fiziksel çalışma koşullarının yeterliliğine ilişkin görüşleri nedir?
- Rehber öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki yöneticilerin rehberlik ve psikolojik danışma servisine, meslek etiği ve ilkelerine bakış açısına ilişkin görüşleri nedir?
- Rehber öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik okul yöneticilerinin tutumlarına ilişkin görüşleri nedir?
- Rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulda yaşanan çatışma durumlarındaki tutumuna ilişkin görüşleri nedir?
- Rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulla ilgili yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin görüşüne başvurmasına yönelik görüşleri nedir?

### 1.4 Sayıtlar

- Seçilen örneklem araştırmanın evreni temsil edebilecek büyüklüktedir
- Anket uygulaması ve yapılan mülakatlarda İstanbul-Sarıyer İlçesi'nde görev yapan rehber öğretmenlerinin gönüllü katılımları sağlanmıştır. Rehber öğretmenlerin anket ve görüşme sorularını doğru ve içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan ölçme araçları ve izlenen yöntem ile araştırmanın amaçlarına ulaşılabilir.
- Araştırma için yapılan literatür taraması araştırmanın geçerliliği açısından yeterlidir.

## **1.5 Araştırmanın Amacı**

Günümüzde her türden ve kademedeki okula rehber öğretmen ataması yapılmaktadır. Ancak henüz bir meslek yasası olmaması ve sıklıkla değişen yönetmelikler sebebiyle okullardaki uygulamalarda tam anlamıyla bir standardizasyon sağlanamamakta bu durum ise rehber öğretmenle idareciler arasında problemlere sebep olmaktadır.

Araştırmanın yapılacağı Sarıyer İlçesi çok büyük oranda rehber öğretmen ihtiyacını ilk atama tayinlerle karşılayan, ilçe genelinde rehber öğretmen kadrosu çok sık değişen, kıdem yılı düşük rehber öğretmenlerden oluşan bir ilçedir.

Bu araştırmada, okullardaki öğrenci mevcudunun düşük, madde bağımlılığı, şiddet, istismar gibi problem alanlarının İstanbul ortalamasının epey altında olmasına rağmen ilk atama ile gelen rehber öğretmenlerin zorunlu hizmetleri biter bitmez ilçe dışına tayin isteme nedenlerinden birinin rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin idareciler tarafından karşılanma düzeyinin düşük olabileceği savından hareket edilmiştir.

Araştırmada Sarıyer İlçesinde görev yapan rehber öğretmenlerin beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı cinsiyet, toplam hizmet süresi, görev yapılan kurum çeşidi, okul türü, okuldaki öğrenci mevcudu ve okuldaki rehber öğretmen sayısı değişkenlerine göre incelenecektir.

## **1.6 Araştırmanın Önemi**

Ülkemizde rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleğiyle ilgili araştırmaların pek sık yapılmadığı gözlemlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleğinin statüsünün artırılmasına yönelik olarak yapılacak çalışmalara öncü olması ve bu alandaki eksikliği gidermesi açısından önemlidir.

## **1.7 Araştırmanın Sınırlılıkları**

- Bu araştırma İstanbul İli, Sarıyer İlçesi Resmi ve Özel okullarında 2018-2019 Eğitim Öğretim Yılında görev yapan rehber öğretmenlerle sınırlıdır.
- Ankete katılan rehber öğretmenler tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmişlerdir.

- Mülakata katılan öğretmenler anket formunu yanıtlayan ve anketteki mülakata katılmak ile ilgili maddeyi gönüllü olarak 'evet' olarak işaretleyen deneklerdir.
- Elde edilen veriler anket ve mülakat formundaki sorularla sınırlıdır.





## 2. BÖLÜM KURAMSAL TEMELLER

### 2.1 Rehberlik ve Psikolojik Danışma Nedir?

Günümüzde eğitim sisteminin en önemli parçalarından biri olan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri ile ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir;

Kuzgun'a göre rehberlik, kendi istek ve imkânları ile toplumda kendisine açık gelişme imkanları ve beklentileri tanınması ve bunları en iyi biçimde uzlaştırabilmesi için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardımdır (Kuzgun, 1988).

Kılıççı (1989) rehberlik için,“Öğrencilerin kendileri ve çevreleriyle olan ilişkilerini gerçekçi bir gözle tanımlamaları kişisel sorunların çözümünde anlayış kazanmaları, yetenek, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun düşen eğitim ve iş olanaklarından yararlanabilmeleri, zihinsel düzeyde olduğu kadar duygusal düzeyde de bir katılım ve etkileşimi gerektirmektedir” demektedir.

Rehberlik kendini, çevresindeki olanakları tanınması, gizil güçlerini geliştirmesi, sorunlarını çözebilmesi ve kendini gerçekleştirme için kişiye bu işi meslek edinmiş olan uzmanlarca yapılan düzenli bir yardım sürecidir” (Bakırcıoğlu, 1988).

Rehberlik, sorunlarını çözmesi ve içinde yaşadığı toplumun özgür ve sorumlu bir üyesi olabilmesi için bireye yardımcı olacak deneyimler kazandırma programıdır. Glanz (1974, s.39).

Rehberlik, gizil güçlerini ve niteliklerini anlaması ve bunların toplumsal ve moral değerlerle uyum içinde yaşaması için bireye eğitim ve yorumlama yolu ile yapılan sistematik ve profesyonel bir yardımdır. Mathtawsos (1962, s.141).

Binbaşoğlu'nun,(1989), tanımına göre ise rehberlik; bireyin bir bütün olarak gelişmesine yardım işidir.

Tanımını yapmamız gereken başka bir kavram da psikolojik danışmadır. Psikolojik danışma kavramı ve rehberlik kavramının anlamı farklı olmasına rağmen literatürde genelde birlikte kullanılmaktadır. “Psikolojik danışma, bir problemi çözmek amacı ile danışman ile danışan kişi arasında yapılan karşılıklı görüşmedir” (Şirin, 2004).

Psikolojik danışmayı da, rehberlik kavramı içinde yer alan bir kavram olarak gören Ersever (1988)'e göre rehberlik, içinde yer aldığı kuruluşun program ve faaliyetlerine yöneliktir. Bu program ve faaliyetler kişinin amaçlara ulaşmasında yardımcıdırlar. Okullarda rehberlik ise okulun içinde bulunduğu imkanlarını kullanarak, öğrencilerin mesleki, eğitsel, sosyal ve duygusal sorunlarının çözümüne, sorunlarına en uygun çözümü geliştirmelerine ilgi ve yetenekleri doğrultusunda potansiyellerini en iyi bir şekilde değerlendirmelerine ve kendilerini daha iyi anlamalarına yardımcı olma sürecidir.

Psikolojik danışma rehberlik hizmetlerinin yalnızca bir bölümünü oluşturur. Ancak bu çalışmada da rehberlik ve psikolojik danışma kavramları birlikte kullanılacaktır.

## **2.2 Rehberliğin Tarihçesi**

### **2.2.1 Rehberliğin Amerika'da gelişimi**

Yazılı kaynaklarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin köklerinin 1900'lü yıllara dayandığı ve ilk kez Amerika'da başladığı görülmektedir.

Tan ise rehberlik hareketinin kökeninin daha da eskilere dayandığını hatta harekete dair ilk emarelerini Amerikan Bağımsızlık Bildirisinde (1776) bulmanın mümkün olduğunu söyler. Bu bildiride “insana” verilen değer ve kavramlar, eğitimde rehberlik hareketinin doğmasını kaçınılmaz hale getirmiştir.

Öğrencileri iş fırsatlarından haberdar etmek amacıyla denemelerin 1895 yılında başladığı, kendisi bir mühendis olan Frank Parsans'ın ise ilk mesleki büroyu 1908 yılında Boston'da kurduğu bilinmektedir. Amacı endüstri bölgelerinde iş arayan pek çok vasıfsız göçmeni, hızlandırılmış eğitim programından sonra uygun bir işe yerleştirmek olan Frank Parsons rehberliğin resmi kurucusu, 1908 yılı ise rehberlik hizmetlerinin resmi başlangıç yılı olarak kabul edilebilir. Parsons'ın kurduğu büroda bireylerin incelenmesi, işlerin analizi ve bu iki kaynaktan elde edilen verilerin karşılaştırılıp eşleştirilmesi çalışmaları yapıyordu. Psikoloji o yıllarda çok yeni olduğu için bireysel özellikleri ölçecek güvenilir ve geçerli ölçme araçları bulunmuyordu. Parsons gerekli eğitimi almamış olmasına rağmen bazı ölçme araçları hazırlayarak kullanmıştır Kuzgun (2000, s.8-9). Parsons, meslek bürosunun büyük ilgi görmesi üzerine mesleki yönlendirme ile ilgili görüşlerini 1909'da yazdığı Meslek Seçimi (Choosing A Vocation) adlı kitabında yayınlamıştır Yeşilyaprak

(2003, s. 22).

Parsons'ın yaptığı çalışmalarının etkisi büyük olmuş, 9 ay sonra meslek bürolarında meslek danışmanı ve yöneticisi yetiştirme programları başlatılmış ve birkaç yıl sonra da Boston Okul Komitesi, ilk danışman sertifikalandırma sistemini geliştirmiştir. Harvard Üniversitesi, 1911 yılında bu danışman eğitimi programını kullanmaya başlamıştır Gaziöglü v.dğr. (2008, 24-25).

Toplumda gelecek kuşağın kurtarıma ihtiyacı belirmeye başladığında ise okul rehberliği hareketi doğmuştur. İşçi olarak çalışan çocuklar ve gençlerin ruh, beden sağlığının korunmasının gerektiğinin, bu çocuklara eğitim sağlamak gerektiğinin, pek çok sosyal problemin farkına varan insanlar bu problemleri çözmek için arayışına girmişlerdir.

Böylece ilk kez 1900'lerde endüstrinin geliştiği Detroit, Boston, New York ve Chicago gibi şehirlerde ortaya çıkan sosyal problemler sonucu örgütlü rehberlik servisleri oluşturulmuştur. Okullarda ilk rehberlik denemesi 1895 yılında George Merrill'in önderliğinde San Fransisco'da başlatılmıştır Ay (2000, s: 46).

Eli Weaver ise New York devlet okullarında mesleki rehberliği başlatan kişidir. 1898-1907 yılları arasında Jesse B. Davis, Michigan'da bir liseye atanan ilk danışman olmuştur. Davis, 1907'de Michigan Grand Rapids lisesinin müdürü olmuş ve tüm okulu kapsayacak bir rehberlik programı başlatmıştır. Çalıştığı lisede zamanının büyük bir kısmını kız ve erkek öğrencilerle psikolojik danışma etkinliklerine harcamıştır.

1909-1915 yılları arasına bakıldığında, bu dönemde rehberlik uygulamalarının yaygınlaştığı görülmektedir. 1915 yılında ilk mesleki rehberlik bülteni (Vocational Guidance Bulletin) 1993 yılında Michigan, Grand Rapids' de kurulan ulusal organizasyonel bir ofis tarafından yayınlamıştır. "Boston Enformasyon Dairesi"nden sonra 1915'te öğrencilere, öğretmenlere ve velilere mesleklerle ilgili bilgi vermek üzere "Boston Mesleki Rehberlik Dairesi" kurulmuştur. 1910 yılında Boston'da İlk mesleki kongre toplanmıştır. Ulusal düzeyde mesleki örgüt kurmanın ilk adımlarından biri olarak "Ulusal Mesleki Rehberlik Derneği" kurulmuştur. 1950 lili yıllarda derneğin üye sayısı artmaya başlamıştır ve ardından Amerikan Kişilik Hizmetleri ve Rehberlik Derneği (American Personnel and Guidance Association) kurulmuştur.

1. Dünya Savaşından sonra özellikle 1930'lardaki büyük buhran döneminin ardından eğitimciler daha sık psikolojik danışmanlık terimini kullanmaya başlamıştır. Fransız psikolog Alfred Binet 1916'da ilk zeka testini geliştirmiş ve bu gelişme Levis Terman ve Arthur Otis tarafından takip edilmiş, testler orduya uyarlanmıştır Gazioğlu v.dğr. (2008, s. 25-26).

1920'lerde Dewey gibi çocuk merkezli bakış açısına sahip filozof ve eğitimcilerin ABD'deki ilerici eğitim hareketini başlattığı ve yarım yüzyıl boyunca etkili olduğu görülmektedir. Dewey'in durağan öğretime ve okul kavramına karşı çıkan, çocuğun ilgi ve ihtiyaçlarının karşılanması öneminin vurgulayan deneyciliği ilerici eğitim hareketini ve rehberliği etkilemiştir. İlerici eğitim hareketi bireyselleştirilmiş eğitimi ve kişilerin ders eğitimi dışındaki yaşam becerilerini geliştirmeyi amaçladığından rehberliğin ilkeleriyle paralellik göstermektedir.

İkinci Dünya Savaşının etkileri ile birlikte ABD'de toplumsal değişim hızlanmış, boşanma ve suç oranları artmış, tüm bu gelişmeler toplumda psikolojik yardım ve akıl sağlığına verilen önemin artmasına sebep olmuştur. Psikolojik yardıma olan ihtiyacın artması eğitilmiş insanlara olan ihtiyacı arttırmıştır. "Zihin sağlığı" kavramı literatüre bu yıllarda girmiştir. Daha 1950'li yıllarda ABD'de okul rehberlik hizmetleri öğrenci kişilik hizmetleri içerisine alınmış ve psikolojik danışmanların görev tanımları yapılmıştır Gazioğlu ve.dğr.(2008, s.26-28).

Yine bu yıllarda Rogers'in "danışan merkezli psikolojik danışma" yaklaşımı, psikolojik danışmanlık mesleğini etkileyen önemli gelişmelerden biridir Nazlı (2003, s. 2- 3). Rogers, danışanla danışman arasındaki yardım ilişkisini ve bu ilişki içerisindeki kişisel gelişimin önemini ortaya çıkararak PDR mesleğine yön vermiştir Gazioğlu v.dğr. (2008, s.29).

Rusların 1957'de uzaya sputnik uzay aracını fırlatmaları, ABD'nin Rusya ile rekabet etmesi sebebiyle ABD mili eğitim sisteminin yetersizliğini sorgulamalarına yol açmış ve rehberlik tarihindeki diğer önemli gelişmelerden biri olmuştur. ABD'de 1958 yılında Ulusal Savunma Eğitim Anlaşması (NDEA) yapılarak eğitim sistemlerinde yeniden yapılandırmaya gidilmiştir. PDR'nin önemi anlaşılmış ve psikolojik danışman yetiştirmek için daha fazla kaynak ayrılmıştır. 1951 yılında 6780 olan psikolojik danışman sayısı, 1965'de 30.000'in üzerine çıkartılmıştır Nazlı (2003, s.4).

1960'lı yıllardan itibaren, danışman eğitiminde danışan merkezli yaklaşımdan uzaklaşmış ve direkt yaklaşımlar daha etkili hale gelmeye başlamıştır. Artık okul rehberlik ve psikolojik danışma çalışmalarının, yalnızca liselerde değil, daha geniş öğrenci kitlesini kapsamı gerektiği, ilkokuldan itibaren rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması gerektiği görüşleri ortaya çıkmıştır. 1960'da yapılan White House Conference on Children and Youth'da okul rehberlik programlarının önemi vurgulanmıştır.

1960 ve 70'li yıllar rehberlik ve psikolojik danışma kavramının ortaya çıkmaya başladığı yıllardır.

Gilbert Wrenn'in "The Counselor in a Chancing World" (Değişen Dünyada Danışman) adlı kitabı, 1962 yılında okul rehberliğini en fazla etkileyen yayınlar arasına girmiştir. Wren'in kitabı, tedavi edici ve kriz ihtiyaçları yerine okullarda gelişimsel ihtiyaçların ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

1970'li yıllarda Virginia, Alabama ve Arkansas Eyaletlerinde danışmanların lisans eğitimi almaları ile ilgili kanun kabul edilmiştir.

Özetle 1970'li yıllarda ABD'de başlayan kapsamlı rehberlik ve psikolojik danışma çalışma programları 1990'lı yıllarda daha profesyonelce uygulanmaya başlamıştır.

ABD, PDR alanında dünyaya öncülük etmeye devam ederken, eğitim politikalarıyla ilgili sorunlar yaşanmadığını söylemek yanlış olur. Amerika'da öğrencilerin yaklaşık olarak % 27 sinin kırsal kesimde yer aldığı, devletin kırsal kesime yaptığı harcamaların ise tüm eğitim harcamalarının içinde % 22 oranında yer tuttuğu uzmanlar tarafından belirtilmektedir. Hines (2002, s.192-201).

Amerika'da başlayan rehberlik hareketi, başlangıçta meslek rehberliği hareketi olarak doğmuştur Yılmaz ve Üre (2002, s.15). Sırasıyla önce meslek rehberliği, eğitsel rehberlik ve sonra kişisel rehberlik ve en son psikolojik danışmanın geliştiği söylenebilir.

### **2.2.2 Rehberliğin Avrupa'da gelişimi**

Avrupa'da PDR hizmetlerinin Amerika'ya oranla daha yavaş geliştiği, gelişmelerin 1950'li yıllardan sonra hızlandığı, kişisel problemler yerine mesleki rehberliğe önem verildiği gözlenmiştir. PDR çalışmalarının okullarda genellikle öğretmenler tarafından az sayıda uzmanla yürütüldüğü bilinmektedir Ay ( 2000, s.47).

ABD’de Parsons’ın ilk meslek bürosunu kurmasından sonra, sırasıyla 1910 yılında Fransa’da Lahy, 1912’de İtalya’da Gemelli meslek büroları açılmış, 1912’de Belçika’da ve 1915 yılında İngiltere’de ilk mesleki rehberlik hizmetleri başlamıştır Kuzgun (2000, s.17).

PDR ile ilgili gelişmeleri ülke bazında inceleyecek olursak;

İspanya, rehberlik çalışmalarına pek çok Avrupa ülkesine oranla erken başlayan ülkeler arasındadır. Mesleki rehberlik 1918 yılından beri sanat okullarında uygulanmakta ve Eğitim Bakanlığına bağlı bir enstitü tarafından yönetilmektedir.

Norveç, 1947 yılında rehberlik hizmetlerine başlamış ve 1964 yılında da okullarının %15’inde rehberlik servisi kurulmuştur. Bu hizmetlerin çalışma müdürlüklerince yürütüldüğü bilinmektedir.

Belçika, 1947 yılında resmi rehberlik hizmetlerini eğitimde uygulamaya başlamış ve özellikle orta öğretimdeki öğrencilere mesleki rehberlik hizmetleri verilmiştir. Belçika’daki rehberlik hizmetleri Çalışma ve Eğitim Bakanlıklarının ortak çalışması ile yürütülmektedir. Yılmaz ve Üre (2002, s. 18).

Fransa’da resmi anlamda rehberlik, 1959 yılından itibaren eğitim reformu ile, her şehirde, bütün öğretim kurumlarının hizmetinde olan “Okula ve Mesleğe Yönelme Merkezleri” kurularak gerçekleştirilmiştir. 1959’da Fransa’da başlayan bütün bu reformlar, özellikle gözlem dönemi olarak benimsenen ortaöğretimin birinci devresinde yöneltmeye ilişkin çalışmaların yoğunlaşmasına yol açmıştır. Özoğlu (1982, s.51). Super, Fransa’daki rehberlik hizmetlerinin ABD’deki hizmetlerden daha farklı yürütülmekte olduğunu ve hizmetlerin daha gelişmiş olduğunu iddia etmektedir. Fransa’da ABD’de olmayan “Mesleğe Yönelme Araştırma Enstitüsü” bulunmaktadır. Super, ayrıca Fransa’da danışmanların liselere gidip öğrencilerle görüştüğünü ve okul psikologlarından daha çok yardımcı olduklarını söylemektedir. Kuzgun (2000, s.18).

İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri’nde rehberlik ve psikolojik danışmanlığa yönelik gelişmeleri takip edip, erken dönemde çalışmaları başlatmışsa da PDR alanında uzman yetiştirme konusunda istenilen başarıya ulaşamamıştır. Bu alanda resmi anlamda 1959 yılında başlayan bu hizmetler Milli Eğitim ve Çalışma Bakanlıkları tarafından yürütülmekteydi. İngilterede PDR alanında uzman yetiştirilmesine ancak 1960’larda başlanabilmiştir.

Bir diğ er Avrupa ülkesi olan Almanya'da günümüzde 200'ün üzerinde çeşitli yükseköğrenim kurumunun bulunmasına rağmen bu ülkede rehberliğin kurumsallaşması ancak 1959 yılından itibaren gerçekleşebilmiştir. Artan öğrenci sayısı ve ortaya çıkan yeni ihtiyaçlarla başa çıkma amacıyla, eğitim-öğretim programlarına ek olarak PDR programları geliştirilmiştir. 1960'lı yıllarda öğrenci sorunlarına psikanaliz, ilaç tedavisi ve psikoterapi yöntemleriyle yaklaşıırken, 1970'li yıllarda rehberlik hizmetlerinin de kullanılmaya başlandığı görülmektedir.

Almanya'da 1973-80 yılları arasında, yüksek öğretim kurumlarında PDR hizmetlerinin hızlı bir biçimde kurulmasını destekleyen projeler geliştirilmiştir. 1987 yılında yüksek öğretimde akademik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri mecburi hale getirilmiştir. 1994 yılı rakamlarına göre 220 yüksek öğretim kurumunda 110 rehberlik merkezi bulunmaktadır. Ancak Augenstein'in ifadesine göre, bu merkezlerde çalışan danışmanlar nitelik ve nicelik bakımından yeterli değildir. Çünkü Almanya'da rehberlik alanında gerekli lisans ve lisansüstü eğitimleri verilmemektedir. Alman yüksek öğretim sisteminde PDR hizmetleri çoğunlukla öğrenci kayıt işlerinden sorumlu olanlarca yürütülmektedir. Ay (2000, s. 48-49).

İsveç'te mesleki rehberlik çalışmalarının başlaması 1962 yılında kurulan bir örgütle başlamıştır. Öğrencilerin 16 yaşında önce yeteneklerini tam anlamıyla keşfedemeyeceğini fark eden İsveç'li uzmanların programlarında öğrencilerin alan ve meslek seçimlerini 16 yaşına kadar geciktiren rehberlik uygulamalarına yer verdikleri gözlenmiştir.

Avusturya'da ise rehberlik hizmetlerinin 1962 yılında resmi olarak başladığı söylenebilir. Eğitimde ağırlıklı olarak mesleki rehberliğin uygulandığı görülmektedir. İlköğretimin beşinci sınıfındaki öğrenciler, uzatmalı ilkokula, modern liseye veya klasik liseye gitmektedirler. Yılmaz ve Üre (2002, s.18-19).

Romanya'daki PDR hizmetlerinin gelişimi üç döneme ayrılabilir: Komünist dönem öncesi (1924-1947), Komünist dönem (1947-1989) ve Komünist dönem sonrası (1989). Komünist sistemin çökmesinden sonra 1995 yılında Eğitim Bakanlığı tarafından, ABD'deki kurumlara benzer PDR ile ilgili hizmet veren kurumlar faaliyete geçirilmiştir. Okul PDR'leri psikoloji, eğitim ve sosyoloji bölümlerinden mezunlardan oluşabilmektedir. 2003 yılında Bükreş Üniversitesi'nde ilk master programı başlatılmıştır. 2009 yılında da Romanya PDR Birliği'nin kurulduğu görülmektedir

Diğer Avrupa ülkelerine bakıldığında Lüksemburg ve Yunanistan'ın 1962, Danimarka'nın 1960, İtalya, İrlanda, Hollanda'nın da 1963 yılında rehberlik çalışmalarına başlandığı söylenebilir. Özdemir (2008, s.20). İsviçre'de de tam bir tarih verilmemekle birlikte mesleki rehberliğe yönelik çalışmaların yoğun olarak uygulandığı söylenebilir. Yılmaz ve Üre (2002, s. 19).

Yukarıda belirtilen şekilde Avrupa ülkelerindeki rehberlik hizmetlerinin bir değerlendirmesi yapıldığında, öğrencilerin kişisel ve duygusal gelişimleri ile fazla ilgilenilmediği, rehberlikle ilgili eğitim kurumlarının ve mevcut uzman sayısının yeterli olmadığı, test ve envanter uygulamalarına fazla yer verilmediği görülmüştür. Bu ve benzeri sebepler göz önünde bulundurulduğunda Avrupa'daki rehberliğin ABD'deki rehberlik hareketinden geride kaldığı açıkça görülmektedir.

### **2.2.3 Rehberliğin Türkiye'de gelişimi**

Türklerde ismi rehberlik olmamakla birlikte ruhsal hastalık ve sıkıntıları gidermeye yönelik çalışmaların Orta Asya'da şamanlar tarafından yapıldığı bilinmektedir.

İslamiyetin kabulünden sonra da ruh sağlığına verilen önem ve bu konuda yapılan çalışmalar devam etmiştir. İbn-i Sina; melankoliler, akıl hastalıkları, ve ruhsal rahatsızlıklar ile ilgilenmiş, ruh sağlığının beden sağlığına etkisine ilişkin değerlendirmelerde bulunmuştur.

Selçuklu Türkleri, ruh ve beden hastalıkları ile yakından ilgilenmişler, Anadolu'da ruh hastalarını tedavi etmek için pek çok hastane yaptırmışlardır.

Osmanlılar devrinde ruh hastalarının bakım ve tedavisine verilen önem artmış, ülkenin belli başlı yerlerinde aynı zamanda sosyal yardım merkezi de olan külliyeler kurulmuştur.

Orta Çağ Avrupa'sında psikolojik problemleri olan hastalar "içine şeytan girmiş lanetli varlıklar" olarak zincirlere vurulur, dövülürken, Türk-İslam toplumunda bu gibi kimseler şefkat görmüş, özel ilgi ve itina ile tedaviye tabi tutulmuşlardır. Tan (2000, s.31-33). Osmanlı dönemindeki rehberlik ile ilgili ilk kaynaklardan biri Selim Sabit'in 1920 yılında yayımladığı Rehnüma-i Muallimin (Öğretmenler Kılavuzu) adlı kitapta görülmektedir. Kitabın 28. sayfasında, Sıbyan mekteplerinde (erkek ilkokullarında) üç defter bulunduğu, bunlardan birine öğrencinin davranışlarının, sınav sonuçlarının ve öğrenciyle ilgili yaşanan herhangi bir olayın kaydının

yapıldığını anlatılmaktadır.

Yine Osmanlı'da Sadrettin Celal Antel'in yazdığı, Maarif Vekaleti Mecmuasında yayınlanan "Maarif Teşkilatı Hakkında Bir Layiha" da (tasarıda) Yüksek Terbiye Enstitüsünde bir Mesleğe Yönelme Bürosu'nun kurulması önerilmekte ve Fransa'da bu tarz bir büronun üç yıldan (1923'den) beri var olduğu vurgulanmaktadır. Bakırcıoğlu (2000, s.38-39)

Tüm bu bilgiler göz önüne alındığında, Türk kültüründe gördüğümüz insana değer veren, sosyal dayanışmayı önemseyen, bireylere baş etme gücü kazanmasını sağlamaya yönelik yaklaşımların günümüz rehberlik uygulamaları ve anlayışına yakın özellikler olduğu söylenilebilir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında, ABD'li eğitimci-düşünür John DAWAY Türk eğitim sistemini inceleyerek raporlar hazırlamıştır. Sonraki yıllarda ise ülkenin genel ihtiyaçları göz önünde bulundurularak Köy Enstitüleri ve Halkevleri kurulmuştur.. Bu kurumlar, ülkenin ihtiyacı olan demokratik kişilik yapısına sahip bireylerin yetiştirilmesinde etkin rol oynamışlardır.

Önceleri Avrupa Eğitim Sisteminden etkilenen Türk Eğitim Sisteminin, 2. Dünya savaşından sonra ABD ile ilişkilerin gelişmesiyle birlikte bu ülkenin eğitim sisteminden etkilenmeye başladığı görülmektedir. (Özoğlu, 1982).

ABD ile kurulan işbirliği neticesinde ABD'li eğitimciler Türk Eğitim Sistemini incelemiş, çeşitli raporlar hazırlayarak ABD'de 1910'lu yıllardan bu yana uygulanan rehberlik etkinlik ve uygulamalarının Türk Eğitim Sisteminde de uygulanmasının yararlı olacağını belirtmişlerdir. Rehberlik, ülkemizde İlk defa 1953-54 ders yılında Gazi Eğitim Enstitüsü'nde bağımsız bir ders olarak programda yer almıştır.

Yine 1953 yılında Amerikalı eğitim uzmanlarının girişimleri ile eğitimde kullanılacak ölçme araçlarını geliştirmek üzere Talim ve Terbiye Dairesi'ne bağlı Test ve Araştırma Bürosu kurulmuştur.

Bu yıllarda Amerika'ya gönderilmiş olan Türk eğitimcilerinden Feriha Baymur ve Hasan Tan rehberlik faaliyetlerine öncülük eden ilk çalışmaları yapmışlardır Ay (2000, s. 50). Bu isimlere sonraki yıllarda PDR alanında çok fazla emeği geçen İbrahim Ethem Özgüven, Muharrem Kepçeoğlu, Yıldız Kuzgun ve Binnur Yeşilyaprak da eklenebilir.

1959 yılında ise İstanbul ve İzmir'de daha sonra diğer illerimizde Rehberlik ve Araştırma Merkezleri açılmıştır.

1960'lı yıllarda Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü kurulmuştur. "Psikolojik Danışma ve Rehberlik Birimi" kısa adıyla "PDR", daha sonra 1974 yılında bağımsız bir bölüm haline getirilmiştir Özoğlu (2000, s.416). Bu bölüm Türkiye'de "PDR" adıyla kurulan ilk bölümdür.

Hacettepe Üniversitesi, 1974 yılında, Öğrenci İşleri Müdürlüğü'ne bağlı olarak psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezi kurmuştur. 1975 yılında bu merkez, rektörlüğe bağlanmış ve üniversite bünyesinde bütün öğrencilere hizmet vermeye başlanmıştır (Özoğlu, 1997).

Bu dönemde Milli Eğitim Bakanlığında kadro bulunmaması nedeniyle psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin okullarda çalışmaya başlaması ancak 1985-86 yılında gerçekleşmiştir.

PDR Bölümü 2547 sayılı Yüksek Öğretim Yasasının getirdiği yeni düzenlemelerle 1982 yılında "Anabilim Dalı" olarak lisans düzeyinde örgütlenmiştir.

1983 yılında 7-8 Üniversitenin Eğitim Bilimleri Bölümü içinde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı açılmış, sonraki yıllarda bu sayı 19'a kadar çıkmıştır.

1970 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Dairesi orta dereceli okullarımızda rehberlik servislerinin kuruluşu ve görevi ile ilgili esasları hazırlayıp 24 okulda uygulamaya geçmiştir.

Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Hizmetler bölümü üniversitelerde 1981 yılında açılmıştır. (Bakırcıoğlu, 1994).

2916 sayılı "Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Yasası" 1983 yılında çıkarılmış bu sayede RAM ve okul rehberlik servislerinin görevleri yasal temelde ilk olarak ele alınmıştır (Resmi Gazete, 18192,15.10.1983).

Türkiye'deki okullarda PDR hizmetlerinin uygulanmaya başlamasıyla birlikte bu hizmeti verecek olan personel açığı farklı bölüm mezunlarından karşılanmıştır. Üniversitelerde açılan psikolojik danışma ve rehberlik programları 1986 yılında ilk mezunlarını vermiş, 1994 yılına kadar başka bölümlerden bu alana atama yapılmamıştır. Ancak 1994 yılından itibaren yine bu alandaki açıkları gidermek için

farklı bölümlerden mezunlar atanmaya başlanmıştır. (Pedagoji, Özel Eğitim, Eğitim Bilimleri, Felsefe, Sosyoloji, Antropoloji vb.).

30.4.1992 tarih ve 3797 sayılı kanunun 23.maddesiyle Özel Eğitim ve Rehberlik Dairesi Başkanlığı adı değiştirilerek Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü oluştur.

