

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA SINIF ÖĞRETMENLERİNİN  
ETKİLİ REHBERLİK HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMESİNDE  
OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETKİLİLİK DÜZEYİ

Aliye Can DARAKCI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Yard. Doç. Dr. Sinan YÖRÜK

Ekim, 2010

Afyonkarahisar

**T.C.**  
**AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA SINIF ÖĞRETMENLERİNİN**  
**ETKİLİ REHBERLİK HİZMETLERİNİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİNDE**  
**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETKİLİLİK DÜZEYİ**  
**(AFYONKARAHİSAR İLİ ÖRNEKLEMİ)**

**Hazırlayan**  
**Aliye Can DARAKCI (KILINÇARSLAN)**

**Danışman**  
**Yrd. Doç. Dr. Sinan YÖRÜK**

**AFYONKARAHİSAR 2010**

## YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “ **İlköğretim Okullarında Sınıf Öğretmenlerinin Etkili Rehberlik Hizmetlerinin Gerçekleştirilmesinde Okul Yöneticilerinin Etkililik Düzeyi** ” adlı çalışmanın tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

18/ 10 /2010

Aliye Can DARAKCI

## TEZ JÜRİSİ KARARI VE ENSTİTÜ ONAYI


### JÜRİ ÜYELERİ

Tez Danışmanı :Yrd.Doç.Dr. Sinan YÖRÜK

Jüri Üyeleri :Prof.Dr. Mustafa ERGÜN

:Doç.Dr. Ersin KIVRAK

İmza



İlköğretim Anabilim Dalı İlköğretim Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı tezli Yüksek Lisans öğrencisi Aliye Can KILIÇARSLAN'ın (DARAKCI) "**İlköğretim Okullarında Sınıf Öğretmenlerinin Etkili Rehberlik Hizmetlerinin Gerçekleştirilmesinde Okul Yöneticilerinin Etkililik Düzeyi**" başlıklı tezini değerlendirmek üzere 21.09.2010 tarihinde, saat 10:00'da Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıda isim ve imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından değerlendirilerek kabul edilmiştir.

**Doç.Dr.Mehmet KARAKAŞ**  
**MÜDÜR**

**YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ**  
**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ETKİLİ**  
**REHBERLİK HİZMETLERİNİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİNDE OKUL**  
**YÖNETİCİLERİNİN ETKİLİLİK DÜZEYİ**  
**(AFYONKARAHİSAR İLİ ÖRNEKLEMİ)**

**Aliye Can DARAKCI**

**Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim**  
**Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Programı**

**EKİM 2010**

**Danışman: Yrd. Doç. Dr. Sinan YÖRÜK**

Bu Araştırma “İlköğretim Okullarında Sınıf Öğretmenlerinin Etkili Rehberlik Hizmetlerinin Gerçekleştirilmesinde Okul Yöneticilerinin Etkililik Düzeyini” araştırmak amacıyla yapılmıştır. 2009-2010 eğitim öğretim döneminde Afyonkarahisar il merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 33 ilköğretim okullunda görev yapan yönetici ve öğretmenler araştırmanın çalışma evrenini ve bu evrenden uygun örneklem yöntemi kullanılarak seçilmiş olan yöneticiler ve öğretmenler araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Anket Likert Tipi Ölçek yardımıyla hazırlanmış ve toplamda 506 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonunda her bir anket sorusundan elde edilen verilerin toplam puanlarının ortalamaları alınmış, bu ortalamalara değişkenlere uygun olarak bağımsız örneklem t-testi (Independent Samples T Test) ve tek faktörlü varyans analizi (one-way anova) uygulanmıştır. Bulguların tablolar halinde düzenlenmesi, gerekli açıklamalar ve yorumların yapılmasının ardından sonuca varılmıştır.

Eğitsel, kişisel/sosyal ve mesleki rehberlik boyutlarında cinsiyet, hizmet yılı, eğitim düzeyi, çalışma durumu, sınıf mevcudu ve hizmet içi eğitim değişkenlerine denek gruplarının verdikleri yanıtlara bakıldığında ortalamalarında farklılaşmalar görülse de anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak eğitsel, kişisel/sosyal ve mesleki rehberlik boyutlarında ve anket maddelerinin %50 sinde görev (unvan) değişkenine göre denek grupları arasında anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Rehberlik, Yönetici, Etkili yönetici

**ABSTRACT**  
**THE EFFICIENCY LEVEL OF SCHOOL PRINCIPALS IN REALIZING**  
**THE EFFECTIVE COUNSELLING SERVICES OF CLASSROOM**  
**TEACHERS IN PRIMARY SCHOOLS (AFYONKARAHİSAR SAMPLE)**

**Aliye Can DARAKCI**

**AFYON KOCATEPE UNIVERSITY**  
**THE INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES**  
**DEPARTMENT of PRIMARY TEACHING**

**OCTOBER 2010**

**Advisor: Assoc. Prof.Dr. Sinan YÖRÜK**

This thesis aims researching efficiency level of school principals on the process of making the classroom teacher carry out the counselling services in primary schools. Principals and teachers from 33 governmental primary schools in Afyonkarahisar city in 2009-2010 education term have been determined as the target group, principals and teachers take place in this research have been chosen from this group.

As the evaluation form a questionnaire includes two parts have been applied. The questionnaire have been prepared with the help of Likert type scale and it has been conducted on 506 teachers totally. Total points of the data obtained from each question in questionnaire have been averaged and suitably with the variants " " Independent Samples T-Test " " and one-way Anova have been applied to these averages. The results have been declared after forming the findings in charts, making necessary explanations and comments.

When we look into the answers which the teachers gave to the changes of inservice training, class size, working conditions, education degree, period of teaching, gender in size of educational, personal/social and counselling in profession, no meaningful difference has been found out although differences in averages have been seen. But in educational, personal/social and counselling in profession and in %50 of questionnaire, meaningful differences have been seen among the subject groups according to the changes of positions.

**Keywords:** Counselling, administrator, effective lider

## ÖNSÖZ

Bireylerin eğitimi informal olarak ailede başlayan ve formal olarak okulda devam eden bir süreçtir. Eğitim bireyleri ve toplumları biçimlendirir, değiştirir ve gelişimi sağlar. Çağdaşlaşan eğitim anlayışında bireysel farklılıklar önem kazanmıştır. Bireylerin kişisel gelişiminin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesi amacıyla okullarda rehberlik hizmetlerine büyük önem verilmeye başlanmıştır.

Çağdaş eğitimin gereği gelişen ve değişen eğitim sistemi bireysel farklılıkların, kişisel gelişimin önemi artırmıştır. Eğitimde değişimi ve gelişimi yakalayabilmenin yolu bireylerin kendilerini tanımaları en önemlisi de ilgi ve ihtiyaçlarının farkına varmalarıdır. Birey kendini tanıma yolculuğuna ailede başlar ve okulda devam eder. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin temelinde bireyin kendini tanıması ve kendini gerçekleştirme vardır. Birey kendi özelliklerini tanıyıp kendini gerçekleştirme yolunda basamakları tek tek çıkarken diğer bireylerin de ilgi ve ihtiyaçları olduğunun, insanlar arasındaki sevgi, saygı kavramının öneminin farkına varır. Karşılıklı sevgi saygı çerçevesinde sağlıklı bir iletişim sağlanır.

İlköğretim okullarında rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri öncelikli olarak bireyin gelişimini en üst seviyeye çıkarmayı, okul içinde huzuru sağlamayı ve saygı sevgi çerçevesinde olumlu iletişimi sağlamayı amaçlamaktadır. Bu amaçla ilköğretim okullarında rehber öğretmen bulundurulmaktadır. Ancak ülkemizde rehber öğretmen sayısı yeterli olmadığından sınıf öğretmenlerine ve okul yöneticilerine büyük görevler düşmektedir.

Bu araştırmada **“İlköğretim Okullarında Sınıf Öğretmenlerinin Etkili Rehberlik Hizmetlerini Gerçekleştirmesinde Okul Yöneticilerinin Etkililik Düzeylerini ”** belirlemek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Yüksek Lisans Tezimin hazırlanıp tamamlanmasında içten katkılarından ve yol gösterici değerlendirmelerinden dolayı danışmanım sayın Yrd.Doç.Dr. Sinan YÖRÜK’e, doğduğum andan bugüne kadar benden desteğini hiç esirgemeyen ve fedakarlık gösteren başta canım babam Ceylan KILINÇARSLAN ve canım annem Tenzile KILINÇARSLAN’ a, bu süreçte benden maddi manevi desteğini esirgemeyen sevgili eşim Ahmet Ali DARAKCI’ ya çalışmamın uygulama aşamasında bana destek olan canım kardeşim Ömer Faruk KILINÇARSLAN’ a, eğitimimi tamamlamam için

gösterdiği anlayıştan dolayı Sultandağı İlçe Milli Eğitim Müdürüm Sayın Mustafa NÜRDAL'a, ve araştırmaların yapıldığı kurumlarda yardımcı olan yönetici ve öğretmenlere sonsuz saygı ve şükranlarımı sunar, teşekkür ederim.



## İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ .....	iii
KARAR VE ONAY SAYFASI .....	iv
ÖZET .....	v
ABSTRACT .....	vi
ÖNSÖZ .....	vii
İÇİNDEKİLER .....	x
TABLolar LİSTESİ .....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xii
KISALTMALAR .....	xiii
EKLER LİSTESİ .....	xiv
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

1. PROBLEM DURUMU .....	2
2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	3
4. PROBLEM .....	4
4.1. ALT PROBLEMLER.....	5
5. DENENCELER .....	5
6. SAYITLILAR.....	6
7. SINIRLILIKLAR.....	6

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1. KURAMSAL ÇERÇEVE .....	7
1.1.EĞİTİM.....	7
1.2. ÖĞRETİM.....	7
1.3. İLKÖĞRETİM.....	7
1.4. SINIF ÖĞRETMENİ.....	8
1.5. SINIF REHBER ÖĞRETMENİ.....	8
1.6. OKUL REHBER ÖĞRETMENİ .....	8

<b>1.6.1</b>	<b>EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE REHBER</b>	
	<b>ÖĞRETMENLERİN TEMEL YETKİNLİKLERİ.....</b>	<b>8</b>
<b>1.6.2.</b>	<b>EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE REHBER</b>	
	<b>ÖĞRETMENLERİN YÖNETSEL YETKİNLİKLERİ .....</b>	<b>9</b>
1.7.	YÖNETİCİ.....	9
1.8.	YÖNETİM.....	10
1.9.	EĞİTİM SİSTEMİ İÇİNDE OKUL YÖNETİCİLERİNİN YERİ VE	
	ÖNEMİ .....	10
1.10.	ETKİLİ YÖNETİCİ .....	10
1.11.	OKUL MÜDÜRÜ.....	11
1.12.	LİDERLİK.....	11
1.13.	EĞİTİM YÖNETİCİSİNİN LİDERLİĞİ .....	12
1.14.	ETKİLİ OKUL YÖNETİMİ VE ÖĞRETİMSEL LİDERLİK.....	13
	<b>1.14.1. Okul Yönetimi .....</b>	<b>15</b>
	<b>1.14.2 Öğretimsel Liderlik .....</b>	<b>18</b>
	1.15.2.1. Öğretimsel Liderliğin Davranış Boyutları.....	19
1.15.	ÖRGÜTSEL DEĞİŞMEYİ BAŞLATMA VE YÖNETME .....	21
1.16.	SINIF YÖNETİMİ .....	21
1.17.	REHBERLİK HİZMETLERİ .....	21
	<b>1.17.1. Rehberlik .....</b>	<b>22</b>
	<b>1.17.2. Geleneksel Ve Gelişimsel Rehberlik Yaklaşımları .....</b>	<b>28</b>
	<b>1.17.3. Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinin</b>	
	<b>Amacı.....</b>	<b>29</b>
	<b>1.17.4. İlköğretimde Rehberliğin Geçmişi .....</b>	<b>33</b>
	<b>1.17.5. Rehberliğin Ortaya Çıkmasını Gerektiren Gelişmeler ...</b>	<b>36</b>
	<b>1.17.6. Rehberliğin İlkeleri .....</b>	<b>37</b>
	<b>1.17.7. Rehberlik Örgütü .....</b>	<b>39</b>
	<b>1.17.8. İlköğretimde Rehberlik .....</b>	<b>40</b>
	<b>1.17.9. Başlıca Rehberlik Yaklaşımları</b>	
	<b>Nelerdir?.....</b>	<b>43</b>
1.18.	REHBERLİK TÜRLERİ .....	44
	<b>1.18.1. Eğitsel Rehberlik .....</b>	<b>46</b>

1.18.2. Meslekî Rehberlik .....	47
1.18.3. Kişisel Ve Sosyal Rehberlik .....	52
1.18.4. Bireyi Tanıma .....	56
1.18.5. Grup Rehberliği Etkinlikleri .....	56
1.19. PSİKOLOJİK DANIŞMANIN GÖREVLERİ VE REHBERLİK SERVİSİNDEN BEKLENTİLER .....	57
1.20. REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMA SERVİSLERİNİN KURULUŞU .....	60
1.21. OKUL MÜDÜRÜNÜN REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMA HİZMETLERİNE İLİŞKİN GÖREVLERİ .....	61
1.22. OKUL MÜDÜRÜNDEN BEKLENTİLER .....	62
1.23. MÜDÜR YARDIMCILARININ REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMA HİZMETLERİNE İLİŞKİN GÖREVLERİ.....	64
1.24. SINIF REHBER ÖĞRETMENİNİN GÖREVLERİ .....	64
1.25. SINIF REHBER ÖĞRETMENLERİNDEN BEKLENTİLER.....	65
1.26. DİĞER ÖĞRETMENLER .....	65
<b>2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....</b>	<b>66</b>
2.1. YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	66
2.2. YURT İÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	68

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	74
2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ.....	74
3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ .....	74
4. VERİ TOPLAMA ARACI VE VERİNİN TOPLANMASI.....	74
4.1. ÖLÇME ARACININ GELİŞTİRİLMESİ .....	74
4.2. VERİLERİN TOPLANMASI .....	76
4.3. VERİLERİN ANALİZİ .....	76

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUM

1. ARAŞTIRMA SORU VE HİPOTEZLERİNİN İNCELENMESİ .....	78
---	----

1.1. CİNSİYET DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULARIN MADDELERE GÖRE İNCELENMESİ.....	78
1.2. HİZMET YILI DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULARIN MADDELERE GÖRE İNCELENMESİ .....	96
1.3. EĞİTİM DÜZEYİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULARIN MADDELERE GÖRE İNCELENMESİ .....	121
1.4. ÇALIŞMA DURUMU DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULARIN MADDELERE GÖRE İNCELENMESİ.....	142
1.5. GÖREV (UNVAN)DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULARIN MADDELERE GÖRE İNCELENMESİ.....	165
1.6. SINIF MEVCUDU DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULARIN MADDELERE GÖRE İNCELENMESİ.....	191
1.7. HİZMET İÇİ EĞİTİM DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULARIN MADDELERE GÖRE İNCELENMESİ .....	208

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER**

<b>1. TARTIŞMA .....</b>	<b>229</b>
<b>2. SONUÇ .....</b>	<b>233</b>
<b>3. ÖNERİLER .....</b>	<b>235</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>238</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>248</b>