PDR'nin gelişim sürecinde hizmetlerin yürütülmesinde yaşanan güçlüklerle ilgili çeşitli araştırmalar yapılmış, bu araştırmalarda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

- Rehber öğretmenlerin rol ve görevlerine ilişkin ilgililerin algı ve beklentileri ile anlayışlarının farklılık göstermesi,
- Rehberlik servislerinin fiziksel yetersizliği,
- Mesleki araç-gereç yetersizliği,
- Meslek standardizasyonu ve etğinin yeterince belirgin olmayışı,
- Rol ve görevler ile özlük haklarına ilişkin mevzuatın yeterli olmayışı,
- Rehber öğretmen başına düşen öğrenci sayısı (Kepçeoğlu, 1974, 1976, 1978, 1986; Kuzgun, 1981; Duman, 1985; Görkem, 1985; Pişkin, 1989; Özdemir 1991),
- Okul danışmanları kendilerini mesleki uygulama ve yeterlik açısından olumsuz algıları
- Okul rehberlik uzmanlarının görevlerini gereğince yerine getirememekten duydukları doyumсуuzluk ve yüksek derecede saygınlık ihtiyacı (Kabadayı, 1990).
- Okullarda rehberlik servislerine yetersiz maddi destek ve bu yüzden hizmetin yürütülmesinde yaşanan güçlükler. (Kepçeoğlu, 1989).
- Rehberlik hizmetleri ile ilgili politikaların uygulamaya dönük açıklamaların yetersizliği, merkezi örgütün bağımlı ve güçsüz yapısı, yönetmelikte ifadesini bulan uygulamaların yerine getirilememesi (Doğan, 1996) şeklinde özetlemektedir. (Aktaran: Bıçak, 2006, s.57).

PDR alanı mesleki örgütlenme açısından incelendiğinde alanda çalışan uzmanların oluşturduğu ilk örgütlenme olan, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneğinin 1989

yılında kurulduğu görülmektedir. Dernek öncülüğünde alanın ilk yayın organı olan Rehberlik ve Psikolojik Danışma Dergisi bir yıl sonra yani 1990'da yayınına başlamıştır.

1995 yılında derneğin öncülüğünde okullara psikolojik danışman atanması ve standartlaşma ile ilgili ilk yayınların ve dernek çalışmalarının başladığı görülmektedir. Yine derneğin öncülüğünde mesleki standartlar için etik kurallar oluşturulmuş, psikolojik danışman eğitiminde standart olmadığına dair ilk araştırma yayınlanmıştır. (Etik Kurallar Kitapçığı,1998).

Günümüze gelindiğinde ise Milli Eğitim Bakanlığı'nda, Bakanlık dışındaki kurumlarda ve serbest olarak çalışan psikolojik danışmanların sayısının oldukça arttığı gözlenmektedir.

### **2.3 Okullarda Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinin Ortaya Çıkmasını Gerektiren Gelişmeler**

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin ortaya çıkmasını gerektiren etmenleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Meslek seçiminin zorlaşması
- Bireysel farkların eğitimde dikkate alınması zorunluluğu
- İlerici eğitim anlayışının benimsenmesi
- Demokratik toplumlarda bireylere tanınan seçme özgürlüğü
- Demokratik yaşamın karar verme gücüne sahip bireyler gerektirmesi
- Eğitimde bireyin duygusal yönüne verilen önemin giderek artması
- Psikometride gelişmeler
- Akıl sağlığına verilen önemin artması Kuzgun (1997, s.9-10-11-12).

Okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri başlangıçtan bu güne kadar pek çok aşamadan geçmiştir; 1900-1920'li yıllarda rehberlik hizmetlerinden beklenen, meslek seçme ve işe yerleştirme iken, 1930-1950'li yıllarda okula uyum ve eğitsel başarı önem kazanmıştır. 1960'lı yılların sonuna doğru ise gelişim için psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri kavramı ortaya çıkmıştır” (Terzi, 2005).

Rehberlik ve psikolojik danışmada dört temel yaklaşımdan söz edebiliriz:

- . “Kriz Yönelimli PDR Yaklaşımı
- . İyileştirici-çare bulucu PDR Yaklaşımı
- . Önleyici PDR Yaklaşımı
- . Gelişimsel PDR Yaklaşımı” (Kaya ve Çivitçi, 2003).

Günümüzde yaygın olarak kabul gören yaklaşım; gelişimsel rehberlik yaklaşımıdır. Gelişimsel rehberlik yaklaşımı diğer üç yaklaşımı da kapsar.

Gelişimsel PDR yaklaşımı, öğrenciye herhangi bir problem çıktığında müdahale etmeyi benimseyen geleneksel yaklaşımlara tepki olarak doğmuş ve gelişmiş bir anlayıştır. Geleneksel yaklaşımlar; Öğrenciyi uygun mesleğe yönlendirmeye, ders başarısını artırmaya, problem çıktığında müdahale etmeye ağırlık verirken, gelişimsel yaklaşım, öğrencinin sürekli bir gelişim içinde olduğunu kabul ederek bu gelişim evrelerini sağlıklı ve sorunsuz geçirebilmeleri için, öğrenciye problem yokken de rehberlik hizmeti sunma fikrini benimsemektedir. Dolayısıyla; gelişimsel rehberlik anlayışında psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin bir plan dahilinde sistemli ve düzenli bir şekilde yürütülmesi büyük önem taşır. Bu hizmetlerin düzenli, planlı, sistemli yürütülmesi ise önceden planlanmış bir program dahilinde gerçekleştirilmesini gerektirir (Yeşilyaprak, 2006).

#### **2.4 Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Türleri**

PDR hizmetleri alan, tür ve çeşitlerine göre farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır, bu sınıflamalar şu şekildedir;

##### **Temel işlevlerine göre rehberlik;**

- Uyum sağlayıcılık
- Yöneltililik
- Ayarlayıcılık
- Geliştiricilik
- Önleyicilik
- Tamamlayıcılık

### **Öğretim basamaklarına göre rehberlik;**

- Okulöncesi Eğitimde Rehberlik
- İlköğretimde Rehberlik
- Ortaöğretimde Rehberlik
- Yükseköğretimde Rehberlik

### **Problem alanlarına göre rehberlik;**

- Eğitsel Rehberlik
- Mesleki Rehberlik
- Kişisel Rehberlik

### **Birey sayısına göre rehberlik;**

- Bireysel Rehberlik
- Grup Rehberliği
- Bireysel Danışma
- Grupla Danışma

### **Hizmet alanlarına göre rehberlik;**

- Eğitim Alanında Rehberlik
- Sağlık Alanında Rehberlik
- Sosyal Yardım Alanında Rehberlik.

## **2.5 Rehber Öğretmenin Mesleki Beklentileri**

Bu araştırmada, rehber öğretmenlerinin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi araştırılacaktır. Burada bahsi geçen mesleki beklenti kavramı, okul yöneticisi ve öğretmenlerinin Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği'nde tanımlanmış görevleridir. Rehberlik hizmetleriyle ilgili tanımlanan bu görevler rehber öğretmenin mesleki beklentisini oluşturmaktadır.

10 Kasım 2017 Cuma tarihinde yayınlanan 30236 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği'nde okul müdürü, müdür

yardımcıları ve rehberlik öğretmeninin görevleri açıkça belirtilmiştir, bu görevler Ek 4 Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği'nde detaylı olarak verilmiştir.

## 2.6 Rehberlik İlkeleri

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti belli başlı ilkeler çerçevesinde verilir, bu ilkeler aşağıdaki gibidir;

- Rehberliğin temelinde, insan hak ve sorumlulukları ile yakından ilgili demokratik ve insancıl bir anlayış vardır.
- Rehberlik anlayışı, her türlü çalışması ile öğrenciyi merkeze alan bir eğitim sistemi öngörür.
- Rehberlik yardımının esası, öğrencilerin kendi kişiliklerini daha iyi anlamaları ve problemlerine çözüm yolları bulmada onların kendi kendilerine yeter bir duruma gelmelerini sağlamaktır.
- Rehberlik hizmetleri öğrencinin her yönüyle gelişmesi ve kendini gerçekleştirmesine yardım etmelidir.
- Rehberlik uygulamalarında öğrenci ile ilgili herkesin ortak bir anlayış ve işbirliği içinde çalışması gereklidir.
- Rehberlik uygulamaları her okulun amaç ve ihtiyaçlarına uygun alanlarda yoğunlaştırılmalıdır.
- Rehberlik hizmetleri planlı, programlı, örgütlenmiş bir biçimde ve profesyonel bir düzeyde sunulmalıdır. Kepçeoğlu (1993, s.18)
- Uygun bir okul rehberlik programı, çevre koşulları ve özellikleri ile öğrenci nitelikleri ve ihtiyaçlarının düzenli ve sistemli olarak değerlendirilmesi temeline dayandırılmalıdır.
- Okulda etkili bir öğretim programı, etkili bir rehberlik programını gerektirir. Öğretim ve rehberlik hizmetleri karşılıklı olarak birbirine bağımlıdır.
- Rehberlik hizmetlerinde bireysel farklılıklara saygı esastır.
- Rehberlik hizmetlerinde “süreklilik”, “gönüllülük” ve psikolojik danışma ilişkilerinde ayrıca “gizlilik” esastır.

- Rehberlik hizmetleri çok yönlü ilişkiler sistemi içinde yürütülmelidir. Yeşilyaprak (2001, s.13-16).

Rehberlik eğitimden ayrı fakat eğitim için yürütülen bir hizmettir. Bu nedenle danışmanların eğitim öğretim sürecini ve okul işleyişini bilmeleri yaptıkları görevde daha etkili olmalarına yardımcı olacaktır. Kuzgun (1997, s. 32).

## 2.7 Rehberlik Alanında Yaşanan Zorluklar

Önceki bölümlerde Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik mesleğinin gelişiminde değinildiği üzere aslında PDR ile ilgili çalışmalar Amerika ile yaşanan ikili münasebetler sebebiyle ülkemizde pek çok Avrupa ülkesinden daha önce başlamıştır. Buna rağmen günümüzde bir standardı olmaması, görev tanımının net olmaması, uygulamaların kişiden kişiye değişmesi sebebiyle PDR'nin kimlik arayışı süren bir meslek olduğunu söyleyebiliriz. Bu durumun eğitim sisteminin kendisinden, uygulama sırasındaki farklı görüşlerden, makro düzeyde başarılı projelerin uygulamaya sağlıklı bir şekilde geçirilememesinden kaynaklanan pek çok sebebi olmakla birlikte ilk aşamada sayılabilecek belli başlı nedenleri şöyle özetleyebiliriz;

Okullarda başlayan rehberlik çalışmaları Amerikan modeli esas alınarak, gerekli ön hazırlık yapılmadan, meslek personelinin birlikte çalıştığı yönetici ve öğretmenler gerekli eğitimi almadan başlamıştır. Bu durum halen devam etmekte, rehber öğretmenler çoğu zaman ihtiyaç duydukları işbirliğinden mahrum kalmaktadırlar.

Ülkemizde PDR hizmetleri yapılırken Amerikan modelinin esas alınmasındaki bir diğer problem ise iki ülkenin kültür ve eğitim sistemi açısından çok farklı olmasıdır.

Eğitim sistemimizin temel amaçları arasında "*Türk Milletinin tüm fertlerini beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek*" olsa da amaçları belirlemek ile otoriter ve merkeziyetçi eğitim anlayışını değiştirmek ve bu değişikliğin toplumun tüm kesimlerinde kabul görmesini sağlamak eş zamanlı olarak ilerlememektedir. Bu durum ise çoğu zaman rehber öğretmenlerin sürekli öğrenci tarafını tutan, diğer öğretmen ya da idarecilerle aynı otoriter tavrı göstermeyen

tutumları yüzünden eleştirilmelerine hatta çatışmalara sebep olmaktadır.

Bir diğer neden, rehber öğretmenin hiyerarşik sıralamada bir yerinin olmamasıdır. Okullardaki uygulamalara bakıldığında rehber öğretmenlerin doğrudan okul müdürüyle birlikte çalıştığı örnekler olduğu gibi, rehber öğretmenin okul içindeki hiyerarşik sıralamaya sokularak müdür, müdür baş yardımcısı, müdür yardımcısı kadrolarının altında diğer öğretmenlerle aynı konumda değerlendirildiği pek çok durumla da karşılaşmaktayız. Oysa rehber öğretmenin bazen okul ortamının bir üyesi olması bazen de bu ekibin dışında kalması gerekmektedir. Öğrencilerin ihtiyacı doğrultusunda değişen bu durum rehber öğretmenlerin hiyerarşik sıralamadaki yeri ve statüsüyle ilgili pek çok problemi beraberinde getirmekte ve çoğu zaman öğretmeni yalnızlaştırmaktadır.

Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlere farklı kurumlarda farklı ünvanlar verilmesi, farklı lisanslardan mezun olanların PDR çatısı altında toplanması da mesleğin karşılaştığı diğer güçlüklerdendir.

PDR mesleğinin lisans eğitimi standartlaştırılmışsa da, lisans ve lisansüstü eğitim için akreditasyon sistemi yoktur. PDR’de belli bir sertifikasyon ve standartlaşma da görülmemektedir. Özyürek v.dğr. (2007, s. 1-19).

Okullarda yaşanan bir diğer sorun PDR hizmetlerini sürdürebilmek için gerekli oda, araç, gereç ve donanım eksikliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Rehber öğretmenlerin çalışmalarını becerileri ve öğrencilerin ihtiyaçlarından çok okulların şartlarına azami düzeyde uyum göstererek sürdürmeye çalıştıkları gözlenmektedir. Bu durum ise rehberliğin bazı alanlarına daha çok yönelirken diğer alanların göz ardı edilmesine sebebiyet vermektedir. Yapılan araştırma ve gözlemler okullardaki rehberlik çalışmalarının daha çok mesleki rehberlik ve kriz yönetimi şeklinde olduğunu göstermektedir.

Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin okullarda evrak işlerinde, idari görevlerde ya da sosyal etkinlik organizasyonlarında görev almaları, boş derslere girmeleri ve nöbet tutmalarının da pek çok açıdan mesleğin ilkelerine ters düştüğü gözlenmektedir.

Okullardaki öğrenci mevcudunun rehberlik hizmetlerini sağlıklı bir şekilde yürütebilmek için gereken sayıdan çok daha fazla olması, sistemin, çağın, öğrencilerin ihtiyaçlarının çok sık ve hızlı değişmesi, rehber öğretmenlerin bu hıza

uyum sağlayacak yeni eğitimleri zaman ya da ekonomik sebeplerle alamamaları da PDR ile ilgili sorun başlıkları arasında yadsınamaz bir yer tutmaktadır.

2007-2008 Eğitim öğretim yılından itibaren tüm üniversitelerde PDR eğitim programlarında standardizasyona gidilmiştir. Ancak YÖK tarafından yapılan bu düzenleme üniversiteler ve MEB ile işbirliği yapılmadan gerçekleştirildiğinden lisans programı ile uygulama arasındaki farklılıklar devam etmektedir.

Yasal düzenlemeler açısından bakıldığında meslek yasası ve mesleğin odasının olmaması, MEB içinde rehberlik hizmetleri ile özel eğitim hizmetlerinin aynı genel müdürlüğe bağlanması, yönetmeliğin sık sık değiştirilmesi ve alandan olmayan kişiler tarafından meslek etiğine uymayan keyfi düzenlemelerin yapılması, hizmet verdiği alan daha kısıtlı olmasına rağmen özel eğitime, öğrencilerin tümüne yönelik olarak hizmet veren rehberlik hizmetlerinden daha fazla önem verilmesi ya da önceliklerin bu yönde olması da rehberlik hizmetleri açısından olumsuz durumlardandır.

Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin okullarda daha aktif bir rol oynamaları ve mesleğin gereklerini yerine getirebilecek şartlara sahip olmaları milli eğitimin temel amaç ve hedeflerinde belirtilen özelliklere sahip öğrencilerin yetiştirilebilmesi için gereken en önemli etmenlerden biridir. Bunun sağlanabilmesi içinse ülkemizde alana yönelik bir kamuoyu oluşturularak uygulamadaki hataların düzeltilmesi ve gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1 Nicel Araştırma Yöntemi**

Bu araştırmada karma yöntem kullanılmıştır. Nitel ve nicel yöntemlerle toplanan veriler ayrı ayrı analiz edilmiş, nitel yöntem, nicel ölçme aracının teyidi amacıyla kullanılmıştır. Okullarda çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyinin ölçülmesine yönelik olarak geliştirilen anket hazırlanarak rehber öğretmenlere uygulanmış, anketin sınırlılıklarını ortadan kaldırmak içinse bir görüşme formu hazırlanarak derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Karma yöntemin seçilme nedeni yöntem çeşitliliğinin araştırmanın geçerliği ve güvenilirliğine katkıda bulunmasının hedeflenmesidir.

#### **3.2 Evren ve Örneklem**

Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul'un Sarıyer ilçesinde eğitim- öğretime devam eden resmi/özel her kademedeki okulda çalışan rehber öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem seçimi seçkisiz atama ile yapılmış, örneklemin büyüklüğü ile ilgili bir öngörde bulunulmamıştır. Öncelikle çoklu/eşzamanlı veri toplamak, zaman/meکان kısıtlarından kurtulmak amacıyla hazırlanan anket, internet aracılığıyla bilgisayar ve telefonda yanıtlanabilecek bir uygulamaya dönüştürülmüş, araştırmacı tarafından belirlenen süre boyunca veri toplanmaya devam edilmiştir. Bu anlamda uygulanan ankette seçkisiz atamaya ek olarak kuramsal örnekleme yaklaşımı da kullanılmıştır.

#### **3.3 Veri Toplama Araçları**

Çalışmada, araştırmacının sahada geçirdiği zaman, doğal ortamda yapılan gözlemlerin sonucunda kazandığı deneyim sonucu oluşturulmuş 30 soruluk bir anket ve 10 sorudan oluşan bir görüşme formu kullanılmıştır.

Tez konusunun belirlenmesinin ardından araştırmanın evrenini temsil eden İstanbul-Sarıyer İlçesi'ndeki tüm rehber öğretmenlere rehber öğretmen toplantısı sırasında

yazılı olarak "Okulda çalışan bir Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmen olarak, okul idaresinden beklentileriniz nelerdir?" şeklinde açık uçlu bir soru yöneltilmiştir. 52 rehber öğretmenin verdiği yanıtlar değerlendirilip gruplandıktan sonra 28 soruluk bir anket hazırlanmıştır. Sorular belirlenirken en çok vurgulanan sorun alanı ve beklentileri içine alacak şekil ve sayıda soru hazırlamaya dikkat edilmiştir.

Anketteki soru sayısı yüksek lisans/doktora yapan, alanda çalışan 10 uzmanın görüşü alındıktan sonra 30'a çıkarılmış ve ankete son şekli verilmiştir.

Anket resmi/özel ilkökul, ortaokul ve lise kademelerinden toplam 55 rehber öğretmene uygulanmıştır. Anket ile ilgili İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmış ve izin belgesi ile onaylı anket formu Ek 1 ve Ek 2'de verilmiştir.

### **3.4 Verilerin Analizi ve Yorumlaması**

Çalışma kapsamında rehber öğretmenlere uygulanan anketlerden toplanan veriler Excel programı kullanılarak bilgisayara aktarılmıştır. Araştırmanın verileri IBM SPSS 23 programıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın verileri İstanbul-Sarıyer İlçesindeki her tür ve kademedeki okulda görev yapan 42'si kadın, 13'ü erkek 55 kişiden toplanmıştır.

Çalışmada rastlantısal örneklem kullanılması sebebiyle karşılaştırmanın yapılacağı gruplar arasında eşitlik sağlanamamış, sayısal veriler normal dağılıma sahip olmadığından verilerin analizinde daha sağlıklı sonuçlar almak için non-parametrik testler kullanılmıştır. Elde edilen verilerin daha kolay yorumlanması için tablolar oluşturulmuş, bulgular bölümünde gösterilmiş, tartışma bölümünde ise bu bulgular yorumlanmıştır.

Bu araştırmanın veri analizinde kullanılan non-parametrik testlerden olan Mann-Whitney U testi, parametrik test varsayımları yerine gelmediğinde kullanılabilecek en güçlü testlerden biridir. Testin uygulanabilmesi için gerekli ön şartlar;

- Farklı gruplardaki bireylerin birbirinden farklı olması ve rastgele seçilmiş olması
- Aynı grup içindeki bireylerin birbirinden bağımsız olması ve rastgele seçilmiş olması olup, bahsi geçen ön şartlar bu araştırmanın verileri için geçerlidir.

Kruskal-Wallis Testi ise tek yönlü anovanın (one way anova) parametrik olmayan alternatifini olarak bilinir ve normal dağılım göstermeyen gruplarda üç veya daha fazla sayıda grubun ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını test amacıyla kullanılan bir tekniktir.

- Bağımlı değişken en az sıralama ölçeği düzeyinde olmalıdır.
- Gruplar birbirinden bağımsız olmalıdır şeklinde iki temel varsayımı bulunmaktadır.

Araştırmada kullanılan anketten elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde ise aşağıdaki aralıklar kullanılmıştır.

**Çizelge 3.1:** Aritmetik Ortalama İçin Kullanılan Aralık Değerleri

| Verilerin Ağırlık | Seçenekler   | Sınırı    |
|-------------------|--------------|-----------|
| 1                 | Hiçbir zaman | 1.00-1.49 |
| 2                 | Nadiren      | 1.50-2.49 |
| 3                 | Bazen        | 2.50-3.49 |
| 4                 | Genellikle   | 3.50-4.49 |
| 5                 | Her zaman    | 4.50-5.00 |

### 3.5 Nitel Araştırma Yöntemi

Bu araştırmada okullarda çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyinin ölçülmesine yönelik olarak geliştirilen anketin sınırlılıklarını ortadan kaldırmak için 10 sorudan oluşan bir görüşme formu hazırlanmış, anketi cevaplayanlar arasından gönüllü olan rehber öğretmenlerle nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak görüşme yapılmıştır.

Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir. Bu tür araştırmalarda çoğunlukla üç tür veri toplanır: “çevreyle ilgili veri”, “süreçle ilgili veri”, “algılara ilişkin veri” Yıldırım ve Şimşek (2016, s.41). Bu araştırmada algılara ilişkin verilerin toplanmasına yönelik olarak kullanılan veri toplama yöntemlerinden biri olan görüşme/ derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır.

### 3.6 Araştırma Modeli

Araştırmada kullanılan veri toplama yöntemlerinden biri olan derinlemesine mülakat aslında yapılan gündelik konuşmalar gibi bir konuşmadır. Günlük konuşmadan farkı, araştırma alanını oluşturan olay ve olgular üzerine odaklanmış, uzun/uzatılmış ve derinlemesine bir paylaşım olmasıdır. Konuşanın kendisinin bile farkında olmayabileceği doğal ortamı anlama, tanıma, sonuçlara olan etkilerini açıklama, gizli duygu, tutum ve inançları keşfetme/yakalama amacıyla yapılır.

Derinlemesine mülakatlar literatürde; yapılandırılmış (standardize edilmiş), yapılandırılmamış ve yarı yapılandırılmış olmak üzere üç kategoride ele alınmaktadır

Bu araştırmada da kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde araştırmacı sormayı planladığı soruları içeren görüşme protokolünü önceden hazırlar ancak görüşmenin gidişatına göre görüşmecilerden cevaplarını detaylandırmalarını isteyebilir, bazı soruların cevaplarını önceki sorularda almış ise bu soruları sormayabilir.

Bu görüşme tekniğinde görüşmenin önceden hazırlanmış görüşme protokolüne bağlı olarak sürdürülmesi ve daha sistematik, karşılaşılabılır bilgi sunması araştırmacıya sunduğu önemli bir kolaylıktır. (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu haliyle eğitim alanındaki çalışmalara uygun bir araştırma biçimidir.

### 3.7 Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul'un Sarıyer İlçesinde eğitim- öğretime devam eden resmi/özel her kademedeki okulda çalışan rehber öğretmenler oluşturmaktadır. 55 Rehber öğretmene uygulanan anketin sonuna, anketin devamı niteliğinde yapılacak görüşmeye katılmak ister misiniz? Şeklinde bir soru eklenmiş, bu soruya olumlu yanıt vererek uygulayıcıya iletişim bilgileri ve isimlerini bildiren 15 rehber öğretmenle görüşme yapılmış bu noktada da örneklem seçimi seçkisiz atama ile yapılmıştır. Görüşme yapılan öğretmenlerden 11'i (%73.3) kadın, 4'ü (26.7) erkektir. Bu öğretmenlerin 10'u (66.7) devlet okulunda, 5'i (33.3) özel okullarda görev yapmaktadır.

### **3.8 Veri Toplama Aracı**

Çalışmada, araştırmacının sahada geçirdiği zaman, doğal ortamda yapılan gözlemlerin sonucunda kazandığı deneyim sonucu oluşturulmuş anket dışında 10 sorudan oluşan bir görüşme formu kullanılmış, 15 katılımcı ile mülakat yapılmıştır. Anket oluşturulurken okullarda çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlere sorulan açık uçlu soruya 52 rehber öğretmenin verdiği cevap, Rehberlik ve Özel Eğitim Yönetmeliğinde rehber öğretmenlere atfedilen görevler göz önünde bulundurularak sorular hazırlanmış, uzman görüşü sonrası son şekli verilmiştir. Form; Rehber öğretmenlerin fiziksel çalışma koşulları, okul müdürlerinin rehberlik servisine bakışı, rehber öğretmenlerin kişisel gelişimlerine yönelik tutumu, çatışma durumlarında idareci tutumu, rehber öğretmenin okul içi kararlara katılımı ile ilgili tutumu olmak üzere belirlenen 5 ayrı temada, 10 soru içermektedir.

Mülakat sırasında önceden belirlenen sorular tüm katılımcılara aynı şekilde sorulmamış, görüşme yarı yapılandırılmış görüşme tekniğine uygun olarak, konuşmanın ilerleyişi doğrultusunda sorular zaman zaman birleştirilerek ya da cevabı alınan sorular yinelenmeden gerçekleştirilmiştir.

Yapılan görüşmeler sırasında verilerin daha sağlıklı bir şekilde alınabilmesi için katılımcılardan izin alınarak ses kaydı alınmıştır. Görüşmede kullanılan mülakat formu Ek 3'de verilmiştir.

### **3.9 Mülakat Kayıtları**

Araştırma kapsamında 15 rehber öğretmen ile toplam 570 dakika, her bir rehber öğretmenle ortalama 38 dakika görüşme yapılmıştır. Görüşmeler, rehber öğretmenlerin sıklıkla geldiği Rehberlik ve Araştırma Merkezi'nde araştırmacının odasında gerçekleştirilmiş ancak rehber öğretmenlerin tatile çıkacak olması nedeniyle 3 kişiyle telefonda görüşme yapılmıştır. Araştırmanın duygularla ilgili olmaması, beden dilinin izlenmesinin gerekmemesi dolayısıyla görüşmelerin tamamının yüz yüze yapılmamış olması sonuçlar açısından negatif bir durum oluşturmamıştır.

Görüşmelerin tamamında ses kaydı alınmış bu kayıtlar daha sonra deşifre edilerek yazılı metin haline getirilmiş, bu metinler yaklaşık 98 sayfa tutmuştur. Görüşmelerin ilgisiz ve araştırmada kullanılmayacak kısımları ayıklanarak analiz için hazır hale

getirilmiştir. Araştırmanın en çok zaman alan kısımlarından birinin deşifre olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bu güçlkle baş edebilmek için ‘amr’ formatında olan ses kayıtları önce ‘mp3’e çevrilmiş sonrasında bu formata uyumlu olan ve sözlü metinleri yazılı metine online olarak çeviren Happy Scribe isimli bir otomatik çeviri yazılımı kullanılmıştır. Programın çeviri hatalarını telafi etmek üzere tüm kayıtlar defalarca dinlenerek çevrilmiş metinler üzerinde tekrar tekrar düzenleme ve ilgisiz kısımlar için ayıklama işlemi yapılmıştır.

### **3.10 Verilerin Çözümü ve Yorumlanması**

Rehber öğretmenlerle yapılan görüşmelerin çözümlenmesinde, içerik analizi kullanılmıştır. Katılımcılar çalıştıkları okul kademesi, okulun statüsü, yaş ve kıdemleri gibi yönlerden birbirinden ayrılmaktadırlar. Araştırmanın görüşme sorularından oluşan kısmı nitel araştırma kapsamında olmakla birlikte, demografik veriler nicel olarak bir değerlendirmeye tabi tutulmuş ve ilgili bölümlerde sunulmuştur.

Görüşmelerden elde edilen verilerin analizinde görüşme öncesinde genel hatlarıyla oluşturulan bir kod listesi bulunmakla birlikte analizin ilerleyen aşamalarında yeni kodlar listeye eklenmiş ve eski kodların bir kısmı değiştirilmiştir. Bu anlamda veri analizi Betimsel içerik analizinin kodlama yöntemlerinden biri olan ‘Genel bir yapı içinde kodlama’ ya uygun olarak bilgisayarda yapılmış, kodlama sırasında MAXQDA isimli program (versiyon 18.2) kullanılmıştır.

Katılımcıların kullandığı ortak cevap ve ifadeler araştırmacı tarafından belirlenmiş cevaplarla benzerlikleri doğrultusunda yüzdelerle belirtilmiştir. Farklı, ayrıntılı veya kişiye özel cevaplar ise alıntı yapılarak verilmiştir.

## 4. BULGULAR

### 4.1 Nicel Araştırma Bulguları

Bu araştırmanın verileri toplamda 55 kişiden toplanmıştır. Karşılaştırmaların yapılacağı gruplar arasında (örneğin kadın-erkek sayıları açısından) eşitlik, rastlantısal örneklem kullanılması nedeniyle sağlanamamıştır. Dolayısıyla, non-parametrik testlerin kullanımı bu veriler için daha ağırlıklı sonuçlar verecektir.

Non-parametrik testlerin varsayımları olan rastlantısal örneklem ve bağımsız gözlem, bu araştırmanın verileri için geçerlidir. Bu iki varsayımı sağlayan veriler için yapılan analizlerin sonuçları aşağıda paylaşılmıştır. Araştırmanın veri analizi IBM SPSS 23 programıyla analiz edilmiştir. Veri analizinde kullanılan Mann-Whitney U testi; non-parametrik testlerden olup, parametrik test varsayımları yerine gelmediğinde kullanılabilen en güçlü testlerden biridir. Kruskal-Wallis Testi ise tek yönlü anovanın (one way anova) parametrik olmayan alternatifi olarak bilinir ve normal dağılım göstermeyen gruplarda üç veya daha fazla sayıda grubun ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını test amacıyla kullanılan bir tekniktir.

### 4.2 Demografik Bulgular

**Çizelge 4.1:** Rehber Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

| Cinsiyetiniz | Frekans (N) | Median | Yüzde(%) |
|--------------|-------------|--------|----------|
| Kadın        | 42          | 127,50 | 76,4     |
| Erkek        | 13          | 131,00 | 23,6     |
| TOPLAM       | 55          | 129,00 | 100,0    |

Çizelge 4.1 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin %76,4'ünü kadın öğretmenler, % 23,6'sını erkek öğretmenler oluşturmaktadır.

**Çizelge 4.2:** Rehber Öğretmenlerin Meslekteki Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

| Hizmet Süreniz | Frekans (N) | Median | Yüzde(%) |
|----------------|-------------|--------|----------|
| 1-5Yıl         | 15          | 107    | 27,3     |
| 6-10Yıl        | 13          | 130    | 23,6     |
| 11-15 Yıl      | 11          | 131    | 20       |
| 16-20 Yıl      | 10          | 130,5  | 18,2     |
| 21 Yıl ve Üstü | 6           | 116,5  | 10,9     |
| TOPLAM         | 55          | 129    | 100      |

Çizelge 4.2 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; % 27,3'ünü 1 ile 5 yıl arasında hizmet süresi olan rehber öğretmenler, % 23,6'sını 6 ile 10 yıl arasında hizmet süresi olan rehber öğretmenler, % 20'sini 11-15 yıl arasında hizmet süresi olan rehber öğretmenler, % 18,2'sini 16-20 yıl arasında hizmet süresi olan rehber öğretmenler, % 10,9'unu 21 yıl ve üstü hizmet süresi olan rehber öğretmenler oluşturmaktadır.

**Çizelge 4.3:** Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Çeşidi Değişkenine Göre Dağılımı

| Kurumunuz        | Frekans (N) | Median | Yüzde(%) |
|------------------|-------------|--------|----------|
| Resmi Okul       | 37          | 129,00 | 67,3     |
| Özel/Vakıf Okulu | 18          | 133,00 | 32,7     |
| TOPLAM           | 55          | 129,00 | 100,0    |

Çizelge4.3 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; %66,7'sini resmi okullarda görev yapan rehber öğretmenler, %33,3'ünü özel/vakıf okullarında görev yapan rehber öğretmenler oluşturmaktadır.

**Çizelge 4.4:** Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı

| <b>Kurumunuz</b>     | <b>Frekans (N)</b> | <b>Median</b> | <b>Yüzde(%)</b> |
|----------------------|--------------------|---------------|-----------------|
| İlkokul              | 14                 | 126,00        | 25,5            |
| Ortaokul             | 15                 | 133,00        | 27,3            |
| İmam Hatip Ortaokulu | 1                  | 121,00        | 1,8             |
| Lise                 | 26                 | 129,50        | 47,3            |
| TOPLAM               | 55                 | 129,00        | 100,0           |

Çizelge 4.4 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; % 25,5'ini ilkokullarda görev yapan rehber öğretmenler, %27,3'ünü ortaokullarda görev yapan rehber öğretmenler, % 1,8'ini imam hatip ortaokulunda görev yapan rehber öğretmenler, % 47,3'ünü ise liselerde görev yapan rehber öğretmenler oluşturmaktadır

**Çizelge 4.5:** Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurumdaki Öğrenci Mevcudu Değişkenine Göre Dağılımı

| <b>Öğrenci Mevcudu</b> | <b>Frekans (N)</b> | <b>Median</b> | <b>Yüzde(%)</b> |
|------------------------|--------------------|---------------|-----------------|
| 250 öğrenciden az      | 2                  | 105,50        | 3,6             |
| 251-500 arası öğrenci  | 18                 | 127,00        | 32,7            |
| 501-1000 arası öğrenci | 23                 | 119,00        | 41,8            |
| 1001 ve üstü öğrenci   | 12                 | 140,00        | 21,8            |
| TOPLAM                 | 55                 | 129,00        | 100,0           |

Çizelge 4.5 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; %3,6'sını görev yaptığı kurumda öğrenci sayısı 250'nin altında olan rehber öğretmenler, %32,7'sini görev yaptığı kurumda öğrenci mevcudu 251 ile 500 arasında olan rehber öğretmenler, %41,8'ini görev yaptığı kurumda öğrenci mevcudu 501-1000 arası olan rehber öğretmenler, % 21,8'ini görev yaptığı kurumda öğrenci mevcudu 1001 ve üstü olan rehber öğretmenler oluşturmaktadır.

**Çizelge 4.6:** Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurumdaki Rehber Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı

| Rehber Öğretmen Sayısı     | Frekans (N) | Median | Yüzde(%) |
|----------------------------|-------------|--------|----------|
| 1 Rehber Öğretmen          | 22          | 121,00 | 40       |
| 2 Rehber Öğretmen          | 17          | 129,00 | 31       |
| 3 Rehber Öğretmen          | 7           | 143,00 | 13       |
| 4 ve Üzeri Rehber Öğretmen | 9           | 138,00 | 16       |
| TOPLAM                     | 55          | 129,00 | 100,0    |

Çizelge 4.6 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; %26,6'sı tek rehber öğretmen , % 53,4'ü 2 rehber öğretmen, %20'si 3 rehber öğretmenin görev aldığı okullarda çalışmaktadırlar.

#### 4.3 Kadın ve Erkek Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılama Düzey Farklılıkları

Mann-Whitney U testinin sonuçlarına göre, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılama düzeyi açısından kadın (*Median*=127,5 *n*= 42) ve erkek (*Median*=131, *n*= 13) rehber öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır,  $U= 239.5$ ,  $z= -0.66$ ,  $p=0.51$ ,  $r=0.09$ .

**Çizelge 4.7:** Kadınve Erkek Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılama Düzey Farklılıkları

| Puan     | Gruplar | N  | SO    | ST      | Mann-Whitney U Testi |       |      |
|----------|---------|----|-------|---------|----------------------|-------|------|
|          |         |    |       |         | U                    | Z     | p    |
| Cinsiyet | Kadın   | 42 | 27,20 | 1142,50 | 239,500              | -1,23 | ,507 |
|          | Erkek   | 13 | 30,58 | 397,50  |                      |       |      |

#### 4.4 Rehber Öğretmenlerin Meslekteki Toplam Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzey Farklılıkları

Kruskal-Wallis Testinin sonucuna göre, meslekteki hizmet yılı 1-5 yıl ( $n=15$ ), 6-10 yıl ( $n=13$ ), 11-15 yıl ( $n=11$ ), 16-20 yıl ( $n=10$ ), ve 21 yıl üstü ( $n=6$ ) olan rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır,  $X^2(4, n=55) = 2.80$ ,  $p=0.59$ .

**Çizelge 4.8:** Rehber Öğretmenlerin Meslekteki Toplam Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzey Farklılıkları

| Puan                   | Gruplar        | N  | SO    | Kruskal-Wallis Testi |    |      |
|------------------------|----------------|----|-------|----------------------|----|------|
|                        |                |    |       | $X^2$                | sd | p    |
| Meslekteki Hizmet Yılı | 1-5 Yıl        | 15 | 24,47 | 2,79                 | 4  | ,592 |
|                        | 6-10 Yıl       | 13 | 26,96 |                      |    |      |
|                        | 11-15 Yıl      | 11 | 34,77 |                      |    |      |
|                        | 16-20 Yıl      | 10 | 28,05 |                      |    |      |
|                        | 21 Yıl ve üstü | 6  | 26,58 |                      |    |      |
|                        | Toplam         | 55 |       |                      |    |      |

#### 4.5 Rehber Öğretmenlerin Çalıştığı Kurum Türüne Göre, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzey Farklılıkları

Mann-Whitney U testinin sonuçlarına göre, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi açısından rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum türüne (devlet ya da özel), anlamlı derecede farklılık olmadığı saptanmıştır (devlet okulları için  $Median=129$ ,  $n=37$ , özel okullar için  $Median=133$ ,  $n=18$ ),  $U=270.5$ ,  $z=-1.12$ ,  $p=0.26$ ,  $r=0.15$ .

**Çizelge 4.9:** Rehber Öğretmenlerin Çalıştığı Kurum Türüne Göre, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzey Farklılıkları

| Puan       | Gruplar | N  | SO    | ST     | Mann-Whitney U Testi |       |      |
|------------|---------|----|-------|--------|----------------------|-------|------|
|            |         |    |       |        | U                    | Z     | p    |
| Kurum Türü | Devlet  | 37 | 26,31 | 973,50 | 270,500              | -1,12 | ,262 |
|            | Özel    | 18 | 31,47 | 566,50 |                      |       |      |

#### 4.6 Okul Kademelerine Göre Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılama Düzey Farklılıkları

Kruskal-Wallis Testinin sonucuna göre, ilkokul, ortaokul, imam hatip ortaokulu ve lise kademelerinde çalışan rehber öğretmenleri arasında mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılama düzeyleri açısından istatistiksel bir farklılık saptanmamıştır,  $X^2(3, n=55)=0.46, p=0.93$ .

**Çizelge 4.10:** Okul Kademelerine Göre Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılama Düzey Farklılıkları

| Puan                | Gruplar  | N  | SO    | Kruskal-Wallis Testi |    |      |
|---------------------|----------|----|-------|----------------------|----|------|
|                     |          |    |       | X <sup>2</sup>       | sd | p    |
| Çalışılan<br>Kademe | İlkokul  | 13 | 25,92 | ,458                 | 3  | ,928 |
|                     | Ortaokul | 15 | 29,27 |                      |    |      |
|                     | İHOO     | 1  | 22,50 |                      |    |      |
|                     | Lise     | 26 | 28,52 |                      |    |      |
|                     | Toplam   | 55 |       |                      |    |      |

#### 4.7. Rehber Öğretmenlerin Çalıştığı Okulların Öğrenci Mevcuduna Göre, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılama Düzeyleri Arasındaki Farklar

Rehber öğretmenlerin çalıştığı okullardaki öğrenci sayılarına göre, rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılama düzeyleri arasındaki farka bakmak amacıyla, veri üzerinde Kruskal-Wallis Testi uygulanmıştır. Bu testin sonuçları rehber öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık saptamıştır (1. Grup-250'den az öğrenci,  $n=2$ , 2. Grup-251 ile 500 arası öğrenci,  $n=18$ , 3. Grup-501 ve 100 arası öğrenci,  $n=23$ , 4. Grup-1001 ve üstü öğrenci,  $n=12$ ),  $X^2(3, n=55)=9.78, p=0.02$ . Buna göre, 1001 ve üstünde öğrenci sayısı bulunan rehber öğretmenlerin, median skorları ( $Median=140$ ), diğer 3 gruptaki rehber öğretmenlere kıyasla daha büyüktür.

**Çizelge 4.11:** Rehber Öğretmenlerin Çalıştığı Okulların Öğrenci Mevcuduna Göre, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzeyleri Arasındaki Farklar

| Puan            | Gruplar    | N  | SO    | Kruskal-Wallis Testi |    |      |
|-----------------|------------|----|-------|----------------------|----|------|
|                 |            |    |       | X <sup>2</sup>       | sd | p    |
| Öğrenci mevcudu | 250'den az | 2  | 14,00 | 9,783                | 3  | ,021 |
|                 | 251-500    | 18 | 25,31 |                      |    |      |
|                 | 501-1000   | 23 | 24,98 |                      |    |      |
|                 | 1001 üstü  | 12 | 40,17 |                      |    |      |
|                 | Toplam     | 55 |       |                      |    |      |

#### 4.8 Okuldaki Rehber Öğretmen Sayısına Göre, Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzeyleri Arasındaki Farklar

Okuldaki rehber öğretmen sayılarına göre, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeylerinin arasındaki farkları anlamak amacıyla Kruskal-Wallis Testi uygulanmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur,  $X^2(3, n=55)=10.67, p=0.01$ . Okulunda 3 rehber öğretmen olarak çalışan rehber öğretmenlerin median skorları (*Median*=143), diğer 3 gruptan daha yüksek bulunmuştur.

**Çizelge 4.12:** Okuldaki Rehber Öğretmen Sayısına Göre, Rehber Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzeyleri Arasındaki Farklar

| Puan                   | Gruplar    | N  | SO    | Kruskal-Wallis Testi |    |      |
|------------------------|------------|----|-------|----------------------|----|------|
|                        |            |    |       | X <sup>2</sup>       | sd | p    |
| Rehber öğretmen sayısı | 1          | 22 | 21,91 | 10,674               | 3  | ,014 |
|                        | 2          | 17 | 25,88 |                      |    |      |
|                        | 3          | 7  | 36,86 |                      |    |      |
|                        | 4 ve üzeri | 9  | 40,00 |                      |    |      |
|                        | Toplam     | 55 |       |                      |    |      |

#### 4.9 Anket Sonuçları

Okullarda çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyinin belirlenmesi amacıyla 55 rehber öğretmene uygulan anket ve cevaplara ilişkin yüzdeler aşağıda

verilmiştir. Anket soruları ve nitel bölümde verilen mülakat sorularının analizi ise son bölümde yapılmıştır.

**Çizelge 4.13:** Anket sonuçları çizelgesi

| Soru No | Sorular  | Hiçbir zaman | Nadiren      | Bazen         | Genellikle    | Her zaman     |
|---------|--|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| 1       | Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik çalışmaları için gerekli mekânı sağlar.  | 0<br>(%0.0)  | 2<br>(%3.6)  | 3<br>(%5.5)   | 10 (%18.2)    | 40<br>(%72.7) |
| 2       | Okul yöneticisinin psikolojik danışma ve rehberlik çalışmaları için sağladığı mekân görüşme yapmaya uygun koşullardadır.   | 1<br>(%1.8)  | 1<br>(%1.8)  | 4<br>(%7.3)   | 19<br>(%34.5) | 30<br>(%54.5) |
| 3       | Okul yöneticisi rehberlik ve psikolojik danışma servisiyle ilgili mevzuat ve yasal düzenlemeleri takip eder.   | 3<br>(%5.5)  | 5<br>(%9.1)  | 9<br>(%16.4)  | 14<br>(%25.5) | 24<br>(%43.6) |
| 4       | Okul yöneticisi okulda yapılacak yeni uygulama ve çalışmalarda psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşünü alır  | 2<br>(%3.6)  | 4<br>(%7.3)  | 13<br>(%23.6) | 13<br>(%23.6) | 23<br>(%41.8) |
| 5       | Okul yöneticisi, okul ziyaretleri, grup çalışmaları, seminer gibi rehberlikle ilgili faaliyetlerin yapılmasında gerekli desteği sağlar.                              | 1<br>(%1.8)  | 3<br>(%5.5)  | 2<br>(%3.6)   | 10<br>(%18.2) | 39<br>(%70.9) |
| 6       | Okul yöneticisi rehberlik hizmetleri yürütme komisyonuna aktif olarak başkanlık yapar.   | 8<br>(%14.5) | 5<br>(%9.1)  | 15<br>(%27.3) | 11<br>(%20)   | 16<br>(%29.1) |
| 7       | Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik servisinin ihtiyacı olan kırtasiye malzemesini ve teknolojik desteği sağlar.   | 2<br>(%3.6)  | 5<br>(%9.1)  | 5<br>(%9.1)   | 18<br>(%32.7) | 25<br>(%45.5) |
| 8       | Okul yöneticisi psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyerek, hizmet içi eğitim ve kurslara katılımında gerekli kolaylığı sağlar. | 1<br>(%1.8)  | 1<br>(%1.8)  | 8<br>(%14.5)  | 15<br>(%27.3) | 30<br>(%54.5) |
| 9       | Okul yöneticisi rehberlik ve psikolojik danışma servisinin önemine inanır.   | 2<br>(%3.6)  | 1<br>(%1.8)  | 5<br>(%9.1)   | 15<br>(%27.3) | 32<br>(%58.2) |
| 10      | Okul yöneticisi rehberlik ve psikolojik danışma servisine verdiği önemi okul ortamına yansıtır.  | 2<br>(%3.6)  | 2<br>(%3.6)  | 7<br>(%12.7)  | 15<br>(%27.3) | 29<br>(%52.7) |
| 11      | Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik çalışmalarının sağlıklı yürütülebilmesi için psikolojik danışman ve rehber öğretmen ile işbirliği yapar.             | 0<br>(%0.0)  | 3<br>(%5.5)  | 7<br>(%12.7)  | 16<br>(%29.1) | 29<br>(%52.7) |
| 12      | Okul yöneticisi psikolojik danışman ve rehber öğretmeni, Rehberlik ve Araştırma Merkezi ile işbirliği içinde çalışmaya teşvik eder.                                  | 1<br>(%1.8)  | 6<br>(%10.9) | 8<br>(%14.5)  | 13<br>(%23.6) | 27<br>(%49.1) |
| 13      | Okul yöneticisi okulda yaşanan problemleri takip eder.   | 1<br>(%1.8)  | 4<br>(%7.3)  | 7<br>(%12.7)  | 14<br>(%25.5) | 29<br>(%52.7) |
| 14      | Okul yöneticisi psikolojik danışman ve rehber öğretmenin okulun önemli bir parçası olduğunu hissetmesini sağlar.   | 4<br>(%7.3)  | 3<br>(%5.5)  | 8<br>(%14.5)  | 12<br>(%21.8) | 28<br>(%50.9) |
| 15      | Okul yöneticisi psikolojik danışman ve rehber öğretmenden meslek etiğine uygun davranmasını ister.   | 1<br>(%1.8)  | 1<br>(%1.8)  | 8<br>(%14.5)  | 12<br>(%21.8) | 33<br>(%60)   |

**Çizelge 4.13: (Devam) Anket sonuçları çizelgesi**

| Soru No | Sorular   | Hiçbir zaman  | Nadiren       | Bazen         | Genellikle    | Her zaman     |
|---------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 16      | Okul yöneticisi "Rehber öğretmen disipline edici bir tutum sergilememelidir" görüşünü destekler.  | 1<br>(%1,8)   | 6<br>(%10,9)  | 15<br>(%27,3) | 14<br>(%25,5) | 19<br>(%34,5) |
| 17      | Okul yöneticisi RPDH yönetmeliğindeki "Rehber öğretmen nöbet görevi yapar" ibaresini uygular.   | 31<br>(%56,4) | 4<br>(%7,3)   | 5<br>(%9,1)   | 5<br>(%9,1)   | 10<br>(%18,2) |
| 18      | Okul yöneticisi RPDH yönetmeliğindeki "Rehber öğretmen tercih danışmanlığı, alan ve ders seçimi, öğrenci tanılama sürecine bağlı olarak yapılacak çalışmalarda izin ve tatil dönemlerinde görevlendirilebilir" ibaresini uygular. | 10<br>(%18,2) | 2<br>(%3,6)   | 9<br>(%16,4)  | 16<br>(%29,1) | 18<br>(%32,7) |
| 19      | Okul yöneticisi RPDH yönetmeliğinde geçen "Rehber öğretmenin yaptığı görüşme içeriklerinin gizliliğinin korunması" maddesine uygun davranır.  | 1<br>(%1,8)   | 0<br>(%0,0)   | 9<br>(%16,4)  | 11<br>(%20)   | 34<br>(%61,8) |
| 20      | Okul yöneticisi velilerle yaşanan problem durumlarında psikolojik danışma ve rehberlik servisine gerekli desteği verir.   | 0<br>(%0,0)   | 3<br>(%5,5)   | 6<br>(%10,9)  | 15<br>(%27,3) | 31<br>(%56,4) |
| 21      | Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik servisiyle işbirliği halinde çalışır.   | 1<br>(%1,8)   | 3<br>(%5,5)   | 6<br>(%10,9)  | 15<br>(%27,3) | 30<br>(%54,5) |
| 22      | Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik servisinin düzenlediği seminer, konferans, panel gibi etkinliklere katılmaya isteklidir.  | 2<br>(%3,6)   | 7<br>(%12,7)  | 8<br>(%14,5)  | 18<br>(%32,7) | 20<br>(%36,4) |
| 23      | Okul yöneticisi idareyle veya diğer öğretmenlerle yaşadığınız problem durumlarında psikolojik danışma ve rehberlik servisine gerekli desteği verir.   | 2<br>(%3,6)   | 4<br>(%7,3)   | 13<br>(%23,6) | 11<br>(%20)   | 25<br>(%45,5) |
| 24      | Okul yöneticisi okul rehberlik hizmetleri çerçeve programının uygulanması için gerekli desteği sağlar.  | 1<br>(%1,8)   | 2<br>(%3,6)   | 7<br>(%12,7)  | 16<br>(%29,1) | 29<br>(%52,7) |
| 25      | Okul yöneticisi BEP ile ilgili görev ve sorumlulukların yönetmeliklere uygun şekilde dağıtılmasını sağlar.  | 6<br>(%10,9)  | 2<br>(%3,6)   | 7<br>(%12,7)  | 23<br>(%41,8) | 17<br>(%30,9) |
| 26      | Okul yöneticisi, Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliğine uygun davranır.   | 1<br>(%1,8)   | 3<br>(%5,5)   | 10<br>(%18,2) | 17<br>(%30,9) | 24<br>(%43,6) |
| 27      | Okul yöneticisi okulda yaptığı çalışmalarla ilgili psikolojik danışman ve rehber öğretmenden geri bildirim ister.   | 3<br>(%5,5)   | 1<br>(%1,8)   | 9<br>(%16,4)  | 16<br>(%29,1) | 26<br>(%47,3) |
| 28      | Okul yöneticisi rehberlik ve psikolojik danışma servisini ilgilendiren mevzuat değişiklikleri konusunda psikolojik danışman ve rehber öğretmeni bilgilendirir.  | 4<br>(%7,3)   | 2<br>(%3,6)   | 10<br>(%18,2) | 14<br>(%25,5) | 25<br>(%45,5) |
| 29      | Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik servisini düzenli olarak ziyaret ederek denetler.   | 8<br>(%14,5)  | 10<br>(%18,2) | 13<br>(%23,6) | 9<br>(%16,4)  | 15<br>(%27,3) |
| 30      | PDR Hizmetlerine yönelik okulda yaptığımız çalışmaların mesleki beklentilerinizi karşıladığını düşünüyor musunuz?   | 3<br>(%5,5)   | 2<br>(%3,6)   | 13<br>(%23,6) | 20<br>(%36,4) | 17<br>(%30,9) |

#### 4.10 Nitel Araştırma Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı doğrultusunda, rehber

öğretmenlerle yapılan görüşmeler aracılığıyla elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Mülakatlardan elde edilen bulgular, analiz edilerek rapora eklenmiştir. Bulgular tablolar ve şekillerle açıklanmış, görüşme yapılan rehber öğretmenlerin görüşleri alıntılar yapılarak verilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan içerik analizi sonucunda rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardaki yöneticilerinin tutum ve davranışlarına ilişkin elde edilen bulgular 5 tema halinde sunulmuştur. Bu temalar: (1) Rehber öğretmenlerin okuldaki fiziksel çalışma koşullarının yeterliliğine yönelik görüşleri (2) ) Rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışma servisine, meslek etiği ve ilkelerine bakış açılarına yönelik görüşleri (3) Rehber öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik okul yöneticilerin tutumlarına dair görüşleri (4) Rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulda yaşanan çatışma durumlarındaki tutumuna dair görüşleri (5) Rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulla ilgili yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin görüşüne başvurmasıyla ilgili tutumlarıyla ilgili görüşleri şeklindedir.

#### **4.11 Nitel Araştırma Hakkında Genel Bilgiler**

Nitel araştırmayı herkes tarafından kabul görece şekilde tanımlamak oldukça güçtür. Bunun sebebi nitel araştırma kavramının bir şemsiye kavram olması ve bu şemsiye altında yer alan pek çok kavramın değişik disiplinlerle yakından ilişkili olmasıdır. Tüm yöntemleri kapsayan bir tanım yapmak zor olsa da nitel araştırma, görüşme, gözlem ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği bir araştırma türüdür. Yıldırım, Şimşek (2016, s.41)

Psikoloji, sosyoloji, antropoloji, eğitim gibi sosyal bilim alanlarında insan ve toplum davranışları incelenmektedir. İnsan davranışlarını ise sayılarla açıklamak zordur, ölçümler bize kaç kişinin nasıl davrandığını gösterir; ama “Niçin?” sorusuna cevap veremez. İnsan ve grup davranışlarının “Niçin” ’ini anlamaya yönelik araştırmalara niteliksel ”Qualitative” araştırma denir. Akman (2014, s.4)

Nitel araştırma yönteminin de beş tekniği vardır: Etnografi, Örnek olay, Fenomenoloji, Gömülü teori, Saha taraması .

1. Fenomenoloji: Olaylar, durumlar, deneyimler veya kavramlar olabilir.

Örneğin; Hukuk Fakültesi programı öğrencisinin Roma Hukuku dersine karşı

olumsuz tutumunun sebeplerinin belirlenmesi.

2. Etnografi: Bir halkın, bir kültürün grubunun gelenekleri, inançları birbiriyle bağlantıları vb. betimlenmesidir.

Örneğin; Hukuk Fakültesi programı öğrencisinin Roma Hukuku dersine katılım düzeylerinin belirlenmesi.

3. Gömülü Teori: Araştırmacı veri toplarken veya yorumlarken verilerin içine gömülü olan teoriyi ortaya çıkartır ve araştırma boyunca yeni kavram ve teorilere ulaşabilir.

Örneğin; Öğrencilerin kesirlerde bölme işlemi yaparken kullandıkları yöntem ve modellerin incelenerek kesirlerle bölme işleminde kullanılabilecek bir yöntemin belirlenmesi.

4. Örnek Olay: Özel bir durumun derinlemesine incelenmesi.

Örneğin; Bir öğrencinin ödev yaparken yaşadığı sorunların belirlenmesi

#### 4.12 Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgiler

Çalışmanın nitel bölümüne ait demografik veriler, derinlemesine mülakata katılan 15 rehber öğretmene aittir. Rehber öğretmenlere ait kişisel bilgiler görüşme formunun birinci bölümünde yer alan 5 adet sorudan elde edilmiştir

**Çizelge 4.14:** Rehber Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

| Cinsiyetiniz | Frekans (N) | Yüzde(%) |
|--------------|-------------|----------|
| Kadın        | 11          | 73,3     |
| Erkek        | 4           | 26,7     |
| TOPLAM       | 15          | 100,0    |

Çizelge 4.14 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin %73,3'ünü kadın öğretmenler, % 26,7'sini erkek öğretmenler oluşturmaktadır.

**Çizelge 4.15:** Rehber Öğretmenlerin Meslekteki Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

| Hizmet Süreniz | Frekans (N) | Yüzde(%) |
|----------------|-------------|----------|
| 1-5Yıl         | 8           | 53,5     |
| 6-10Yıl        | 3           | 20       |
| 11-15 Yıl      | 2           | 13,3     |
| 16-20 Yıl      | 1           | 6,6      |
| 21 Yıl ve Üstü | 1           | 6,6      |
| TOPLAM         | 15          | 100      |

Çizelge 4.15 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; %53,5'ini 1 ile 5 yıl arasında hizmet süresi olan rehber öğretmenler, %20'sini 6 ile 10 yıl arasında hizmet süresi olan rehber öğretmenler, %13,3'ünü 11-15 yıl arasında hizmet süresi olan rehber öğretmenler, 6,6'sını 16-20 yıl arasında hizmet süresi olan rehber öğretmenler, %6,6'sını 21 yıl ve üstü hizmet süresi olan rehber öğretmenler oluşturmaktadır.

**Çizelge 4.16:** Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Çeşidi Değişkenine Göre Dağılımı

| Kurumunuz        | Frekans (N) | Yüzde(%) |
|------------------|-------------|----------|
| ResmiOkul        | 10          | 66,7     |
| Özel/Vakıf Okulu | 5           | 33,3     |
| TOPLAM           | 15          | 100,0    |

Çizelge 4.16 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; %66,7'sini resmi okullarda görev yapan rehber öğretmenler, %33,3'ünü özel/vakıf okullarında görev yapan rehber öğretmenler oluşturmaktadır.

**Çizelge 4.17:** Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı

| Kurumunuz | Frekans (N) | Yüzde(%) |
|-----------|-------------|----------|
| İlkokul   | 2           | 13,3     |
| Ortaokul  | 6           | 40       |
| Lise      | 7           | 46,7     |
| TOPLAM    | 15          | 100,0    |

Çizelge 4.17 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; % 13,3'ünü ilkokullarda görev yapan rehber öğretmenler, % 40'ını ortaokullarda görev yapan rehber öğretmenler, % 46,7'sini liselerde görev yapan rehber öğretmenler oluşturmaktadır

**Çizelge 4.18:** Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurumdaki Öğrenci Mevcudu Değişkenine Göre Dağılımı

| Öğrenci Mevcudu        | Frekans (N) | Yüzde(%) |
|------------------------|-------------|----------|
| 500 ve altı öğrenci    | 5           | 33,3     |
| 501-1000 arası öğrenci | 8           | 53,4     |
| 1001 ve üstü öğrenci   | 2           | 13,3     |
| TOPLAM                 | 15          | 100,0    |

Çizelge 4.18 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; %33,3'ünü görev yaptığı kurumda öğrenci sayısı 500 ve altında olan rehber öğretmenler, %53,4'ünü görev yaptığı kurumda öğrenci mevcudu 501 ile 1000 arasında olan rehber öğretmenler, %13,3'ünü görev yaptığı kurumda öğrenci mevcudu 1001 ve üzerinde olan rehber öğretmenler oluşturmaktadır.

**Çizelge 4.19:** Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurumdaki Rehber Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı

| Rehber Öğretmen Sayısı     | Frekans (N) | Yüzde(%) |
|----------------------------|-------------|----------|
| 1 rehber öğretmen          | 4           | 26,6     |
| 2 rehber öğretmen          | 8           | 53,4     |
| 3 rehber öğretmen          | 3           | 20,0     |
| 4 ve üzeri rehber öğretmen | -           | 0,0      |
| TOPLAM                     | 15          | 100,0    |

Çizelge 4.19 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; %26,6'sı tek rehber öğretmen , %53,4'ü 2 rehber öğretmen, %20'si 3 rehber öğretmenin görev

aldığı okullarda çalışmaktadırlar.

#### 4.13 Okuldaki Fiziksel Çalışma Koşullarının Yeterliliğine İlişkin Rehber Öğretmen Görüşleri

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlere, okullarındaki fiziksel çalışma koşullarının yeterliliğine dair sorular sorulmuştur. Rehber öğretmenlerin, rehberlik servislerinin boyutu, donanımı, konumu, odanın bireysel ve grup çalışmalarına uygunluğuna ilişkin görüşleri çizelge 4.13' de verilmiştir.

**Çizelge 4.20** Okuldaki Fiziksel Çalışma Koşullarının Yeterliliğine İlişkin Rehber Öğretmen Görüşleri

|  | Fiziksel koşulların yeterli olduğuna dair görüşler | Fiziksel koşulların yetersiz olduğuna dair görüşler | Rehberlik servisi ile ilgili hangi fiziksel koşulların olması gerektiğine dair görüşler |                           |
|--|--|---|---|---------------------------|
| Okuldaki fiziksel çalışma koşullarına yönelik görüşler | Rehberlik servisinin boyutu ve özellikleri         | R14   | R6  | R1, R2,R3, R4,R8,R10      |
|  | Donanımı   | R2, R3,R6,R8,R15,                                   | R10,R11   | R2,R3,R5, R6,R9,R10, R14  |
|  | Odanın Konumu                                      |   | R6,R10  | R6,R8,R9, R10             |
|  | Bireysel görüşmeye uygunluğu                       | R3,R4,R5  | R6,R12  | R2,R5,R10                 |
|  | Grup çalışmalarına uygunluğu                       | R5  | R1,R2,R4,R6, R8,R10   | R2,R4,R5, R8,R10,R11, R12 |
|  | Genel Değerlendirme                                | R2,R3,R5,R7, R8,R9,R11, R13,R14,R15                 | R1,R4,R6, R10,R12   |                           |

Rehber öğretmenlerin cevaplarına göre oluşturulan Çizelge 4.20'ye bakıldığında, katılımcıların okuldaki fiziksel çalışma koşullarını; rehberlik servisinin boyutu ve özellikleri, donanımı, odanın konumu, bireysel görüşme ve grup çalışmalarına uygunluğu açısından değerlendirdikleri gözlenmiştir. Toplam 10 rehber öğretmen

(R2,R3,R5,R7,R8,R9,R11,R13,R14,R15) okuldaki fiziksel çalışma koşullarının yeterli olduğunu ifade ederken, 5 rehber öğretmen (R1,R4,R6,R10,R12) fiziksel çalışma koşullarının yetersiz olduğunu ifade etmiştir. İki rehber öğretmenin aynı odada çalışması, birinin görüşme yaparken diğerinin odadan çıkması, odanın sadece bireysel görüşmeye uygun olması ve grup çalışmalarının başka sınıf veya alanlarda yapılması, odada telefon veya öğrencilere uygun masa olmaması durumlarında bile rehber öğretmenlerin büyük bir kısmının fiziksel koşulları yeterli olarak niteledikleri gözlenmiştir. Katılımcılar rehberlik servisinde bulunması gereken koşulları şöyle ifade etmişlerdir; büyük, ferah, aydınlık (R1, R2,R3,R4,R8,R10), donanımı yeterli (R2,R3,R5,R6,R9,R10,R14 ), kolay ulaşılabilir ve idari katta olmayan bir oda (R6,R8,R9,R10), bireysel görüşmeye uygun (R2,R5,R10), grup çalışmalarına uygun (R2,R4,R5,R8,R10,R11,R12)

#### **4.13.1 Fiziksel koşulların yeterli olduğunu ifade eden rehber öğretmenlerin görüşleri;**

Fiziksel koşulların yeterli olduğunu ifade eden rehber öğretmenlerin bazılarının görüşleri şu şekildedir;

*R3: Okuldaki fiziksel çalışma koşulları her geçen yıl daha iyiye gidiyor. Çalışmaları yürütmek ve bireysel çalışmaları yapmak açısından herhangi bir materyal eksikliği ya da fiziksel açıdan revize etmemizi gerektirecek bir durum yok.*

*R5: Okulda üç rehber öğretmen çalışıyoruz ve iki ayrı rehberlik odamız bulunuyor. Ancak aynı anda okulda rehberlik servisinde iki kişi olarak bulunuyoruz. İki kişi sabahçı bir kişi öğlenci olarak hizmet vermekteyiz. Çalışma saatlerimiz farklı olduğu için hepimiz tek olarak çalışabiliyoruz. Odalarımız bireysel ve grup görüşmelerine ve çalışmalarına gayet uygun.*

*R8: Okulumuzdaki fiziksel çalışma koşullarının rehberlik hizmetleri için yeterli olduğunu düşünüyorum. Örneğin yeterli genişlikte, aydınlık bir oda, gereken kırtasiye malzemeleri, bilgisayar, yazıcı vb. bulunmakta. Akıl oyunları, dikkat güçlendirme setleri gibi malzemeler talep ettiğimiz zaman sağlanmakta. Seminer ve grup çalışmaları için de gerektiğinde ortam her zaman sağlanıyor.*

*R10: Fiziksel koşullar orta düzeyde iyi diyebilirim; Odam zemin katta tüm idarecilerin bulunduğu katta. Ama idareci odalarının çok yakınında değil. Kapıdan ilk girildiğinde vefat eden okul sahibinin büyük resmi bir masası bulunuyor.Oda da*

onun eski odası.Anısına saygısızlık olmaması için masayı kaldırmıyorlar.Çocuklar odaya ilk geldiklerinde masadan dolayı kendilerini rahat hissedemiyorlar.Odayı bir psikolog arkadaşla paylaşıyoruz, masayı da o kullanıyor.Ancak kendisi daha çok anaokulu ve ortaokulla ilgilendiği için görüşmeleri o katlarda yapıyor.Ben öğrenci ve veli görüşmesi yaparken odayı boşaltıyor.Odada kendi çalışma masamın haricinde yuvarlak bir masa var. Öğrenci görüşmelerini o masada yapıyorum.Ancak masanın boyu ilkokul çocuklarına yüksek kalıyor.Grup çalışması için uygun bir ortam yok.Yazıcı yok.Katta toplu kullanılan fotokopi odası var. Bilgisayar çok eski olduğundan kaldırttım.Boşuna masayı kullanmamı engelliyordu.Bilgisayar olarak kendi laptopumu her gün işe götürüyorum.Seminerler için kullanışlı bir konferans salonu bulunuyor. Dolap yeterli düzeyde değil. Bu yüzden dosyaları muhafaza etme konusunda sorun yaşayabiliyorum.