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo:1</b> Geleneksel Ve Gelişimsel Rehberlik Yaklaşımlarının Karşılaştırılması ....	44
<b>Tablo 2:</b> Çocuğun Temel İhtiyaçları .....	71
<b>Tablo 3:</b> 5’li Derecelendirme Ölçeği Puan Aralığı .....	93
<b>Tablo 4:</b> Cinsiyet Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı .....	94
<b>Tablo 5:</b> Cinsiyet Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	94
<b>Tablo 6:</b> Cinsiyet Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	111
<b>Tablo 7:</b> Hizmet Yılı Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı .....	112
<b>Tablo 8:</b> Hizmet Yılı Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	113
<b>Tablo 9:</b> Hizmet Yılı Değişkenine Göre, Anlamsal Farklılığı Olan Sorulara İlişkin .....	119
<b>Tablo 10:</b> Hizmet Yılı Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı ....	136
<b>Tablo 11:</b> Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı .....	137
<b>Tablo 12:</b> Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı ..	138
<b>Tablo 13:</b> Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	157
<b>Tablo 14:</b> Çalışma Durumu Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı .....	158
<b>Tablo 15:</b> Çalışma Durumu Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı.....	159
<b>Tablo 16:</b> Çalışma Durumu Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	180
<b>Tablo 17 :</b> Görev (unvan) Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı .....	181
<b>Tablo 18:</b> Görev (unvan) Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	182
<b>Tablo 19:</b> Görev (unvan) Değişkenine Göre, Anlamli Farklılık Belirlenen	

Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	186
<b>Tablo 20:</b> Görev (unvan) Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	205
<b>Tablo 21:</b> Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı.....	207
<b>Tablo 22:</b> Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	207
<b>Tablo 23:</b> Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre, Anlamlı Farklılık Belirlenen Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	213
<b>Tablo 24:</b> Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	223
<b>Tablo 25 :</b> Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı .....	224
<b>Tablo 26:</b> Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	225
<b>Tablo 27:</b> Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre, Anlamsal Farklılık Belirlenen Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	228
<b>Tablo 28:</b> Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı .....	243

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1.</b> (Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi) .....	25
<b>Şekil 2:</b> Rehberliğin Amacı .....	31
<b>Şekil 3:</b> Gelişim Alanları ve Üç Alan İçin Ortak Olabilecek Hedefler.....	32
<b>Şekil 4:</b> Rehberlik Örgütü.....	39

## **KISALTMALAR LİSTESİ**

**N** : Denek Sayısı

**X**: Aritmetik Ortalama

**SD** : Standart Sapma

**SE** : Standart Hata

**P** : Anlamlılık Düzeyi

**Md.** : Madde

**f** : Frekans

**akt.** : Aktaran

**F** : Anlamlılık Düzeyi

**MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı

**ASCA**: Amerikan Okul Danışmanları Birliği

**ACES**: Danışman Eğitimi ve Süpervizyonu Birliği

**AF**: Anlamlı Farklılık



## **EKLER LİSTESİ**

- 1. İlköğretim Okullarında Sınıf Öğretmenlerinin Etkili Rehberlik Hizmetlerini Gerçekleştirmesinde Okul Yöneticilerinin Etkililik Düzeyini Belirlemeye Yönelik Anket Uygulama Araştırma İzni ..... 248**
- 2. İlköğretim Okullarında Sınıf Öğretmenlerinin Etkili Rehberlik Hizmetlerini Gerçekleştirmesinde Okul Yöneticilerinin Etkililik Düzeyini Belirleme Anket Çalışması ..... 249**

## GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz yüzyılda dünya, başta bilim ve teknoloji olmak üzere birçok alanda hızlı bir değişim ve gelişim içerisindedir. Bu değişim ve gelişim eğitimi amaç ve işlev yönünden değişime zorlamıştır.

Çağdaş bilimsel anlayışa göre eğitim; bireyin bedensel, duygusal ve sosyal yeteneklerinin kendisi ve toplumu için en uygun şekilde gelişmesi oluşumudur. Kısaca bireyin her yönüyle bir bütün olarak kendisi ve toplumu için en uygun düzeyde geliştirilmesi sürecidir. Çağdaş eğitimin amacı ise bireyi “kendisi için” ve “toplum için” yetiştirmektir (Yeşilyaprak, 2008: 2).

İlköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, gelişen ve değişen eğitim yapısında bireyin kendini gerçekleştirebilmesi için ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin bireylere (öğrencilere) yapacağı kişisel, eğitsel, mesleki rehberlik gibi rehberlik hizmetlerini gerçekleştirilmesinde üzerine düşen görev ve sorumlulukları ne düzeyde gerçekleştirdikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyinde cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, branş, çalışma durumu, sınıf mevcudu ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım değişkenlerine göre farklılaşmaların olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu araştırma, çağdaş örgün bir eğitimin gereklerinden olan öğrenci kişilik hizmetlerinden rehberlik hizmetlerinin yeri, önemi ve uygulanmasında “Sınıf öğretmenlerine ve okul yöneticilerine düşen görevler nelerdir?” “Eğitim anlayışındaki değişimler nelerdir?” “Eğitimdeki değişim ve gelişimlere bağlı olarak etkili bir okul yöneticisinin görevleri nelerdir?” “Etkili okul yönetici çağdaş bir örgün eğitim için neler yapmalıdır?” gibi birçok sorunun yanıtı aranmış elde edilen bulgulara göre sonuçlar ortaya konularak bu bağlamda öneriler geliştirilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. PROBLEM DURUMU

Geleneksel eğitimden çağdaş eğitime geçişin yaşandığı günümüzde eğitim öğretim programlarının en önemli sorularından birisi “Bireyin kendini gerçekleştirebilmesi için nasıl bir eğitim-öğretim ortamı düzenlenmelidir?” sorusudur.

Çağdaş eğitim yalnızca örgün eğitim kurumlarıyla sınırlandırılmamaktadır. Çağdaş eğitim İnsancıl (hümanistik) yaklaşıma dayandığı için yaşam boyu öğrenmeye ve bireyin kendini gerçekleştirmesine önem vermektedir. Ülkemizde ise eğitim-öğretimin büyük çoğunluğu örgün eğitim kurumlarında (okullarda) gerçekleştirilmektedir.

Okul toplumdaki bireylerin eğitilmesi işlevini üstlenen kurumların ortak adıdır. Okullarda bir grup öğrenciye toplumun ve bireyin ihtiyaçlarına göre önceden hazırlanan programlar doğrultusunda öğretim faaliyetleri sunularak, öğrencilerde istendik davranış değişikliği meydana getirilmeye çalışılır (Erden, 1998: 50).

Temel eğitimin 8 yıla çıkarılması ve bu sürecin “yöneltme” eksenine oturtulmasıyla, bu eğitim kademesinde rehberlik hizmetlerinin gereği daha çok hissedilir ve önemsenir duruma gelmiştir. Kuşkusuz, ülkemizde rehberlik çalışmalarının yaklaşık yarım yüzyıllık geçmişinde; başlangıcından itibaren bu hizmetlerin bir süreç olduğu ve eğitimin her kademesinde gerekli olduğu görüşü sıklıkla dile getirilmiştir.

İlköğretimde kişisel-sosyal gelişim alanında öğretmene; psiko-sosyal gelişime uygun sınıf ortamı hazırlamak, kararlara öğrenci katılımını sağlamak, her çocuğu özel kabul etmek, bireyin yetersizliklerini değil yeterliliklerini vurgulamak, doğru rol modeli sunmak, işbirliği ve sosyalleşmeyi sağlamak, etkinlikleri çeşitlendirmek, bireylerin gelişimini izlemek, bireyleri girişkenliğe teşvik etmek gibi bazı sorumluluklar yüklenmektedir. Bu alanda yapılacak olan rehberlik çalışmalarında ise öğretmene düşen sorumluluklar, bireyi bedensel değişimini kabullenmeye hazırlamak, el göz koordinasyonunu geliştirmesini sağlamak, açığa çıkan enerjiyi kanalize edebileceği etkinliklere yönlendirmek, veli ile işbirliği içinde olmak, karşı cinsle ilişkilerin düzenlenmesinde yol göstericilik gibi bazı sorumluluklar

yüklenmektedir. Ancak mevcut eğitim sisteminde öğrencinin kişisel özelliklerinin önemi geç fark edildiği için öğretmen ve yöneticilerin; “Bu alandaki görev ve sorumlulukları konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahip oluş düzeyleri nedir?”, “Bu alandaki eksikliklerin giderilmesi için neler yapılabilir?”, “Öğretmen ve yöneticilerin etkililik düzeyi nedir?” gibi problemler araştırmaya kaynaklık etmektedir.

İlköğretimde eğitsel rehberlik alanında öğretmen ve okul yöneticilerine büyük sorumluluklar düşmektedir. Ancak eğitsel rehberlikte en önemli sorumluluk bireyin “öğrenmeyi öğrenmesini” sağlamaktır. Eğitim sistemimizde ise bireye öğrenmeyi öğretmekten çok bilginin aktarılması söz konusudur. Bu araştırmada eğitsel rehberlik alanında öğretmen ve okul yöneticilerinin üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirme düzeylerindeki eksikliklerin belirlenmesi araştırmaya kaynaklık etmektedir.

Mesleki rehberlik çalışmalarının orta öğretimde önemli olduğunun düşünülerek ilköğretimde mesleki rehberlik alanına yeterli önemin verilip verilmediği ve bu alandaki çalışmaların ne düzeyde olduğu gibi konular araştırmaya kaynaklık etmektedir.

Bu araştırmada öğretmenlerimizin çağdaş eğitimin ayrılmaz bir parçası olan rehberlik basamağında “üzerine düşen görevi ne kadar gerçekleştirebildikleri”, “bunun için gerekli eğitimi alıp almadıkları”, “merkeziyetçi ve otoriter eğitim anlayışının bırakılıp demokratik ve insancıl yaklaşıma dayanan rehberlik anlayışıyla benimsenmesinin önündeki engeller”, “hizmetlerin başarıya ulaşabilmesi için takım çalışmalarının gerçekleştirilememesinin sebepleri”, “okullarda uzman ve fiziksel donanım yeterliliği”, “alanına hâkim uzman personel yetiştirmede yeterlilik”, “yasal düzenlemelerdeki aksaklıklar” gibi problem durumlarına yanıt aranmaktadır.

## **2. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırma “**İlköğretim Okullarında Sınıf Öğretmenlerinin Etkili Rehberlik Hizmetlerinin Gerçekleştirilmesinde Okul Yöneticilerinin Etkililik Düzeyini**” belirlemek amacıyla yapılmıştır.

## **3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Yirminci yüzyılda birçok etken eğitimin amaç ve işlevinde birçok değişime ve gelişime sebep olmuştur. Bu nedenle geleneksel eğitimde bir çağdaşlaşmaya

gidilmiştir. Çağdaş bilimsel anlayışında ise eğitim; bireyin bedensel, duygusal, düşünsel ve sosyal yeteneklerinin kendisi ve toplumu için en uygun şekilde gelişmesi oluşumdur. Kısaca bireyin her yönüyle bir bütün olarak kendisi ve toplumu için uygun düzeyde geliştirilmesi sürecidir (Yeşilyaprak, 2008: 2).

Çağdaş örgün bir eğitimde bulunması gereken üç temel hizmet grubu öğretim, öğrenci kişilik hizmetleri ve yönetimdir ; Öğrenci kişilik hizmetleri ise, sağlık hizmetlerini, Sosyal yardım hizmetlerini, rehberlik hizmetlerini, özel yetiştirme hizmetlerini ve sosyal kültürel hizmetleri kapsamaktadır.

Rehber hizmetlerinin temelinde psikolojik danışma hizmeti, oryantasyon hizmeti, bireyi tanıma hizmeti, bilgi toplama ve yayma hizmeti, yöneltme ve yerleştirme hizmeti, izleme ve değerlendirme hizmeti, çevre/veli ile ilişkiler, araştırma ve geliştirme hizmeti ve müşavirlik (konsültasyon) hizmeti yer almaktadır. Rehberlik hizmetleri temelini psikolojik danışma yardımının oluşturduğu birbirini kısmen kapsayan ve tamamlayan bir bütündür.

Bu araştırma, Çağdaş örgün bir eğitimin gereklerinden olan öğrenci kişilik hizmetlerinden rehberlik hizmetlerinin yeri, önemi ve uygulanmasında “Sınıf öğretmenlerine ve yöneticilere düşen görevler nelerdir?” “eğitim anlayışındaki değişimler nelerdir?” “eğitimdeki değişim ve gelişimlere bağlı olarak etkili bir yöneticinin görevleri nelerdir?” “etkili yönetici çağdaş bir örgün eğitim için neler yapmalıdır?” gibi birçok soruya yanıt aramaktadır.

Bu çalışmada, gelişen ve değişen eğitim yapısında bireyin kendini gerçekleştirebilmesi için ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin bireylere (öğrencilere) yapacağı kişisel, eğitsel, mesleki rehberlik gibi etkili rehberlik hizmetlerini gerçekleştirebilmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri belirlenmeye çalışılacaktır.

#### **4. PROBLEM**

İlköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik hizmetlerini gerçekleştirmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri nedir?

#### 4.1. Alt Problemler

- Kişisel-sosyal rehberlik alanında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik hizmetlerini gerçekleştirmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri nedir?
- Eğitsel rehberlik alanında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik hizmetlerini gerçekleştirmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri nedir?
- Mesleki rehberlik alanında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik hizmetlerini gerçekleştirmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri nedir?
- Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasında cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, branş, çalışma durumu, sınıf mevcudu ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım değişkenlerine göre farklılaşmalar var mı?

#### 5. DENENCELER

- İlköğretim kurumlarında çalışan deneklerin cinsiyete göre ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik hizmetlerini gerçekleştirmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur.
- İlköğretim kurumlarında çalışan deneklerin meslekteki yıllarına göre ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik hizmetlerini gerçekleştirmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur.
- İlköğretim kurumlarında çalışan deneklerin eğitim düzeyine göre ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik hizmetlerini gerçekleştirmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur.
- İlköğretim kurumlarında çalışan deneklerin branşlarına göre ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik

hizmetlerini gerçekleştirmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

- İlköğretim kurumlarında çalışan deneklerin çalışma durumuna göre ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik hizmetlerini gerçekleştirmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur.
- İlköğretim kurumlarında çalışan deneklerin sınıf mevcuduna göre ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik hizmetlerini gerçekleştirmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur.
- İlköğretim kurumlarında çalışan deneklerin rehberlik hizmetlerine yönelik hizmetiçi eğitim/seminer alma durumlarına göre ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik hizmetlerini gerçekleştirmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

## **6. SAYITLILAR**

- Örneklem, evreni temsil etmektedir. Belirlenen ilköğretim okullardaki öğretmen ve yönetici sayısı istenilen nitelik bakımından yeterli olacaktır.
- Öğretmen ve yöneticilerin anket sorularını yanıtlarken gerçek duygu ve düşüncelerini yansıtmaları beklenmiştir.

## **7. SINIRLILIKLAR**

- Bu araştırma 2009-2010 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
- Afyonkarahisar il merkezinde bulunan 42 ilköğretim okulu ile sınırlıdır.
- Araştırma verileri, Afyonkarahisar il merkezinde bulunan ilköğretim okullarındaki öğretmen ve yöneticilerin araştırmacı tarafından hazırlanan anket sorularına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 1. KURAMSAL ÇERÇEVE

##### 1.1. Eğitim

Bireyin davranışında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk,1984). Eğitim, toplumsal bir kurum olduğu için sosyoloji, birey ve bireyin davranışlarıyla uğraştığı için psikoloji, ekonomik bir yatırım olduğu için ekonomi ile yakından ilişkilidir (Erden ve Akman, 2004)

##### 1.2. Öğretim

Öğrenmenin gerçekleşmesi ve fertte istenilen davranışların gelişmesi için uygulanan süreçlerin tümüdür (Varış, 1981)

##### 1.3. İlköğretim

Türkiye’de ilköğretim kademesi Milli Eğitimin temelini oluşturur. Bireylere demokrasinin ilke ve kurallarının gerektirdiği davranışları kazandırmak, hızla gelişen bilim ve teknoloji doğrultusunda toplumun ve bireylerin ihtiyaçlarına cevap vermek, toplum bilincini oluşturmak, Atatürk ilke ve inkılaplarını benimsemek gibi temel amaçlar gerçekleştirmeye yönelik olan ilköğretim kademesinin, eğitim sistemi içerisindeki yeri ve önemi tartışılmaz bir gerçektir (Gökçe, 2002: 112).