R14:okuldaki fiziksel şartlar çok uygun ama önemli olan fiziksel şartların uygun olması değil, okul idaresinin o şartları kullanabilme olanağı sağlaması. Bu bakımdan rehberlik servisi çok rahat, fiziksel şartlar çok iyi, zaten oda çok güzel, çok geniş ferah, her şey yapabiliyorsun.Bir de bu zamana kadar gelen tüm müdürler bu anlamda rehberlik servisini çok rahat bıraktılar biz kendi işimizi çok rahatlıkla yapabiliyoruz.

R15:Fiziksel koşullar bizim için yeterli, seminer salonumuz, kendi odamız, teknolojik aletlerimiz var. Sadece İki kişi aynı odadayız ama idare ediyoruz.Görüşme ile ilgili sıkıntı çıkmıyor.

#### **4.13.2 Fiziksel koşulların yetersiz olduğunu ifade eden rehber öğretmenlerin görüşleri**

Fiziksel koşulların yetersiz olduğunu ifade eden rehber öğretmenlerin bazılarının görüşleri şu şekildedir;

R1: Okulumuzdaki fiziksel çalışma koşulları rehberlik faaliyetlerini yürütme açısından kesinlikle yeterli bir düzeyde değil.

R4: Hayır okuldaki fiziksel koşullar rehberlik faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde yürütebilmek için yeterli değil. Çalışma odam küçük ama bireysel görüşmeler için yeterli. Ancak grup etkinlikleri için yeterli alan maalesef yok. Ders sayısının fazla olması ve rehberlik saatlerinin 10. ve 11. sınıflardan alınması rehberlik faaliyetlerinin yetersizliğini en üst düzeye çıkardı.

R6: Okulumuzda kendime ait bir odam var, ama bir odayı 2 rehber öğretmen beraber paylaşıyoruz. Bu durum bana göre çok etik değil. Okulun fiziki koşulları daha elverişli olsa odalarımızın ayrı olmasını isterdim. Onun dışında teknolojik olarak veya kırtasiye malzemesi açısından herhangi bir eksik bulunmuyor. Okul yöneticileri eksikleri tespit edip, zaman içerisinde tamamlamak için çabalıyorlar. Onun dışında görüşmelerin daha sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için odalarımızın ayrı olmasını isterdim. Odanın niteliği açısından değerlendirecek olursak rehberlik servisi olarak kullandığımız oda tüm ihtiyaçları karşılıyor diyemeyiz. Tam anlamıyla bir görüşme odası niteliğinde değil. Şöyle ki; önceden mescit olarak kullanılan alan şu an rehberlik servisi olarak kullanılıyor. İki arkadaş aynı odayı paylaşıyoruz. Dar bir oda ve bu odada 2 kişi çalışıyoruz. Odanın fiziki koşulları grupta psikolojik danışmaya uygundegil. Bireysel psikolojik danışma için de tam anlamıyla uygun bir fiziksel ortam vardır diyemem açıkçası çünkü odalarımız müdür yardımcısıyla yan yana. Bu durumun öğrencilerin gözünde rehberlik servisinin imajını olumsuz bir şekilde etkilediğini düşünüyorum. Ayrıca sadece odanın özelliklerinin yeterli olmadığını, odanın konumunun da örneğin, idareyle aynı katta olmasının da olumsuz bir etki yarattığını düşünüyorum. Yani odanın idari katta bulunması bir yana, rehberlik servisi için okulda farklı bir alan ayrılması gerektiğini düşünüyorum

R10:Okulda grup çalışmaları için uygun bir ortam yok.

R12: Fiziksel koşullarla ilgili şöyle söyleyebilirim; biz iki kişi aynı odayı kullanıyoruz, çünkü şu anda bize verebilecekleri başka bir oda yok. Görüşmelerle ilgili şu şekilde sıkıntı yaşıyoruz; diğer arkadaşım görüşme yaparken aynı anda ben görüşme yapamıyorum. Bazen de bir görüşme görüşme ikimizde odadayken yapılıyor. Bu işin güzel tarafı ne oluyor dersiniz ikimiz iki koldan herhangi bir olaya müdahil olup çocuklarla ya da velilerle konuştuğumuzda zorlu görüşmeleri daha kolay yapabiliyoruz. Bir öğrenciye iki öğretmen düşmesi ekonomik olmayabilir ama sorunun hızlı çözülmesi anlamında iyi olabiliyor, bu olumsuz fiziksel koşul bir anda avantaja dönüşüyor. İkimizin aynı odada olması iyi anlaştığımız için de sıkıntı yaratmıyor. Özel görüşme yapacağımız zaman alıyoruz öğrenci okul aile birliği odasına geçiyoruz. Aslında bize ayrı bir görüşme odası lazım, ama gerçekten okulda yer olmadığı için vermediler.

### **4.13.3 Rehber öğretmenlerin rehberlik servisi ile ilgili ideal fiziksel koşullara dair görüşleri**

*R1: Rehberlik faaliyetlerinin iyi yürütülebilmesi için öncelikle rehberlik servisinin ferah ve ergonomik olarak kullanılabilir olması gerektiğini ayrıca rehber öğretmenin kullanmak istediği alanların daha geniş olması gerektiğini düşünüyorum.*

*R2: Bireysel görüşmelerin rahatça yapılabileceği ferah bir oda, daha büyük bir rehberlik servisi olmalı. Aynı zamanda grup çalışmaları için farklı bir alan belki görüşme yapılan odayla bağlantılı daha geniş bir oda olabilir.*

*R3: Ses ve ısıya karşı yalıtılmış steril bir ortam olmalı. Duvarların rengi sade ve dinlendirici olmalı, duvarlar dikkati dağıtacak şekilde olmamalı.*

*R5: İdeal koşullar denince benim aklıma ilk bilgisayar ve yazıcı geliyor. Görüşmeler ve bu görüşmelerin kaydı rehberlik servisi için çok önemli bu yüzden bilgisayar ve yazıcının olması gerekir. Bunun yanı sıra ısı, ışık ses ve sessizlik yönünden uygun, bireysel ve grup görüşmeleri yapılabilen bir yer olması gerektiğini düşünüyorum.*

*R8: İlk aklıma gelen fiziki koşulların arasında aydınlık, yeterli büyüklükte, doğru bir noktada konumlandırılmış bir oda, seminer ve grup çalışmaları için gerekli ekipman geliyor.*

*R9: Her rehber öğretmenine özel bir oda olmalı ve odada görüşme yapılabilecek uygun materyaller ve bilgisayar olmalıdır. Rehber öğretmenin odası idari katta olmamalıdır.*

*R10: Rehberlik servisi için ideal fiziksel koşulları şu şekilde sayabiliriz; rehberlik odası idari bölgede olmamalı. Özellikle ilkokul öğrencilerinin kolay ulaşabileceği bir konumda olmalıdır. İşleyişin hızlı olması açısından odada yazıcı, bilgisayar, telefonun kullanışlı bir şekilde olması gerekir. Oda bireysel ve grupla çalışmaya uygun genişlikte olmalı. Masa ve sandalyeler çocukların yaşına uygun olmalıdır. Veli görüşmeleri yaparken ortada engel olmayacak şekilde oturma düzeni sağlanmalıdır. Bu yüzden odada veli görüşmesine uygun bir ortam da gerekiyor. Evrakların düzenliliği açısından uygun dolap düzeni ve sayısı olmalıdır. Psikolojik danışmanın kullandığı kırtasiye malzemeleri, bireysel ve grup çalışmalarında gerekli materyaller tam ve yeterli olmalıdır.*

#### 4.14 Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Servisine, Meslek Etiği Ve İlkelerine Bakış Açıklarına Yönelik Görüşleri

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlere, okul yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışma servisine, meslek etiği ve ilkelerine bakış açılarına yönelik görüşlerine dair sorular sorulmuştur. Rehber öğretmenlerin okul müdürlerinin rehberlik servisinin iç işleyişine müdahale, müdürün rehberliğe karşı sorumlulukları, hızlı çözüm beklentisi, müdür yardımcısı faktörü ve ideal müdürde bulunması gereken özelliklere dair görüşleri çizelge 4.21' de verilmiştir

**Çizelge 4.21:** Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Servisine, Meslek Etiği Ve İlkelerine Bakış Açıklarına Yönelik Görüşleri

| Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Servisine, Meslek Etiği Ve İlkelerine Bakış Açıklarına Yönelik Görüşleri | Yöneticilerin meslek etiği ve ilkelerini bildiğine dair olumlu görüşler | Yöneticilerin meslek etiği ve ilkelerini bilmesiyle ilgili olumsuz görüşler | Meslek etiği ve ilkelerine yönelik ideal müdürün özelliklerine dair görüşler   |
|--|---|---|--|
| İç işleyişe müdahale   | R3, R7, R11,R13,R14   | R1  | İlkeleri bilen, iç işleyişe müdahale etmeyen (R1), okulda varlığını belli eden (R2),destekleyici tutuma sahip (R3), işbirliği yapan (R4),çalışanı ödüllendiren(R5),mesleğin önemini kavrayan(R8), alan ile ilgisi olmayan işleri vermeyen (R10),mesleğimize ve görüşümüze saygı duyan, eğitime destek olan(R13), tutarlı (R2), adil (R3) |
| Müdürün rehberliğe karşı sorumlulukları  | R10   | R2,R4   |  |
| Hızlı çözüm beklentisi   |   | R10   |  |
| Müdür yardımcısı faktörü   | R11   | R6,R13,   |  |
| Genel Değerlendirme  | R2,R3,R4,R5, R6, R7,R8,R9,R11 , R12, R13, R14                           | R1,   |  |

Rehber öğretmenlerin cevaplarına göre oluşturulan çizelge 4.21'e bakıldığında okul yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışma servisine, meslek etiği ve ilkelerine

bakışını ; iç işleyişe müdahale, müdürün rehberliğe karşı sorumlulukları, hızlı çözüm beklentisi, müdür yardımcısı faktörü açısından değerlendirdikleri gözlenmiştir. Genel değerlendirmeye bakıldığında toplam 12 rehber öğretmen (R2,R3,R4,R5,R6,R7,R8,R9,R11,R12,R13,R14) yöneticilerin meslek etiği ve ilkelerini bildiğine dair olumlu görüşler bildirirken, 1 rehber öğretmen olumsuz görüş ifade etmiştir.

Yöneticilerin meslek etiği ve ilkelerini bildiğine dair olumlu görüş bildiren katılımcılardan bazıları (R3,R7,R11,R13,R14) yöneticilerinin rehberlik servisinin iç işleyişine müdahale etmediğini, bir katılımcı (R10) müdürün rehberliğe karşı sorumluluklarını yerine getirdiğini, bir diğer katılımcı (R11) müdür yardımcılarının da meslek etiği ile ilgili müdürle benzer bir tutum sergilediğini ifade etmiştir. Olumsuz görüş bildiren katılımcılardan (R1) müdürün, rehberlik servisinin iç işleyişine müdahale ettiğini, iki katılımcı (R2,R4) müdürün rehberliğe karşı sorumluluklarını yerine getirmediğini, bir katılımcı (R10) müdürün problemler karşısında hızlı çözüm beklentisi içine girdiğini, iki katılımcı ise (R6,R13) müdürlerinin meslek etiği ve ilkelerini bildiğini ancak müdür yardımcılarının bu etik ve ilkeleri yok saydıklarına dair görüş ifade etmişlerdir.

Katılımcılar, meslek etiği ve ilkelerine yönelik ideal müdürün özelliklerini

İlkeleri bilen, iç işleyişe müdahale etmeyen (R1), okulda varlığını belli eden (R2), destekleyici tutuma sahip (R3), işbirliği yapan (R4), çalışanı ödüllendiren (R5),mesleğin önemini kavrayan(R8), alan ile ilgisi olmayan işleri vermeyen (R10),mesleğimize ve görüşümüze saygı duyan, eğitimlere destek olan (R13), tutarlı (R2), adil (R3) şeklinde ifade etmişlerdir.

#### **4.14.1 Yöneticilerin meslek etiği ve ilkelerini bildiğine dair olumlu görüş ifade eden rehber öğretmenlerin görüşleri**

*R3:Yöneticimizin rehberlik ve psikolojik danışmanlık servisine bakış açısı olumlu. İşbirliğine önem veren bir yönetime sahibiz, öğrencilerle ilgili bir şey olduğunda mutlaka bizden destek alırlar.*

*R4: Yöneticilerimiz profesyonel ve pozitif bakış açısına sahipler. Çalıştığımız konularda alınan kararların sürekliliğini ve devamını sağlamak için işbirliği*

*içindeler.*

*R5: Yöneticilerimiz psikolojik danışma servisine karşı genel olarak destekleyici bir tutuma sahipler. Okulda yaşadığımız herhangi bir problem ya da vakayı onlardan destek alacağımızı bilerek kendilerine çok rahat bildiriyoruz. O yüzden psikolojik danışma ve rehberlik servisini destekliyorlar diyebiliyorum.*

*R6: Ben okulumda meslek etiği ve ilkelerine dair yöneticimle herhangi bir problem yaşamıyorum, okul müdürünün bakış açısı benim gözümde süper. Fakat müdür yardımcılardan biri ile bir problem yaşadım. Bu da tam meslek etiği ile alakalı. "-Yapmış olduğun görüşmeler eğer benim ilgilendiğim şubelerde okuyan öğrencilerse bu görüşmelerin içeriklerini bana bildirmek zorundasın." gibi bir söylemde bulundu. Bu konuda ben daha ağzımı açmadan okul müdürü hemen ona gereken cevabı verdi. Yönetmeliğe göre yapılan görüşmelerin içeriklerinin bildirilmemesi gerektiği, görüşmelerin gizlilik esasına uygun olarak yapıldığı, okul müdürüm tarafından müdür yardımcımıza söylenerek uyarıldı bunun dışında diğer yöneticilerle bu konuda herhangi bir problem yaşamadım.*

*R7: İdarenin genelinin rehberliğe bakış açısı iyi. Çalışmalarda, bir şey sorduğumuz, destek istediğimiz zaman hepsi yardımcı oluyor. Rehber öğretmen çalışmaz, farklı görevler verelim şeklinde bakmıyorlar. Siz ne istiyorsanız o şekilde yapın diyerek destek veriyorlar.*

*R8: İdarecilerin PDR servisine bakışı okulun ilk açıldığı sene burada çalışmaya başlamam ve birim arkadaşlarımla birlikte sağlıklı bir algı oluşması, görev tanımımıza bağlı hareket edilmesi adına çabalarımız sonucu iyi bir noktada.*

*Mesleğimiz soyut olduğu için idarecilerin yaptığımız işleri hala detaylarıyla anlayabildikleri söylenemez. Fakat en azından güven ve gereklilik konusunda iyi bir seviyede olduklarını rahatlıkla söyleyebilirim.*

*Meslek etiği ve ilkeler bazında da kaynak ve temellendirmelerle sınırlar gösterildiği için saygı göstermekte ve desteklemektedirler.*

*R9:Okul yöneticimin rehberliğe bakış açısı oldukça profesyoneldir. Fakat bazı durumlarda gizli kalması gereken durumları branş öğretmenlerine söylediği olmuştur.*

*R10: Özel okulda olduğumdan ilkokul müdürü ve genel müdür şeklinde iki idarecim*

bulunuyor. İlkokul müdürüm konusunda şanslıyım. Beni gereksiz toplantılara, evrak işlerine boğmuyor. Nöbet tutmuyorum, bir kere dahi olsun boş derse girmem istenmedi. Sadece alanımla ilgili çalışıyorum. Bunun nedeni yaptığım çalışmaların gerekçelerini ve planlamalarını müdürüme sunuyorum, çıktılarını da ayrıca paylaşıyorum. Bu sebeple kendisi psikolojik danışma ve rehberlik servisine bakış açısının değiştiğini ifade ediyor.

Zaman zaman gizlilik ilkesini öne sürmemden hoşlanmıyor. Ancak ısrarcı da olmuyor. Özel okul olmasından kaynaklı bazen problem çıkaran veliye "Alsın kaydını gitsin" şeklinde yaklaşımı olabiliyor. Bana da onunla aynı yaklaşımda olmam gerektiğini söyleyebiliyor. Kriz durumlarında benim problemi anında çözmemi bekleyebiliyor. Ya da daha uzun sürece ihtiyacı olan öğrenciler olduğunda, problemin neden ortadan kalkmadığına yönelik serzenişleri olabiliyor.

Okulda özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerimiz var. Otizm, hafif zeka geriliği, DEHB, özgül öğrenme güçlüğü gibi. Bu öğrencileri okul politikası gereği RAM'a göndermemi istemiyor. Bu yüzden BEP'leri bulunmuyor. Ancak tüm ihtiyacı olan öğrenciler dışarıdan özel eğitim ya da psikoterapi yardımı alıyorlar. Okul içerisinde öğrencinin ihtiyacına göre yaklaşım sergilememiz konusunda destekleyici. Örneğin disleksili öğrencilerimize deneme sınavlarında okutman atıyoruz. Müdür bey kendisi sınıf öğretmeni olduğundan o da okutman olabiliyor. Öğrencilerin gittikleri kurumlarla iletişim halinde oluyoruz. Müdür bey, sınıf öğretmeni, rehberlik servisinin olduğu toplantıları düzenlediğimde kendisi de katılıyor, bu konularda işbirliğine açık.

R11: Müdürümüz bize gerçekten destek oluyor, rehberliği de biliyor. Yeni müdür yardımcımız geldiğinde onunla biraz sorun yaşadık, bizim ne yaptığımızı çok fazla bilemiyordu, sanırım biraz önyargısı da vardı ama rehberliği tanıdıkça tutumu değişti. Bazen yeni gelen öğretmenler oluyor çok fazla rehberlik servisini bilmiyorlar o anlamda da rehberlik servisinin arkasında duran bir idareemiz var ve tüm idareciler müdürün tutumunu devam ettiriyor. Hatta müdürümüz bazen konuşmalarında diğer idareci ve öğretmenlere "-Rehber öğretmenlerin sözleri sözümdür, arkadaşların işini kolaylaştıralım" tarzında destekleyici cümleler söyleyerek işimizi çok kolaylaştırıyor,

Bunun dışında biz çok özgür çalışıyoruz. Bir şey istediğimizde hocam bunu istiyoruz dememiz yetiyor.

R13: İdarecimiz bizimle işbirliği halinde, gerçekten bunu hissediyorum. Herhangi bir sıkıntı yaşandığı zaman hemen destek olduğunu fark ediyorum, çok hoşuma gidiyor ve gerçekten böyle olması bir idarecinin bu şekilde yaklaşması mesleğimiz açısından çok iyi. Bize saygı duyması, mesleğime saygı duyması, benim görüşme saygı duyması çok önemli, alanımızla ilgili olaylarda sen ne diyorsan öyledir diyor. Gizliliğe de saygı duyuyor, bir olay yaşandığında içerik sende kalsın sen ne uygun görüyorsan tamamdır diyor. Bu yıl bu şekilde 3 tane olay yaşadık çocuk polisini çağırdık, hiç içerik nedir hocam şöyle mi böyle mi gel şöyle yapalım falan demiyor. Benimle birlikte bana güvenip hareket ediyor olması gerçekten çok iyi hissettiriyor kendimi.

R14: Okul yöneticilerinin tavrı iki şekilde değişiyor; birincisi rehber öğretmen çok iyi çalışırsa işini fazlasıyla yaparsa ve okula hakim olursa okul idaresi ne kadar kötü de olsa sonra rehber öğretmene olanak sağlıyor.

İkincisi de rehber öğretmenlerin çok büyük bir kısmı çalışmadığı, odayı kapattıkları, çok fazla öğrenci almadıkları için zaten öğretmenler ve okul idaresinin rehberliğe karşı bir önyargısı var bu önyargı ve olumsuz tutum iyice pekişiyor.

Yani müdürün tavrı biraz rehber öğretmene bağlı, çalışıyorsan sana karşı olumlular, çalışmazsan da olumsuz tutumları oluyor. Açıkçası bizim okulda rehberlik servisi olarak bizim müdürün anlaştığı tek grubuz. Ama müdür zaten geldiğinde söylemişti, rehberlik servisine karşı tavrı her zaman iyiydi. Bizim işimize ve iç işleyişimize çok karışmıyor.

#### **4.14.2 Yöneticilerin meslek etiği ve ilkelerini bilmesiyle ilgili olumsuz görüş ifade eden rehber öğretmenlerin görüşleri**

R1:Okul yöneticilerimiz maalesef rehberlik ve psikolojik danışmadan bihaberler, dolayısıyla belli bir bakış açıları yok. Sadece birileri bir şeyler yapıyor onları takip... yoo aslında takip ettikleri bile yok. Takip bile edilmiyoruz. Sadece kendi iç mekanizmamızla bir kontrol durumumuz var ama onun dışında yaptığımız işler açısından okul yöneticileri tarafından bir takip veya anlaşılma durumumuz yok.

R6: Müdürle herhangi bir sıkıntım olmadı ama ağızım müdür yardımcısı ile zaman zaman sıkıntı yaşıyoruz. Çoğu zaman sıkıntı yaşadığımda bana gerek kalmadan müdürüm gereken cevabı yönetmeliğe uygun olarak veriyor.

#### **4.14.3 Rehber öğretmenlerin, meslek etiği ve ilkelerine yönelik ideal müdürün özelliklerine dair görüşleri**

*R1: Bence bir okul yöneticisi rehberlik ve psikolojik danışma servisinin en azından temel ilkelerini bilmeli, ama iç işleyişine müdahale etmemelidir.*

*R2: İdeal müdür... Biraz daha...otoriter doğru bir kelime değil sanırım ama, okulda varlığını belli eden biri olmalı. Örneğin bizim okul idaresi duyurusu ile yapılan çalışmalarımız, toplantılar, alınan evraklar konusunda belki biraz daha varlıkların belli edip devreye girebilirler. Gerçi benim bu zamana kadar çok problemim olmadı, genelde kendim istiyorum hocalardan o da bazen o süreci uzattıkça uzatabiliyor. İdeal müdür bu konuda rehberliğe karşı sorumluluklarını yerine getiren biri olmalı bence.*

*R3: İdeal müdür, rehber öğretmeni dersi olmadığı için boşta gezen, boş dersleri dolduran, gereksiz işlerin yürütücüsü olarak da görmemeli diye düşünüyorum. Görev tanımı boşta kalan tüm görevlerin sahibi rehber öğretmenler değildir, böyle bir anlayışa sahip olmamalı. Müdürün, öğretmeni suçlamayan, adil davranan, velinin yanında ne olursa olsun öğretmenini destekleyen bir tutumu olmalıdır. Tüm öğretmenlerin fikrini alan, öğretmenlerin fikirlerine önem veren, kademe fark etmeksizin tüm kademelerde adil davranan, ekip çalışmasına önem veren, başarısızlığı tüm ekibe mal etmeyen ama başarıyı tüm ekiple paylaşan bir tutum izlemelidir.*

*Ayrıca rehber öğretmenin öğrenciyle ilgili çizdiği yola müdahale etmeyen, destekleyen bir tutum içinde olması gerekir.*

*R4:İdeal yönetici pozitif bir bakış açısı olmalı. Beklentileri meslek etiği çerçevesinde ve işbirliğine dayalı olmalı. Yönetmelikte de açıkça belirtildiği üzere denetimi yine kendisinin yapması bu anlamda öğretmenlerle bizi karşı karşıya bırakmaması da önemli bir konu.*

*R5:Kendi okulumda müdürüm tarafından desteklendiğimizi düşünüyorum. Bunun dışında da ideal müdürle ilgili şunları söyleyebilirim; yapılan çalışmalarını desteklemeli ve çalışmalar sona erdiğinde rehberlik servisini ödüllendirmeyi de bilmeli diye düşünüyorum.*

R8:İdeal müdür, mesleğimizin yalnızca krizlerle uğraşan bir meslek olmadığı, mesleğimizin doğası ve önemini kavrayan bir bakış açısına sahip olmalı. Yaptığımız işlerin mantığını, sebeplerini ve sınırlarını bize bizzat anlatma ve gösterme hakkı veren, anlamaya çalışan, PDR Hizmetleri konusunda ar-ge yapabilen bir tutum doğru tutum olur diyebiliriz.

R9:Rehber öğretmen, dersi veya nöbeti olmadığı için her an her türlü görevlendirmeye ve ders doldurmaya uygun olarak görülmemelidir. Esas işi olan öğrenciyle psikolojik danışmanlığın önüne geçen diğer görevler çok artmamalıdır diye düşünüyorum.

R10: Bence okul yöneticileri olumlu okul ikliminin oluşması ve korunması için okul psikolojik danışmanının yapbozun önemli bir parçası olduğu kabul etmelidir. Bu yüzden nöbet tutma, boşa derse girme, ilçenin toplantılarına gönderme vb psikolojik danışma ve rehberlik çalışmalarıyla ilgisi olmayan işleri okul psikolojik danışmanına yüklememelidir. Danışmanına güvenmeli ve güvendiğini de belli etmelidir. Tüm gün oturuyor, hiçbir iş yapmıyor, bu öğrenciyi düzeltmedi gibi bakış açısını önce kendisi benimsememeli, benimseyen kişileri de engellemelidir. Psikolojik danışmanın çalışacağı fiziksel ortamı sağlayabilmelidir.

R12: İdeal müdürün özelliklerini söyleyeyim; örneğin bizim müdür bizim sınırlarımızı oldukça zorlayan biri ama nöbet tutmanız doğru değil de diyor.

Nöbet görevleri veriyor ama siz otoriter bir tavır sergileyemezsiniz, bu görev görüntü icabı da diyor o anlamda bizim mesleki sınırlarımızın farkında. Öğrenciye karşı sert bir tutum beklemiyor. Bizim müdürün kendi kişisel sorunları ve pek çok konuda katı bir tutumu var o ayrı! Bizi meslek etiği ile ilgili zorlamıyor ama ne konuda zorluyor dersiniz, alakamız olmayan herşeye bizi dahil ederek zorluyor diyebilirim. Şöyle söyleyeyim örneğin 12. sınıfların sweat seçimi yapılacak bizi de onun içine atar, okulda deneme sınavı yapılacak o da bizden geçiyor yani bizimle alakası olmayan her konuda bizden geçiyor galiba her şey.

R13: İdeal müdür nasıl olmalı dersiniz bence bizimki tamam, daha fazlasını istemek bence çok büyük şımarıklık olur. Bunu bulamadığım müdürüm de oldu çünkü...

#### 4.15 Rehber Öğretmenlerin Kişisel Ve Mesleki Gelişimlerine Yönelik Okul Yöneticilerin Tutumlarına Dair Görüşleri

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlere, kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik okul yöneticilerin tutumlarına dair görüşleri sorulmuştur. Rehber öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik okul yöneticilerin tutumlarına dair görüşleri çizelge 4.22’de verilmiştir.

**Çizelge 4.22:** Rehber Öğretmenlerin Kişisel Ve Mesleki Gelişimlerine Yönelik Okul Yöneticilerin Tutumlarına Dair Görüşleri

|   | Okul yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişime yönelik tutumlarına dair olumlu görüşler | Okul yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişime yönelik tutumlarına dair olumsuz görüşler | Okul yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişime yönelik tutumlarının nasıl olması gerektiğine dair rehber öğretmen görüşleri   |
|---|---|--|---|
| Rehber Öğretmenlerin Kişisel Ve Mesleki Gelişimlerine Yönelik Okul Yöneticilerin Tutumlarına Dair Görüşleri | R1,R2,R3,R4,R5,R7, R8,R9,R10,R11,R12, R13,R14,R15,                                      | R6   | Rehber öğretmenin gelişimine katkı sağlayan bir tutum sergilemeli(R1), mesleki gelişimi destekleyen bir tutum sergilemeli(R4), eğitimlere katılmamızı engellemeyen bir tutum olmalı(R6), eğitimlere katılım, içerik veya sıklığı ile ilgili alaycı bir tutum sergilemeyen(R6), yüksek lisans, doktora izin veren (R7) |

Rehber öğretmenlerin cevaplarına göre oluşturulan çizelge 4.22'ye bakıldığında rehber öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik okul yöneticilerin tutumlarına dair 14 kişi olumlu görüş sunarken (R1,R2,R3,R4,R5,R7, R8,R9,R10,R11,R12,R13,R14,R15), bir kişi (R6) olumsuz görüş bildirmiştir. Katılımcılar, okul yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişime yönelik ideal tutumlarını; rehber öğretmenin gelişimine katkı sağlayan bir tutum sergilemeli (R1), mesleki gelişimi destekleyen bir tutum sergilemeli(R4), eğitimlere katılmamızı engellemeyen bir tutum olmalı (R6), eğitimlere katılım, içerik veya sıklığı ile ilgili alaycı bir tutum sergilemeyen (R6), yüksekisans, doktoraya izin veren (R7) olarak ifade etmişlerdir.

#### **4.15.1 Okul yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişime yönelik tutumlarına dair olumlu görüş ifade eden rehber öğretmenlerin görüşleri**

*R1: Bu konuda bazen anlayışlı olabiliyorlar. Tam anlamıyla üstlenmek değil ama bazen yarı yarıya üstlenmek noktasında (katılım ücreti vs) yardımcı olabiliyorlar.*

*R2:Hizmet içi eğitimler konusunda olumsuz bir durumla karşılaşmadım, çok sık olsa belki ne oluyor der ama bunlar genelde resmi yazıyla olduğu için çok da sıkıntı çıkarmaz.*

*R3:Hizmetiçi eğitimler konusunda oldukça destekleyici, beklentilerimizi karşılayan bir tutum içerisindeyiz.*

*R4: Eğitim, seminer ya da hizmet içi eğitimlere katılmamı destekliyorlar. Benim donanımlı olmamın okul yararına olduğu konusunda hemfikirler.*

*R5:Okul yöneticilerim kişisel gelişimim ve okuldaki çalışmaların daha verimli olması adına hizmet içi eğitimlere katılmamız konusunda yardımcı oluyorlar. Daha geçen hafta yakında başlayacak hizmetiçi eğitimler listesi ve hangilerine katılıp katılmamız gerektiği konusunda bilgi aldım. Hatta şu eğitimlere katılırsanız sizin alanınıza faydası olur diyerek destekliyorlar, bilgi veriyorlar, görüşlerimizi alıyorlar.*

*R7: Müdür bey bizim okula geldiğinden beri birkaç defa hizmet içine katıldık, onda da hiçbir sıkıntı çıkartmadı. Bazılarına katıldığımızdan belki haberi de olmadı ama olsa da sıkıntı çıkartacağını da düşünmüyorum*

*R8:Okul yöneticilerimiz eğitimler konusunda olumludur ve katılmamızı desteklerler. Bu noktadaki desteğin yine kendi çalışmalarına da katkı sağlayacağını bilirler.*

R10: Benim iki yarım gün yüksek lisans iznim var, ancak bu izin özel okul şartlarından dolayı doğrudan maaşıma etkiliyor. Fakat bunun haricinde eğitim ve seminerler için istediğim bütün izin taleplerim de olumlu olarak karşılandı. İstedğim her eğitim ve seminere gidebildim.

R12: Seminere gitmemize bir engel yok, birlikte gitmeyin de demedi hatta gidin diyor, işin kötüsü bizi başka yerlere de göndermeye çalışıyor olması, işimiz var falan dediğimiz durumlarda ısrar etmiyor neyseki. Ama tutum olarak rehber öğretmenleri illa okulda tutacağım demiyor.

R15: Biz genelde bazen çekiniyoruz izin verir mi acaba falan diyorduk ama bugüne kadar bütün eğitimlerimize izin verdi.

#### **4.15.2 Okul yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişime yönelik tutumlarına dair olumsuz görüş ifade eden rehber öğretmenlerin görüşleri**

R6: Yöneticilerden bazıları bu noktayı destekliyor fakat bazıları da şu şekilde bakış açısına sahip; Yine mi seminer var? Yine sıkıcı, yine boş geçecek, yine zaman kaybı, okulda dursaydın şu işler biterdi... gibi söylemlere maruz kalıyoruz zaman zaman. Diğer idareciler ve öğretmenlerin de tavrı daha çok iğnelemek veya taş koymak niteliğinde '- Yine gidiyorsun, oh ne güzel, git zaten okuldan, biz yaparız işleri, zaten hayat size güzel, yine seminer varmış' vesaire tarzında olduğu için çok hoş olmuyor açıkçası.

#### **4.15.3 Rehber öğretmenlerin, okul yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişime yönelik tutumları ile ilgili ideal müdürün özelliklerine dair görüşleri**

R1: Bence iyi bir yönetici kesinlikle rehber öğretmenin gelişimine katkı sağlayacak eğitimlere destek sağlamalıdır hem maddi hem manevi anlamda. Bu anlamda olacağı destek her türlü kendisine geri dönecektir diye düşünüyorum.

R6: İdarecilerimin tutumu şöyle olsa çok daha iyi hissederdim; '-Şurada şu eğitim varmış, tabii ki gidebilirsiniz' ya da ne bileyim işte okulda bu eğitimle daha verimli olabileceğim gibi söylemlerle bana gelseler çok daha mutlu hissederdim kendimi.

R7: Beklentim eğitimlere sorun çıkartmaması yönünde. Yani ikinci bir üniversite ya da yüksek lisansa başladığımızda, erken çıkmamız gerekirse, izin vermesi yönünde bir beklentim var.

R10:Eğitimlerin psikolojik danışmanın mesleki yeterliliğini artırmada önemli araçlardan biri olduğunu kabul edip, bu konuda destekleyici olmalıdır.

#### 4.16 Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Okulda Yaşanan Çatışma Durumlarındaki Tutumuna Dair Görüşleri

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlere, okul yöneticilerinin okulda yaşanan çatışma durumlarındaki tutumuna dair görüşleri sorulmuştur.Rehber öğretmenlerin, okul yöneticilerinin okulda yaşanan çatışma durumlarındaki destekleyici, demokratik ve tarafsız tutum ve hataların özel görüşmede ele alınması gerektiğine ilişkin görüşleri çizelge 4.23’de verilmiştir.

**Çizelge 4.23:** Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Okulda Yaşanan Çatışma Durumlarındaki Tutumuna Dair Görüşleri

|   |                              | Okulda Yaşanan Çatışma Durumlarındaki İdeal Okul Yöneticisi Tutumlarına Dair Görüşler   |
|---|------------------------------|---|
| Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Okulda Yaşanan Çatışma Durumlarındaki Tutumuna Dair Görüşleri | Destekleyici                 | R1, R2,R4, R6,R7,R8, R9, R12,R14,   |
|   | Demokratik ve tarafsız tutum | R3, R5, R10,R11,R15 R1, R7, R11, R13,R17  |
|   | Özel görüşme                 | İki tarafı da dinleyen, hataları özel görüşmede söyleyen bir tutum sergilemeli (R1), adil davranan(R3-R9), tarafsız(R5), Çözümcü(R6-R10), kriz durumunda sakin kalabilen (R9) |

Rehber öğretmenlerin cevaplarına göre oluşturulan çizelge 4.23’e bakıldığında rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulda yaşanan çatışma durumlarındaki tutumuna dair görüşleri; yöneticinin destekleyici , demokratik ve tarafsız bir tutum

sergilemesi ve çatışmayla ilgili görüşlerini özel görüşmelerle ifade etmesi açısından değerlendirdikleri gözlenmiştir.

Yöneticilerin okulda yaşanan çatışma durumlarında rehber öğretmeni destekleyici bir tutum sergilediğini ifade eden rehber öğretmenler (R1, R2,R4, R6,R7,R8, R9, R12,R14) iken, demokratik ve tarafsız tutum sergilediğini ifade edenler (R3, R5, R10,R11,R15), yöneticilerinin olumlu/olumsuz görüşlerini birebir görüşmelerde ifade ettiğini söyleyenler (R1, R7, R11, R13,R17) nolu katılımcılardır.

Katılımcılar, Okulda Yaşanan Çatışma Durumlarındaki İdeal Okul Yöneticisi Tutumlarını İki tarafı da dinleyen, hataları özel görüşmede söyleyen bir tutum sergilemeli (R1), adil davranan (R3-R9), tarafsız (R5),Çözümcü (R6-R10), kriz durumunda sakin kalabilen (R9) şeklinde ifade etmişlerdir.

#### **4.16.1 Yöneticilerin okulda yaşanan çatışma durumlarındaki tutumlarına dair ifade edilen görüşlerden bazıları**

*R5: Genel olarak şu şekilde; Kriz durumları çözüm bekleyen vakalar olduğu için öncelikle bu tarz durumlarda herkesi dinlemeye yönelik bir tutum sergiliyorlar. Mesela öğretmen ve veli toplantıları sırasında yaşanan kriz durumları gibi olaylarda velilerin de görüşleri alınabiliyor. Ayrıca öğretmenlerin ve bizlerin görüşü alınıyor. Çözüm odaklı yaklaşarak problemlere çözüm üretmeye çalışıyorlar. Tutumlarının olumlu olduğunu söyleyebilirim bu anlamda.*

*R6: Müdürümüz çatışma durumlarında benim diğer öğretmenlere karşı olan tutumumu ve davranışlarımı biliyor. Okulda zaman zaman problemler yaşayabiliyoruz ya da diğer öğretmenler kendi aralarında yaşıyor, bunları çözmek için ortaya attığım fikirleri de bildiği için benim söylediklerime ya da olayı anlatırken ifadelerime önem vereceğini düşünüyorum.*

*Velilerle ilgili şimdiye kadar herhangi bir büyük bir kriz yaşamadım ama yaşandığında da müdürün tutumunun aynı şekilde olacağını düşünüyorum. Hatta herhangi bir öğretmen veli ile kriz yaşıyorsa rehberlik servisine karşı sergilenen destekleyici tutumun öğretmene karşı da sergileneneğini düşünüyorum.*

*R7: Çatışma durumlarında okul müdürümüz eğer haksızsam benimle sonra konuşur ama tavrı yine de okulun ve rehber öğretmenin lehine olur, beklentim de bu yönde.*

*R8: Çatışma durumunda okul yöneticilerimiz genellikle kendimizi ifade hakkı verirler ve bize güvenirlere. Krizlerde çoğunlukla desteğimize başvururlar ve yardım isterler.*

R9: Bazen çok müdahaleci olsa da yöneticimin kriz durumlarında verdiği tepki öğretmeni destekleyecek yönde olmaktadır.

R10: Zaman zaman velilerle çatışmalar yaşanabiliyor. Bu gibi durumlarda objektif şekilde müdürümü bilgilendirmeye çalışıyorum. Bu sebeple konuyu önceden bildiği için beni destekleyen bir tutumu oluyor. Fakat bazen de veli yanlış beyanla müdür beye farklı şeyler söyleyebiliyor. Bu gibi durumlarda da velinin gönlünü hoş tutmaya çalışıyor. Zaman zaman öğrenci seminerleri için ya da sınıf rehberlikleri için sınıf öğretmenlerinden dersler alabiliyorum. Bu gibi durumlarda öğretmenler bazen müdür beye gidip itiraz edebiliyorlar ya da sitemde bulunabiliyorlar. Bu durumlarda önce bana değişim olabilir mi diye soruyor. Mümkün değil diyorsam öğretmeni ikna ediyor. Ama bazen kriz durumlarında sakinliğini koruyamıyor. Bu yüzden hemen çözmek için ısrarcı olabiliyor.

R11 : Bazen öğretmenlerle çatışma yaşanabiliyor ama veli ile şimdiye kadar hiç çatışma yaşamadım. Müdürümüz çatışma durumlarında hiçbir öğretmeni veliye ezdirmez, arayı bulmaya çalışır, illa uzlaştırır, hemen müdahale eder. Hatta "-Bana bildirin, ben gereken konuşmayı yapayım" der. Konuşmayı da iki tarafı kırmadan yapar. Öğretmenlerle çatışma yaşandığında bizle de konuşuyor, öğretmenle de konuşur. Geçen sene bir öğretmen arkadaşımızla çatışma yaşadık. Onunla da konuştu bizle de konuştu ve iki tarafı da kırmadan çözdü. O tarafsızlığını hissedebiliyoruz. Karşı tarafa; "-Hocam bak bu onların işi, yapmak zorundalar." der. Bize de "-Hocam bak böyle böyle bir şey olmuş öyle bir durumda ben buradayım siz münakaşaya girmeyin bana söyleyin" der .

Genel olarak değerlendirirsek biz okulda çok rahat çalışıyoruz diyebilirim. Yani o duruşu, sergilediği tarafsız tavır şu andaki okul şartlarında okul müdürlerinin bir çoğunu görüyorum biz o anlamda şanslıyız açıkçası.

R13: Geçen yıl okulda böyle bir olay yaşadım. Ailelerle ve öğrencilerle okulda yaşanan bir kavga sebebiyle bayağı bir sıkıntı oldu, bu olay yüzünden müdür yardımcıyla sıkıntı yaşadım, beni gidip şikayet etmiş, müdür bey, müdür yardımcısını tanıdığı için bana bir şey söylememiş. İkinci kez şikayet edince beni ayağına çağırarak yerine kendisi yukarıya, rehberlik servisine kadar çıktı, "-Hocam hakkında şikayet var, gel konuşalım" diyerek güldü. Olayı tahmin ettiğimi "-Gel sen bana anlat durumu" dedi. Anlattıktan sonra bana durumun çözümü için önerilerde bulundu. Yani çok güzel bir analiz yeteneği var, çok hoşuma gidiyor, müdür bey

*gerçekten zeki biri.*

*R14:Muhtemelen rehberlik servisini tutar diye düşünüyorum çünkü veliyle yaşanan bir çatışmada öğretmenlerle arasının kötü olmasına rağmen öğretmeni tuttu. Hatta o öğretmenle epey kötüydü. Bizle ilgili bir sorun olduğunda da muhtemelen bizi tutar diye düşünüyorum.*

*R15: Bizim okulda kriz, çatışma durumlarında okul yönetimi genel olarak öğretmenin yanında bir tutum sergiler. Veliyle olsa da korur. Haklı veya haksız olmamız durumuna göre de değişir.*

#### **4.16.2 Okulda yaşanan çatışma durumlarındaki ideal okul yöneticisi tutumuna dair görüşler**

*R1: Bence yaşanan çatışmalarda idare önce öğretmenini sonra veliyi dinlemeli. Öğretmenle ilgili bir problem varsa bunu özel bir görüşmede öğretmenine söylemeli, veli ile ilgili bir sorun varsa da bunu da özel görüşmede veliye söylemeli diye düşünüyorum.*

*R3: Öğretmeni suçlamayan, adil davranan, velinin yanında ne olursa olsun öğretmenini destekleyen bir tutum olmalıdır.*

*R5: Herşeyden önce krizi yaşayan bütün insanların yani bireylerin görüşlerinin alınması, tarafsızlık. Herkese söz hakkı verilmesi, ötekileştirmeden, herkesi eşit bir şekilde dinleyip bu yönde çözüm üretmek gibi bir tutuma sahip olmaları ideal tutum olabilir diye düşünüyorum.*

*R6: Okul yöneticimden beklentim şu şekilde olurdu; Her konuda yani benim de görmediğim, farkında olmadan yapmış olduğum davranışlar olabilir. Bu noktada okul yöneticisinin dengelemek, arayış bulmak ya da ne bileyim olayları sürüklemekten çözüme ulaştırmak adına bir yaklaşım sergilemesi gerektiğini düşünüyorum ki zaten buna paralel olarak da gidiyor. Yani bu hususta müdür, okul yöneticileri böyle bir kriz durumunda yani yangını körükleyen kısım olmuyor genelde. Ben de zaten böyle olmasını temenni ederim.*

*R8: Herkesten farklı bakan bir göz olarak bizim görüşlerimizin mutlaka alınması gerekir. PDR Birimi olarak az sayıda olmamıza rağmen büyük sayılara destek sağladığımız ve ciddi bir efor sarfettiğimiz için güven ve saygılığımızın mutlaka korunması gerekir.*

*R9: Yöneticilerimden beklentim çatışma durumlarında öğretmenler arasında adil olmalarıdır. Yapılan hatayı kimin yaptığına göre verilen tepki değişmemelidir.*

R10: Okul yöneticimin özellikle kriz durumlarında soğukkanlılığını korumasını bekliyorum. Öğretmen ve rehberlik servisi arasında bir anlaşmazlık söz konusu olduğunda taraf tutmadan duruma en uygun çözüm yolunu bulması önemlidir. Veli ve rehberlik servisi arasında çatışma yaşandığında da yine taraf tutmadan, rehberlik servisini yemeden ama veliye de siz tamamen haklısının mesajı vermeden yaşanan duruma uygun çözüm yolu bulmasını beklerim. Problem durumlarda çözüm yolu için benimle iletişime geçmesi önemlidir.

#### 4.17 Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Okulla İlgili Yeni Karar Ve Uygulamalarda Rehberlik Servisinin Görüşüne Başvurmasına Yönelik Tutumlarıyla İlgili Görüşleri

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlere, okul yöneticilerinin okulla ilgili yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin görüşüne başvurmasına yönelik tutumlarıyla ilgili görüşleri sorulmuştur. Rehber öğretmenlerin, okul yöneticilerinin okulla ilgili yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin görüşüne başvurmalarına ilişkin görüşleri çizelge 4.24’de verilmiştir.

**Çizelge 4.24:** Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Okulla İlgili Yeni Karar Ve Uygulamalarda Rehberlik Servisinin Görüşüne Başvurmasına Yönelik Tutumlarıyla İlgili Görüşleri

| Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Okulla İlgili Yeni Karar Ve Uygulamalarda Rehberlik Servisinin Görüşüne Başvurmasına Yönelik Tutumlarıyla İlgili Görüşleri |                        | Okulla İlgili Yeni Karar Ve Uygulamalara Yönelik İdeal Müdürün Özelliklerine Dair Görüşler |
|--|------------------------|--|
|  | R1,                    | En az 1 rehber öğretmenin (zümre başkanının)   |
| Fikir almaz  |                        | görüşünü   |
| Fikir alır ve uygular  | R3,R4,R5,R7,R9,R13,R14 | almalıdır( R1), tüm öğretmenlerin fikrini alan bir tutum                                   |
| Fikir alır ama bildiğini yapar   | R10,R11, R12,R15       | izlemeli(R3), rehber öğretmeni yeni uygulamalara dahil eden bir tutum(R6)                  |
| Nötr   | R2,R6,R8               |  |

Rehber öğretmenlerin cevaplarına göre oluşturulan çizelge 4.24'e bakıldığında rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulla ilgili yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin görüşüne başvurmasına yönelik tutumlarını; yönetici rehberlik servisinden fikir almaz, fikir alır ve uygular, fikir alır ama bildiğini yapar, duruma göre alır veya almaz (nötr) şeklinde değerlendirdikleri gözlenmiştir.

Yöneticilerin okulla ilgili yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin fikrini almadığını ifade eden bir kişi (R1) varken, yöneticinin rehberlik servisinin fikrini aldığı ve uyguladığını ifade eden 7 kişi bulunmaktadır (R3,R4,R5,R7,R9,R13,R14). 4 katılımcı yöneticimiz fikir alır ama kendi bildiğini yapar (R10,R11, R12,R15) derken 3 katılımcı (R2,R6,R8) ise bu konuda nötr kalmışlardır.

Katılımcılar okulla ilgili yeni karar ve uygulamalara yönelik ideal müdürün özelliklerini en az 1 rehber öğretmenin (zümre başkanının) görüşünü almalıdır( R1), tüm öğretmenlerin fikrini alan bir tutum izlemeli(R3), rehber öğretmeni yeni uygulamalara dahil eden bir tutum(R6)izlemeli şeklinde tanımlamıştır.

#### **4.17.1 Yöneticilerin okulla ilgi yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin görüşüne başvurmasına yöneik tutumlarıyla ilgili ifade edilen görüşlerden bazıları**

*R1:Okulun işleyişini ilgilendiren kararlarda okul yöneticileri kesinlikle görüşümüze başvurmamaktadırlar. Haa..eğer bizim yapmamız gereken, işlerine gelen bir durum varsa o zaman başvurabilirler ama kendilerinin yapabileceği hiçbir durumda kesinlikle görüşümüze başvurmazlar.*

*R2: Karar alınırken diğer idarecilerle konuşur genelde, ben oradaysam, fikrimi belirtiyorsam sorulur ama onun dışında her konuda benim fikrimi gelip de sormazlar. Fikrimi çok benimsemeseler de eğer ısrarcı olursam uygulayabiliyorlar.*

*R4:Okul yöneticilerimiz değişiklikler hakkında görüşümü alıyorlar. Değişikliğin etkileri konusunda rehberlik servisi ile fikir alışverişi de yapılıyor.*

*R5: Yeni uygulamalarda mutlaka rehberlik servisinin görüşü alınıyor; "-Sizlerin görüşü nedir çalışma ve yapılacak uygulamada, sizler ne düşünüyorsunuz" diye, gayet güzel açık uçlu şekilde soru yöneltilerek görüşlerimizi alıyorlar, belirttiğimiz görüşleri dinliyorlar, önemsiyorlar. Biz de çok rahat bir şekilde düşüncelerimizi ifade edebiliyoruz.*

*R6:Okulun iş ve işleyişini ilgilendiren herhangi bir proje olabilir, okulun idare çalışmaları olabilir ya da diğer iş ve işlemlerde rehber öğretmenin fikrini almak*

gerekir. Bizim okulda ilk aşamada akla gelmeyebiliyoruz. Bunu biraz da şuna bağlıyorum; meslek liseleri daha kalıplaşmış kurumlardan oluştuğu, genelde uzun yıllardır aynı okulda çalışan öğretmenler bulunduğu için, bu tarz iş ve işlemlerde öncelikle alan şeflerine başvurulabiliyor. Yani servisin fikrini almak ya da rehberliğe olan yaklaşımından dolayı rehber öğretmenin de bu işin içinde bulunması gibi bir fikir ortaya atılmayabiliyor. Ben bu durumu daha çok okulun meslek lisesi olmasına bağlıyorum.

R7: Okul müdürümüz tüm kararlarda değil ama öğrenciyi ilgilendiren her şeyi bize soruyor, tek başına karar almıyor kararımız da etkili. Böyle olmasını seviyorum.

R8: Kısmen başvurulmakta, kısmen de unutulmaktayız. Fakat işleyişle ilgili bize sorulmamış olsa da götürdüğümüz olumlu/olumsuz geri bildirimler dinlenir.

R9: Okulu ve öğrenciyi ilgilendiren karar ve uygulamalarda okul idaresi ile birlikte hareket etmekteyiz.

R10: Bazen ders programını değişik sistemlerle değiştirebiliyor. (Bir gün full İngilizce dersi olması gibi). Buna benzer konularda fikrimi soruyor. Pedagojik açıdan fikirlerimi sunuyorum. Ancak çoğu zaman uygulama yine kendi istediği gibi oluyor.

R11: Yeni bir uygulama varsa biz işin içinde olacaksak yani kurul komisyon ya da buna benzer bir durum olursa çoğu zaman bizden fikir alır. Bize "-Bende yönetici körlüğü olabilir, okulu nasıl görüyorsunuz, bana bilgi verin sizin her şeyden haberiniz oluyor ve benden bir şey saklamayın. benim bilgim olsun" diyerek gelir. Muhabirlik anlamında değil ama, gözünden kaçan bir şey var mı diye soruyor. Bazen "-Hocam şuraları şuraları atlıyoruz, bunlara dikkat edelim, biz bunu öğretmen arkadaşlara söylersek ayıp olur, bizim haddimize değil ama bunu siz söyleyebilirsiniz" dediğimiz zamanda o gerekeni yapıyor. Bu kadar yıldır emrivaki yaptığı bir uygulama yaşamadık ama bazen bu benim kararım bu şekilde yapacağım dediği de oldu.

R12: Gerçekten görüşümüze başvuruyor mu o konuda çok emin değilim. Görüntüde görüşümüze başvuruyor mu başvuruyor. Fikrimize değer veriyormuş gibi yapıyor ama yine bildiğini okuyor. Aslında fikrimize onu onayladığımız durumlarda değer veriyor, çoğu zaman da bu yüzden fikrimizi alıyor.

Ama bize her konuda bilgi veriyor, gerçekten her konuda bilgi verir, alakamız olsun olmasın her şeyi anlatıyor. Böyle enteresan bir yapısı olduğu için anlatılmaz yaşanır. Değişik bir adam yani kızıyorum kızamıyorum...

R13: Eksik bir şey varsa bizden dinliyor, "-Böyle böyle bir şey yapılacaktı bu nedir

*hocam bu nasıl oluyor? Ben böyle olduğunu biliyorum ama bu yeni olmuş ya da böyle bir şey olmuş ne yapıyorsunuz?" diye soruyor, bizden fikir alıyor, destek alıyor.*

*R14: Bizim görüşümüzü alıyor, tamamen bizimle alıyor hatta. Yeni uygulamalarla ilgili kararları önce bizimle alıyor sonra idareye soruyor, ilginç bir tutumu var. Bu tutum yani işleyişle ilgili fikir sorması iyi bir şey.*

*R15: Yeni uygulamalarla ilgili karar alınacağı zaman genelde toplantı yapar, bir kaç öğretmen alır, rehberlik servisini alır, herkesin fikrini sorar ortak bir karar da buluşur. Uygunsa kafasına yatmışsa uygular, ama uygulamanın doğru olduğunu düşünmüyorsa uygulamaz.*

#### **4.17.2 Okulla ilgili yeni karar ve uygulamalara yönelik ideal müdürün özelliklerine dair görüşlerden bazıları**

*R1: Okulun işleyişini ilgilendiren karar ve yeni uygulamalarda kesinlikle ve kesinlikle rehber öğretmenin görüşü çok önemlidir. En azından 1 rehber öğretmenin yani zümre başkanının görüşünün alınması gerektiğini düşünüyorum.*

*R2: Okulda çalışmalar ya da kararlar her zaman tutarlı bir şekilde ilerlemiyor ben tüm okulun işleyişi, yapılan ya da yapılması gereken çalışmalarla ilgili biraz daha tutarlılık olmasını beklerdim.*

*R5: Okulun işleyişini ilgilendiren karar uygulamalar olduğu zaman bizlere ne düşündüğümüzün sorulması, görüşlerimizin alınması yeni fikirler üretilebilmesi adına kolaylaştırıcı olabilir diye düşünüyorum. Belirttiğimiz görüşlerin dinlenmesi, bizim verdiğimiz öneri ve fikirlerin kullanılabilir, faydalı doğru ve güzel olanların uygulanabilmesi adına faydalanmalarını öneririm arasında. Böyle bir tutum içinde olmaları hem öğrenciler hem öğretmenler hem de okul idaresi adına yapılacak karar ve uygulamalarda fayda sağlayacaktır diye düşünüyorum.*

*R6: Yeni uygulamalarda okul yöneticisinin rehber öğretmeni de bu uygulamalara dahil etmesi gerektiğini düşünüyorum. Keşke uygulama bu şekilde olsa ama maalesef...*

*R8: Bence hem farklı bir bakış sağlanması adına hem de bizim taramalarımızın, verilerimizin gücü adına yeni uygulamalarda rehberlik servisine danışılması kesinlikle fayda sağlayacaktır. Ben olsam kesinlikle PDR biriminin saha hakimiyeti ve öngörülerinden faydalanırdım.*

## **5. TARTIŞMA VE SONUÇ**

### **5.1 Nicel Araştırma Verilerine İlişkin Tartışmalar**

#### **5.1.1 Kadın ve erkek rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyine ilişkin tartışmalar**

Çizelge 4.1 incelendiğinde, ankete katılan rehber öğretmenlerin %76,4'ünü kadın rehber öğretmenler, %23,6'sını ise erkek rehber öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Bu durum araştırmanın yapıldığı ilçede daha çok kadın rehber öğretmenlerin çalıştığını göstermektedir. Bu veri Aktepe'nin (2008) de yaptığı bir araştırmadan elde ettiği 'Rehber öğretmenlerin, çoğunluğunu (%67,2) kadın rehber öğretmenler oluşturmaktadır.' verisiyle ve ülke genelinde psikolojik danışmanlık ve rehberlik mesleğini icra eden öğretmenlerin erkek öğretmenlerden sayıca fazla olduğu bilgisiyle örtüşmektedir.

Yapılan analizde mesleki beklentilerin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi açısından cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

#### **5.1.2 Rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin meslekteki toplam hizmet sürelerine göre okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyine ilişkin tartışmalar**

Çizelge 4.2 incelendiğinde, ankete katılan rehber öğretmenlerin % 27,3'ünü meslekteki kıdemi 1-5 yıl arasında olan rehber öğretmenler, % 23,6'sını meslekteki kıdemi 6-10 yıl arasında olan rehber öğretmenler, % 20'sini meslekteki kıdemi 11-15 yıl arasında olan rehber öğretmenler, % 18,2'sini meslekteki kıdemi 16-20 yıl arasında olan rehber öğretmenler, % 10,9'unu meslekteki kıdemi 21 yılın üzerinde olan rehber öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Anketi yanıtlayan rehber öğretmenlerin % 50,9'unu hizmet süresi 1-10 yıl arasında olan rehber öğretmenler oluşturmaktadır.

Kıdem yılı düşük rehber öğretmen sayısının fazla olması rehber öğretmenlerle ilgili yapılan pek çok araştırmada karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmalardan biri de Aktepe'nin (2008) yılında yaptığı araştırmadır. Araştırma sonuçlarında 'Rehber

öğretmenlerin %42,4'ünü hizmet süresi 1-5 yıl arasında olan rehber öğretmenler, %37,3'ünü hizmet süresi 6-10 yıl arasında olan rehber öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir.'

Bu durum, rehber öğretmenlik mesleğinin Milli Eğitim Bakanlığında yeni yapılandığı anlamına gelebilir.

Yapılan analizde rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır

### **5.1.3 Rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin çalıştığı kurum türüne göre, okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyine ilişkin tartışmalar**

Çizelge 4.3 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; %66,7'sini resmi okullarda görev yapan rehber öğretmenler, %33,3'ünü özel/vakıf okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir.

Yapılan analizde mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi açısından rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum türüne göre (devlet ya da özel), anlamlı derecede farklılık bulunamamıştır. Literatürde bu veriyle karşılaştırılabilecek araştırma bulunamamıştır.

### **5.1.4 Okul kademelerine göre rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyine ilişkin tartışmalar**

Çizelge 4.4 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; % 25,5'ini ilkokullarda görev yapan rehber öğretmenler, %27,3'ünü ortaokullarda görev yapan rehber öğretmenler, % 1,8'ini imam hatip ortaokulunda görev yapan rehber öğretmenler, %47,3'ünü ise liselerde görev yapan rehber öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Bu durum araştırmanın yapıldığı ilçede çalışan rehber öğretmenlerin büyük çoğunluğunun liselerde görev aldığı anlamına gelebilir.

Yapılan analizde ilkokul, ortaokul, imam hatip ortaokulu ve lise kademelerinde çalışan rehber öğretmenler arasında mesleki beklentilerin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyleri açısından istatistiksel bir farklılık saptanmamıştır.

### **5.1.5 Rehber öğretmenlerin çalıştığı okulların öğrenci mevcuduna göre, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyleri arasındaki farka ilişkin tartışmalar**

Çizelge 4.5 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; %3,6'sını görev

yaptığı kurumda öğrenci sayısı 250'nin altında olan rehber öğretmenler, %32,7'sini görev yaptığı kurumda öğrenci mevcudu 251 ile 500 arasında olan rehber öğretmenler, %41,8'ini görev yaptığı kurumda öğrenci mevcudu 501-1000 arası olan rehber öğretmenler, % 21,8'ini görev yaptığı kurumda öğrenci mevcudu 1001 ve üstü olan rehber öğretmenler oluşturmaktadır.

Yapılan analizde, öğrenci mevcudu 1001 ve üstünde olan okullarda çalışan rehber öğretmenlerin, median skorlarının (*Median*=140), diğer 3 gruptaki rehber öğretmenlere kıyasla daha büyük olduğu görülmüştür.

### **5.1.6 Okuldaki rehber öğretmen sayısına göre, rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyine ilişkin tartışmalar**

Çizelge 4.6 incelendiğinde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin; %26,6'sı tek rehber öğretmen, % 53,4'ü 2 rehber öğretmen, %20'si ise 3 rehber öğretmenin görev aldığı okullarda çalışmaktadırlar.

Yapılan analizde 3 rehber öğretmenin bulunduğu okullarda çalışan rehber öğretmenlerin median skorları (*Median*=143), diğer üç gruptan daha yüksek bulunmuştur.

## **5.2 Nitel Araştırma Verilerine İlişkin Tartışmalar**

### **5.2.1 Okuldaki fiziksel çalışma koşullarının yeterliliğine ilişkin rehber öğretmen görüşlerine dair tartışmalar**

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlere, okullarındaki fiziksel çalışma koşullarının yeterliliğine dair sorular sorulmuştur. Rehber öğretmenlerin, rehberlik servislerinin boyutu, donanımı, konumu, odanın bireysel ve grup çalışmalarına uygunluğuna ilişkin görüşleri şu şekildedir;

Katılımcılar okullarındaki fiziksel çalışma koşullarını; rehberlik servisinin boyutu ve özellikleri, donanımı, odanın konumu, bireysel görüşme ve grup çalışmalarına uygunluğu açısından değerlendirmişlerdir. Toplam 10 rehber öğretmen okuldaki fiziksel çalışma koşullarının yeterli olduğunu ifade ederken, 5 rehber öğretmen fiziksel çalışma koşullarının yetersiz olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmanın nicel bölümünde yapılan ankette;

*Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik çalışmaları için gerekli mekânı*

*sağlar maddesine rehber öğretmenlerin % 90,9'u olumlu cevap vermiştir.*

*Okul yöneticisinin psikolojik danışma ve rehberlik çalışmaları için sağladığı mekan görüşme yapmaya uygun koşullardadır sorusuna ise rehber öğretmenlerin % 89'u olumlu cevap vermiştir.*

Ankette fiziksel koşullarla ilgili memnuniyet %90'ken mülakatta bu oranın %66,6'ya düşmesinin sebebi rehber öğretmenlerin büyük bölümünün yalnızca odalarının olması durumunda bile fiziksel koşulların uygun olduğu cevabını verdikleri anlamına gelmektedir.

İki rehber öğretmenin aynı odada çalışması, birinin görüşme yaparken diğersinin odadan çıkması, odanın sadece bireysel görüşmeye uygun olması ve grup çalışmalarının başka sınıf veya alanlarda yapılması, odada telefon veya öğrencilere uygun masa olmaması durumlarında bile rehber öğretmenlerin büyük bir kısmının fiziksel koşulları yeterli olarak niteledikleri gözlenmiştir. Rehber öğretmenlerin rehberlik servisinin ihtiyaçlarını karşılarken mesleğin icrası için gereken şartların sağlanmasında talepkar olmadıkları, okulun şartlarına uyum gösterme yoluna gittikleri gözlenmiştir.

Katılımcılar rehberlik servisinde bulunması gereken koşulları şöyle ifade etmişlerdir; büyük, ferah, aydınlık, donanımı yeterli, kolay ulaşılabilir, idari katta olmayan, bireysel ve grup çalışmalarına uygun bir oda.

Bu veriler Bıçak'ın (2018) de yaptığı bir araştırmada elde ettiği rehber öğretmenlerin önceki yıllara oranla okul fiziksel şartlarında ve yöneticilerin bu yöndeki yaklaşımlarında iyileşmeler olduğunu, fiziksel ihtiyaçlara ilişkin isteklerinin dikkate alındığını, eğilimlerinin olumlu ve yapıcı olduğunu belirtmektedir. Birtakım taleplerin okul yöneticilerin kısıtlı imkânlarla sahip oluşlarından kaynaklı karşılanamadığını ifade etmektedir şeklindeki araştırma verileri ile birbirini destekler niteliktedir.

Bu konuda yapılan araştırmalardan biri de Karaküçük'e (2010) aittir. Karaküçük yaptığı araştırmada rehber öğretmenlerin orta derecede olumlu oda koşullarına sahip olduklarını ortaya koymuş ve bu durumun devlet dairelerinde bulunmanın dezavantajı ile ilgisi olmadığını öne sürmüştür.

Güven (2009); Hamamcı, Murat ve Çoban,(2004)ün çalışmaları ise yöneticilerin PDR alanına dair donanımını ve tutumunu yetersiz bulduğu araştırmalar arasında yer almaktadır.

### **5.2.2 Rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışma servisine, meslek etiği ve ilkelerine bakış açılarına yönelik görüşlerine dair tartışmalar**

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlere, okul yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışma servisine, meslek etiği ve ilkelerine bakış açılarına yönelik görüşlerine dairesorular sorulmuştur. Rehber öğretmenlerin okul müdürlerinin meslek etiğine bakışını rehberlik servisin iç işleyişine müdahale, müdürün rehberliğe karşı sorumlulukları, hızlı çözüm beklentisi, müdür yardımcısı faktörü açısından değerlendirdikleri gözlenmiştir.