İlköğretim okulları, ilk ve ortaokulların birleştirilerek organize edilmesinden meydana gelmiş sekiz yıllık “temel eğitim” okullarıdır. 2842 sayılı yasa (1983) ile “temel eğitim” kavramı yerine “ilköğretim” kavramı getirilmiştir. 4306 sayılı yasada ( 1997) ilköğretim 8 yıllık öğretim yapan okullardan oluştuğu, bitirenlere “ilköğretim” diploması verileceği kabul edilmiştir (Yeşilyaprak, 2008: 42). İlköğretim 6-14 yaş arasında bulunan çocukların devam ettiği 8 yıllık kesintisiz zorunlu eğitimi ifade etmektedir. İlköğretim 1.-5. Sınıf I. Kademe, 6-8. Sınıf II. Kademe olarak nitelendirilmiştir.

İlköğretim öğrenciler arasında bireysel farkların çok görüldüğü bir eğitim düzeyidir. Bu farklar fiziksel, zihinsel, sosyal gelişim düzeylerinin ortalamaya göre



geri ya da ileri olmasından kaynaklanabileceği gibi, ilgi, yetenek ve kapasite farklılıkları olabilir. Ayrıca özürli öğrenciler bulunabilir. Sosyo ekonomik düzey yönünden dezavantajlı gruplar olabilir. İşte bütün bunların göz önüne alınarak ilköğretimde çocuklara bireysel farklılıklara duyarlı uygun gelişim ortamlarının sağlanabilmesi için rehberlik hizmetlerine gereksinim vardır (Yeşilyaprak, 2000).

Bu dönemin özellikle birinci kademesinde çocuğun gelişim özellikleri dikkate alındığında, sunulan rehberlik hizmetlerinin daha çok fiziksel faaliyete ve oyuna dayanması gereklidir. Çünkü oyun, çocuk için doğal ve spontane olarak kendini ifade edebileceği bir ortam ve uygun bir iletişim aracıdır.(<http://www.silgitsin.com/ilkogretimde-gelisimsel-rehberlik-yaklasimi-ilkogretimde-gelisimsel-rehberlik/>)

#### **1.4. Sınıf Öğretmeni**

Sınıf öğretmeni: ilköğretim okullarında bir sınıfın öğretim ve rehberlik faaliyetlerini yürütmekle sorumlu öğretmen (Yumrutaş, 2006: 17).

**1.5. Sınıf Rehber Öğretmeni:** Eğitim-öğretim kurumlarında bir sınıfın rehberlik hizmetlerini yürüten ve rehberlik saatlerine giren ilköğretim kurumlarında şube rehber öğretmenini, orta öğretim kurumlarında ise sınıf öğretmenini ifade eder (MEB Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, 2001).

#### **1.6. Okul Rehber Öğretmeni**

##### **1.6.1 Eğitim Örgütlerinde Rehber Öğretmenlerin Temel Yetkinlikleri**

İş stratejilerinin ve okul değerlerinin gerçekleştirilmesi esas ve üstün performans için önemli olan davranış ve becerilerdir. Eğitim örgütü stratejileri doğrultusunda, bu stratejilere ulaşmak amacıyla rehber öğretmenlerin sahip olması beklenen bilgi, beceri ve davranışlardır.

Bunlar:

- Yeniliğe ve değişime açıklık
- Analitik düşünme / bütünü görebilme
- İnsiyatif kullanma / risk alma
- Proaktif olma

- Esneklik / değişen koşullara adapte olma
- Kaynakları etkin kullanabilme
- Koçluk
- Mentorluk
- Sürekli öğrenmeye açık olma vb (Erkoç, 2008: 161).

### **1.6.2. Eğitim Örgütlerinde Rehber Öğretmenlerin Yönetmel Yetkinlikleri**

Rehber öğretmenlerin yönetim kademesi kapsamında üstün performans için çalışanların sahip olması beklenen yetkinliklerdir. Eğitim örgütü stratejileri doğrultusunda, bu stratejilere ulaşmak amacıyla tüm eğitim örgütü çalışanlarının sahip olması beklenen bilgi, beceri ve davranışlardır.

Eğitim örgütü içinde yönetici pozisyonundaki ya da kariyer haritalarında yöneticilik pozisyonuna gelmesi planlanan kişilerin sahip olması beklenen yetkinliklerdir.

Eğitim örgütü içindeki eğitim öğretim aileleri doğrultusunda beklenen, işin yapılması için gerekli olan, fonksiyon/birim/zümre bazında belirlenen yetkinliklerdir

Bunlar:

- Rehberlik zümresine stratejik bir yön verilmesi ve zümrenin geliştirilmesi: Eğitim örgütünün amaç ve hedefleri doğrultusunda, zümre liderleri; zümre politikaları, zümre planları, zümre hedef ve uygulamaları geliştirmelidirler.

- Eğitim ve öğretim: Rehber öğretmenler, zümre kapsamında etkin eğitim uygulamaları yürütülmesini, eğitim – öğretim süreçlerinin değerlendirilmesini ve öğretim konusunda gelişimin kaydedilmesini sağlamalıdır.

- Öğrencilere liderlik edilmesi ve yönetilmesi: Rehber öğretmenler, öğrencilerin eğitim öğretim süreçlerinin etkinliği konusunda desteklenmesini sağlamalıdır.

- Kaynakların etkin ve efektif kullanımı: Rehber öğretmenler, öğrencilerinin ihtiyaç duydukları kaynakları tanımlamalı ve bu kaynakların etkin, efektif ve güvenli bir biçimde kullanımını sağlamalıdır (Erkoç,2008: 162).

### **1.7. Yönetici**

Yöneticilik, daha çok belirlenen amaçlar doğrultusunda gücünü yetkiden alan başkalarına iş yaptırma sanatıdır (Sabuncuoğlu ve Tokul, 2003: 165).

### **1.8. Yönetim**

Yönetim kavramı; Değişen çevrede sınırlı olan kaynakları kullanarak, organizasyon amaçlarına ulaşmak için başkalarıyla işbirliği yapmaktır. Yönetim bir grup çalışması olup, işbirliği, işbölümü ve uzmanlık gerektirmektedir (Gürsoy ve Aksoy, 2007: 3).

### **1.9. Eğitim Sistemi İçinde Okul Yöneticilerinin Yeri ve Önemi**

Okul yönetiminin işlevi, eğitim amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için okuldaki madde ve insan kaynaklarının örgütlenip eşgüdümleşerek, önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesini sağlamaktır. Amaçların gerçekleşmesi için gerekli kaynaklara en az zaman, en az emek ve en az para sarf edecek biçimde işlerlik kazandırmak yönetimin etkili ve yeterli olması ile mümkündür. Okul yönetimi denildiğinde ilk akla gelen müdür ve müdür yardımcılarıdır (Akdağ, 2009: 24 ).

Okul müdürü, atama ile göreve gelen, formal, sosyal ve teknik yetkilerden güç alan bir üsttür. Formal yetkileri onun bulunduğu makamdan, sosyal yetkileri birlikte çalıştığı personel ve çevreden, teknik yetkileri ise yönetimle ilgili bilgi ve becerilerinden kaynaklanır. Okul müdürü bu yetkilerin tümüne sahip olduğunda gerçek bir lider özelliği kazanabilir (Kayhan ve Eroğlu, 2002: 50).

İlgar (2000)' a göre okul yönetimi, eğitim yönetiminin daha sınırlı bir alanda (bir eğitim kurumunda) uygulanmasıdır. Okul yöneticiliği okul veya okulların eğitimsel amaçlara göre en etkili ve verimli bir şekilde çalıştırılabilmesi ile ilgili ilke, yöntem ve teknikleri inceler (Akt. Başaran, 2008:1; 14). Eren (1991) eğitim yönetimi ve onun daha sınırlı bir alanda uygulanması olan okul yönetiminin temel amacını, insanları ve toplumu her yönden geliştirip zenginleştirmek, ilgili olduğu eğitim örgütünü, eğitim politikalarını ve örgütün amaçları doğrultusunda yaşatmak ve diri tutmak olarak belirtmektedir (Akt. Başaran, 2008:1; Eren 1991: 57).

### **1.10. Etkili Yönetici:**

Burnett&Pankake (1990) 'e göre öğretim liderliği, okulun eğitsel amaçlarının gerçekleştirilmesi için öğretim kadrosunun gizil gücünü ortaya çıkarabilme ve bunu okul süreçleri içinde sürdürmedir (Akt. Şişman, 2002: 58; Burnett&Pankake, 1990).

McEvan (1994)' a göre okulların etkili okul olmasını isteyen yöneticiler, günlerinin büyük bölümünü doğrudan program ve öğretim işlerine ayırmak zorundadırlar. Gün boyu kaçınılmaz olarak “ biriken kâğıt yığınları ” ile uğraşmayı ise öğretim bitimindeki saatlere ayırmalıdırlar. Çünkü sınıflarda yapılanlardan haberdar olmak, evraklarla zaman geçirmeye göre yöneticiyi daha etkili yapabilir. Sınıf denetimi sonucunda elde edeceği bilgiler bir yandan öğretmeni desteklemek diğer yandan da öğrencileri çeşitli yönleri ile tanımak için öğretimsel lidere önemli yararlar sağlar (Akt. Aksoy,2006: 39; McEvan 1994: 38).

**1.11. Okul Müdürü:** Resmî ve özel, eğitim-öğretim kurumlarındaki müdürü, (MEB Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği)

14.06.1973 tarih ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda okul müdürünün görevleri şöyle sıralanmıştır:

**Madde 10-** Müdür, okulu yönetir ve temsil eder. Müdür, okulun yönetim, eğitim ve öğretim işlerini kanun ve programların amaç ve ilkelerini gerçekleştirebilecek biçimde yürütür. Müdür, okul, bina ve eşyanın korunmasını, iyi kullanılmasını, temizliğinin yapılmasını sağlar. Müdür, okuldaki bütün çalışmaları planlamaya, yürütmeye, görevlileri denetlemeye yetkili ve bu hizmetlerden birinci derecede sorumludur.

**Madde 11-** Müdürün başlıca görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır;

- a. Araştırma, planlama;
- b. Yürütme;
- c. İzleme, rehberlik, denetleme ve değerlendirme.

Yasanın 12. 13. ve 14. maddelerinde araştırma ve planlama ile ilgili bölüm, 15. 16. maddelerinde yürütme ile ilgili bölüm, 17. 18. 19. 20. ve 21. maddelerde ise izleme, rehberlik, denetleme ve değerlendirme ile ilgili bölümler geniş kapsamlı olarak yer almaktadır.

### **1.12. Liderlik**

Yöneticilik ve liderlik, birbirinden tamamen farklı kavramlar değildir. Yönetici konumundaki kişilerin yenileşmeye ihtiyaç duymadan aynı şeyleri yapıyor olması yeniliğin ve gelişmenin önünü tıkadığı için ABD bu şekilde bir kavram öne sürülmüştür bu da gelişmenin ve değişimin kapılarından birisi olmuştur. Etkili sınıf yöneticilerinin aynı zamanda etkili liderler oldukları kabul gören bir görüştür. Bazılarına göre yöneticilik gibi liderlik de bir sanattır, dolayısıyla öğrenilebilir bir niteliktir. Sağlıklı bir ortam hazırlamak için lider bilgi ve beceriye sahip olması gerekir ve bunları belli bir vizyon ve stratejiyle eyleme dönüştürmelidir. Lider çalışmasını hayata geçirebilmek için takımıyla sürekli bir görüş alış verisi içinde, beklentileri açıklığa kavuşturur. Lider, yetki ve sorumlulukları dağıtır, başarılarını kendilerine göstererek insanları yetiştirir, çevresindeki insanları ödüllendirmesini bilir (Kolukırcık, 2008: 3).

Lider, örgüt amaçlarını gerçekleştirmede yeni yapı ve süreçleri başlatan, izleyenleri ikna eden ve etkileyebilen kişidir. Lider yöneticinin iyi bir eğitim almasının yanında bir takım özelliklere de sahip olması gerekir. Liderin kişisel gücünü artıran bazı özellikler arasında net bir vizyon, görev duygusu, karakter sağlamlığı, yeterlilik, güvenilirlik, doğruluk, dürüstlük, iletişim yeteneği, ikna edicilik ve cesaret yer almaktadır ( Memişoğlu, 2004: 4)

Maxwell, (1999)'e göre liderlik bir yaşam tarzıdır. Lider yaşamdan korkmadan değişikliğe ayak uyduran kişidir. Liderlik içindeki sesi dinlemektir. Liderlik keşfetmektir. Liderlik geleceği görmek demektir. Liderlik yaşamdan ders alıp bir daha hatalarını tekrar etmemek demektir. Liderlik heyecan demektir. Bu heyecanı başkasına bulaştırandır. Liderlik güven vermektir. Lider güçlü insandır. Liderlik öğrenmek ve öğrendiğini uygulamaktır. Sorunlar kaçınılmaz olsa bile iyi lider bu sorunlar sezebilir. Lider gerçeği kabul eder. Lider sürekli olarak büyük resmi görür. Lider duygularına esir olmaz. Lider sıkıntılı bir döneminde bile amaçlarından vazgeçmez (Akt. Kolukırcık, 2008: 6).

### **1.14. Eğitim Yöneticisinin Liderliği**

Drucker (1994), "Etkin Yöneticilik" adlı çalışmasında, etkili bir yönetici olabilmek için elde edilmesi gereken beş zihin alışkanlığını şöyle sıralar:

1. Etkin yöneticiler, zamanlarının nereye harcandığını bilirler. Denetimleri altında tutabildikleri en asgari zamanı bile sistematik olarak kullanmaya çalışırlar.
2. Etkin yöneticiler, kendilerine somut hedefler koyarlar. Çalışmaktan çok, sonuç elde etmek için çaba harcarlar. İşe, “benden ne yapmam bekleniyor?” sorusuyla başlarlar.
3. Etkin yöneticiler, sahip oldukları güçlere dayalı olarak çalışırlar, yani elinden gelen şeylere yönelirler, yapamayacakları şeylere işe girişmezler.
4. Etkin yöneticiler daha yüksek bir performansın olağanüstü sonuçlar vereceği birkaç büyük alan üzerinde konsantre olurlar. Kendilerine öncelikler koyar ve önceliğe ilişkin aldıkları kararları korurlar.
5. Etkin yöneticiler, nihayetinde etkili kararlar almak durumunda olan kişilerdir. Bunun her şeyden önce bir sistem işi olduğunu bilirler. Etkili bir kararın olgular üzerinde uzlaşmadan çok, birbiriyle çelişen düşüncelere dayanan bir yargıdan kaynaklandığını bilirler (Akt. Töremen ve Kolay, 2003).

Gelecek, çağdaş okul yöneticilerinin olacaktır. Çağdaş okul yöneticisi:

- ❖ kapsamlı insan bilgisine ulaşmış,
- ❖ etkili iletişim becerisine sahip,
- ❖ liderlik özellikleri baskın,
- ❖ ana dilini doğru ve güzel kullanabilen,
- ❖ felsefe, matematik, uygarlık tarihi eğitimi görmüş,
- ❖ yabancı dil bilen,
- ❖ iletişim teknolojilerine hakim, bilgiyi yöneten,
- ❖ beden ve ruh yönünden sağlıklı,
- ❖ eğitime inanmış, yöneticidir (Akt. Akdağ, 2009; Açıkalin, 1994: 6).