Toplam 12 rehber öğretmen yöneticilerin meslek etiği ve ilkelerini bildiğine dair olumlu görüşler bildirirken, 1 rehber öğretmen olumsuz görüş ifade etmiştir.

2 rehber öğretmen ise yöneticisini yönetmelik odaklı olarak tanımlamış ve bunu olumlu veya olumsuz olarak tanımlamamıştır.

Araştırmanın nicel bölümünde yapılan ankette;

*Okul yöneticisi psikolojik danışman ve rehber öğretmenden meslek etiğine uygun davranmasını ister maddesine rehber öğretmenlerin % 81,8'i olumlu cevap vermiştir.*

Hem anket hem de mülakatta okul yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışma servisine, meslek etiği ve ilkelerine bakış açılarına yönelik tutumlarının olumlu olduğuna dair yanıtlar yüksek yüzdelerle olumlu olmasına rağmen mülakata katılanların altısı müdürün rehberlik servisinin iç işleyişine müdahale ettiğini, müdürün rehberliğe karşı sorumluluklarını yerine getirmediğini, müdürün problemler karşısında hızlı çözüm beklentisi içine girdiğini, müdürlerinin meslek etiği ve ilkelerini bildiğini ancak müdür yardımcılarının bu etik ve ilkeleri yok saydıklarına dair görüş ifade etmişlerdir.

Bu durum okul yöneticilerin genel tutumlarının meslek etiği ve ilkeleri ile ilgili olarak olumlu olması durumunda rehber öğretmenlerin yukarıda sayılan olumsuzlukları göz ardı ederek müdürlerinin genel tutumlarına odaklandıklarını göstermektedir.

Bu veriler Öztürk'ün(2008) araştırmasında ulaştığı, rehber öğretmenlerin genel olarak okul yöneticilerini demokratik davranışlarda bulunan eşitlikçi ve adaletli liderler olarak gördüğü, çalıştığı kurumda yöneticisinin davranışlarını demokratik bulmadığını ifade eden az sayıda rehber öğretmen olduğu bulgularıyla örtüşmektedir. Katılımcılar, meslek etiği ve ilkelerine yönelik ideal müdürün özelliklerini ise meslek

ilkeleri bilen, iç işleyişe müdahale etmeyen , okulda varlığını belli eden ,destekleyici tutuma sahip, işbirliği yapan, çalışanı ödüllendiren, mesleğin önemini kavrayan, alan ile ilgisi olmayan işleri vermeyen, rehber öğretmenlik mesleğimize ve rehber öğretmenlerin görüşlerine saygı duyan, eğitime destek olan, tutarlı, adil şekilde ifade etmişlerdir.

### **5.2.3 Rehber öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik okul yöneticilerin tutumlarına dair görüşleri ile ilgili tartışmalar**

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlere, kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik okul yöneticilerin tutumlarına dair görüşleri sorulmuştur.

Rehber öğretmenlerden 14'ü olumlu görüş sunarken, bir kişi olumsuz görüş bildirmiştir.

Araştırmanın nicel bölümünde yapılan ankette;

*Okul yöneticisi psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyerek, hizmet içi eğitim ve kurslara katılımında gerekli kolaylığı sağlar maddesine katılımcıların % 81,8'i olumlu yanıt vermiştir.*

Bu durum anket ve mülakatın benzer sonuçlar verdiği, okul yöneticilerinin yüksek oranda rehberöğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyen bir tutum sergilediğini göstermektedir.

Katılımcılar, okul yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişime yönelik ideal tutumlarını; rehber öğretmenin gelişimine katkı sağlayan bir tutum sergilemeli, mesleki gelişimi destekleyen bir tutum sergilemeli, eğitime katılmamızı engellemeyen bir tutum olmalı, eğitime katılım, içerik veya sıklığı ile ilgili alaycı bir tutum sergilemeyen, yüksek lisans, doktora izin veren olarak ifade etmişlerdir.

### **5.2.4 Rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulda yaşanan çatışma durumlarındaki tutumuna dair görüşleri ile ilgili tartışmalar**

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlere, okul yöneticilerinin okulda yaşanan çatışma durumlarındaki tutumuna dair görüşleri sorulmuştur.

Rehber öğretmenlerin, okul yöneticilerinin okulda yaşanan çatışma durumlarındaki tutumuna dair görüşleri; yöneticinin destekleyici , demokratik ve tarafsız bir tutum sergilemesi ve çatışmayla ilgili görüşlerini özel görüşmelerle ifade etmesi açısından değerlendirdikleri gözlenmiştir.

9 rehber öğretmen yöneticilerin okulda yaşanan çatışma durumlarında rehber

öğretmeni destekleyici bir tutum sergilediğini ifade ederken, 5 rehber öğretmen yöneticilerinin tartışma durumunda tarafsız bir tutum sergilediğini ifade etmiştir. 5 rehber öğretmen ise yöneticilerinin olumlu/olumsuz görüşlerini birebir görüşmelerde ifade ettiğini söylemiştir.

Araştırmanın nicel bölümünde yapılan ankette;

*Okul yöneticisi velilerle yaşanan problem durumlarında psikolojik danışma ve rehberlik servisine gerekli desteği verir maddesine katılımcıların % 83,7'si olumlu yanıt vermiştir.*

*Okul yöneticisi idareyle veya diğer öğretmenlerle yaşadığınız problem durumlarında psikolojik danışma ve rehberlik servisine gerekli desteği verir maddesine katılımcıların %65,5'i olumlu yanıt vermiştir.*

Bu durum çatışmanın velilerle olması durumunda okul yöneticilerinin rehber öğretmenleri destekleyen bir tutum sergilerken, okul içi çatışmalarda rehberlik servisi ve öğretmenler arasında tarafsız ve uzlaştırıcı bir tutum sergilediklerini göstermektedir.

Katılımcılar, okulda yaşanan çatışma durumlarındaki ideal okul yöneticisi tutumlarını iki tarafı da dinleyen, hataları özel görüşmede söyleyen, adil davranan , tarafsız , çözümcü , kriz durumunda sakin kalabilen şeklinde ifade etmişlerdir.

### **5.2.5 Rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulla ilgili yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin görüşüne başvurmasına yönelik tutumlarıyla ilgili görüşlerine dair tartışmalar**

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlere, okul yöneticilerinin okulla ilgili yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin görüşüne başvurmasına yönelik tutumlarıyla ilgili görüşleri sorulmuştur.

Rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulla ilgili yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin görüşüne başvurmasına yönelik tutumlarını; yönetici rehberlik servisinden fikir almaz, fikir alır ve uygular, fikir alır ama bildiğini yapar, duruma göre alır veya almaz (nötr) şeklinde değerlendirdikleri gözlenmiştir.

Yöneticilerin okulla ilgili yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin fikrini almadığını ifade eden bir kişi varken, yöneticinin rehberlik servisinin fikrini aldığı ve uyguladığını ifade eden 7 kişi bulunmaktadır. 4 katılımcı yöneticimiz fikir alır ama kendi bildiğini yapar derken, 3 katılımcı ise bu konuda nötr kalmışlardır.

Araştırmanın nicel bölümünde yapılan ankette;

*Okul yöneticisi okulda yapılacak yeni uygulama ve çalışmalarda psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşünü alır maddesine katılımcıların % 65,4'ü olumlu yanıt vermiştir.*

Yanıtlar incelendiğinde okul yöneticilerinin yüksek oranda yeni karar ve uygulamalarda rehberlik servisinin fikrini aldığını ancak bu fikirlerin aynı oranda uygulamaya yansımadağını göstermektedir.

Katılımcılar okulla ilgili yeni karar ve uygulamalara yönelik ideal müdürün özelliklerini en az 1 rehber öğretmenin (zümre başkanının) görüşünü almalıdır, tüm öğretmenlerin fikrini alan bir tutum izlemeli, rehber öğretmeni yeni uygulamalara dahil eden bir tutum izlemeli şeklinde tanımlamıştır.

### **5.3 Öneriler**

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlardan faydalanılarak okullarda çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyinin artırılmasına yönelik önerilerde bulunulmuştur.

- Okullarda görev yapan öğretmen ve müdür yardımcılarının rehberlik hizmetlerinin içeriği ve önemine dair hizmet içi eğitim almalarının okullarda yaşanan çatışmayı azaltacağı ve öğrenci yararına olacağı düşünülmektedir.
- Okullarda rehberlik hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için rehberlik servisinin fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve rehberlik servisiyle ilgili bir standardizasyona gidilmesi gerekmektedir.
- Okul yöneticilerinin rehber öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine yönelik destekleyici bir tutum sergilemeleri olumlu bir gelişme olup, rehber öğretmenlerin bu olumlu havadan yararlanarak katılabilecekleri kurs ve eğitim sayısının ve bu eğitimlerin niteliğinin artırılması gerekmektedir.
- 10 Kasım 2017 yılında yayınlanan Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliğindeki meslek etiği ve ilkelerine uymadığı gerekçesiyle tepki alan " *Rehber öğretmen nöbet görevi yapar*" ibaresinin idareci ve rehber öğretmenler tarafından yüksek oranda kabul görmediği, evrak üzerinde kaldığı görülmüştür. Rehber öğretmenin disipline edici bir tavır sergileyemeyeceği unutulmamalı ve yönetmelikteki bu madde kaldırılmalıdır. Okullarda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin yalnızca kriz çözmeye ve

mesleki yönlendirmeye yönelik çalışmalar değildir. Çalışmalar sürdürülürken rehberliğin diğer boyutlarının unutmaması gerekmektedir.

- Rehberlik ve Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde müdür, müdür yardımcısı ve sınıf öğretmenlerinin rehberliğe karşı sorumlulukları açıkça belirtilmektedir. Bu görev ve sorumlulukların tüm öğretmenler tarafından bilinmesi ve uygulanması gerekmektedir.
- Bu araştırma sadece Sarıyer İlçesinde eğitim öğretime devam eden okullarda çalışan rehber öğretmenleri kapsamaktadır. Araştırma ülke genelinde görev yapan rehber öğretmenlerle genişletilebilir.
- 10 Kasım 2017 yılında yayınlanan Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliğindeki "*Rehber öğretmen tercih danışmanlığı, alan ve ders seçimi, öğrenci tanılama sürecine bağlı olarak yapılacak çalışmalarda izin ve tatil dönemlerinde görevlendirilebilir*" ibaresi yer almaktadır. Bu maddede bahsi geçen tercih dönemlerinin tarihinin belli olmaması ve yaz tatiline denk gelmesi tercih işlemlerinde görev alan rehber öğretmenlerin aldıkları ücretin çok düşük olması pek çok rehber öğretmenin görev almak istememesine sebep olmaktadır. Duruma yönelik tarih ve ücret düzenlemesinin yapılması yerinde olacaktır.
- Birden fazla rehber öğretmenin çalıştığı okullarda rehber öğretmenlerin birbirlerinden destek aldıkları, kendilerini yalnız hissetmedikleri ve bu öğretmenlerde mesleki beklentilerin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Yeni atamalar yapılarak okullardaki boş rehberlik normunun dolması sağlanmalıdır.



## KAYNAKLAR

- Akın, B.** (2007). *Rehber Öğretmenlerin Görevlerine İlişkin Öğretmenlerin Beklentileri ve Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Aktepe, İ.** (2008). *Rehber Öğretmenlerin Yönetici ve Öğretmenlerden Mesleki Beklentileri*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Ankara Rehberlik ve Araştırma Merkezi Bülteni** (1981). *İlk ve Orta Öğretim Düzeyinde Rehberlik Hizmetlerinin Geliştirilmesine İlişkin Öneri* sayı:1, Ankara.
- Ay, M.E.** (2000). *Eğitim Öğretim Açısından İlahiyat Fakültelerinde Rehberlik*. Bursa: U.Ü. Basımevi.
- Aytaç, T.**(2000). *Okul Merkezli Yönetim*. Ankara : Nobel Yayın Dağıtım.
- Bakırcıoğlu, R.** 1988, *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: Bakırcıoğlu Yayınları.
- Bakırcıoğlu, R.** 1994, *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: TurhanKitabevi.
- Bakırcıoğlu,R..** 2000, *İlk, Orta Ve Yüksek Öğretimde Psikolojik Danışma Ve Rehberlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Başaran, İ. E.** (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, M.** (2008). *İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Psikolojik Danışma ve Rehberlik Faaliyetlerinden Beklentileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Başbakanlık** Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü. (2010). *Medya Profesyonellerinin ve Medyanın Aile Algısı*. Ankara
- Baymur, F.** (1993). *Genel Psikoloji*. İstanbul: Anka Ofset A.Ş.
- Bıçak, DK.**(2018). *Resmi Okullarda Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinden ve Öğretmenlerden Beklentileri*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Bıçak,A.**(2006).*Resmi İlköğretim Okulu Rehber Öğretmenlerinin Görevlerini Gerçekleştirme Düzeyine İlişkin Bir Çalışma*.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, Türkiye.
- Demirel, Ö.ve Kaya, Z.(Ed.) v.dğr.** (2007) *Eğitim Bilimine Giriş*. 2.baskı, Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Nicel ve Nitel Araştırma Yöntemleri.** (2019). Alındığı tarih: 25 Mart 2019, <<https://docplayer.biz.tr/6184019-Nicel-ve-nitel-arastirma-yontemleri.html>>
- Doğan, S.** 1996,' Türkiye'de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanında Meslek Kimliğinin Gelişimi ve Bazı Sorunlar' *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt:2, sayı:7.
- Duman, E.** (1985). *Lise Öğrencilerinin Rehberlik Uzmanlarından Görev Beklentilerine Etki Eden Faktörleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans

- Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, İstanbul. Etik Kurallar Kitapçığı, (1995), Ankara: Pdr-Der Yayınları
- Gazioğlu, EO, Şengül, M** .(Ed.) 2008, “Öğretmen ve Öğretmen Adayları İçin Rehberlik”, Ankara:Pegem Akademi Yayınları.
- Glanz,E.C.**,1974,Guidence: *Foundations, Principlesand Techniques*, Second Edition, Boston:Mas.Allynand Bacon Co.
- Görkem, N.** (1985). *Öğrencilerin Rehberlik Uzmanlarından Gördükleri Hizmetlerle Bekledikleri Hizmetler Arasındaki Fark* .Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Gurbetoğlu, A.**(2015) Bilimsel Araştırma Yöntemleri. istanbul
- Güven, M.** (2009) Milli eğitim bakanlığı müfettişlerinin okul rehberlik hizmetleri ve denetimiyle ilgili görüşleri. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(9), 171 – 179.
- Hamamcı, Z.,** Murat, M. ve Çoban, A. (2004, Temmuz). Gaziantep’teki okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki sorunlarının incelenmesi. 13.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı’nda sunulan bildiri, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya
- Hines, PeggyLaTurno** (2002).“TransformingtheRuralSchoolCouncelor”,Theoryinto Practice, Vol.41, No3, p.192-201, PublishedbyTaylorandFrancis,16.03.2019, :<<http://www.jstor.org/stable/1477241>>.
- Kabadayı, R.** 1990, ‘Maslow Hiyerarşisine Göre İlkokul Öğretmenleri ile Rehber Öğretmenlerin Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri: Bir karşılaştırma’, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 14(78), sf.3-8.
- Karaküçük, S.** 2010, *Okul Rehberlik Servislerinin Fiziksel/Mekânsal Koşullarının İncelenmesi* (rehber öğretmenlerin mekânsal algıları bağlamında). Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 28(1), s.421-440
- Kaya, A. Asım, Ç.** 2003, *Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programlarının Geliştirilmesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik* (Edit:G.Can), Ankara: Pegem Yayınılık.
- Kepçeoğlu, M.** (1974). *Orta Dereceli Okullarda Rehberlik Anlayışı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Kepçeoğlu, M.** (1978). *Orta Dereceli Okullarda Rehberlik Uzmanlarının Görevleri: Algılar ve Beklentiler*. Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü, Ankara, Türkiye.
- Kepçeoğlu, M.** (1980) Okul rehberlik uzmanlarının mesleki problemleri. A.Ü.Eğitim Araştırmaları Merkezi Eğitimde Rehberlik Araştırmalarını Değerlendirme Semineri, *Eğitimde Rehberlik Araştırmaları*, ss.11-13.
- Kepçeoğlu, M.** (1986). *Eğitimde Psikolojik Hizmetlerin Rolü ve Önemi. Eğitimde Psikolojik Hizmetler ve Sorunlar*. Ankara:Türk Eğitim Derneği Yayınları. s.29-44.
- Kepçeoğlu, M.** (1989).*Yüksek Öğretim Kurumlarında Verilebilecek Belli Başlı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri*. Yüksek Öğretimde Rehberlikve Danışma Toplantısı. 20-28 Mayıs 1987’de Sunulan Bildiri. Ankara: A.Ü. Eğitim Fak. Yay., No:161.
- Kepçeoğlu, M.** (1993). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Kepçeoğlu, M.**(1975).*Orta Dereceli Okullarda Rehberlik Anlayışı*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

- Kepçeoğlu, M.**1976, 'Okul Danışmanlarının Mesleki Problemleri', Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.8 s.,68-80.
- Kepçeoğlu, M.** (2001). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. 3.bs, İstanbul: AlkımYayınevi
- Kepçeoğlu, M.**(1999).*Psikolojik danışma ve rehberlik*. İstanbul: AlkımYayınevi.
- Kılıç, F.** (2010). *İlköğretim Birinci Kademe Yönetici, Sınıf rehber Öğretmeni ve Rehber Öğretmenin Rehberlik Görevleri İle İlgili Bilgi Düzeyi ve Okul Rehberlik Hizmetleri Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Kılıççı, Y.**(1989). *Okullarda Ruh Sağlığı*. Ankara: Şafak Matbaacılık.
- Kuzgun, Y.** (1997). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y.**(1997) *Grup Rehberliği El Kitabı*. Ankara: T.C Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı.
- Kuzgun, Y.**(2000). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma* 10.baskı. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y.**(2002). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma* 7.baskı, Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Matthawson, R.H.** (1962). *Guidance, Policy and Practice*, Third Ed., Harper and Row Pub.
- Nazlı, S.**(2003). *Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özdemir, E.** (2008). *Anadolu Liselerinde Görev Yapan İdareci ve Öğretmenlerin Rehberlik Hizmetlerini Benimseme Düzeyi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Özdemir, E. İ.** (1991). *Bazı Değişkenlerin Liselerdeki Öğrenci, Öğretmen, Danışman ve Yöneticilerin Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinden Beklentilerinin Etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, İstanbul.
- Özoğlu, S. Ç.** (1982). *Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. İzmir: Ege Üniversitesi Matbaası.
- Özoğlu, S.Ç.** (1997). *Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Yayın No:181.
- Öztürk, DN.** (2018). *Okul Yöneticilerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine ve Rehber Öğretmenlere Yönelik Tutum ve Davranışlarının Rehber Öğretmen Görüşleri Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, Türkiye.
- Özyürek, R,** Korkut, F, Ve Owen, D.W.2007, *Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pişkin, M.**(1989). *Orta Dereceli Okullarda Görevli Yönetici, Öğretmen Ve Danışmanların İdeal Ve Gerçek Danışmanlık Görev Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Poyraz, C.** (2007). *Orta Dereceli Okullarda Yürütülen Rehberlik Hizmetleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Selen, N.** (2008). *Liselerdeki Psikolojik Danışma ve Rehberlik Servislerinin Algılanan Etkililiğinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*.

*Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye.*

- Sılacı, Z.** (2010). *Hizmet alanlar Açısından Sosyal Bir Statü Olarak Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, Türkiye.
- Şirin, A.** (2004). *Psikolojik Danışma, Eğitimde Üçüncü Boyut Psikolojik Danışma ve Rehberlik* (Edit:C.Karagözoğlu, İ.Kemertaş), İstanbul: Birsen Yayınevi.
- Tan, H.** (1989). *Psikolojik Yardım İlişkileri Danışma ve Psikoterapi*. İstanbul: MEBGSB Yayınları.
- Tan, H.** (2000). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Teori ve Uygulama*. Ankara: M.E.B.Yayınları.
- Tan, H.**(1992). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. İstanbul: Milli EğitimYayınları.
- Terzi, I.Ş.** (2005). *Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programlarının Geliştirilmesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik* (Edit:A.Kaya). Ankara: AnıYayıncılık.
- Türkoğlu, A.**(1997).*99 Soruda Eğitim Bilimine Giriş*. İzmir: Memleket Gazete ve Matbaacılık
- Yeşilyaprak, B.** (2003). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri Gelişimsel Yaklaşım*. 6.bs, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B.** (2006). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yeşilyaprak, Binnur.** (2001). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H.** 2016, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, H. ve Üre, Ö.** 2002 *Rehberlik*. Konya: Çizgi Kitabevi.

## **EKLER**

**EK1:** Anket İzni

**EK2:** Anket Formu

**EK3:** Görüşme Formu

**EK4:** Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği



## EK1: Anket İzni



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.4296097  
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

27/02/2019

### VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 12.02.2019 tarihli ve 2986617 Gelen Evrak No'lu dilekçe.  
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.  
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 18.02.2019 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Meltem CEYLAN'ın "Okullarda Çalışan Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılama Düzeylerinin Belirlenmesi" konulu tezi kapsamında, ilimiz Sarıyer ilçesinde bulunan özel/resmî eğitim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerine; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarınıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI  
İl Millî Eğitim Müdürü

- Ek:  
1- Genelge.  
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR  
27/02/2019

Ahmet Hamdi USTA  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.  
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul  
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3bfa-57e5-30f5-bbd1-1df3 kodu ile teyit edilebilir.

## EK2: Anket Formu

### ANKET FORMU AÇIKLAMA

Değerli meslektaşım!

Bu araştırma ile **okullarda çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyinin belirlenmesi** amaçlanmaktadır.

Lütfen soruların tamamını yanıtlayınız. Cevaplarınızı içinde bulunduğunuz çalışma koşullarını göz önünde bulundurarak veriniz. Ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. Bu anketten elde edilecek veriler araştırma dışında kullanılmayacaktır.

İlginiz ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Ahmet ŞİRİN  
Marmara Üniversitesi  
Tez Danışmanı

Meltem CEYLAN  
TC.İstanbul Aydın Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek lisans Öğrencisi

#### BÖLÜM 1

Aşağıdaki sorularla ilgili seçeneklerden durumunuza uygun olanı (X) işareti ile belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz  
1. ( ) Kadın  
2. ( ) Erkek
2. Meslekteki toplam hizmet süreniz  
1. ( ) 1-5 yıl  
2. ( ) 6-10 yıl  
3. ( ) 11-15 yıl  
4. ( ) 16-20 yıl  
5. ( ) 21 yıl ve üstü
3. Kurum Türünüz  
( ) Devlet ( ) Özel/Vakıf  
  
1. ( ) İlkokul  
2. ( ) Ortaokul ( ) İmam Hatip Ortaokulu  
3. ( ) Lise (Cevabınız lise ise okul türünüzü işaretleyiniz)  
  
( ) Anadolu Lisesi ( ) Mesleki Teknik ve Anadolu Lisesi ( ) İmam Hatip Lisesi  
( ) Diğer
4. Okulunuzdaki Öğrenci Mevcudu  
1. ( ) 250 öğrenciden az  
2. ( ) 251 ve 500 arası öğrenci  
3. ( ) 501 ve 1000 arası öğrenci  
4. ( ) 1001 ve üstü öğrenci
5. Okulunuzdaki Rehber Öğretmen Sayısı: 1( ) 2( ) 3( ) 4 ve üzeri( )



## BÖLÜM II

Bu bölümde **okullarda çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyinin belirlenmesine yönelik** sorular bulunmaktadır. Aşağıdaki cümleleri sırayla okuyunuz ve size uygun şıkkı (X) işareti ile belirtiniz.

| Soru No | Sorular  | Hiçbir zaman | Nadiren | Bazen | Genellikle | Her zaman |
|---------|--|--------------|---------|-------|------------|-----------|
| 1       | Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik çalışmaları için gerekli mekânı sağlar.  | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 2       | Okul yöneticisinin psikolojik danışma ve rehberlik çalışmaları için sağladığı mekan görüşme yapmaya uygun koşullardadır.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 3       | Okul yöneticisi rehberlik ve psikolojik danışma servisiyle ilgili mevzuat ve yasal düzenlemeleri takip eder.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 4       | Okul yöneticisi okulda yapılacak yeni uygulama ve çalışmalarda psikolojik danışman ve rehber öğretmenin görüşünü alır.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 5       | Okul yöneticisi, okul ziyaretleri, grup çalışmaları, seminer gibi rehberlikle ilgili faaliyetlerin yapılmasında gerekli desteği sağlar.                              | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 6       | Okul yöneticisi rehberlik hizmetleri yürütme komisyonuna aktif olarak başkanlık yapar.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 7       | Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik servisinin ihtiyacı olan kırtasiye malzemesini ve teknolojik desteği sağlar.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 8       | Okul yöneticisi psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyerek, hizmet içi eğitim ve kurslara katılımında gerekli kolaylığı sağlar. | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 9       | Okul yöneticisi rehberlik ve psikolojik danışma servisinin önemine inanır.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 10      | Okul yöneticisi rehberlik ve psikolojik danışma servisine verdiği önemi okul ortamına yansıtır.  | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 11      | Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik çalışmalarının sağlıklı yürütülebilmesi için psikolojik danışman ve rehber öğretmen ile işbirliği yapar.             | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 12      | Okul yöneticisi psikolojik danışman ve rehber öğretmeni, Rehberlik ve Araştırma Merkezi ile işbirliği içinde çalışmaya teşvik eder.                                  | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 13      | Okul yöneticisi okulda yaşanan problemleri takip eder.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 14      | Okul yöneticisi psikolojik danışman ve rehber öğretmenin okulun önemli bir parçası olduğunu hissetmesini sağlar.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 15      | Okul yöneticisi psikolojik danışman ve rehber öğretmenden meslek etiğine uygun davranmasını ister.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 16      | Okul yöneticisi "Rehber öğretmen disiplinç edici bir tutum sergilememelidir" görüşünü destekler.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |

| Soru No | Sorular   | Hiçbir zaman | Nadiren | Bazen | Genellikle | Her zaman |
|---------|---|--------------|---------|-------|------------|-----------|
| 17      | Okul yöneticisi RPDH yönetmeliğindeki " Rehber öğretmen nöbet görevi yapar" ibaresini uygular.  | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 18      | Okul yöneticisi RPDH yönetmeliğindeki "Rehber öğretmen tercih danışmanlığı, alan ve ders seçimi, öğrenci tanılama sürecine bağlı olarak yapılacak çalışmalarda izin ve tatil dönemlerinde görevlendirilebilir" ibaresini uygular. | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 19      | Okul yöneticisi RPDH yönetmeliğinde geçen "Rehber öğretmenin yaptığı görüşme içeriklerinin gizliliğinin korunması" maddesine uygun davranır.  | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 20      | Okul yöneticisi velilerle yaşanan problem durumlarında psikolojik danışma ve rehberlik servisine gerekli desteği verir.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 21      | Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik servisiyle işbirliği halinde çalışır.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 22      | Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik servisinin düzenlediği seminer, konferans, panel gibi etkinliklere katılmaya isteklidir.  | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 23      | Okul yöneticisi idareyle veya diğer öğretmenlerle yaşadığınız problem durumlarında psikolojik danışma ve rehberlik servisine gerekli desteği verir.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 24      | Okul yöneticisi okul rehberlik hizmetleri çerçeve programının uygulanması için gerekli desteği sağlar.  | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 25      | Okul yöneticisi BEP ile ilgili görev ve sorumlulukların yönetmeliklere uygun şekilde dağıtılmasını sağlar.  | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 26      | Okul yöneticisi, Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliğine uygun davranır.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 27      | Okul yöneticisi okulda yaptığı çalışmalarla ilgili psikolojik danışman ve rehber öğretmenden geri bildirim ister.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 28      | Okul yöneticisi rehberlik ve psikolojik danışma servisini ilgilendiren mevzuat değişiklikleri konusunda psikolojik danışman ve rehber öğretmeni bilgilendirir.  | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 29      | Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik servisini düzenli olarak ziyaret ederek denetler.   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |
| 30      | PDR Hizmetlerine yönelik okulda yaptığımız çalışmaların mesleki beklentilerinizi karşıladığını düşünüyor musunuz?   | ( )          | ( )     | ( )   | ( )        | ( )       |

### BÖLÜM III

**Bu konu hakkında belirtmek istediğiniz başka düşünceleriniz varsa lütfen bu bölüme yazınız.**

|  |
|--|
|  |
|--|

## EK3: Görüşme Formu

### GÖRÜŞME FORMU

#### AÇIKLAMA

Değerli meslektaşım!

Bu araştırma ile, **okullarda çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyinin belirlenmesi** amaçlanmaktadır.

Lütfen soruların tamamını yanıtlayınız. Cevaplarınızı içinde bulunduğunuz çalışma koşullarını göz önünde bulundurarak veriniz. bu görüşmeden elde edilecek veriler araştırma dışında kullanılmayacaktır.

İlginiz ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Ahmet ŞİRİN  
Marmara Üniversitesi  
Tez Danışmanı

Meltem CEYLAN  
TC.İstanbul Aydın Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü

1. Cinsiyetiniz
  1. ( ) Kadın
  2. ( ) Erkek
2. Meslekteki toplam hizmet süreniz
  1. ( ) 1-5 yıl
  2. ( ) 6-10 yıl
  3. ( ) 11-15 yıl
  4. ( ) 16-20 yıl
  5. ( ) 21 yıl ve üstü
3. Kurumunuz
  - ( ) Devlet ( ) Özel
  1. ( ) İlkokul
  2. ( ) Ortaokul ( ) İmam Hatip Ortaokulu
  3. ( ) Lise (Cevap lise ise okul türü)
  - ( ) Anadolu Lisesi ( ) Mesleki Teknik ve Anadolu Lisesi ( ) İmam Hatip Lisesi
  - ( ) Diğer
4. Okulunuzdaki öğrenci mevcudu
  1. ( ) 500 ve altı öğrenci
  2. ( ) 501 ve 1000 arası öğrenci
  3. ( ) 1001 ve üstü öğrenci
5. Okulunuzdaki rehber öğretmen sayısı
  - ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ve üzeri



## GÖRÜŞME SORULARI

- 1) Okuldaki fiziksel çalışma koşullarınızın rehberlik faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde yürütme açısından yeterlilik düzeyini değerlendirir misiniz?
- 2) Rehberlik faaliyetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için okuldaki fiziksel çalışma koşulları sizce nasıl olmalıdır?
- 3) Okul yöneticilerinizin rehberlik ve psikolojik danışma servisine, meslek etiği ve ilkelerine bakışı nasıldır, açıklar mısınız?
- 4) Sizce okul yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışma servisine bakışı nasıl olmalıdır?
- 5) Okul yöneticilerinizin, kişisel gelişiminiz veya okulda yürüttüğünüz çalışmaların daha verimli olması için aldığınız eğitim, seminer ya da hizmet içi eğitimlere katılmanız konusunda tutumu nasıldır?
- 6) Okul yöneticilerinizin eğitim, seminer ya da hizmet içi eğitimlere katılma isteğinizle ilgili tutumları konusunda beklentileriniz nelerdir?
- 7) Rehberlik servislerinin işleyişi sırasında öğretmen-veli toplantıları, kriz durumları gibi çalışma alanınızı ilgilendiren konularda yaşadığınız çatışmalarda okul yöneticilerinizin tutumu ne şekilde olmaktadır?
- 8) Okulda veli, öğretmen ya da idarecilerle yaşadığınız çatışmalarda okul yöneticilerinizden beklentileriniz nelerdir?
- 9) Okulun işleyişini ilgilendiren karar ve yeni uygulamalarda okul yöneticilerinizin sizin görüşünüze başvurmakla ilgili tutumu ne şekilde olmaktadır?
- 10) Okulun işleyişini ilgilendiren karar ve yeni uygulamalarda okul yöneticilerinizin nasıl bir tutum izlemesini beklersiniz?



## **YÖNETMELİK**

Millî Eğitim Bakanlığından:

### **MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI REHBERLİK HİZMETLERİ YÖNETMELİĞİ BİRİNCİ BÖLÜM**

#### **Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar**

##### **Amaç ve kapsam**

**MADDE 1 –** (1) Bu Yönetmeliğin amacı, il ve ilçe düzeyinde rehberlik hizmetleri ile bu hizmetlerin verildiği rehberlik ve araştırma merkezleri ve eğitim kurumlarındaki rehberlik servislerinin işleyiş ve görevleri ile bu hizmetleri veren kurumlarda çalışan personelin görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

##### **Dayanak**

**MADDE 2 –** (1) Bu Yönetmelik; 5/1/1961 tarihli ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 14/6/1973 tarihli ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 3/7/2005 tarihli ve 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu, 30/5/1997 tarihli ve 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye dayanılarak hazırlanmıştır.