#### **2.1.14. Etkili Okul Yönetimi ve Öğretimsel Liderlik**

Smith&Andrev (1989) 'a göre okul yöneticisinin sergilediği güçlü öğretimsel liderlik davranışları şunlardır (Akt. Çelik, 2000: 37-38)

1. Program ve öğretimdeki öncelikli konuları belirleme,
2. Okulun hedeflerinin gerçekleştirilmesine kendisini adanma,
3. Okulun amaçlarını gerçekleştirebilmesi için gerekli kaynakları sağlama ve kullanma yeteneğine sahip olma,
4. Öğretmenler, öğrenciler, veliler ve toplumun beklentilerini karşılayacak olumlu bir iklim oluşturma,
5. Doğrudan öğretim politikasını geliştirici bir lider olarak şu görevleri yapar:
  - a. Öğretmenlerle iletişim kurma,
  - b. Personel geliştirme etkinliklerine katılma ve bu etkinlikleri destekleme,
  - c. Yeni öğretim stratejilerinin kullanılmasını özendirme,
  - d. Değişik öğretim materyalleri sağlama,
6. Sürekli olarak öğrencileri okul başarısını arttırma doğrultusunda geliştirme ve öğretmen etkililiğini sağlama,
7. Uzun vadede okulun amaçlarına uygun olarak açık bir vizyon geliştirme, örgütsel amaçlarla özdeşleştiğini öğretmenlere yansıtma ve amaçlara ulaşma başarısını gösterme,
8. Okulun karar verme sürecinde grupların ve ilgili birimlerin görüşlerini alma,
9. Etkili materyal sağlama ve kullanma, öğretmenlerin akademik başarılarını arttırmak için onlara zaman ayırma ve gerekli desteği sağlama,
10. Kıt bir kaynak olarak zamanı etkili bir şekilde yönetme ve öğrenme sürecini bozucu faktörleri en aza indirerek düzen ve disiplin oluşturma.

Müdürlerin öğretmenlerin profesyonel gelişimini sağlayabilmeleri için başvurabilecekleri altı yöntem bulunmaktadır (Blase&Blase, 2000: 135).

Bunlar;

- 1.Öğretim ve öğrenim etkinliklerine vurgu yapma
- 2.Eğitimciler arasındaki işbirlikçi çalışmaları destekleme
- 3.Eğitimciler arasındaki işbirliği çalışmalarını geliştirme
- 4.Programların yeniden ele alınmasını destekleme ve teşvik etme
- 5.Eğitim alanındaki gelişmelerden yararlanarak eğitimcilerin gelişmelerine destek olma
- 6.Eğitimle ilgili alınan kararları dikkatli bir biçimde inceleme.

Öğretimsel liderlik; okul misyonunu tanımlama, eğitim programı ve öğretimi yönetme, olumlu öğrenme iklimi geliştirme boyutlarından meydana gelir (Akt. Aksoy,2006: Hallinger&Murphy 1985: 221). Öğretim liderliği, okulun hedeflerini etkili bir şekilde gerçekleştirmesine yardımcı olabilir. Okullarda, öğretim liderliği vurgulanarak, öğretim liderliği rollerine gerekli önem verilerek, eğitim-öğretimin kalitesi artırılabilir. O halde yapılması gereken, okulların mevcut durumlarından, istenilen ideal duruma nasıl getirilebileceğine karar vermektir. Bu süreçte, okul yöneticilerinin üstlenecekleri, öğretimsel liderlik rolleri, başarının sağlanmasına yardımcı olabilir. Bu nedenle ilk olarak yapılması gereken şey, öğretim liderliği kavramının açık bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktır. Daha sonra, bu liderlik rolünü başarıyla yerine getirebilmek için gerekli olan liderlik nitelikleri ve davranışlarının neler olduğu kararlaştırılmalıdır (Özdemir ve Sezgin, 2000: 271).

#### **1.14.1. Okul Yönetimi**

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin sınırlı bir alana uygulanmasıdır. Bu alanın sınırlarını eğitim sisteminin amaçları ve yapısı belirler. Okul yönetiminin görevleri; okuldaki bütün insan ve madde kaynaklarının en verimli bir biçimde kullanarak, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Okul müdürünün bu görevi yerine getirebilmesi, okulu bir roller sistemi olarak görmesine, davranışlarını her zaman ilişkili olduğu öğretmen ve diğer personelin rol ve beklentilerini de göz önünde tutarak ayarlamasına bağlıdır (Akdağ, 2009: 42).

Bursalıoğlu, (2002)'na göre okul yönetiminin önemi, aslında, yönetimin görevinden doğmaktadır. Yönetimin görevi, örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Okul yönetiminin görevi, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır.



Örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmakla gerçekleşir. Okul yöneticisinin böyle yapabilmesi, okul yönetimi kavram ve süreçlerini iyi bilmesiyle olanaklıdır. Bu kavram ve süreçleri davranışa çevirebilmesi için, okul yöneticisinin bu alanda akademik bir eğitim görmüş olması zorunludur. Okul içinde ve dışındaki birey ve grupları, okulun amaçlarına dönük olarak eyleme geçirebilmesi için, eğitim yönetiminde olduğu kadar, davranış bilimlerinde de iyi yetişmiş bulunması gerekir. Böyle bir okul yöneticisi, problemleri deneme ve yanılma yöntemi yerine, bilim yoluyla çözmeyi seçecek ve başaracaktır (Bursalıoğlu, Akt. Çetin: 31; Bursalıoğlu, 2002).

Okul yöneticilerinin görevleri, yönetmeliklerde açıkça sıralanmıştır. Ancak yönetici okulda beklenmedik anda karşılaşılan bir probleme çözüm bulmak, kurumun amaç ve politikasına uygun olarak çözmekle yükümlüdür. Bu amaç ve politikalar 1982 Anayasası ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda belirtilmiştir (Sünbül, 2003: 400).

Milli Eğitim Bakanlığı Temel Eğitime Destek Projesi web sitesi (<http://tedp.meb.gov.tr>) incelendiğinde okul müdürünün beş temel görevi olduğu söylenebilir:

- Planlamak
- Düzenlemek
- Yönlendirmek
- Denetlemek
- Değerlendirmek

Gelecek için plan yapmak – Okulun vizyonu temel alınarak, bir eylem planı geliştirilmeli

- Okulunuzun amacı nedir?
- Öğrencilerin ne tür bilgi ve becerilere ihtiyaçları vardır?
- Okulunuzda, öğrencilerin bireysel farklılıkları nasıl tespit edilir?
- Bireysel gelişim için stratejiler nasıl geliştirilir?

Düzenleme - hedeflerin belirlenmesi – günlük işlerin yönetimi

- Bir bütün olarak, okulun temel öncelikleri nelerdir? – bunların bir kısmı eğitim programına bağlı olacaktır,
- Öğretmenler için bireysel hedefler,
- Öğrenciler için bireysel hedefleri,
- Kendiniz için belirlediğiniz hedefler nelerdir?

Yönlendirmek ve Yönetmek – Etkili bir okul müdürü, bazı sorumlulukları başkalarına aktarırken, zamanı da etkin bir biçimde kullanabilmelidir.

- Ekip ruhu oluşturup, ekip halinde çalışmak önemlidir.

Okul müdürü, “biz” yaklaşımını benimsemeli. Uygulamalar, bu anlayışı ve yaklaşımı yansıtmalıdır. Dolayısıyla, müdürün yetkisi yerine, etkililiği ön plana çıkmalıdır. Müdür, ekip çalışması yapabilmeli ve ekip çalışmalarının önemine inanmalıdır. Aynı zamanda, şeffaf bir yönetim yaklaşımını benimsemelidir.

- İletişim kurabilme: Okulda olup bitenlerden ve neler olduğu konusunda öğretmenleri, öğrencileri, velileri ve ilgili milli eğitim müdürlüğünü düzenli olarak bilgilendirmelidir

Öğretmenlerin, velilerin ve öğrencilerin okuldaki yönetimle ilgili görüşlerini almak üzere düzenli aralıklarla anketler yapılmalıdır. Okulun vizyonu, yapılan bu anketlerin sonuçlarına göre geliştirilmelidir.

İlköğretim okul müdürleri, okulun içinde bulunduğu toplum ile bütünleşmelidir. Cenazeler, düğünler ve benzer gerekçelerle onlarla birlikte olmak okulun işleyişine olumlu katkı sağlayacaktır. Okul müdürleri komsu okullarla temas içinde olmalı ve farklı iyi örnek uygulamalarını görmek için farklı okulları ziyaret etmelidir. Aynı eğitim bölgesindeki, ilçedeki ve ildeki okul müdürleri arasındaki ilişkiler güçlendirilmelidir; daha yakın etkileşim ve iletişim kurulabilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.

Denetlemek – Sınıf içinde ve dışında olan şeyler okulun varlık nedenini yansıtıyor mu?

- Müdür, sınıfları gezer ve öğrencilerle konuşur.

- Öğretmenlerin kayıtlarını, ders planlarını, öğrencilerin devamlılıkla ilgili kayıtları inceler, denetler.

#### Değerlendirmek – Sonuçların değerlendirilmesi

- Veliler için bir yıllık rapor hazırlanması – yapacağınızı söylediğiniz şeyleri yaptınız mı?
- Öz değerlendirme – hangi konularda başarı gösterdiğinizi düşünüyorsunuz?
- Öğretmen değerlendirmesi
- Öğrencilerin ilerlemeleri ve performanslarının değerlendirilme
- Okulun öz-değerlendirmesi (Aktr. Başaran, 2008: 21-23)

#### **1.14.2. Öğretimsel Liderlik**

Öğretim liderliği, okulun hedeflerini etkili bir şekilde gerçekleştirmesine yardımcı olabilir. Okullarda, öğretim liderliği vurgulanarak, öğretim liderliği rollerine gerekli önem verilerek, eğitim-öğretimin kalitesi artırılabilir. O halde yapılması gereken, okulların mevcut durumlarından, istenilen ideal duruma nasıl getirilebileceğine karar vermektir. Bu süreçte, okul yöneticilerinin üstlenecekleri, öğretimsel liderlik rolleri, başarının sağlanmasına yardımcı olabilir. Bu nedenle ilk olarak yapılması gereken şey, öğretim liderliği kavramının açık bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktır. Daha sonra, bu liderlik rolünü başarıyla yerine getirebilmek için gerekli olan liderlik nitelikleri ve davranışlarının neler olduğu kararlaştırılmalıdır (Özdemir ve Sezgin, 2000: 271).

Findley&Findley (1992), öğretimsel liderlik diğer liderliği alanlarına göre öğrenciler, öğretmenler, öğretim programı ve öğretme-öğrenme süreçleri ile doğrudan ilgilenmeyi gerektiren bir liderlik alanıdır. Bir okulu şekillendiren ve tanımlayan üç önemli güç vardır. Bunlar öğrenciler, öğretmenler ve toplumdur. Okulun etkili olması bu üç gücün müfredat programı doğrultusunda etkileşim içinde çalışmasına bağlıdır. Öğretimsel lider olan okul yöneticilerinin temel görevi de öğretimin niteliğini yükseltmek için bu güçleri okulun amaçları doğrultusunda ustalıkla koordine edebilmektir (Akt. Işık ve Aksoy, 2008: 236). Öğretimsel liderlik,

yönetimsel açıdan incelendiğinde öğretmenlere yardım görevi olarak tanımlanabilir (Blase&Blase, 2000).

### **1.15.2.1. Öğretimsel Liderliğin Davranış Boyutları**

#### **a. Okulun Vizyonunu ve Misyonunu İfade Etme**

Vizyon; geleceğe ilişkin bakış açısını ifade eder. Bir örgütün gelecekte alacağı ideal durumdur (Özdemir, 2000: 37). Misyon ise vizyonun gerçekleştirilmesi için konulan hedeflerdir (Köksal, 1998: 10).

#### **b. Okulun Misyonunu Tanımlama**

Öğretimsel lider olarak okul yöneticisinin de okulun neyi gerçekleştirmesi gerektiği konusunda bir strateji belirleyerek okulun vizyon ve misyonunu tanımlaması ve bunun örgüt üyelerince paylaşılmasına öncülük etmesi gerekir (Şişman, 2004: 76).

#### **c. Okulun Amaçlarını Belirleme ve Paylaşma**

Okulun amaçları, okulun gerçekleştirmek istediği vizyonu kapsamalıdır. Okul amaçlarının belirlenmesinde benimsenen eğitim felsefesi, okulun içinde yer aldığı toplumun beklenti ve yönelimleri, kültürel yapı, sahip olunan kaynaklar vb. bazı belirleyiciler vardır. Okul yöneticileri amaç belirlemede bunları dikkate almalıdırlar (Şişman, 2004: 78). Açıkalin'a (1994) göre okul yöneticileri okul amaçlarının ilgililere duyurulmasını sağlamalıdırlar. Bu yolla okulla ilgili olanların okulun amaçlarından haberdar olması, bunları benimsemesi, desteklemesi, bu desteğin sürdürülmesi ve yoğunlaştırılması başarılabilir (Akt. Işık ve Aksoy, 2008: 236).

#### **d. Okulun Amaçlarını Geliştirme ve Uygulama**

Okulun amaçları, değişen ve gelişen koşullara bağlı olarak sürekli gözden geçirilmeli ve gerektiğinde yeniden belirlenip tanımlanmak durumundadır. Etkili okullarda okul yöneticileri, okul amaçlarıyla özellikle de okulun akademik amaçlarıyla bütünleşmiş olup eğitim, öğretmen, öğrenci ve akademik başarı konusunda yüksek beklentilere sahiptir (Şişman, 2004: 78).

#### **e. Eğitim Programı ve Öğretimin Yönetilmesi**

Eğitim örgütünün var oluş nedeni ve tek amacı eğitimin amaçlarına göre öğrencileri yetiştirmektir. Öğrencilerin yetiştirilmesi ise okulun eğitim programına göre olur. Bu yüzden okulu yönetmek demek aslında eğitim programı ve öğretimi yönetmek demektir (Başaran, 1994: 81). Öğretimsel liderlik de esas itibarıyla yöneticinin, okul programına ve öğretim- öğrenme sürecine liderlik etmesidir (Şişman, 2004: 83). Eğitim programı ve öğretimi yönetmede birbirleriyle ilişkili birkaç görevden meydana gelir. Bunlar; öğretimi denetleme ve değerlendirme, eğitim programını eşgüdümleme ve öğrenci ilerlemesini izlemedir (Gümüşeli, 1996: 56).

#### **f. Öğretim Zamanını Etkili Kullanma**

Öğretim zamanını etkili kullanma: Okullarda zamanın örgütlenmesi ve yerli yerinde kullanılması önemlidir. Okulun açılış ve kapanışı, tatil ve dinlenme zamanları, derslerin başlama ve bitişi, teneffüsler, hep zamanla ilgili konulardır. Okuldaki zamanın önceliklere göre plânlanması ve etkili bir biçimde kullanılması yanında, yöneticinin kendine ait bir zaman plânı olması ve zaman yönetimi konusunda beceri sahibi olması gerekir (Şişman, 2004: 89).

#### **g. Öğrencileri Öğrenmeye Motive Etme**

Öğretimin ve öğrencinin değerlendirilmesi sonucu öğrenci başarılarının okul, sınıf, aile ve çevre tarafından tanınması, başarının sürekliliği ve başkalarının başarıları için gereklidir. Okul yöneticisi başarılı olan öğrencilerin okul ve sınıf ortamında öğrenciler ve öğretmenler tarafından tanınmasını, böylece başarılı olan öğrencilerin diğerleri için rol modeli olmasını sağlayabilir (Şişman, 2004: 94).

#### **h. Eğitim Programını Eşgüdümlüme**

Eğitim etkinliklerinin dağılımını yapmada okul yöneticisinin en önemli görevlerinden birisi etkinlikler arasında eşgüdümü sağlamaktır. Bu eşgüdüm genel olarak iki biçimde yapılır. Birincisi aynı dersi okutan öğretmenlerin yaptıkları plânlar arasındaki eşgüdümdür. İkinci tür eşgüdüm ise aynı sınıfı okutan öğretmenlerin yaptıkları planlar arasındaki eşgüdümdür. Eşgüdümleme toplantılarına okul yöneticisi başkanlık etmelidir (Başaran, 1994: 89).

## **i. Öğretim Süreci ve Öğrencilerin Değerlendirilmesi**

Okul yöneticisinin asıl görevi; okul amaçlarının sınıf uygulamalarına dönüştürülmesini sağlamaktır. Bu görev, öğretmenlerin ders hedeflerini okul amaçları ile eşgüdümlemeyi, onları öğretimsel bakımından desteklemeyi ve informal sınıf ziyaretleri yoluyla sınıf öğretimini izlemeyi gerektirir. Bu denetleme ve değerlendirme sonucunda öğretmenlere yaptıkları belirli sınıf uygulamalarına ilişkin somut dönütler verilir (Gümüşeli, 1996: 57). Etkili okullarda yöneticiler, program değerlendirme, geliştirme ve öğretimi iyileştirme çalışmalarına bizzat katılmakta; beklentilerini açıklamakta; herkesin program değerlendirme ve geliştirme sürecine katılmasını teşvik etmektedir (Şişman,2004: 88).

Öğretimsel liderlik görevleri, sınıflarda etkili öğretimi oluşturmak için müdürlerin kullandığı bütün inançlar, kararlar, stratejiler ve taktikleri içerir. Yöneticiler, işlerin düzenli yürümesi, öğretim liderleri öğrenme ve öğretme üzerine odaklanır. Etkili bir okul geliştirmede öğretim lideri olarak okul yöneticisinin rolü önemli olmakla birlikte, okul yöneticileri iyi bir yönetici olmadıkları sürece etkili öğretim lideri olamazlar. Bunlar birbirinden bağımsız olmayan destekleyici rollerdir. Bir öğretim lideri öğretim sürecini vurgulayan ve öğretmen, öğrenci ve müfredat etkileşimini kolaylaştıran bir yöneticidir (Başaran,2008: 28).

### **1.15. Örgütsel Değişmeyi Başlatma ve Yönetme**

Geleceğin okul liderleri gerek öğrenciler gerekse okul kadrosuyla ilgili olumlu sonuçlar elde edebilmek için okuldaki yenilik ve değişimi başlatma ve etkili biçimde yönetme becerilerine sahip olmalıdır. Okulda gerçekleştirilmek istenen değişimlerin amacına ulaşabilmesi, öncelikle okulun gelecekte sahip olması beklenen vizyonun varlığına ve bu vizyonun okulu oluşturan bütün üyelerce paylaşılmasına bağlıdır (Şişman, 2004: 104).

### **1.16. Sınıf Yönetimi**

Öğrenme için uygun ortamın sağlanması ve sürdürülmesidir. Öğretmen ve öğrencilerin çalışma engellerinin kaldırılması, öğretmen zamanını uygun kullanması, öğrencilerin etkinliklere katılımının sağlanması, sınıftaki kaynakların, insanların ve zamanın yönetilmesidir (Kolukırık, 2008: 14).

### **1.17. Rehberlik Hizmetleri**

Ülkemizde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin gelişimine bakılınca, ilk örgütlü rehberlik hizmetlerinin ilköğretim düzeyinde başlatıldığı görülmektedir. 1955 yılında Ankara’da, Demirlibahçe ilkokulunda kurulan Rehberlik ve Araştırma Merkezini, kısa bir süre sonra İstanbul ve İzmir’de kurulan merkezler izlemiştir. Bu merkezlerin birincil işlevi, ilkokullarda öğretimi izleyemeyecek derecede özürlü olan öğrencileri teşhis edip bunları özel sınıflara veya okullara yerleştirmektir. 1970 yılında, bir genelge ile, orta dereceli okullarda uzmanlı rehberlik örgütlerinin kurulmasına başlanmış, ancak uzman sayısının ihtiyacı karşılamaktan çok uzak olduğu ve bu yolla rehberlik hizmetlerini yaygınlaştırmanın mümkün olamayacağı fark edilerek, 1976 yılında, sınıf öğretmenleri yolu ile yürütülecek bir rehberlik uygulaması tüm yurda genellenmiştir. Bugün yaygın olarak benimsenen gelişimsel rehberlik anlayışı, normal bireylerin kapasitelerini gerçekleştirebilmeleri, kendilerinden beklenen gelişim görevlerini yerine getirebilmeleri için optimum koşulları sağlamayı, rehberliğin temel hedefi saymaktadır. Öğrencilere ilgi ve yeteneklerine uygun eğitim ortamı sağlamak, bu hedefi gerçekleştirmede okula düşen en önemli görev sayılmaktadır (Kuzgun, 1998).

#### **1.17.1. Rehberlik**

Rehberlik kavramı çok geniş bir alanı kapsadığı için, tarifi güç, belirsiz; bir alan haline gelme tehlikesi ile karşı karşıyadır.

Rehberlik bireye kendini anlaması, çevresindeki olanakları tanınması ve doğru kararlar vererek özünü gerçekleştirebilmesi için uzman kişilerce bireye yapılan sistematik ve profesyonel yardım sürecidir (Kuzgun, 2000: 4).

Kuzgun (1988) rehberlik kendi istek ve imkânları ile toplumda kendisine açık gelişme imkânları ve beklentileri tanınması ve bunları en iyi biçimde uzlaştırabilmesi için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardımdır (Kuzgun, Akt. Yumrutaş, 2006: 1)

Rehberlik, kişiyi hedef tutar. Onun kendi yeteneklerini, ilgilerini, ihtiyaçlarını ve mevcut imkânlarını anlamasına ve bu suretle bir "kişi" olarak imkân ve hudutları içinde onları azamî şekilde geliştirmesine yardım eder. Bireyin, etkili bir şekilde kendi başına hareket edebilen bir varlık olmasına çalışır. Bireyin kendi başına

hareket edebilen olgun bir kişi haline gelebilmesi uzun bir etkileşimin ve oluşunun sonucudur. Kişi, kendisi ile ilgili sorunları çözüme kavuşturmak için karşı karşıya bulunduğu sorunu tahlil etmek, çözümler için mevcut bütün seçenekleri ortaya koyup içlerinden birini seçmek ve sorunu çözüm için bir hareket plânı yaparak uygulamaya koymak zorundadır. Bunları en etkin bir şekilde yapabilmek için de bir takım gerçek bilgilere, becerilere ve bazı noktalarda yardımlara ihtiyacı olacaktır. Bir kere, kendi yeteneklerini, ilgilerini, ihtiyaçlarını, eksikliklerini ve içinde bulunduğu ortamın şartlarını bilmek zorundadır. Ancak bu suretledir ki gerçekçi seçimler ve planlar yapıp etkili kararlar verebilir. O halde rehberlik ve danışma faaliyetleri, bireyin kendini gerçek boyutları içinde tanıyıp hem kendine hem içinde bulunduğu toplum ölçülerine en uygun düşecek hareket tarzını uygulamaya koymasına için kişiye yardım edecektir. Görülüyor ki rehberlik bireye kuru bir öğüt ya da katı bir talimat verme işi değildir. Problemlili bireye, problemini çözebilmesinde gerekli olan bilgileri ve aydınlatmaları insancıl bir anlayış ve tutum içinde, objektif bir berraklıkla sunabilme işidir. Bireyin, bu olgular ve bulgular ışığında problemini ve kendi bulunduğu yeri gerçekçi bir şekilde görmesine yapılan bilimsel bir yardım olmaktadır. (Tan, 2000: 13).

Yumrutaş'a göre rehberlik bireylere çağdaş dünyanın ihtiyacı olan, mutlu ve üretken insanlar olabilmeleri için gerekli niteliklere ulaşmaları amacıyla, uzman kişilerce yapılan yardımları içeren bir süreçtir (Yumrutaş, 2006: 17).

Rehberlik bireyin en verimli şekilde gelişmesi ve tatminkâr uyumlar sağlamasında gerekli olan seçimleri, yorumları, planları yapmasına ve kararlar vermesine yarayacak bilgi ve becerileri kazanması ve ulaştığı bu seçim ve kararları uygulamasına için kişiye yapılan sistemli ve profesyonel yardımdır. (Tan, 2000: 18).

Rehberlik, kendini anlaması, problemlerini çözmesi, gerçekçi kararlar alması, kapasitelerini kendine en uygun düzeyde geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum sağlaması ve böylece kendini gerçekleştirme için uzman kişilerce bireye verilen psikolojik yardımlardır (Kepçeoğlu,1999: 13).

Rehberlik; bireylere çağdaş dünyanın ihtiyacı olan, mutlu ve üretken insanlar olabilmeleri için gerekli niteliklere ulaşmaları amacıyla, uzman kişilerce yapılan yardımları içeren bir süreçtir (Erkan,2006: 1). Rehberlik, bireyi tanımak, onu



kendisine tanıtmak, problemlerini çözmesi, gerçekçi kararlar alması, kapasitelerini geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum yapması ve böylece kendini gerçekleştirebilmesi için uzman kişilerce bireye yapılan sistemli, bilimsel ve profesyonel bir yardım sürecidir (Aydın, 1997: 1).

Bireye yardım etmenin özünü oluşturan rehberlik hizmetleri genel olarak tanımlanacak olursa “rehberlik, bireye kendini anlaması, çevredeki olanakları tanınması ve doğru tercihler yaparak kendini gerçekleştirmesi için yapılan sistematik ve profesyonel yardım sürecidir”. Yardım kavramıyla kastedilen tavsiye vermek, akıl öğretmek, bireyi doğru olduğu varsayılan bir hareket tarzı benimsemeye ve uygulamaya zorlamak olmayıp, onun çeşitli seçenekleri tanımada en uygun olanı seçmesi için gerekli değerlendirmeyi yapabilecek hale gelmesine çalışmaktır (Hatunoğlu, 2006: 334). Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri; bireyin kendini tanınması, anlaması, sahip olduğu gizil güçleri keşfetmesi, geliştirmesi ve bulunduğu topluma aktif uyum sağlayarak kendini gerçekleştirmesi için sistematik olarak ve profesyonelce sürdürülen psikolojik yardım hizmetleridir (Yeşilyaprak, 2008: 10).

Erkan'da (2003) rehberliği bireylere çağdaş dünyanın ihtiyacı olan, mutlu ve üretken insanlar olabilmeleri için gerekli niteliklere ulaşmaları amacıyla, uzman kişilerce yapılan yardımları içeren bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bu süreçte bireye yardım yapılırken amaç, bireye belli bir yol gösterip o yolu izlemesini istemek değil, çeşitli yolların avantajlı ve dezavantajlı yönlerini tartışıp kendisine uygun olanı seçebilmesinde ona yardımcı olmaktır (Doğan, 1997) (MEB Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği: 308).

Uzmanlarca yapılmış tanımlar incelendiğinde bazı ortak noktalar dikkat çekmektedir. Yeşilyaprak'a göre tanımlardaki ortak öğeler şu noktalarda toplanabilir:

- Rehberlik hizmetleri öğrencinin gelişmesini ve uyumunu sağlamaya yöneliktir.
- Bu yardım sistemli olarak ve profesyonel düzeyde sunulmalıdır.
- Rehberlik bir süreçtir. Çeşitli aşamalar içeren ve süreklilik gösteren bir hizmettir (Yeşilyaprak, 2008: 7).

Rehberlik bireye kendini anlaması, çevredeki olanakları tanınması ve doğru kararlar vererek özünü gerçekleştirmesi için yapılan sistematik ve profesyonel bir

yardım sürecidir. Kısaca rehberlik bireyin kendisini ve çevresini tanımasına yardım sürecidir. Rehberlik bireyin kendini gerçekleştirmesinde bireye yönelik bir yardım sürecidir.

Kendini gerçekleştirme hümanisttik psikoloji ekolünün ortaya koyduğu bir düşüncedir. İlk olarak Maslow tarafından ortaya konulmuştur. Maslow'a göre insanın temel ihtiyaçlarının basında fizyolojik ihtiyaçlar gelmektedir. Bunu sırasıyla güvenlik, sevgi, benliğe saygı, özgerçekleşim ihtiyacı izlemektedir. Kendini gerçekleştiren insan tüm yeteneklerini ve gizli güçlerini içinde yaşadığı ana göre sonuna kadar kullanabilen kimsedir. Maslow'a göre olanak tanındığı durumda her insan kendini gerçekleştirebilir ancak bunun için alt basamaklarda yer alan temel gereksinimlerin yeterince doyum sağlaması gerekmektedir. Temel gereksinimlerinde doyum sağlayan insan kendini daha iyi ve özgür hissedecek ve kendisinde var olan tüm potansiyelleri açığa çıkaracaktır (Akt. Teker, 2007: 3; Erden- Akman, 1995).



**Şekil 1:** Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Yeşilyaprak, 2008: 33)

Maslow, temel ihtiyaçları öncelik sırasına göre şöyle açıklamaktadır:

- **Fiziksel ihtiyaçlar:** Yaşamı sürdürmek için gerekli olan hava, su, besin, etkinlikte bulunma, uyku vb.
- **Güvenlik ihtiyacı:** Kendini güven içinde hissetme, tehlikelerden korunma, vb.
- **Sosyal ihtiyaçlar:** Sevme, ait olma, bağlılık, kimlik duygusu kazanma, benimsenme vb.

- **Saygınlık ihtiyacı:** Başarı, tanınma, özsaygı, kendine değer verme, statü sahibi olma vb.
- **Kendini gerçekleştirme ihtiyacı:** Kişinin tüm potansiyelini kullanabilmesi, yeteneklerini geliştirme, kendini yaratıcı ve üretken biçimde ortaya koya - bilme, daha çok bilme, evreni ve yaşamı anlama, estetik beğenileri ve yaratıcılığı geliştirme (Yeşilyaprak,2008: 33,34)

Kendini gerçekleştirmiş bireyin özellikleri ise şöyle sıralanmaktadır;

- Genel özelliği psikolojik sağlığı yerinde olan, çağdaş insanda bulunması gereken özelliklere sahiptir.
- Yeterli bir kişiliğe sahiptir.
- Verimlidir (üretkendir).
- Gerçekçi bir benlik kavramına sahiptir.
- Kim olacağı konusunda tutarlıdır.
- Kendisi ve başkası hakkında iyi düşüncelere sahiptir.
- İnsan değerlerine sahiptir.
- Zamanı iyi kullanır.
- Geçmişten çok geleceğe yöneliktir. Keşkeleri yoktur.
- Yaratıcıdır.
- Kendine saygılıdır. Kendini kabul eder.
- Duygularını açıklar.
- Değişmeye ve yeni yaşantılara açıktır.
- Değişmekte olan dünyanın değişmekte olan bir parçasıdır.

Sadece okul rehberlik öğretmenlerinin değerli olduğu dönemlerde halk zamanında ve etkili (kapsamlı) rehberliğin bireylere kendi potansiyellerinin farkına varmada ve üretken bireyler olmalarına faydaları olduğu fikrini benimsemiştir. Rehberlikçilerin gerekliliği ve öneminin sorgulandığı, okul rehberlikçilerinin sorumlulukları tartışılmıştır. Rehberlikçilerin sorumluluklarından kastedilen bireyin hareketleri ve tavırlarıdır. (Akt. Myric, R.D, 2003; Allen, 1992; Hughes & James, 2001; Whiston & Sexton, 1998).