##### **Tanımlar**

**MADDE 3 –** (1) Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,
- b) Bölüm: Rehberlik ve araştırma merkezlerindeki özel eğitim hizmetleri bölümünü ve rehberlik hizmetleri bölümünü,
- c) Bölüm başkanı: Rehberlik ve araştırma merkezlerindeki özel eğitim hizmetleri bölümü başkanını ve rehberlik hizmetleri bölümü başkanını,
- ç) Çocuk gelişimi ve eğitimcisi: Üniversitelerin çocuk gelişimi veya çocuk sağlığı ve eğitimi alanlarında lisans eğitimi almış rehberlik ve araştırma merkezlerinde öğrencilere, ailelere ve öğretmenlere çocukların her türlü gelişim durumlarına ilişkin sorunların çözümünde gerekli önlemlerin alınmasında ve gelişimlerinin izlenmesinde yardım sağlayan personeli,
- d) Danışan: Rehberlik hizmetlerinden yararlanmak üzere ilgili kurumlara başvuran bireyi,
- e) Danışan dosyası: Rehberlik hizmetlerinden yararlanan bireylere ilişkin hizmetin gerektirdiği özel ve gizlilik içeren; bireyin ve öğrenci ise velisinin izni

olmadan (mevzuat ile yetkili kılınan makamlar hariç) paylaşılmayan bilgilerin kaydedildiği dosyayı,

f) Danışmanlık tedbiri: Hakkında danışmanlık tedbir kararı alınmış çocuğun bakımından sorumlu olan kimselere, çocuk yetiştirme konusunda; çocuklara ise eğitim ve gelişimleri ile ilgili sorunlarının çözümünde yol göstermeye yönelik rehberlik tedbirlerini,

g) Eğitim programcısı: Üniversitelerin eğitimde program geliştirme alanında lisans eğitimi almış rehberlik ve araştırma merkezlerinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri alanlarında gereksinim duyulan programların geliştirilmesinde gerekli teknik hizmetleri veren personeli,

ğ) Ergoterapist: Üniversitelerin ergoterapi alanında lisans eğitimi almış rehberlik ve araştırma merkezlerinde bireylerin günlük yaşam aktivitelerine katılımlarını geliştirmek amacıyla hizmet sunan personeli,

h) Fizyoterapist: Üniversitelerin fizyoterapi ve rehabilitasyon alanında lisans eğitimi almış rehberlik ve araştırma merkezlerinde bireylerin yetersizliklerinden kaynaklı ağrıyı, özürlü ve yeteneklerini özel ölçme, değerlendirme ve inceleme yöntemleri ile belirleyerek hekimin tanısına göre, fonksiyonun ve fonksiyonel kapasitenin geliştirilmesine yönelik fizyoterapi ve rehabilitasyon programını planlayan, uygulayan ve tekrar değerlendirerek rapor eden personeli,

ı) Koordinatör rehberlik öğretmeni: Eğitim kurumunda birden fazla rehberlik öğretmenin bulunması halinde rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili işbirliği ve organizasyonu sağlamakla yükümlü rehberlik öğretmeni,

i) Psikolog: Üniversitelerin psikoloji alanında lisans eğitimi almış rehberlik ve araştırma

merkezlerinde atipik ve uyum güçlüğü olan çocuklara tanılama ve terapi hizmetleri veren personeli,

j) Psikolojik danışma: Bireylere kendini tanıma, karar verme ve problem çözme becerisi kazandıran, bireylerin kişisel ve toplumsal uyumlarını gerçekleştirmelerini amaçlayan bireyle veya grupta yürütülen süreci,

k) Psikolojik ölçme araçları: Rehberlik ve araştırma merkezleri ile rehberlik servislerinin bireyi tanıma, tanılama, tarama ve inceleme çalışmalarında kullanabilecekleri çeşitli test, anket ve envanterleri,

ı) Psikometrist: Psikolojik ölçme araçları konusunda lisans veya lisansüstü eğitim almış rehberlik ve araştırma merkezlerinde tarama, inceleme, tespit, teşhis ve benzeri amaçlarla kullanılacak psikolojik ölçme araçlarını uygulamayı bilen ve gerekli olanları geliştiren personeli,

m) Rehberlik öğretmeni: Eğitim kurumlarındaki rehberlik servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde

rehberlik hizmetlerini yürüten personeli,

n) Rehberlik ve araştırma merkezi: Rehberlik hizmetleri ile özel eğitim hizmetlerini planlayarak hizmetlerin

koordineli bir şekilde yürütülmesini sağlayan kurumu,

o) Rehberlik servisi: Eğitim kurumlarındaki rehberlik hizmetlerinin yürütüldüğü birimi,

ö) Sınıf rehber öğretmeni: Eğitim kurumlarında bir sınıfın rehberlik hizmetlerini

yürüten ilkokullarda sınıf öğretmenini, ortaokullarda şube rehber öğretmenini, ortaöğretim kurumlarında ise sınıf rehber öğretmenini,

p) Sosyal Çalışmacı: Üniversitelerin sosyal hizmet alanında lisans eğitimi almış rehberlik ve araştırma merkezlerinde danışanlarla ilgili olarak verilecek hizmetlerin planlanması için gerekli sosyal, ekonomik ve kültürel bilgileri toplayan, değerlendiren ve hizmetlerin verilmesinde sosyal hizmet kurumları arasında eşgüdümü sağlayan personeli, ifade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM

### **Rehberlik Hizmetlerinin Amaçları ve İlkeleri Rehberlik hizmetlerinin amaçları**

**MADDE 4 – (1)** Türk Millî Eğitiminin genel amaçları çerçevesinde eğitimde rehberlik hizmetleri; kendini tanıyan, kendisine sunulan eğitsel ve mesleki fırsatları değerlendirebilen, sorumluluk alabilen bireyler yetiştirilmesini ve bireylerin toplum içinde sağlıklı bir birey olarak yaşamlarını sürdürerek kendini gerçekleştirmelerini amaçlar.

#### **Rehberlik hizmetlerinin ilkeleri**

**MADDE 5 – (1)** Rehberlik hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesinde;

- a) Bireye ve bireysel farklılıklara saygı,
  - b) Bilimsellik,
  - c) Gizlilik,
  - ç) Gelişimsel bir anlayışla önleyici ve koruyucu yaklaşım,
  - d) Bireysel, kurumsal ve toplumsal özellikler ile ihtiyaçların göz önünde bulundurulması,
  - e) Hayat boyu rehberlik anlayışıyla bireylerin yaş, gelişim özellikleri ve öğretim kademelerinin dikkate alınması,
  - f) Mesleki ve etik değerlere uyulması,
  - g) İlgili tarafların işbirliği ve eşgüdümü,
- esastır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### **Rehberlik Hizmetlerinin Türleri ve Rehberlik Hizmetleri Kapsamında Yürütülen Faaliyetler**

#### **Alanlarına göre rehberlik hizmetleri**

**MADDE 6 – (1)** Rehberlik hizmeti alanlarına göre üçe ayrılır:

a) Eğitsel rehberlik: Bireyin yetenek, ilgi, ihtiyaç, değer, kişilik özellikleri, imkân ve koşullarıyla uyumlu eğitsel kararlar alması; eğitime ilişkin olumlu tutum geliştirmesi ve hayat boyu öğrenme sürecinde bireyin gelişimine destek olunması amacıyla bireye ve ailesine sunulan hizmettir.

b) Mesleki rehberlik: Bireyin kendini ve meslekleri tanıması; yetenek, ilgi, ihtiyaç, değer ve kişilik özellikleri doğrultusunda mesleğe yönelik seçimler

yapması; mesleğe hazırlanması, başlaması, mesleğini sürdürmesi ve hayat boyu öğrenme sürecinde kendini geliştirmesi için birey ve ailesine sunulan hizmettir.

c) Kişisel/Sosyal rehberlik: Bireyin bilişsel, sosyal, duygusal, ahlaki ve davranışsal gelişimini desteklemek amacıyla kendini tanıması; karar verme ve problem çözme gibi sosyal beceriler ile yaşam becerilerini geliştirmesi ve sorumluluk sahibi bir birey olarak hayatına devam edebilmesi için bireye ve ailesine sunulan hizmettir.

#### **Birey sayısına göre rehberlik hizmetleri**

**MADDE 7 – (1)** Rehberlik hizmetleri hizmetten yararlanan birey sayısına göre ikiye ayrılır:

a) Bireysel rehberlik; bireyin eğitsel, mesleki ve kişisel/sosyal gelişimine yönelik birebir sunulan rehberlik

hizmetlerini kapsar.

b) Grup rehberliği; bireylerin eğitsel, mesleki ve kişisel/sosyal gelişimlerine yönelik grupla gerçekleştirilen

rehberlik hizmetlerini kapsar.

#### **Öğretim kademelerine göre rehberlik hizmetleri**

**MADDE 8 – (1)** Rehberlik hizmetleri öğretim kademelerine göre beşe ayrılır:

a) Okul öncesi dönemde rehberlik hizmetleri; çocuğun sosyalleşmesine, ilkokula hazır olması için uyum çalışmalarına, kendini ifade etmeye yönelik sosyal beceriler kazanmasına, olumlu benlik algısı ile mesleklere ilişkin olumlu tutumlar geliştirmesine ve aile rehberliğine yönelik olarak eğitsel, mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik hizmetleri kapsamında yürütülür.

b) İlkokul kademesinde rehberlik hizmetleri; öğrencinin okula uyum sağlamasına, eğitim ortamlarına ve öğrenmeye yönelik olumlu tutum geliştirmesine; öğrenmeyi öğrenme ve öğrendiklerini aktarmaya yönelik bilişsel becerileri kazanmasına; etkili öğrenmeye yönelik stratejiler geliştirme, duyguları tanıma, kendini ifade etme gibi

sosyal beceriler ile zorlu yaşam olaylarıyla baş etme becerileri kazanmasına; kişilik gelişimini ve mesleki gelişimlerini desteklemeye yönelik olarak eğitsel, mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik hizmetleri kapsamında yürütülür.

c) Ortaokul kademesinde rehberlik hizmetleri; öğrencinin ilgi, yetenek ve kişilik özellikleri doğrultusunda seçmeli derslere, eğitsel ve sosyal kulüplere yönelmesine ve hobi edinmesine; güçlü ve zayıf yönlerini tanımasına ve geliştirilmesi gereken yönlerini fark etmesine; gelişim dönemi özelliklerini tanımasına ve uyum sağlamasına yönelik olarak eğitsel, mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik hizmetleri kapsamında yürütülür.

ç) Ortaöğretim kademesinde rehberlik hizmetleri; öğrencinin bireysel özelliklerini değerlendirip sağlıklı bir kimlik oluşturarak yetişkinlik yaşamına hazırlanmasına; değerlerini fark etmesine ve kendi değerleri ile toplumsal değerler arasında bağ kurabilmesine; yükseköğretim kurumlarına devam etmeye istekli olmasına ve kendisine uygun bir alana yönelmesine, iş yaşamına hazırlanmasına ve meslek edinmesine yönelik olarak eğitsel, mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik hizmetleri kapsamında yürütülür.

d) Yaygın eğitimde rehberlik hizmetleri; bireyin gelişim dönemi özellikleri, ihtiyaçları, beklentileri, çevre koşulları, sosyoekonomik ve kültürel özellikleri dikkate alınarak hayat boyu öğrenmeyi destekleyen, meslek öncesi eğitim, iş yaşamına hazırlık, yeni bir meslek edinme, aktarılabılır becerilerin iş ve meslek yaşamındaki önemine yönelik olarak eğitsel, mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik hizmetleri kapsamında yürütülür.

### **Bireyi tanıma**

**MADDE 9 – (1)** Bireyi tanıma bireyin kendi ilgi, yetenek, değer, tutum ve kişilik özelliklerini keşfetmesini ve gerçekçi kararlar almasını sağlamak amacıyla rehberlik öğretmeni, sınıf rehber öğretmeni ve diğer öğretmenler tarafından yürütülen bilgi toplama sürecidir. Bu kapsamda:

- a) Öğrencinin yetenek, ilgi, istek, değer, başarı gibi bireysel özellikleri ile sosyal ve kültürel özellikleri olabildiğince çok boyutlu olarak ele alınır.
- b) Bilgilerin toplanmasında, değerlendirilmesinde ve kullanılmasında bilimsel standartlara uyulur.
- c) Bireyi tanıma sürecinde farklı ölçme aracı, yöntem ve teknikler kullanılması bir amaç değil araçtır.
- ç) Bireyi tanıma çalışmalarında temel amaç; öğrencinin kendini tanımasıdır. Öğrenci hakkında elde edilen bilgiler, onun gelişimini desteklemek için kullanılır.
- d) Elde edilen bilgiler bütünleştirilerek değerlendirilir.

### **Psikolojik ölçme araçlarının uygulanması**

**MADDE 10 – (1)** Rehberlik hizmetlerinde bireyi tanıma çalışmalarında kullanılacak psikolojik ölçme araçlarının sağlanması, eğitimi, uygulanması, bu araçların gizliliği ve bilimsel standartlarının korunmasına ilişkin önlemler Bakanlıkça alınır. Bu kapsamda;

- a) Psikolojik ölçme aracı uygulanırken uygulayıcı, ölçme aracının geçerliği, güvenilirliği, geliştirme ya da uyarılma çalışmaları, sınırlılıkları ve bu aracın hangi amaçlar için nasıl kullanılacağı konularında yeterli bilgi ve beceriye sahip olur.
- b) Psikolojik ölçme aracı uygulanırken ölçme aracının yönergesinde ve el kitabında belirtilen koşullara uyulması zorunludur.
- c) Bireye sunulacak rehberlik hizmetlerinde bireyin gelişim özellikleri ve psikolojik ölçme aracının sonuçları birlikte değerlendirilir.
- ç) Psikolojik ölçme aracını kullanan kişi ve kurumlar, ölçme aracının korunmasından, içeriğinin ve sonuçlarının gizliliğinden sorumludur.
- d) Psikolojik ölçme aracı, uygulama ve değerlendirme yeterliliği olmayan kişiler tarafından kullanılamaz ve uygulayıcılar yeterlilik sınırlarını aşamaz.

### **Yönlendirme ve yerleştirme**

**MADDE 11 – (1)** Yönlendirme ve yerleştirme hizmetleri; bireyin gelişimsel özellikleri ve ihtiyaçları doğrultusunda bireyi derse, bölüme, dala, alana, okula, üst öğrenim kurumlarına, mesleğe ve katılacağı etkinliklerin seçimine yönlendirmeyi kapsamaktadır. Bu süreçte; eğitsel, mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik uygulamaları sonuçlarının bütünleştirilmesi esastır.

(2) Yönlendirmede bireye sunulan seçenekler öneri niteliğindedir.

### **Psikososyal koruma, önleme ve krize müdahale hizmetleri**

**MADDE 12 – (1)** Doğal afetler ile kaza, ihmal, istismar, intihar, şiddet, savaş ve

göç gibi zorlu yaşam olaylarında psikolojik ve sosyal destek sağlamak üzere psikososyal koruma, önleme ve krize müdahale hizmetleri sunulur.

(2) Psikososyal koruma, önleme ve krize müdahale hizmetleri kapsamında il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri ile eğitim kurumlarında psikososyal koruma, önleme ve krize müdahale ekipleri kurulur. Bu ekipler:

a) İl milli eğitim müdürlüklerinde; özel eğitim ve rehberlik hizmetlerinden sorumlu müdür yardımcısı veya şube müdürünün başkanlığında, en az bir ve en fazla üç rehberlik ve araştırma merkezi müdürü, en az bir ve en fazla üç rehberlik hizmetleri bölüm başkanı ile en az bir ve en fazla beş rehberlik öğretmeninden oluşur.

b) İlçe milli eğitim müdürlüklerinde; özel eğitim ve rehberlik hizmetlerinden sorumlu şube müdürü başkanlığında varsa rehberlik ve araştırma merkezi müdürü ve rehberlik hizmetleri bölüm başkanı ile her eğitim kademesinden en az birer rehberlik öğretmeninden oluşur.

c) Eğitim kurumlarında; eğitim kurumu müdürü veya eğitim kurumu müdürü tarafından görevlendirilmiş bir müdür yardımcısı başkanlığında, varsa rehberlik öğretmenleri ile rehberlik hizmetleri yürütme komisyonu üyesi her sınıf düzeyinden en az bir sınıf rehber öğretmeninden oluşur.

(3) Yürütülen faaliyetler Bakanlıkça düzenlenir.

#### **Danışmanlık tedbiri uygulamaları**

**MADDE 13 – (1)** 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu kapsamında hakkında koruyucu ve destekleyici danışmanlık tedbiri kararı verilen çocuklara yönelik gerçekleştirilecek olan uygulamalar aşağıdaki şekilde yürütülür:

a) Adli makamlarca danışmanlık tedbiri kararı verildiği durumlarda, danışmanlık tedbiri uygulamaları rehberlik servisi tarafından yerine getirilir. Eğitim kurumlarında rehberlik öğretmeni bulunmadığı veya çocuğun herhangi bir eğitim kurumu ile ilişkisi bulunmadığı durumlarda ise danışmanlık tedbiri uygulamaları rehberlik ve araştırma merkezleri veya il veya ilçe milli eğitim müdürlüklerinin görevlendireceği çocuğun ikamet adresine en yakın okulun rehberlik öğretmeni tarafından yerine getirilir.

b) Hakkında danışmanlık tedbiri kararı verilmiş çocuğa ve bu çocuğun bakımından sorumlu olan kimselere yönelik alınan kararın gerekçesinin içeriğine ve bireylerin ihtiyaçlarına göre müdahale programları uygulanır ve gerçekleştirilen faaliyetlere ilişkin uygulama raporu mahkemeye sunulur.

c) Danışmanlık tedbiri kararı uygulamalarında ilgili kolluk birimleri ve diğer kamu kurum kuruluşlarıyla iş birliği yapılır.

#### **Aile rehberliği**

**MADDE 14 – (1)** Aile rehberliği ailelere ihtiyaç duydukları konularda bilgi vermek ve gerekli becerileri kazandırmak amacıyla sunulan hizmetlerdir.

(2) Aile rehberliği hizmetleri, çocukların, ailelerin veya çocukların bakımından sorumlu bireylerin ihtiyaçlarına göre rehberlik öğretmeni tarafından planlanır.

(3) Aile rehberliği hizmetleri, aile görüşmelerini, aile ziyaretlerini, aile eğitimi programı uygulamalarını ve çocuğun ihtiyaçlarına yönelik müdahale

programlarını kapsar. Bireye ilişkin eğitim sürecinde karşılaşılan sorunların değerlendirilmesi, bireye ve ailesine rehberlik hizmeti sunulması amacıyla gerçekleştirilen aile ziyaretlerine rehberlik öğretmeni ve rehberlik hizmetleri yürütme komisyonu üyesi en az iki kişi katılır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### **Rehberlik Hizmetleri İl Danışma Komisyonunun Kuruluşu ve Görevleri**

#### **Rehberlik hizmetleri il danışma komisyonunun kuruluşu**

**MADDE 15 – (1)** İl milli eğitim müdürlüklerinde, rehberlik hizmetlerinin il düzeyinde planlanması ve kurumlar arası iş birliğinin sağlanması amacıyla rehberlik hizmetleri il danışma komisyonu oluşturulur. Rehberlik hizmetleri il danışma komisyonu, Eylül ve Haziran aylarında olmak üzere yılda en az iki kez toplanır.

(2) Bu komisyonun sekretarya hizmetleri il milli eğitim müdürlüğündeki özel eğitim ve rehberlik hizmetleri birimi tarafından yürütülür.

(3) Rehberlik hizmetleri il danışma komisyonu, il milli eğitim müdürü veya il milli eğitim müdür yardımcısının veya şube müdürünün başkanlığında;

- a) Özel eğitim ve rehberlik hizmetlerinden sorumlu ilçe şube müdürlerinden,
- b) Rehberlik ve araştırma merkezi müdürlerinden,
- c) Rehberlik ve araştırma merkezlerinin rehberlik hizmetleri bölüm başkanlarından,

ç) Örgün ve yaygın eğitim kurumlarının her tür ve kademesinden seçilen en az birer müdür ve bu kurumlarda görev yapan en az birer rehberlik öğretmeninden, oluşur.

(4) Bu komisyona gerektiğinde; aile ve sosyal politikalar il müdürlüğü, il emniyet müdürlüğü, il sağlık müdürlüğü, yerel yönetimler, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve diğer ilgili kurum temsilcileri davet edilir.

#### **Rehberlik hizmetleri il danışma komisyonunun görevleri**

**MADDE 16 – (1)** Rehberlik hizmetleri il danışma komisyonu aşağıdaki görevleri yapar:

a) Eylül ayında yapılacak toplantıda, il ve ilçelerde gerçekleştirilmesi düşünülen rehberlik hizmetlerine ilişkin ihtiyaçları belirler, değerlendirir ve gerekli tedbirlerin alınmasına yönelik karar alır.

b) Haziran ayında yapılacak olan toplantıda il ve ilçelerde yapılan rehberlik çalışmalarının sonuçlarını değerlendirir.

c) Haziran ve Eylül aylarında yapılacak her iki toplantıda alınan kararların toplantıların yapıldığı ay içerisinde il milli eğitim müdürlüğünce Bakanlığa gönderilmesini sağlar.

ç) Rehberlik öğretmeni olmayan eğitim kurumlarında rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi için alınacak tedbirleri karara bağlar.

d) Açılmasına ihtiyaç duyulan rehberlik ve araştırma merkezleri ile ilgili değerlendirmede bulunur ve alınan kararlar doğrultusunda Bakanlığa gönderilmek üzere il milli eğitim müdürlüğüne teklifte bulunur.

e) Rehberlik ve araştırma merkezlerinin çalışma bölgelerini

kapasitelerine göre her yıl değerlendirir. Rehberlik ve araştırma merkezlerinde düzenlemeye ihtiyaç duyulacak hususlarda Bakanlığa gönderilmek üzere il milli eğitim müdürlüğüne teklifte bulunur.

f) Yıl içerisinde ilin ihtiyacına yönelik düzenlenecek rehberlik hizmetlerine ilişkin mahalli hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirler ve teklifi il milli eğitim müdürlüğüne gönderir.

g) Eğitim kurumlarının talepleri ve ihtiyaçları doğrultusunda aile, öğrenci, öğretmen, idareciler ve diğer kamu personeline yönelik rehberlik hizmetlerine ilişkin düzenleyebileceği eğitim etkinlikleri ile ilgili teklifte bulunur.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### Rehberlik ve Araştırma Merkezleri

#### Rehberlik ve araştırma merkezlerinin bölümleri

**MADDE 17 –** (1) İl veya ilçelerdeki rehberlik hizmetleri ile özel eğitim hizmetlerinin planlanması, koordineli bir şekilde yürütülmesi, sunulan hizmetlerin izlenmesi ve değerlendirilmesinin sağlanması amacıyla faaliyet yürüten rehberlik ve araştırma merkezleri; rehberlik hizmetleri bölümü ile özel eğitim hizmetleri bölümünden oluşur.

#### Rehberlik hizmetleri bölümü ve görevleri

**MADDE 18 –** (1) Rehberlik hizmetleri bölümü, bölüm başkanının sorumluluğunda rehberlik ve araştırma merkezi müdürü tarafından görevlendirilen yeterli sayıda personelden oluşur.

(2) Rehberlik hizmetleri bölümünün görevleri şunlardır:

a) Her tür ve kademedeki en az birer rehberlik öğretmeninden oluşturulan komisyon tarafından il danışma komisyonu kararları göz önünde bulundurularak eğitim kurumlarının özellik, kademe ve türlerine göre yıllık çerçeve planı hazırlanır. Ders yılı başlamadan önce eğitim kurumlarına ulaştırılır.

b) Rehberlik ve araştırma merkezinin sorumluluk bölgesinde bulunan rehberlik öğretmenleri ile dönem başlarında ve yılsonunda olmak üzere en az üç defa toplantı düzenlenir. Değerlendirme raporu hazırlanır ve sonuçları izlenir.

c) Eğitim kurumlarından gönderilen yıllık çalışma programı ile çalışma raporları incelenir, değerlendirilir ve sonuçları raporlaştırılarak rehberlik ve araştırma merkezi müdürüne iletilir.

ç) Rehberlik hizmetlerinden yararlanmak üzere rehberlik ve araştırma merkezine başvuran ya da yönlendirilen bireylere randevu verilir. Danışan dosyası açılır ve gerekli psikolojik yardım hizmeti verilir.

d) Çalışmalarda kullanılan psikolojik ölçme araçları, danışan dosyaları ve diğer kayıtların güvenliği ve gizliliği sağlanır.

e) Eğitsel, mesleki ve kişisel/sosyal alanlarda grup rehberlik etkinliklerine yönelik programlar hazırlanır.

f) Hizmetin niteliğine ve bireyin ihtiyaçlarına göre psikolojik ölçme araçları, bilimsel standartlara ve etik ilkelere göre uygulanır.

g) Bireye ihtiyacı doğrultusunda rehberlik hizmetleri verilir.

ğ) Bireysel veya grupta psikolojik danışma hizmeti rehberlik öğretmenleri

tarafından verilir.

h) Danışanlar ihtiyaçları doğrultusunda gerektiğinde ilgili kurum ve kuruluşlara yönlendirilir.

1) Öğretmenlere, ailelere ve bireylere bölüm hizmetleri ile ilgili eğitim etkinlikleri düzenlenir.

i) Bölümün hizmetleriyle ilgili bilimsel gelişmeler izlenir, uygulamalardan yararlanır. Gerektiğinde üniversiteler ve ilgili kuruluşlarla iş birliği yapılır.

j) Eğitim kurumlarındaki rehberlik servisleri ziyaret edilerek rehberlik öğretmenlerine ve eğitim kurumu idaresine yönelik rehberlik hizmeti verilir. Rehberlik öğretmeni olmayan okullara yönelik gerekli çalışmalar planlanarak uygulanır.

k) Hizmetlerde kullanılacak psikolojik ölçme araçları ile diğer araç ve tekniklerin tespiti, temini, geliştirilmesi ve rehberlik servislerine dağıtımı için yapılabilecek çalışmalar planlanır ve yürütülür.

l) Bireylere, ailelere, öğretmenlere ve eğitim kurumlarına yönelik rehberlik hizmetlerine ilişkin yayınlar oluşturulur ve eğitim kurumlarına ulaştırılır.

m) Rehberlik öğretmenlerine mesleki gelişimi destekleme kapsamında müşavirlik hizmeti verilir.

n) Eğitim kurumlarında görevli rehberlik öğretmenlerine bilgi ve beceri artırıcı eğitim etkinlikleri düzenlenir. Gerektiğinde ilgili kuruluşlardan uzman desteği alınır.

o) Görevlendirildiği takdirde hakkında danışmanlık tedbir kararı verilen öğrenciye ilgili mevzuat doğrultusunda ihtiyaç duyulan hizmeti sunar.

ö) Görevlendirildiği takdirde bölüm personeli tercih dönemlerinde tercih danışmanlığı yapmak üzere görev

alır.

(3) Rehberlik öğretmeni bulunmayan eğitim kurumlarındaki rehberlik hizmetleri yürütme komisyonu

toplantılarına, gerektiğinde rehberlik ve araştırma merkezinde ya da rehberlik ve araştırma merkezinin sorumluluk alanında yer alan eğitim kurumlarında görev yapan bir rehberlik öğretmenin katılımının sağlanması için planlama yapılır.

### **Özel eğitim hizmetleri bölümü ve görevleri**

**MADDE 19 – (1)** Özel eğitim hizmetleri bölümü, bölüm başkanının sorumluluğunda rehberlik ve araştırma merkezi müdürü tarafından yeterli sayıda görevlendirilen personelden oluşur.

(2) Özel eğitim hizmetleri bölümünün görevleri şunlardır:

a) Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin tanınması amacıyla tarama faaliyetleri planlanır.

b) Eğitsel değerlendirme ve tanılama hizmetlerinden yararlanmak üzere rehberlik ve araştırma merkezine başvuran ya da yönlendirilen bireylere; randevu verilir, dosya açılır ve gerekli hizmetler sunulur.

c) Eğitsel değerlendirme ve tanılama hizmetlerinden yararlanmak üzere rehberlik ve araştırma merkezine başvuran bireylere ilişkin düzenlenen rapor ve bilgilerin gizliliği sağlanır.

ç) Ailelerin ihtiyaçları doğrultusunda, rehberlik hizmetleri bölümü ile iş birliği yapılarak aile eğitim

programları düzenlenir, sonuçları izlenir ve değerlendirilir.

d) Eğitim kurumlarında veli, idareci ve öğretmenlere, özel eğitim hizmetleri konusunda gerekli destek sunulur. Gerekliğinde bu hizmetlerin sunumunda, üniversite ve ilgili kuruluşlarla iş birliği yapılır.

e) Çalışma bölgesindeki eğitim kurumlarında açılmış olan özel eğitim sınıflarında ve destek eğitim odalarında yapılan çalışmalarını izlemek için il ve ilçe özel eğitim hizmetleri kurulu ile gerekli çalışmalar yapılır.

f) Okul öncesi dönemde bulunan özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin öğretmenlerine ve velilerine yönelik eğitim etkinlikleri düzenlenir.

g) Okul öncesi dönemde bulunan özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin okula uyum süreci takip edilir.

ğ) Özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin gelişimi öğrencinin devam ettiği eğitim kurumunun rehberlik servisi ile iş birliği yapılarak takip edilir.

h) Hizmetlerde kullanılacak psikolojik ölçme araçları ile diğer araç ve tekniklerin tespiti, temini, geliştirilmesi ve rehberlik servislerine dağıtımını için yapılabilecek çalışmalar planlanır ve yürütülür.

ı) Özel eğitim ihtiyacı olan bireylere, ailelere, öğretmenlere ve eğitim kurumlarına yönelik özel eğitim hizmetlerine ilişkin yayınlar oluşturulur ve eğitim kurumlarına ulaştırılır.

i) Bölümün hizmetleriyle ilgili bilimsel gelişmeler izlenir, uygulamalardan yararlanır. Gerekliğinde üniversiteler ve ilgili kuruluşlarla iş birliği yapılır.

(3) Bölüm içerisinde Özel Eğitim Değerlendirme Kurulu oluşturulur. Kurul 31/5/2006 tarihli ve 26184 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde belirlenen esaslar çerçevesinde görev ve sorumluluklarını yürütür.

#### **Rehberlik ve araştırma merkezi müdürünün görevleri**

**MADDE 20** – (1) Rehberlik ve araştırma merkezi müdürü, rehberlik ve araştırma merkezinin ilgili mevzuata uygun olarak çalışmasından ilde özel eğitim ve rehberlik hizmetlerinden sorumlu il millî eğitim müdür yardımcısına veya şube müdürüne, ilçede özel eğitim ve rehberlik hizmetlerinden sorumlu şube müdürüne karşı sorumludur.

(2) Rehberlik ve araştırma merkezi müdürünün görevleri şunlardır:

a) Rehberlik ve araştırma merkezindeki müdür yardımcılarını arasında iş bölümü yapar.

b) Rehberlik ve araştırma merkezinin bölümlerine, bölüm hizmetlerine uygun ve deneyimli bir personeli bölüm başkanı olarak görevlendirir.

c) Rehberlik ve araştırma merkezi personelinin, merkezin bölümlerinde uygun şekilde görevlendirilmesini ve iş bölümünü ilgili bölüm başkanının görüşünü de alarak yapar.

ç) Bölümlerin çalışmalarını izler; hazırladıkları program, rapor ve projelerini inceleyerek onaylar ve sonuçları değerlendirir.

d) Rehberlik ve araştırma merkezi çalışmalarında kullanılan psikolojik ölçme araçlarının, danışan dosyalarının ve diğer kayıtların güvenliğini, gizliliğini ve

standartlarına uygun kullanılmasını sağlar.

e) Bölümler arası çalışmaları koordine eder.

f) Rehberlik ve araştırma merkezinin yılsonu çalışma raporunun elektronik ortama aktarılmasını ve yeni eğitim yılı çalışma programlarının hazırlanmasını sağlar.

g) Merkez komisyonuna başkanlık eder. Alınan kararlara göre gerekli çalışmaları yürütür.

ğ) Rehberlik ve araştırma merkezinin hizmetleriyle ilgili yeni gelişmeleri izler ve gerekli çalışmaları yapar.

h) Rehberlik ve araştırma merkezi hizmetlerinin işbirliği içerisinde yürütülebilmesi için gerekli önlemleri alır.