Rehber Öğretmen (Psikolojik Danışman): Eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde

öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti veren, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personel (Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, Ankara Nisan, 2001).

Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servisi: Eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini yürüten servisi (Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, Ankara Nisan, 2001).

14.07.2005 tarihli 192 sayılı Talim ve Terbiye Kurulu Kararıyla kabul edilen, ilköğretim okulları haftalık ders çizelgesinde rehberlik ve sosyal etkinlikler için birinci sınıftan sekizinci sınıfın sonuna kadar zorunlu ders saati ayrılmıştır. Bu durumda söz konusu saatler için bir program hazırlanması ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, Ankara Nisan, 2001).

“İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı”nın vizyonu; gelişen ve değişen dünyada kendini ve içinde bulunduğu durumu doğru algılayan, kendisi ve çevresiyle barışık, kişisel değerleri ile toplumsal beklentiler arasında bir denge kurabilen, yaşadığı toplumun sorumlu bir üyesi olan, karar verme, sorun çözme, kişiler arası ilişki ve iletişim becerilerine sahip, kapasite ve yeteneklerini en uygun biçimde geliştiren, potansiyelini tam olarak kullanan, başarıyı ve hayat boyu öğrenmeyi amaç edinmiş, araştıran, sorgulayan, üretken ve mutlu, kendini gerçekleştiren bireyler yetiştirilmesine katkı sağlamaktır (Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, Ankara Nisan, 2001).

Genel anlamda rehberlik hizmetlerine bakıldığında, şu unsurları temel aldığı görülür: Rehberlik bireye yardım etme sürecidir. Rehberlik yardımı bireyi hedef alır. Rehberlik bilimsel ve profesyonel bir yardımdır. Rehberliğin esası bireyin kendisini gerçekleştirmesine yardım etmektir. Rehberliğin temel işlevleri ise uyum sağlayıcı, yöneltici (yönlendirici), ayarlayıcı, geliştirici, önleyici ve tamamlayıcı işlevler olmak üzere sıralanabilir (Akt. Gökçakan,2008: 120; Kepçeoğlu, 1999; Ilgar, 2003; Baysal, 2004; Şirin, 2004; Öksüz, 2005; Karahan ve Sardoğan, 2006).

### 1.17.2. Geleneksel Ve Gelişimsel Rehberlik Yaklaşımları

	<b>Geleneksel Rehberlik Modeli</b>	<b>Gelişimsel Rehberlik Modeli</b>
<b>Amacı</b>	Öğrencinin kendini gerçekleştirme	Şimdi ve gelecek için yaşam becerileri kazandırarak, öğrencilerin gelişimlerini desteklemektir.
<b>Teorik Temelleri</b>	Psikolojik danışma kuramları	Gelişim kuramları
<b>Odak Noktası</b>	Psikolojik danışmanın görevlerine yani pozisyonuna	Rehberlik programı
<b>Çalışma Tarzı</b>	Tepkisel	Öngörüşel
<b>Yapılandırılması</b>	Öğrenci kişilik hizmetleri içinde çeşitli servisler ile yapılandırılmaktadır	Üç ana ögesi ile(içerik, örgütsel yapı ve kaynaklar) eğitimin tamamlayıcı boyutudur
<b>Rehberlik Boyutu</b>	Mesleki rehberlik, eğitsel rehberlik ve kişisel-sosyal rehberlik	Kariyer gelişimi, eğitsel gelişim ve kişisel-sosyal gelişim
<b>Hizmet Alanları</b>	Eğitim, sağlık, sosyal yardım ve Endüstri	Yalnızca eğitim
<b>Okul Düzeyi</b>	Liseler	Anasınıfından lise son sınıfa kadar olan eğitim kademeleri
<b>Müdahale Şekli</b>	Bireysel-grupla danışma	Sınıf rehberliği, danışma, koordinasyon, konsültasyon ve akran yardımcılığı
<b>Rehberlik Personeli</b>	Psikolojik danışman	Psikolojik danışman, öğretmen, öğrenci, veli, çeşitli uzmanlar
<b>Öğrenci Kitleleri</b>	Daha çok problemlili öğrencilerle İlgilenir	Anasınıfından lise son sınıfa kadar bütün eğitim kademelerindeki öğrenciler için çalışır

**Tablo:1** Geleneksel Ve Gelişimsel Rehberlik Yaklaşımlarının Karşılaştırılması (Akt. Gökçekan, 2008; 125; Nazlı, 2005)

Durmuş'a (2006) göre eğitimde gelişimsel rehberlik anlayışına göre rehberlik hizmetlerinin üç temel alanı vardır. 1) Bireyin yaşamayı öğrendiği Kişisel-Sosyal Gelişim, 2) Bireyin öğrenmeyi öğrendiği Eğitimsel Gelişim, 3) Bireyin çalışmayı

öğrendiği Mesleki Gelişim. sağlama, karar verme, plan yapma ve yürütme, kişisel güvenliği sağlama ve sosyal beceriler kazanma gibi yaşam hedeflerini gerçekleştirmesini sağlamaya çalışmaktadır. “Eğitsel Gelişim” alanında gelişimsel rehberlik yaklaşımının bireye koyduğu öğrenme hedefleri arasında; öğrenme ile ilgili olumlu tutumlar geliştirme, öğrenmeyi kolaylaştıran beceriler kazanma, karar verme, plan yapma ve yürütme, okul etkinlikleri ile kişisel nitelikleri arasındaki bağlantıyı kurma, okul-aile-toplum arasındaki ilişkileri kavrama, yaşam boyu öğrenmenin önemini kavrama gibi hedefleri gerçekleştirme vardır. Gelişimsel rehberlik yaklaşımı “Mesleki Gelişim” ini tamamlayan öğrencinin çalışmayı öğrenme ile ilgili şu hedefleri gerçekleştireceğini savunur; iş ve çalışma hayatı ile ilgili olumlu tutumlar geliştirir, kişisel nitelikleri ile iş nitelikleri arasındaki ilişkileri keşfetmeye başlar, meslekler ve iş yaşamını tanımaya başlar, boş zaman etkinlikleri ile ilgili olumlu etkinlikler geliştirir, iş birliği yapabilmeyi öğrenir, toplumda çalışmanın önemi ve gereğinin farkında olur (Durmuş, Akt. Gökçakan: 126).

### **1.17.3. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinin Amacı**

Myrick’e (2003) göre rehberlikte yapılan her şey daha iyi ve daha üretken var olmasını hedeflemektedir (Akt. Myrick,2003:175).

Dinkmeyer ve Caldwell (1970) ilköğretimde rehberliğin amaçlarını;

- ❖ Çocuğun kendini anlama düzeyini artırmak yetenekleri, ilgileri, kişiliği, başarısı ve fırsatlar arasındaki ilişki konusundaki anlayışını artırmak
- ❖ Başkalarının ihtiyaçlarına duyarlılıkla beraber, sosyalleşme süreçlerini kolaylaştırmak. Sosyal ilgi ve ait olma duygusunu geliştirmek.
- ❖ Çocuğu sorumlu ve amaçları olan bir birey olmasına yardım etmek. Çocuğun akademik başarısı için gerekli olan içsel bir öğrenme güdüsü kazanmasına yardım etmek. Kişisel amaçlar oluşturmasına yardım etmek.
- ❖ Çocuğun öz-yönelim (self-direction), problem çözme ve karar verme konularındaki düzeylerini yükseltmelerine yardım etmek. Eğitsel süreçlere daha fazla katılmaya teşvik etmek.

- ❖ Çocuğun kendisi hakkında olumlu kararlar ve tutumlar geliştirmesine, kendini kabul düzeyini artırmasına yardım etmek. Yaşam görevlerini yerine getirme konusunda cesaretlendirmek.
- ❖ İnsan davranışının doğasını anlamalarına ve insan ilişkilerinde olgunlaşmalarına yardım etmek

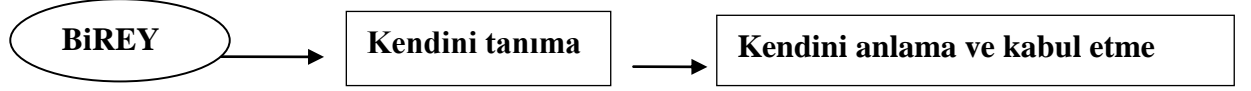
olarak belirtmiştir( Akt. Erkan, 2006: 6).

Rehberliğin temel ya da nihai amacı kişinin kendini gerçekleştirmesidir. Kendini gerçekleştirme hümanistik psikoloji ekolünün ortaya koyduğu bir kavramdır (Yeşilyaprak, 2008: 7).

Psikolojik Danışma ve Rehberlik hizmetleriyle erişilmek istenen sonal (nihai) amacı, bireyin kendini gerçekleştirmesine yardım etmek olduğu, alandaki birçok uzman ve yazar (Kuzgun, 1988; Kepçeoğlu, 1994; Doğan, 1997; Özgüven, 1999; Yeşilyaprak 2008: 7) tarafından belirtilmektedir (rehberlik programı). Yönetici ve sınıf rehber öğretmenleri rehberliğin nihai amacına ulaşabilmesi için bireylere sunulması gereken rehberlik hizmetlerini planlayıp bireylere sunmalıdır.

MEB Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliğın de rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin amacı şu şekilde belirtilmiştir: Türk Eğitim Sisteminin genel amaçları çerçevesinde eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri temelde; öğrencilerin kendilerini gerçekleştirmelerine, eğitim sürecinden yetenek ve özelliklerine göre en üst düzeyde yararlanmalarına ve gizilgüçlerini en uygun şekilde kullanmalarına ve geliştirmelerine yöneliktir. Öğrencilere yönelik olarak düzenlenen her türlü rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri bu amaçlar doğrultusunda bütünleştirilerek verilir (MEB Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliğı Nisan, 2001).

Yeşilyaprak rehberliğin amacını şu şekilde şematize etmektedir ( Yeşilyaprak 2006):



“Ben kimim (“Özelliklerim neler?” , “Güçlü ve zayıf yönlerim, yeteneklerim, ilgilerim, ihtiyaç ve problemlerim neler?” gibi sorularının yanıtları.

**Bulunduğu ortamı ve çevreyi tanıma**

“Çevredeki eğitim ve iş olanakları neler?“, “Ailemin sınırlılıkları, toplumun gerçekleri, bana sağlanan fırsatlar neler? “ gibi sorularının yanıtları.

**Ben ne yapabilirim? Ne yapmalıyım?**

“Bulduğum ortamlarda çevrede sahip olduğum yetenekleri nasıl geliştirebilirim?” , “Çevrenin bana sunduğu fırsatları en iyi nasıl değerlendirebilirim?” , “Sorunlarımı nasıl çözebilirim ve bulunduğum ortama nasıl uyum sağlayabilirim?”

**Kendini Gerçekleştirme**



**SONAL AMAÇ**

**Şekil 2:** Rehberliğin Amacı ( Yeşilyaprak, 2008: 8).

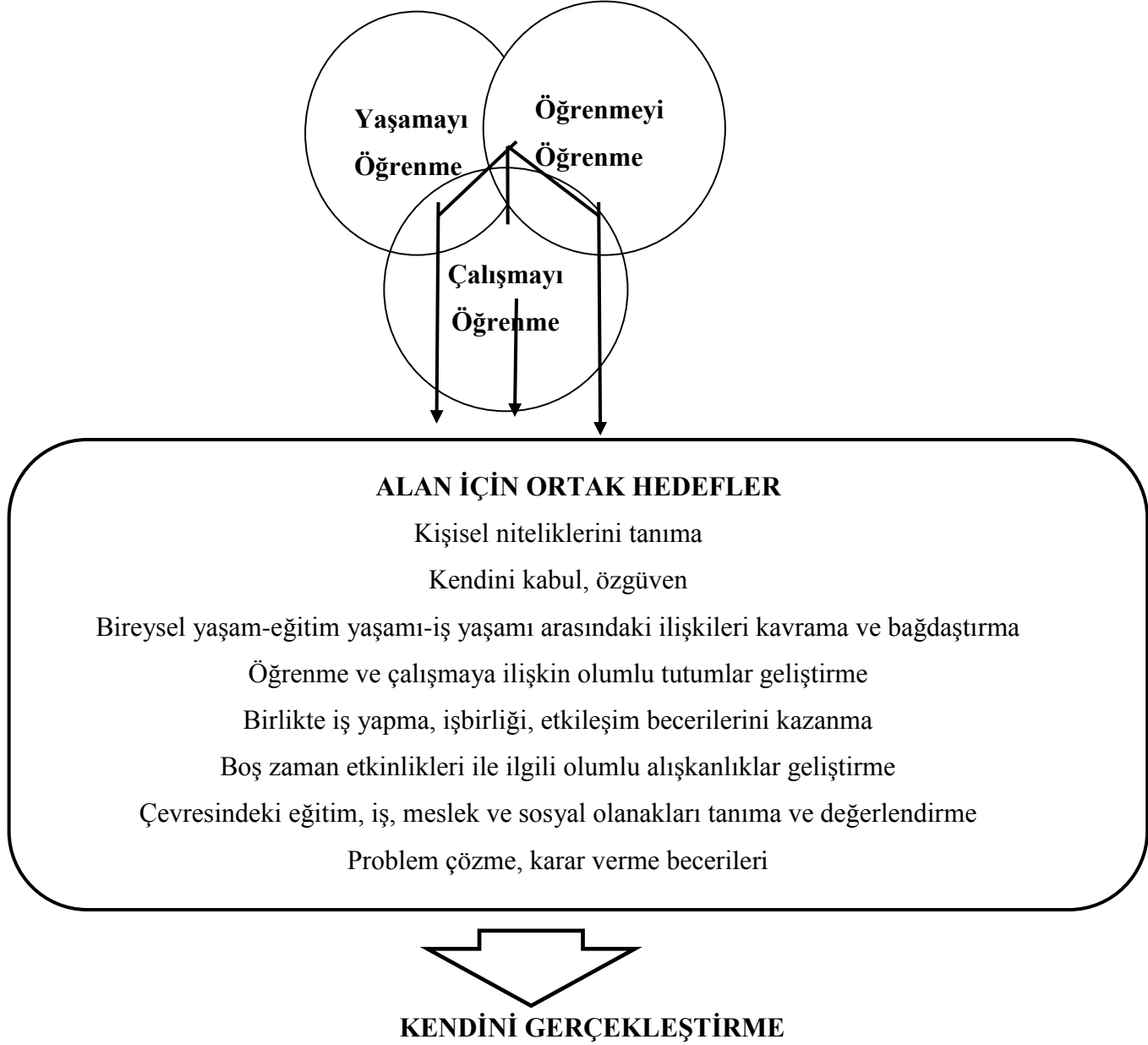
İşte rehberlik hizmetleri bu sonal amaca ulaşmada bireye ne kadar yardımcı olabilir ve ona “kendini gerçekleştirme” yolunda ihtiyaç duyduğu yardımı ne ölçüde sağlayabilirse o derece amacına ulaşmış olur.

Eğitim ve Rehberlik hizmetlerinin amacı bireyin kendini gerçekleştirmesine yardım olduğu gerçeği benimsendiğinde, eğitim sürecinin, en alt kademededen en üst kademeye dek, bireyin temel gelişim alanlarındaki öğrenme ihtiyaçlarını karşılaması gerekir.

Aşağıdaki şemada bu gelişim alanları ve üç alan için ortak olabilecek hedefler sunulmuştur. Bu hedefler anaokulundan başlanarak, yükseköğrenime dek geçerlidir. Burada vurgulanmak istenen nokta, mesleki gelişimin, bireyin diğer



gelişim alanları ile birlikte, bütünlük içinde ve eğitim süreci boyunca, gelişimsel yaklaşıma dayalı olarak değerlendirilmesinin önemidir (<http://binnuryesilyaprak.com/file/meslekirehberlik.doc> ).



**Şekil 3:** Gelişim Alanları ve Üç Alan İçin Ortak Olabilecek Hedefler

(<http://binnuryesilyaprak.com/file/meslekirehberlik.doc>)

Şemada görüldüğü gibi, eğitimin ve rehberlik hizmetlerinin sonal (nihai) hedefi bireyin kendini gerçekleştirmesidir. Bilindiği gibi kendini gerçekleştirme,

yaşam boyu devam eden bir süreçtir. İşte mesleki rehberlik hizmetleri bu süreçte, mesleki gelişim yoluyla bireyin kendini gerçekleştirmesini desteklemeyi amaçlar.

#### **1.17.4. İlköğretimde Rehberliğin Geçmişi**

Myrick (1997) e göre gelişimsel rehberlik anlayışının ortaya çıkışı, bu hizmetlerde öncü olan Amerika'da 20. yüzyılın ikinci yarısında olmuştur. Tamamladığımız yüzyıl süresince rehberlik hizmetlerinden beklenen işlev, belli dönemlere göre değişiklik göstermiştir.

Öyle ki;

1900-1920 yılları → meslek seçme ve işe yerleştirme

1930-1950 yılları →okula uyum ve eğitsel başarı

1960 ve sonrası → topyekün gelişim ve yaşama uyum işlevi öne çıkmıştır. Bu işlevlere bağlı olarak değişik rehberlik yaklaşımlarından söz edilmiştir. Rehberlik hizmetlerinin başlangıcından günümüze dek; krize müdahale, iyileştirici (tedavi edici), önleyici (koruyucu) ve gelişimsel rehberlik olmak üzere farklı yaklaşımlar benimsenmiştir

(Akt.Yeşilyaprak,[http://www.binnuryesilyaprak.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=74:lkoeretimde-geliimsel-rehberlik-yaklam&catid=34:dieryazlar&Itemid=](http://www.binnuryesilyaprak.com/index.php?option=com_content&view=article&id=74:lkoeretimde-geliimsel-rehberlik-yaklam&catid=34:dieryazlar&Itemid=)),).

İlköğretimde rehberlik konusu ile ilgili olarak günümüzde de geçerli sayılabilecek ilk ciddi girişim ise, ilköğretimde rehberliğin babası olarak kabul edilen William Burnham'ın görüşlerini temel alan yaklaşımdır. Temelde “önleyici” ya da “koruyucu” bir işleve sahip bulunan ve “bütün çocuk” kavramına dayalı olarak ortaya atılan bu yaklaşımın, özellikle ilköğretimde günümüzün en popüler yaklaşımı olarak kabul edilen “gelişimsel rehberlik” anlayışında olduğu gibi, çocuğun bir bütün olarak ele alınmasına ve her yönü ile gelişmesine yardım edilmesi gerektiğine işaret ettiğini belirtmek gerekir (Can, 2007: 116).

Geniş kapsamlı rehberlik programlarının geliştirilmesi, uygulanması, değerlendirilmesi; ana-babalara, öğretmenlere ve öğrencilere yönelik psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri; eğitsel ve mesleki rehberlik; öğrencilerin uygun alanlara yerleştirilmeleri, refere edilmeleri ve nihayet öğretmenlere, yöneticilere ve

anababalara yönelik danışmanlık hizmetleri ile okul danışmanlarının rol ve fonksiyonları gibi rehberliğin temel sorunları, 1980’li yıllara değin psikolojik danışma ve rehberlikle ilgili çevrelerin belli başlı uğraş alanları arasında yer almıştır. Bu gelişmeler, kısa sürede ilköğretimdeki rehberlik hizmetlerini de etkilemiş, 1960’lı yıllardan itibaren ilköğretim kurumlarında da ilkokul danışmanları görevlendirilmeye başlanmıştır. Amerikan Psikolojik Danışma Derneğinin, Cottingham, Dinkmeyer, Faust, Hill ve Von Hoose gibi ilköğretimde rehberlik hareketinin öncüleri ile 1960’ların ortalarında gerçekleştirilmiş olduğu Şikago toplantısı, “gelişimsel psikolojik danışma ve rehberlik” kavramının tanımlanması ile bu yeni rehberlik yaklaşımının ilköğretim okullarında nasıl uygulanabileceğinin tartışılmasına sahne olmuştur. Öte yandan Amerikan Okul Danışmanları Birliği (ASCA) ile Danışman Eğitimi ve Süpervizyonu Birliğinin (ACES) 1966 yılındaki ortak toplantılarında da ilköğretim danışmanlarının rolleri ile fonksiyonları üzerinde durularak, ilköğretim danışmanlarının, **psikolojik danışma, müşavirlik ve koordinasyon** olmak üzere üç farklı rol ve işleve sahip oldukları kabul edilmiştir. İlköğretimde rehberlik hizmetlerine katkı sağlayan bir diğer önemli gelişme de “Tüm Engelli Çocukların Eğitimi Hareketi-1975” yasasıdır. Engelli çocuklara yönelik özel eğitim hizmetlerinde çok önemli gelişmelerin yolunu açan bu yasanın ilköğretimdeki rehberlik hizmetlerinde de olumlu yansımaları olmuş, böylece özel eğitim programlarının koordinasyonunda, öğretmenlerin müşavirlik gereksinimlerinin karşılanmasında, engelli çocuklarla bunların ailelerine yönelik psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinde de ilköğretim danışmanlarından yararlanılmaya başlanmıştır. ABD’de oldukça önemli bir üye potansiyeline ulaşan profesyonel rehberlik organizasyonlarının da okul danışmanlığının gelişmesinde önemli bir rolü olmuştur. Bu organizasyonların çabaları ise özellikle psikolojik danışma ve rehberlik mesleğinin standartları, etik kuralları, okul danışmanlarının görev ve sorumlulukları ile psikolojik danışma ve rehberlik programlarının standartlarının belirlenmesi gibi konular üzerinde yoğunlaşmıştır(Can, 2007: 116).

İlköğretimde rehberlik hizmetlerinde çok önemli bir yere sahip olan “gelişimsel rehberlik” yaklaşımının yansımalarını görülmektedir. İlköğretimde

rehberlik hizmetlerinin yerleşmesinde büyük role sahip bu yaklaşımın ilkeleri Myrick (1987) tarafından;

- ❖ Bazı öğrencileri problemlerinin daha yoğun olmasına, belirli ihtiyaçları ya da ortamları gereği özel ilgiye ihtiyaç duymalarına karşın rehberlik hizmetleri tüm öğrencilere yöneliktir.
- ❖ Gelişimsel rehberlik yaklaşımı organize edilmiş ve planlı bir müfredatı gerektirir. Bu müfredat öğrencilerin gelişimleri ile ilgili genel ve spesifik amaçlara sahiptir. Amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olarak hazırlanmış rehberlik üniteleri söz konusudur. Müfredat öğrencilerin bilişsel, duyuşsal e fiziksel gelişimlerini temel alır ve eğitimin insani boyutu ile öğrenme koşulları üzerinde yoğunlaşır. Gelişimsel rehberlik müfredatlarında ele alınan başlıca konular şu şekilde sıralanabilir:
  - Okulu ve çevresini tanıma.
  - Kendini ve davranışlarını anlama.
  - Karar verme ve problem çözme.
  - Kişiler arası ilişki ve iletişim becerileri.
  - Okul başarısı becerileri
  - Meslek farkındalığı ve eğitsel planlama.
  - Toplumsal katılım.
- ❖ Gelişimsel rehberlik müfredatları ardışık ve esnek bir yapıya sahiptir. Rehberlik üniteleri farklı yaşlardaki öğrencilerin düzeylerine ve ihtiyaçlarına göre birbirini izleyecek biçimde sıralanırlar. Bu ardışıklık programın sürekliliğine hizmet eder. Ayrıca müfredat katı ve sabit bir yapıda değildir, ihtiyaçlar ve imkânlara göre değişik düzenlemeler yapılabilir.
- ❖ Her ne kadar rehberlik programı, akademik programlardan ayrı bir programsa da, bu durum rehberlik programı ile akademik programların birbirinden kopuk olduğu anlamına gelmez. Aksine programlar birbiri ile bağlantılı ve

etkileşim halindedir. Buna göre gelişimsel rehberlik okuldaki eğitimsel süreçler bütününe tamamlayıcı bir parçasıdır.

- ❖ Rehberlik programının geliştirilmesi, yürütülmesi ve değerlendirilmesinden birinci derecede okul danışmanları sorumlu olmakla beraber, eğer okuldaki tümü personelin katılımı ve işbirliği sağlamazsa beklenen verim alınamayacaktır.
- ❖ Gelişimsel rehberlik öğrencilerin kişisel gelişimleri ve bireysel potansiyelleri üzerinde odaklaşmıştır. Ancak bu durum öğrencilerin akademik başarılarının dikkate alınmadığı anlamına gelmez. Rehberlik programının gerçekleştirilen her bir amacının eğitimsel bir temeli vardır ve öğrencilerin daha etkili ve verimli öğrenmelerine doğrudan katkıda bulunur.
- ❖ Birçok rehberlik amacı öğretim programlarının ve rehberlik müfredatının çerçevesi içinde gerçekleştirilebilir. Ancak bunların dışında danışmanların bireysel olarak ilgilenmeleri gereken “problemlı” öğrencilerde söz konusudur. Her ne kadar psikolojik danışma hizmeti, psikoterapi değilse de okul psikolojik danışmanlarının kendi yetki ve sorumluluk sınırları içindeki vak’alara müdahale edebilecek bilgi ve becerilerle donanmış olması gerekir.

şeklinde özetlemiştir (Akt. Erkan, 2006: 7).

Program hazırlanırken kişisel – sosyal, eğitsel ve mesleki rehberlik alanları temel alınmıştır. Rehberliğe ilişkin bu alanlar yaygın biçimde kullanılmakla birlikte, program içerisinde hazırlanan yeterlik alanları ve kazanımların birden çok alana uygun olması nedeniyle sınıflamalar yeterlik alanlarına göre yapılmıştır.

#### **1.17.5. Rehberliğin Ortaya Çıkmasını Gerektiren Gelişmeler**

Okullarda rehberlik hizmetlerinin gerekliliği şöyle özetlenebilir:

Çağdaş eğitimin gereği gelişen ve değişen eğitim sistemi bireysel farklılıkların, kişisel gelişimin önemi artırmıştır. Eğitimde değişimi ve gelişimi yakalayabilmenin yolu bireylerin kendilerini tanımaları en önemlisi de ilgi ve ihtiyaçlarının farkına varmalarıdır. Türk eğitim sisteminde bireylerin (öğrencilerin) 8 yıllık eğitim sonrasında bir orta öğretim kurumuna geçiş yapmaktadır. Türkiye’de orta öğretim kurumlarının çeşitliliğinin çok fazla olması bireylerde seçim zorluğuna

sebeptir. Bireyler kendilerini tanıyıp ilgi ve ihtiyaclarına göre yön tain etmek isteseler de iş imkânları seçimlerini etkilemektedir bu noktada da bireyler seçim zorluğu yaşamaktadır. Rehberlik hizmetleri sorun odaklı bir yaklaşım olmaktan ziyade süreç odaklı ve süreklilik içeren bir hizmettir.

Rehberliğin ortaya çıkmasını gerektiren gelişmeler şöyle sıralanabilir:

- Meslek seçiminin zorlaşması.
- Bireysel farklılıkların eğitimde dikkate alınması zorunluluğu.
- İlerici eğitim anlayışının benimsenmesi.
- Demokratik toplumlarda bireye tanınan seçme özgürlüğü.
- Demokratik yaşamın karar verme gücüne sahip bireyler gerektirmesi.
- Eğitimde bireyin duygusal yönüne verilen önemin giderek artması.
- Psikometrideki gelişmeler.
- Akıl sağlığına verilen önemin artması.

#### **1.17.6. Rehberliğin İlkeleri**

Milli eğitim bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu millî eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğine göre rehberliğin ilkeleri 5. madde de yer almaktadır.

Madde 5- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesinde aşağıdaki ilkeler esas alınır:

- a) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, eğitim kurumlarının eğitim-öğretim etkinlikleri bütünlüğü içinde yer alır.
- b) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri tüm öğrencilere açık bir hizmettir.  
Her öğrenci eğitim sürecinde kendisine sunulan seçenekler arasında seçme özgürlüğüne sahiptir.
- c) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde insana saygı esastır.
- d) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin bireysel boyutunda gizlilik esastır.

- e) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri öğrenci, veli, uzman, öğretmen ve yönetici gibi ilgililerin iş birliği ile yürütülür.
- f) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde bireysel farklılıklara saygı esastır.
- g) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesinde hem bireye hem de topluma karşı sorumluluk söz konusudur.
- h) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesinde bilimsellik esastır.

Rehberlik ilkeleri yaşama geçirilemezse rehberlik hizmetleri başarıya ulaşamaz. Yönetici ve sınıf öğretmenlerinin bu ilkeleri yaşama geçirebilmek için “Nasıl bir eğitim ortamı bireyi bu hedeflere ulaştırır?” sorusuna cevap aramaları gerekmektedir.

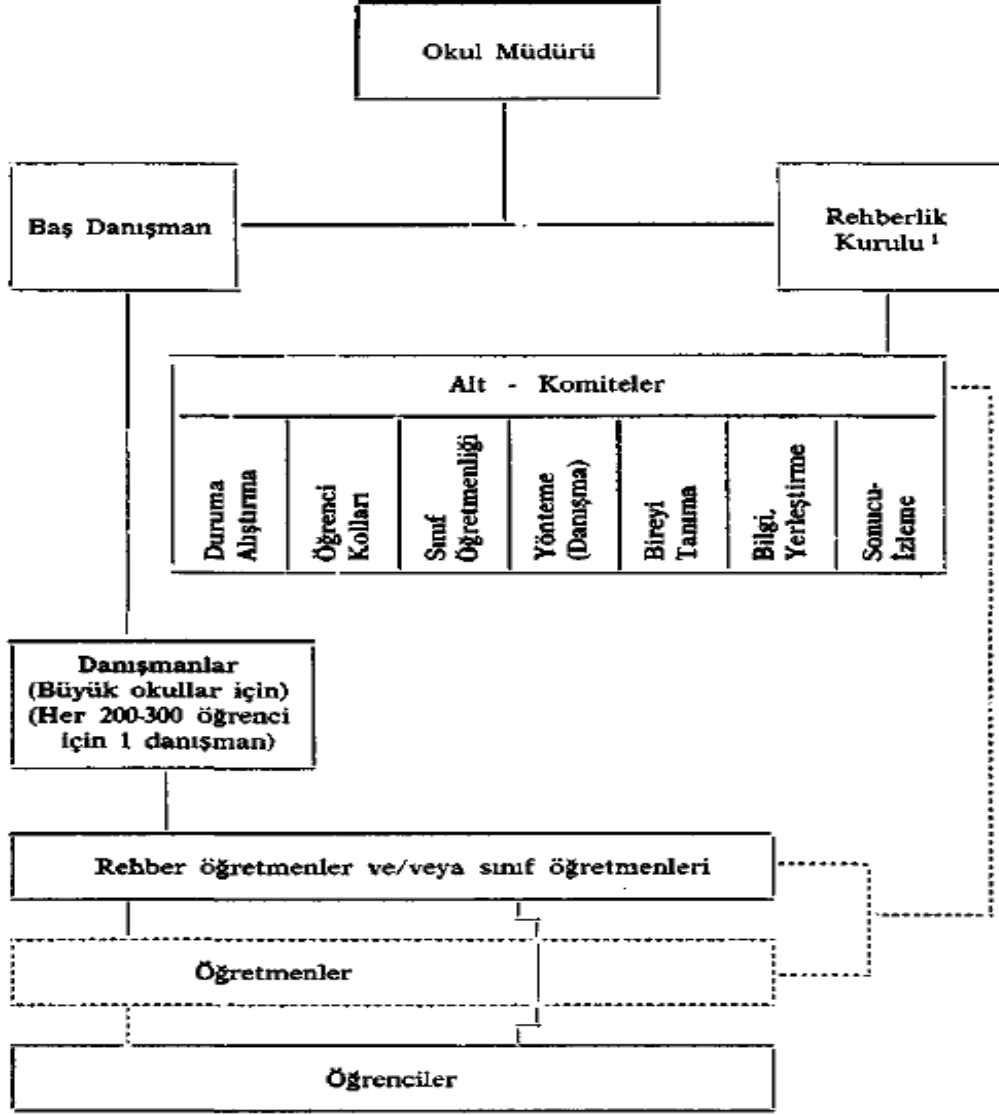
Hill ve Luckey’e (1969) göre ilköğretimde verilecek rehberlik hizmetleri çocuğun;

- ❖ kendini anlama,
- ❖ kendine karşı sorumlu olma,
- ❖ iş ve eğitim dünyasını anlama,
- ❖ problemlerini çözebilme,
- ❖ insan davranışlarını anlama (özellikle başkalarıyla olan ilişkilerde),
- ❖ hayatın, özellikle başkalarıyla olan ilişkilerle ilgili, beklentilerine ya da gereklerine uyum sağlamada,
- ❖ yüksek idealleri başarma ile ilgili değerler

gibi konularda olgunlaşmasını amaçlamaktadır (Akt., Erkan, 2006: 5,6).