ı) Rehberlik ve araştırma merkezinin çalışma bölgesinde bulunan eğitim kurumlarındaki rehberlik hizmetlerinin planlanmasını, uygulanmasını ve değerlendirilmesini sağlar.

i) Rehberlik ve araştırma merkezinin personel, özlük, bütçe, ayniyat, demirbaş işleri ve hizmetlerin gerektirdiği araç ve gereçlerin sağlanması için çalışmalar yapar.

j) Rehberlik hizmetleri il danışma komisyonu toplantılarına katılır.

k) Özel eğitim hizmetleri ile rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde il veya ilçedeki ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapar.

l) Rehberlik ve araştırma merkezinin bölümlerinin tarama, tanılama ve danışanlarla ilgili uygulamalarında gerekli sağlık hizmetleri için görev bölgesinde bu hizmetleri veren veya verebilecek olan birimlerle iş birliği yapar.

m) Rehberlik ve araştırma merkezinin görevlerine ilişkin konularda il veya ilçede seminer ve kurs gibi hizmet içi eğitim etkinliklerinin mahallî hizmet içi eğitim planına alınması için gerekli önerilerde bulunur ve çalışmaları izler. Konferans, panel, sempozyum gibi etkinliklerin gerçekleştirilmesini sağlar, ilgili rehberlik ve araştırma merkezi

personelini etkinliklerde görevlendirir.

n) Personel sayısının yetersiz olduğu durumlarda hizmetlerin yürütülmesinde branşı ile ilgili rehberlik ve

araştırma merkezi çalışmalarına katılır.

o) Rehberlik ve araştırma merkezinin stratejik planının hazırlanmasını ve uygulanmasını sağlar.

ö) İl veya ilçe genelinde özel eğitim ve rehberlik hizmetlerine ilişkin yılda en az üç araştırma yapılmasını sağlayarak hazırlanan raporu ilçe millî eğitim müdürlüğüne gönderir.

p) Rehberlik ve araştırma merkezi çalışmalarını kamuoyuna tanıtmak amacıyla kitle iletişim araçlarını etkin bir şekilde kullanır.

r) Eğitim yılı başında yapılacak toplantıda, rehberlik ve araştırma merkezinde oluşturulacak kurul ve komisyonları belirler.

s) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre rehberlik ve araştırma merkezinde çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlar.

## **Rehberlik ve araştırma merkezi müdür yardımcılarının görevleri**

**MADDE 21 – (1) Müdür yardımcılarının görevleri şunlardır:**

- a) Rehberlik ve araştırma merkezinde görevli memurlarla, yardımcı hizmetler sınıfındaki personelin iş bölümünü düzenler, müdürün onayından sonra iş ve işlemlerin yürütülmesini sağlar.
  - b) Bölümlerin ihtiyaçlarını belirler ve gerekli önlemleri alır.
  - c) Bölümlerden gelen rapor ve yazıların yazılmasını sağlar.
  - ç) Personel, özlük, bütçe, ayniyat, demirbaş hizmetlerinin yürütülmesini sağlar.
  - d) Satın alma işlerinde müdürün vereceği görevleri yapar.
  - e) Rehberlik ve araştırma merkezinin muayene, teslim alma ve sayım komisyonlarına başkanlık eder, bu konulardaki işlemleri yürütür.
  - f) Rehberlik ve araştırma merkezinin depo, arşiv ve toplantı salonu gibi mekânlarının düzenli bir şekilde hizmete hazır bulundurulmasını ve korunmasını sağlar.
  - g) Personel sayısının yetersiz olduğu durumlarda hizmetlerin yürütülmesinde branşı ile ilgili rehberlik ve araştırma merkezi çalışmalarına katılır.
  - ğ) Üniversitelerin ilgili bölümlerinden staj, inceleme ve araştırma amacıyla rehberlik ve araştırma merkezine gelen kişilere bölümüyle ilgili bilgi verir ve bu kişilerin rehberlik ve araştırma merkezindeki çalışmalarını düzenler.
  - h) Rehberlik ve araştırma merkezinde müdürün olmadığı zamanlarda müdürlüğe vekâlet eder.
- ı) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre rehberlik ve araştırma merkezinde çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğinin sağlanmasında rehberlik ve araştırma merkezi müdürünün vereceği görevleri yapar.
- i) Rehberlik ve araştırma merkezi müdürünün hizmetle ilgili vereceği diğer görevleri yapar.

### **Bölüm başkanının görevleri**

**MADDE 22 – (1) Bölüm başkanının görevleri şunlardır:**

- a) Bölümün işlerini planlar, işbirliğini sağlar ve çalışmalarını izler.
- b) Bölümle ilgili hizmetlerin yürütülmesi için gerektiğinde diğer bölümlerle iş birliğini sağlar.
- c) Bölüm hizmetlerinin yürütülmesinde branşı ile ilgili çalışmalara katılır. ç) Bölümüyle ilgili toplantılar düzenler ve düzenlenen toplantılara katılır.
- d) Bölüm çalışma alanına giren konulardaki etkinlikleri ve katılımcıları müdüre önerir.
- e) Merkez komisyonu toplantısında görüşülmek üzere bölümün yıllık çalışma programını ve raporunu bölüm personeli ile birlikte hazırlar ve rehberlik ve araştırma merkezi müdürüne iletir.
- f) Bölümle ilgili çalışma programının, değerlendirme raporlarının, araştırma ve proje raporlarının ve diğer ilgili kayıtların usulüne uygun olarak tutulmasını sağlar.

g) Rehberlik ve araştırma merkezi müdürünün hizmetlerle ilgili vereceği diğer görevleri yapar.

### **Rehberlik öğretmenin görevleri ve sorumlulukları**

**MADDE 23** – (1) Rehberlik ve araştırma merkezinde görevli rehberlik öğretmenin görevleri şunlardır:

a) Görevlendirildiği bölümün çalışmalarını yürütür.

b) Görevlendirildiği bölümün çalışmaları kapsamında eğitim kurumlarındaki rehberlik servislerinde yürütülen hizmetlere destek verir ve ihtiyaç duyulan konularda iş birliği yapar.

c) Bireylerin kendini tanınmasını sağlar ve gelişimlerini destekler.

ç) İhtiyaçlar doğrultusunda, ailelere, öğrencilere, öğretmenlere ve idarecilere yönelik eğitim programı ve grup rehberliği ile bireysel veya grupla psikolojik danışma çalışmaları yapar.

d) Görevlendirildiği takdirde danışmanlık tedbir kararı alınmış çocuğa ve çocuğun bakımından sorumlu olan kişilere ilgili mevzuat hükümlerince danışmanlık tedbiri hizmeti sağlar.

e) Bireyi tanıma, tarama, eğitsel değerlendirme ve tanılama ile yönlendirme amacıyla psikolojik ölçme araçlarını kullanır, sonuçlarını değerlendirir, gerekli durumlarda ilgili bölümlere sevk eder.

f) Psikososyal, koruma, önleme ve krize müdahale hizmetleri ekibinde yer alır.

g) Çalışmalarda kullanılan psikolojik ölçme araçlarının, danışan dosyalarının ve diğer kayıtların güvenliğini ve

gizliliğini sağlar.

ğ) Görevlendirildiği takdirde rehberlik öğretmeni olmayan okulların rehberlik çalışmalarına destek verir.

h) Görev alanı ile ilgili araştırma, yayın, proje, seminer, konferans ve benzeri çalışmalara katılır.

ı) Görevlendirildiği takdirde tercih danışmanlığı çalışmalarını yürütür.

i) Özel eğitim bölümünde görevlendirilmesi hâlinde eğitsel değerlendirme ve tanılama sürecinde görev alır.

j) Görev alanı ile ilgili gerekli görülen durumlarda rehberlik ve araştırma merkezinde görevli en az iki öğretmen ile birlikte aile ziyaretleri yapar.

k) Alanı ile ilgili rehberlik ve araştırma merkezi müdürünün vereceği diğer görevleri yapar.

### **Özel eğitim öğretmenin görevleri ve sorumlulukları**

**MADDE 24** – (1) Rehberlik ve araştırma merkezinde görev alan özel eğitim öğretmenin görevleri şunlardır:

a) Görevlendirildiği bölümün çalışmalarını yürütür.

b) Özel eğitim ihtiyacı olan bireyin ihtiyaçları doğrultusunda idareci, öğretmene ve aileye bilgi verir.

c) Bireylerin, eğitsel değerlendirme ve tanılama çalışmalarına katılır.

ç) Destek eğitim önerilen bireylerin, engel türü ve derecesine, gelişim özelliklerine uygun eğitim planını hazırlar ve sonuçlarını değerlendirir.

d) Eğitsel ve mesleki yönlendirmede bireylerin; engel türü ve derecesine uygun kararlar alabilmek için diğer alan uzmanlarıyla iş birliği yapar.

e) Bireyin yetersizlik türü ve var olan performansı doğrultusunda en az

sınırlandırılmış eğitim ortamlarından yararlanması amacıyla görüş ve önerilerini Özel Eğitim Değerlendirme Kuruluna sunar.

f) Görev alanı ile ilgili idareci, öğretmen, veli ve öğrencilere eğitim etkinlikleri düzenler.

g) Özel eğitim hizmetleri ile ilgili mevzuat doğrultusunda tanımlanmış diğer görevleri yerine getirir. Görevlendirilmesi hâlinde ilgili kurullarda görev alır.

ğ) Görev alanı ile ilgili gerekli görülen durumlarda rehberlik ve araştırma merkezinde görevli en az iki öğretmen ile birlikte aile ziyaretleri yapar.

h) Alanı ile ilgili rehberlik ve araştırma merkezi müdürünün vereceği diğer görevleri yapar.

#### **Görevlendirilecek diğer personel**

**MADDE 25** – (1) Rehberlik ve araştırma merkezinde gerektiğinde çocuk gelişimi ve eğitimcisi, sosyal çalışmacı, eğitim programcısı, psikometrist, psikolog, fizyoterapist ve ergoterapist görevlendirilir.

#### **Rehberlik ve araştırma merkezinde bulunması gereken araç-gereç, defterler ve basılı evrak**

**MADDE 26** – (1) Mevzuat gereği tutulması zorunlu olan idari, mali ve personel işleri ile ilgili her türlü defter ve basılı evrakın yanı sıra, rehberlik ve araştırma merkezinin hizmetleri ve görevleri ile ilgili araç-gereçler şunlardır:

a) Bakanlık tarafından dağıtımı yapılan psikolojik ölçme araçları, teslim ve dağıtım formları ile puanlama ve kayıt formları.

b) Danışan görüşme formu.

c) Öğrenci gözlem formu. ç)

İnceleme

raporu formu.

d) Danışan kayıt defteri.

e) Rehberlik ve araştırma merkezinin kendi geliştirdiği ya da ihtiyaç duyulan diğer defter ve basılı evrak.

f) Rehberlik ve araştırma merkezinin rehberlik ile özel eğitim çalışmalarının daha etkin biçimde bilgisayar destekli olarak yürütülebilmesi için gerekli yazılım ve donanımlar.

#### **Merkez komisyonu ve görevleri**

**MADDE 27** – (1) Merkez komisyonu; rehberlik ve araştırma merkezinde görevli idareci ve öğretmenlerden oluşur.

(2) Rehberlik ve araştırma merkezi çalışmalarının bütünlük içinde yürütülmesi ve koordinasyonu ile ilgili konuları görüşmek üzere yılda en az iki kez müdürün başkanlığında toplanır.

(3) Merkez komisyonunun görevleri şunlardır:

a) Rehberlik ve araştırma merkezinin bölüm çalışmalarını ihtiyaçlar doğrultusunda planlar ve yıl içinde yapılan çalışmaları değerlendirir.

b) Kurum tarafından yapılacak olan araştırmaları planlar, görevlendirilecek bölümü ve bölüm personeli belirler.

c) Çalışma bölgesinin rehberlik hizmetleri ile özel eğitim hizmetlerine ilişkin

ihtiyaçlarını belirler, bu ihtiyaçlar doğrultusunda yapılacak faaliyetler ve alınacak önlemlere ilişkin ilgili birimlerle iş birliği yapar. ç) Rehberlik ile özel eğitim ihtiyaçlarına ilişkin projeler üretilmesi için gerekli çalışmaları yapar.

## ALTINCI BÖLÜM

### Eğitim Kurumlarında Rehberlik Hizmetlerinin Yürütülmesi

#### Rehberlik servisi

**MADDE 28** – (1) Resmî ve özel, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında rehberlik hizmetlerini yürütmek üzere rehberlik servisi kurulur. (2) Rehberlik hizmetlerinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için rehberlik servisinin;

- a) Öğrenci, veli, öğretmen ve diğer personelin kolaylıkla ulaşabileceği konumda olması,
- b) Uygun fiziki koşullara sahip olması,
- c) Bilişim, iletişim araçları, gerekli büro malzemeleri, bireysel rehberlik ve grup rehberliği için gerekli araç ve gereçler ile donatılmış olması, gerekir.

#### Rehberlik hizmetleri yürütme komisyonu

**MADDE 29** – (1) Eğitim kurumlarında rehberlik hizmetlerinin planlanması ve kurum içindeki iş birliğinin sağlanması amacıyla rehberlik hizmetleri yürütme komisyonu oluşturulur.

(2) Rehberlik hizmetleri yürütme komisyonu eğitim kurumu müdürünün başkanlığında aşağıdaki üyelerden oluşur:

- a) Müdür başyardımcısı, sınıf ve şubelerden sorumlu müdür yardımcıları ve pansiyondan sorumlu müdür yardımcıları ile rehberlik hizmetlerinden sorumlu müdür yardımcısı.
- b) Rehberlik öğretmenleri.
- c) Sınıf rehber öğretmenlerinden her sınıf düzeyinden seçilecek en az birer temsilci.

ç) Ortaöğretim kurumlarında Disiplin Kurulu ve Onur Kurulundan; ilköğretim kurumlarında ise Öğrenci Davranışları Değerlendirme Kurulundan birer temsilci.

- d) Okul-aile birliğinden bir temsilci.
- e) Okul öncesi eğitim kurumları hariç okul öğrenci temsilcisi.

(3) Rehberlik öğretmeni bulunmayan eğitim kurumlarında gerektiğinde rehberlik ve araştırma merkezinden bir rehberlik öğretmenin bu komisyona katılması sağlanır.

(4) Okul öncesi eğitim kurumlarında; rehberlik hizmetleri yürütme komisyonu, müdür başkanlığında bir müdür yardımcısı ve farklı yaş grubundaki çocukların eğitiminden sorumlu en az birer öğretmenden oluşur.

(5) Yaygın eğitim kurumlarında; yürütme komisyonu, müdürün başkanlığında bir müdür yardımcısı, rehberlik öğretmeni ile müdürün görevlendireceği bir öğretmenden oluşur.

- (6) Rehberlik öğretmenleri komisyonun sürekli üyesidir. Komisyonun diğer

üyeleri her ders yılı başında öğretmenler kurulunda yeniden belirlenir.

- (7) Komisyon toplantısı, öğretmenler kurulu toplantısının yapıldığı tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde

yapılır.

- (8) Komisyon birinci dönem başında, ikinci dönem başında ve yılsonunda olmak üzere en az üç defa toplanır.

Gerektiğinde rehberlik servisinin önerisi ile de toplanabilir.

- (9) Komisyonun gündemi, rehberlik servisinde hazırlanıp eğitim kurumu müdürüne sunulur; gündem ve toplantı günleri müdür tarafından bir hafta önce yazılı olarak ilgililere duyurulur.

- (10) Komisyon toplantısında alınan kararlar tutanak haline getirilir.

- (11) Alınan kararlar eğitim kurumu personeline yazılı olarak duyurulur.

- (12) Rehberlik öğretmeni bulunmayan eğitim kurumlarında rehberlik hizmetleri, rehberlik hizmetleri yürütme

komisyonu aracılığıyla rehberlik ve araştırma merkezi ile iş birliği içerisinde yürütülür.

### **Rehberlik hizmetleri yürütme komisyonunun görevleri**

**MADDE 30** – (1) Rehberlik hizmetleri yürütme komisyonu aşağıdaki görevleri yapar:

- a) Rehberlik servisinde hazırlanan yıllık çerçeve planını inceler; görüşlerini bildirir. Uygulanması için gerekli önlemleri karara bağlar.

- b) Rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi sırasında hizmetlere ilişkin çalışmalarını ve ortaya çıkan sorunları inceler, değerlendirir ve bunların çözümüne yönelik önlemleri belirler.

- c) Eğitim ortamında; öğrenciler, aileler, idareciler ve öğretmenler arasında sağlıklı iletişim kurulabilmesi için yapılacak çalışmalarını belirler.

- ç) Eğitsel ve mesleki rehberlik çalışmalarında ve öğrencileri yönlendirmede, eğitim kurumundaki

etkinliklerden yararlanılabilmesi için gerekli çalışmalarını belirler.

- d) Yapılacak çalışmalarda birey, aile, ilgili kurum ve kuruluşlara yönelik iş birliğinin sağlanması için gerekli

faaliyetleri planlar.

### **Eğitim kurumu müdürünün rehberlik hizmetlerine ilişkin görevleri**

**MADDE 31** – (1) Eğitim kurumu müdürü aşağıdaki görevleri yapar:

- a) Okulda rehberlik hizmetlerinin sağlıklı şekilde yürütülebilmesi için hizmetin gerektirdiği fiziksel şartları ve uygun çalışma ortamını hazırlar, kullanılacak araç ve gereci sağlar.

- b) Rehberlik hizmetleri yürütme komisyonunu kurar ve bu komisyona başkanlık eder.

- c) Eğitim kurumunun rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili yıllık çerçeve planını hazırlanmasını sağlar ve uygulanmasını izler.

ç) Eğitim kurumunda birden fazla rehberlik öğretmeni varsa bir rehberlik öğretmenini koordinatör olarak görevlendirir ve gerekli gördüğü takdirde görevlendirme değişikliği yapar.

- d) Birden fazla rehberlik öğretmeni olması hâlinde program, planlama, araştırma gibi görevler dışında; hizmetlerin yürütülmesinde sınıf ve öğrenci

sayıları ve özel beceriler gibi ölçütlere göre gerektiğinde iş bölümü yapar.

e) Eğitim kurumundaki öğretmenleri her sınıfa bir sınıf rehber öğretmeni olmak üzere zorunlu olmadıkça öğrencilerin mezuniyetine kadar değiştirmemeyi esas alarak görevlendirir.

f) Eğitim kurumundaki rehberlik hizmetlerinin verimli bir şekilde yürütülmesi için rehberlik öğretmeni, sınıf rehber öğretmenleri, öğrenciler ve veliler arasında iş birliğini sağlar.

g) Rehberlik servisinde hazırlanan yıllık çerçeve planını ders yılının başladığı ilk ay içerisinde, yıl sonu çalışma raporunun bir örneğini ise ders yılının tamamlandığı ay içerisinde bağlı bulunduğu rehberlik ve araştırma merkezine gönderir.

ğ) Haftalık ders çizelgesinde yer alan rehberlik uygulamalarına ayrılmış saatlerde rehberlik hizmetlerinin sunulması için gerekli tedbirleri alır.

h) Hakkında danışmanlık tedbir kararı alınmış çocuklara ve ailelerine yönelik rehberlik servisi tarafından sunulacak hizmetlerin yerine getirilmesini sağlar.

ı) İhtiyaçlar doğrultusunda öğrencilere, öğretmenlere, idarecilere ve ailelere yönelik gerçekleştirilecek eğitim etkinliklerinin düzenlenmesi için uygun ortamı ve gerekli desteği sağlar.

i) Pansiyonlarda barınan öğrencilere verilecek rehberlik hizmetleriyle ilgili gerekli tedbirleri alır.

#### **Müdür yardımcılarının rehberlik hizmetlerine ilişkin görevleri**

**MADDE 32 – (1)** Eğitim kurumu müdür yardımcıları aşağıdaki görevleri yapar:

a) Rehberlik hizmetleri yürütme komisyonu toplantılarına katılır.

b) Rehberlik hizmetlerinin nitelikli bir şekilde yürütülebilmesi için öğrencilerin devam durumu, başarı durumu, sosyal kulüp çalışmaları gibi bilgi ve belgeleri rehberlik servisi ile paylaşır ve iş birliği yapar.

c) Eğitim kurumu müdürünün vereceği rehberlik hizmetleriyle ilgili diğer görevleri yapar.

#### **Koordinatör rehberlik öğretmenin görevleri**

**MADDE 33 – (1)** Koordinatörlük görevi verilen rehberlik öğretmeni eğitim kurumunda yürütülen rehberlik hizmetlerine ilişkin görevlerinin yanı sıra aşağıdaki görevleri yapar:

a) Rehberlik servisi ile eğitim kurumu yönetimi arasındaki koordinasyonu sağlar.

b) Rehberlik programları ve rehberlik etkinlikleri ile ilgili öğretmenler kuruluna bilgi verir.

c) Rehberlik servisinin hazırladığı yıllık çerçeve programının ve yıl sonu çalışma raporlarının birer örneğini eğitim kurumu müdürüne iletir.

#### **Rehberlik öğretmenin görevleri**

**MADDE 34 – (1)** Rehberlik öğretmeni aşağıdaki görevleri yapar:

a) Yıllık çerçeve planını, bağlı olduğu rehberlik ve araştırma merkezinin hazırladığı çerçeve planı temel alarak eğitim kurumunun türüne ve öğrencilerin ihtiyaçlarına göre hazırlar. Yıllık çerçeve planını ve yıl sonu çalışma raporunu rehberlik ve araştırma merkezine iletmek üzere eğitim kurumu müdürüne sunar.

b) Sınıf rehberlik planlarının hazırlanmasında, uygulanmasında, sınıf içi

rehberlik uygulamalarının geliştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder.

- c) Öğrencilerin eğitsel, mesleki ve kişisel/sosyal gelişimlerini sağlamak amacıyla bireysel rehberlik ve grup rehberliği hizmetlerini yürütür.
- ç) Sınıf ve pansiyonlarda yürütülen eğitsel, mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik etkinliklerinden, rehberlik alanında özel bilgi ve beceri gerektiren hizmetleri yürütür.
  - d) Gerektiğinde rehberlik hizmetlerinde kullanılacak ölçme araçları, doküman ve kaynakları hazırlama ve geliştirme çalışmalarına katılır.
  - e) Rehberlik hizmetleri çerçevesinde yapılan çalışmaları raporlaştırır ve ilgililerle paylaşır.
  - f) Mesleklerin özelliklerini, ön koşullarını, eğitim, yetiştirilme ve staj olanaklarını, çalışma koşullarını; verilen bursları, eğitim ve iş gücü yetiştirme programlarını öğrenciler, öğretmenler ve velilerle paylaşır.
  - g) Rehberlik hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için ihtiyaç duyulan durumlarda bireysel veya grupla psikolojik danışma ve görüşme yapmak üzere öğrenciyi ders saati içerisinde rehberlik servisine davet eder. Görüşme içeriğinin gizliliğini koruyarak görüşülecek öğrencinin yalnızca adını ve görüşme saatini eğitim kurumu idaresine bildirir.
  - ğ) Rehberlik servisinde gerçekleştirilen çalışmaların kaydını tutar, çalışmalara ait doküman arşivi oluşturur.
  - h) Bireylere ilişkin hizmetin gerektirdiği özel ve gizlilik içeren bilgileri, mevzuat ile yetkili kılınan makamlar dışında öğrencinin ve velisinin izni olmadan kimseyle paylaşmaz.
- ı) Rehberlik hizmetlerinin tanıtılması ve yaygınlaştırılması amacı ile materyal hazırlar ve gerekli tanıtım çalışmalarını gerçekleştirir.
  - i) Merkezî sınavlara ait tercih döneminde görev alır.
  - j) Eğitsel değerlendirme ve tanılama özel eğitim değerlendirme kuruluna üye olarak katılır.
  - k) Özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla bireyselleştirilmiş eğitim programı geliştirme ekibinde rehberlik hizmetlerini yürütmek üzere görev alır.
    - l) Özel eğitim ihtiyacı olan öğrenciler ve ailelerine yönelik eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde ilgili kişi, kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapar.
  - m) Destek eğitim odasında eğitim alan kaynaştırma öğrencilerinin gelişimini takip eder. Öğretmenlere bu konuda rehberlik eder.
    - n) Evde ve hastanede eğitime karar verilmiş öğrencilere rehberlik hizmeti sunmak amacıyla öğrenciyi evde ve hastanede ziyaret eder.
    - o) Rehberlik ve araştırma merkezlerinin yürüttüğü proje ve ekip çalışmalarına ihtiyaç duyulması hâlinde katılır.
    - ö) Öğrencinin ilgi, yetenek, değer, çevre koşulları ve kişilik özelliklerini de dikkate alarak alan, dal ve ders seçimi yapmasına, sosyal kulüplere yönelmesine destek olur. Üst eğitim kurumlarına ve programlarına ilişkin gerekli

bilgileri verir.

- p) Görevlendirildiği takdirde komisyonla öğrenci alan eğitim kurumlarının kayıt döneminde görev alır.
- r) Eğitim kurumuna ve pansiyona yeni kayıt olan ya da nakil yoluyla gelen öğrencilere yapılacak uyum çalışmasını planlar.
- s) Aile rehberliği hizmetlerini yürütür.
- ş) Veli toplantılarına katılır.
- t) Öğrencilerin stresle, kişisel sorunlarla ve travmatik yaşantılarla baş etme becerileri geliştirmelerine destek

olur.

- u) Öğrencinin kişisel özelliklerini, eğitsel ve mesleki ihtiyaçlarını değerlendirmek amacıyla ihtiyaç duyulan

ölçme aracını uygular; değerlendirmelerini raporlaştırarak ilgililerle paylaşır.

ü) Mesleki yönelim faaliyetlerinde güncel veri ve gelişmelerden faydalanmak için ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapar.

- v) Psikolojik ölçme araçlarını uygularken, ölçme aracının uygulama yönergesinde belirtilen kurallara, bilimsel ve etik ilkelere uygun davranır.
- y) Öğrencinin ya da grubun ihtiyaçlarına göre psikolojik danışma sürecini belirler, uygular ve danışma sürecinde danışan dosyası aracılığı ile gerekli kayıtları tutar.
- z) Öğrencilerle yürütülen rehberlik çalışmalarının kayıtlarını tutar ve sonrasında öğrenciyi izler.
- aa) Hakkında danışmanlık tedbir kararı alınan çocuğa ve çocuğun bakımından sorumlu kişilere hizmet sunar.

bb) Pansiyonlu eğitim kurumlarında, pansiyonda barınan öğrencilere verilecek rehberlik hizmetleri ile ilgili iş ve işlemleri eğitim kurumunda veya pansiyonda yürütür.

cc) İhtiyaçlar doğrultusunda, ailelere, öğrencilere, öğretmenlere ve idarecilere yönelik ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği yaparak eğitim etkinlikleri gerçekleştirir.

- çç) Çalışmalarını rehberlik ve araştırma merkezi ile işbirliği içerisinde yürütür.

dd) Ortaokullarda öğrenci davranışları değerlendirme kurulunun ve ortaöğretim kurumlarında okul öğrenci ödül ve disiplin kurulunun önerisi ile rehberlik servisine yönlendirilen öğrenciyle görüşme yapar ve öğrencinin durumuna ilişkin raporu ilgili kurula sunar.

ee) Eğitim kurumu idarecileri, öğretmenler, eğitim kurumu personeli ve ailelere yönelik rehberlik hizmetleri hakkında işbirliği sağlanması için müşavirlik yapar.

- ff) Sınavlarda görev alabilir; belleticilik ve nöbet görevi yapar.

gg) Sunduğu hizmetlerin etkililiğini ve verimliliğini artırmak amacıyla araştırma, izleme ve değerlendirme çalışmaları yapar.

- ğğ) Eğitim kurumu müdürünün vereceği rehberlik hizmetleri ile ilgili diğer görevleri yapar.

#### **Sınıf rehber öğretmenin görevleri**

**MADDE 35** – (1) Sınıf rehber öğretmeni aşağıdaki görevleri yapar:

- a) Eğitim kurumunun yıllık rehberlik planı çerçevesinde sınıfının yıllık

çalışmalarını planlar. Bu planlamanın bir örneğini ders yılının ilk ayı içinde rehberlik servisine iletir; plan dâhilinde uygulamalarını gerçekleştirir.

b) Bireyi tanıma tekniklerinden uzmanlık bilgisi gerektirmeyenleri sınıfta uygulayarak sonuçlarını rehberlik öğretmeni ile paylaşır.

c) e-Okul sistemindeki öğrenci gelişim dosyalarının sınıf rehberlik hizmetleri ile ilgili bölümlerini doldurur, gerektiğinde rehberlik servisiyle iş birliği yapar.

ç) Sınıfa yeni gelen öğrencilerin uyum sürecinde rehberlik öğretmeni ile iş birliği içerisinde çalışır.

d) Rehberlik öğretmeni ile iş birliği yaparak öğrencilerin ilgi, yetenek, değer, akademik başarı ve kişilik özelliklerine göre öğrenci meclisine, öğrenci kulüplerine, seçmeli derslere ve sosyal etkinliklere yönlendirme işlemlerini yürütür.

e) Sınıfındaki öğrencilerin risk altında olduğuna ilişkin veri elde ettiğinde gerekli desteği sağlamak üzere

rehberlik servisine bilgi verir.

f) Öğrencinin, öğrenme stilini fark etmesine, öğrenme becerilerini geliştirmesine, akademik performansını artırmasına yönelik çalışmalarında rehberlik servisiyle iş birliği yapar.

g) Sınıfıyla ilgili yürüttüğü rehberlik çalışmalarını, rehberlik hizmetleri ile ilgili ihtiyaç ve önerilerini belirten raporu ders yılı sonunda rehberlik servisine iletir.

ğ) Öğrenci hakkındaki özel ve gizlilik içeren bilgileri korur.

h) Bireyselleştirilmiş eğitim planının hazırlanmasında görev alır.

ı) Eğitim kurumu müdürünün rehberlik hizmetleri ile ilgili vereceği diğer görevleri yapar.

#### **Diğer öğretmenler**

**MADDE 36** – (1) Sınıf rehber öğretmenliği görevi olmayan öğretmenler, gerektiğinde rehberlik servisinin planlaması doğrultusunda rehberlik çalışmalarına destek sağlar.

(2) Eğitim kurumu müdürünün vereceği rehberlik hizmetleri ile ilgili görevleri yapar.

## **YEDİNCİ BÖLÜM**

### **Çeşitli ve Son Hükümler**

#### **Çalışma saatleri ve izinler**

**MADDE 37** – (1) Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görevli uzmanlar ve rehberlik öğretmenin çalışma saatleri ve izinleri ile ilgili konular, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 99, 102, 103, 104 üncü maddeleri esaslarına göre düzenlenir.

(2) Rehberlik servislerinde görevli rehberlik öğretmenlerinin çalışma süreleri haftalık 30 iş saatidir. Günlük çalışma saatleri eğitim-öğretim kurumunun özellik ve ihtiyaçlarına göre okul müdürlüğünce düzenlenir. Bu elemanlar izin ve tatillerini diğer öğretmenler gibi kullanırlar.

(3) Rehberlik öğretmenleri tercih danışmanlığı, alan ve ders seçimi, öğrenci tanılama sürecine bağlı olarak yapılacak çalışmalarda izin ve tatil dönemlerinde

görevlendirilebilir.

**Yürürlükten kaldırılan yönetmelik**

**MADDE 38** – (1) 17/4/2001 tarihli ve 24376 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

**Yürürlük**

**MADDE 39** – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Yürütme**

**MADDE 40** – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Millî Eğitim Bakanı yürütür.



## ÖZGEÇMİŞ

**Adı Soyadı** : Meltem Ceylan  
**Doğum Yeri** : İstanbul  
**Doğum Tarihi** : 06/03/1976  
**Kurum Bilgileri** : Sarıyer Rehberlik ve Araştırma Merkezi  
**Adres** : Sarıyer/İstanbul  
**e-mail** : meltemceylan34@gmail.com

### EĞİTİM:

TC İstanbul Aydın Üniversitesi İşletme Yönetimi-Eğitim Yönetimi ve Denetimi  
Yüksek Lisans (Tez aşaması)

Nişantaşı Üniversitesi, Uygulamalı İngilizce Çevirmenlik Bölümü, Önlisans  
Programı

Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışmanlık ve  
Rehberlik Bölümü, Lisans Programı

### İŞDURUMU:

Milli Eğitim Bakanlığı İstanbul-Sarıyer Rehberlik ve Araştırma Merkezi'nde  
Müdür Yardımcısı (2019-).

Milli Eğitim Bakanlığı İstanbul-Sarıyer Rehberlik ve Araştırma Merkezi'nde  
Rehberlik Bölüm Başkanı (2013-2019).

Milli Eğitim Bakanlığı İstanbul-Ataşehir Dilek Sabancı ATML'de Psikolojik  
Danışman ve Rehber Öğretmen (2003-2013)

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı-Yel değirmeni Çocuk ve Gençlik  
Merkezi'nde Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmen (2005-2007)