### 1.17.7. Rehberlik Örgütü

Tan rehberlik örgütünü aşağıdaki şekilde şematize ederek özetlemiştir.



Şekil 4: Rehberlik Örgütü (Tan, 2000: 254)

Şemada görüldüğü gibi rehberlik örgütü, esas itibariyle okul müdürünün yönetimi altındadır. Fakat okul müdürü bu fonksiyonu, baş danışman ve rehberlik kuruluna terk eder. Baş danışman, rehberlik alanındaki özel bilgi ve ustalıkları dolayısıyla, bütün rehberlik örgütünün kordinatörü, lideridir. Programda planlanan işlerin gerektirdiği sayıda danışman ve/veya rehber öğretmen, baş danışmanın yardımcısıdır. Örneğin, her dershanenin bir rehber öğretmen verilebilir. Çoğu kez programın ilk uygulamaya konulduğu yıl, az sayıda ve basit işler ele alındığı gibi;



rehberlik programı, sınırlı sayıda öğrencileri kapsamına almalıdır. Örneğin yalnız birinci sınıflar ele alınır. Gelecek yıl program yeni birinci sınıflara da yayılarak genişletilir. Faaliyetlerin asıl yoğunlaştırılacağı alan, programın teşmil edildiği sınıflar olacak demektir. Rehberlik örgütünün şekli, daha ziyade, okulun içinde bulunduğu ihtiyaç ve şartlara göre olmak zorundadır( Tan, 2000: 259)

Myric'e (2003) göre rehberlikten sorumlu herkes kendine şu soruları sormalıdır:

- ❖ Ne yapmaya çalışıyorum?
- ❖ Nasıl başarabilirim?
- ❖ Bu görevi yerine getirebilmede etkili miyim?
- ❖ Aynı şeyi başarabilmek için daha iyi yollar var mıdır?
- ❖ Nasıl okul programının bir parçası olabilirim?

#### **1.17.8. İlköğretimde Rehberlik**

İlkokul danışması 1920'lerde William Burnham'ın “Büyük Öğretmenler ve Akıl Sağlığı” (Great Teachers And Mental Health) (1926) ve onu izleyen “Sağlıklı Kişilik” ( The Wholesome Personality) (1932) adlı kitapları ile başlamıştır. Dünyadaki ekonomik ve sosyal koşullar nedeniyle, ilkokul danışmanlığı 50 ve 60'lı yıllara kadar gerçekten ölü bir dönem yaşamıştır. Burham, bu konuda üç köklü yaklaşımın olduğunu belirtmiştir. Bunlar olgunlaşmayı kapsayan geniş ölçüde büyüme; öğrenme ve bütünleşme (integration)'dir. Bu yaklaşımlar birbirleri ile ilişkili olup, büyüme ve öğrenmenin bütünleşmenin farklı biçimleri olduğu söylenebilir ( Akt. Ültanır,1998 :265; Fatus, 1967: 25).

Rehberliğin genel amaçlarından biri de bireyin kendini tanımasını ve gizil güçlerini ortaya çıkarmasını sağlamak olduğuna göre, bu amaç temel eğitim dönemi içinde bir değişiklik göstermemektedir. 6-14 yaş grubu temel eğitim çağındaki öğrencilerin, eğitsel ve sosyal gelişmelerine destek olmak üzere rehberliğe gereksinimleri vardır. Temel eğitime rehberlik etkinliklerinin girmesinin çeşitli nedenleri arasında, çocuğun gelişim halinde bir varlık olması ve gelişim sorunlarının sadece orta ve yüksek öğrenim düzeyinde değil, temel eğitim düzeyinde de bulunması yer almaktadır. Sorunların asıl başlangıcına, nedenine ortaöğretimden önce inmek önleyicilik açısından önemlidir ve kişilik gelişim sürecinde

çözümlemesi daha kolaydır. Çocukların tüm yeteneklerini en üst düzeye çıkarmada, özel yetenekleri erken belirleyip ona göre önlem almada, eğitimde daha başarılı hale getirmede de rehberliğe gereksinim vardır.(Güngör,1997:63,64)

Temel eğitimde rehberliğin üzerinde durduğu, üç önemli konu vardır. Bunlar: (Cottingham, 1968)

- Çocuğun kendi benliğini olurlaması.
- Doyum sağlayıcı toplumsal ilişkiler kurması.
- Okul çevresinde başarı gereksinimini karşılamasıdır (Akt. Güngör,1997: 64).

Yeşilyaprak (2000), gelişimsel anlayışa dayanan bir ilköğretim rehberlik programının aşağıdaki felsefi temeller üzerine kurulması gerektiğini belirtmektedir.

- ❖ Çocuklar dahil tüm bireyler farklılıklarına bakılmaksızın değerli birer varlıktır.
- ❖ İlköğretimde rehberlik etkinliklerinin işlevi çocukların gelişimini desteklemek ve kolaylaştırmaktır.
- ❖ Okulda rehberlik uzmanı/okul danışmanı varsa, okuldaki tüm personel ile özellikle de sınıf öğretmenleri ile yönetici ve veliler ile iş birliği içinde çalışmalıdır.
- ❖ Gelişimsel rehberlik anlayışı, ilköğretim düzeyinde çocuğun potansiyel ve güçlerini ortaya çıkarmaya önem verir. Ancak uygulamalar içinde doğal olarak krize müdahale, problem çözme gibi hizmetlere de yer verilir.
- ❖ Rehberlik hizmetlerini yürütmede sınıf öğretmenleri anahtar konumundadır ancak, ilköğretim okullarına öğrenci sayıları da dikkate alınarak yeterli uzman personel atanmalıdır. Rehberlik uzmanları özellikle öğretmenlere müşavirlik hizmeti verme, psikolojik danışma yardımı yapma, ölçme araç ve gereçleri hazırlama, rehberlik etkinliklerini programlama ve çalışmalarını koordine etme... gibi konularda önemli görev ve sorumlulukları üstlenir.
- ❖ İlköğretimdeki gelişimsel rehberlik hizmetleri, okuldaki eğitim-öğretim hizmetlerinin tamamlayıcısı ve bütünün bir parçasıdır.

Rehberlik, önce meslek seçimine yardım eylemleri olarak başlamıştır. Mesleki rehberlikle birlikte, öğrencinin başarı durumları ile ilgilenilmiş, öğretimi bireyselleştirme çabaları, eğitsel rehberliği gündeme getirmiştir. Öğrencilerin güçlü ve zayıf yönleri incelenerek öğretim programları ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine uydurulmaya çalışılmıştır. Oryantasyon programlarına ve öğrencilere verimli ders çalışma alışkanlıklarının verilmesi etkinliklerine yer verilmiştir. Okullarda ruh sağlığının önemi arttıkça, uyum sorunlarına yer verilmiş, öğrencinin duygusal ve sosyal sorunları ile ilgilenme, kişisel rehberliği öne çıkarmıştır. Kişisel rehberlik, sadece uyumsuz ve davranış bozukluğu gösteren çocuklara yönelik olmuş, bu çocukların ruh sağlığı sorunları çözümlenmedikçe öğretim programlarından yararlanamayacakları düşünülmüştür. Uyumsuzluk ve davranış bozukluklarını ortadan kaldırmanın kolay olmadığına anlaşılması ve bu durumları yaratan nedenlerin ortadan kaldırılması gerektiği bilincinin oluşması önleyici önlemlerin alınmasını zorunlu kılmıştır. Son zamanlarda rehberlik, niteliklerine bakılmaksızın her türlü öğrenciye yardım sunmak gibi bir misyona dönüşmüştür. Toplumsal kalkınmada insan gücünün öneminin anlaşılmasıyla birlikte, gençlerin kendilerini daha iyi tanımalarına, kişilerarası ilişkilerini daha iyi düzenlemelerine, yeteneklerini keşfedip, geliştirmelerine ve böylece sağlam bir kişilik oluşturmalarına yardım önem kazanmıştır (Akt. Gökçakan,2008: 136; Altıntaş, 2003).

Myric (2002) gelişimsel (okul) rehberliğini tüm öğrencilere yönelik etkili ve verimli öğrenmeler olarak tanımlamıştır. Rehberlikçiler bunu sağlamak için bireylere büyük grup rehberliği, küçük grup rehberliği, akran rehberliği ve aile rehberliği öğretmen ve yönetici (konsültasyon) rehberliği türlerinden birisini uygulayabilir.

### 1.17. 9. Başlıca Rehberlik Yaklaşımları Nelerdir?

İşlevlerine bağlı olarak başlangıcından günümüze dek PDR hizmetlerinde farklı yaklaşımlar benimsenmiştir.

- **Kriz Yönelimi ( Problem Odaklı) Rehberlik :** Bir kriz ortaya çıktıktan sonra müdahale etmeye, probleme çözüm aramaya yönelik hizmetlerdir.
- **Önleyici Rehberlik :** Karşılaşılması olası problemleri önceden tahmin edip gerekli önlemleri almaya yönelik hizmetlerdir.
- **İyileştirici Rehberlik:** Olumsuz, istenmeyen durumları düzeltmeye, durumu iyileştirmeye yönelik hizmetlerdir.
- **Gelişimsel Rehberlik :** Bireye büyüme ve gelişme süreci içinde farklı gelişim alanlarındaki temel ihtiyaçlarını karşılaması ve bu alanlarda döneme özgü gelişim görevlerini yerine getirerek bütünsel gelişimi sağlamasını desteklemek için sunulan hizmetlerdir. (Myrick 1997)

Bu üç yaklaşımı (kriz yönelimli, iyileştirici-çare bulucu, önleyici) yetersiz bulan yeni bir yaklaşım bugün için rehberlikte çağdaş ve önemli bir anlayışı ortaya koymaktadır:

Gelişimsel Yaklaşım ABD’de 1960’lardan sonra rehberliği, gelişim sürecine yardım olarak gören yaklaşım, bireyi sürekli gelişim hâlindeki bir varlık olarak kabul eder. Buna göre, bireyin her gelişim basamağında karşılanması gereken ihtiyaçları ve başarması gereken gelişim görevleri vardır. Rehberlikte gelişimsel yaklaşım; rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin, akademik başarıyı artırma ya da meslek seçimi gibi sorunlar ile sınırlandırılmasına ve bunalım durumlarında düzeltici, çare bulucu yardımlar sağlamaya ağırlık vermesine bir tepki olarak gelişmiştir. Gelişimsel rehberlik, bireyin sürekli gelişim hâlinde olduğu, bir gelişim basamağını başarı ile geçirenlerin daha sonraki gelişim basamağının gelişim görevlerini de daha iyi başaracağı gerçeğine dayanmaktadır (<http://www.silgitsin.com/ilkogretimde-gelisimsel-rehberlik-yaklasimi-ilkogretimde-gelisimsel-rehberlik/>).

## 1.18. REHBERLİK TÜRLERİ

Rehberlik, genel olarak, hizmetin kişiye ya da gruba verilmesine, rehberliğin fonksiyonuna ve yapıldığı alana göre sınıflandırılabilir. Problem alanına göre rehberlik üç gruba ayrılır. Birey bir bütündür. Onun problemleri de bütünün içinden bir durumdur. Bu sebeple rehberlik ve psikolojik danışma oluşumu da bütündür. Sadece bilimsel inceleme kolaylığı açısından rehberlik, hizmetin yöneldiği problem alanına göre “Eğitsel Rehberlik”, “Mesleki Rehberlik” ve “Kişisel Rehberlik” olarak üçe ayrılmaktadır (Tan, 2000, s. 104).

İlköğretim II. Kademe öğrencileri gelişimsel açıdan ergenliğin ilk yıllarında bulunmaktadır. Gelişimin bu evresinde kim oldukları, neye ve hangi değerlere inandıkları ve yaşamda neyi başarmak istedikleri konusunda sorgulamalarda bulunmaya başlarlar. Çocukluk döneminin bağımlılığı azalırken, onun yerine kendine yönelik ilgide ve kişilerarası ilişkilere duyulan gereksinimde bir artış olmaktadır. Öğrencilerin hızlı bedensel ve cinsel gelişmeyi anlamaları ve uyum sağlamalarını kolaylaştıracak bilgilendirmeye dayalı çalışmalar ve grup rehberliği etkinlikleri, rehberlik hizmetlerinin öncelikli amaçları arasında yer almalıdır. İlköğretim II. Kademedeki öğrencilerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerince yardımcı olunacak kişisel/sosyal, eğitsel ve mesleki konulardaki gelişimsel gereksinimleri aşağıda sıralanmıştır (Uz, 2007).

- ❖ Değişimle başa çıkma
- ❖ Kişilerarası ilişkiler kurma
- ❖ Eğitsel ve mesleki seçenekleri araştırma
- ❖ Eğitsel ve mesleki kararlar alma
- ❖ Akran baskısıyla başa çıkma
- ❖ Akranları ve yetişkinlerce kabul görme
- ❖ Kendini daha iyi anlama
- ❖ Başarı ve başarısızlığa uyum sağlama
- ❖ Problem çözme ve karar alma becerilerini geliştirme
- ❖ Sosyal, duygusal ve bilişsel beceriler geliştirme

2.08.2006 tarih ve 329 sayılı Talim Terbiye Kurulu kararı ile 2006-2007 öğretim yılından itibaren uygulanmak üzere “İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı” kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Bu programın vizyonu; gelişen ve değişen dünyada kendini ve içinde bulunduğu durumu doğru algılayan, kendisi ve çevresiyle barışık, kişisel değerleri ile toplumsal beklentiler arasında bir denge kurabilen, yaşadığı toplumun sorumlu bir üyesi olan, karar verme, sorun çözme, kişilerarası ilişki ve iletişim becerilerine sahip, kapasite ve yeteneklerini en uygun biçimde geliştiren, potansiyelini tam olarak kullanan, başarıyı ve hayat boyu öğrenmeyi amaç edinmiş, araştıran, sorgulayan, üretken ve mutlu, kendini gerçekleştiren bireyler yetiştirilmesine katkı sağlamaktır.

Program hazırlanırken kişisel-sosyal, eğitsel ve mesleki rehberlik alanları esas alınmıştır. Programda yer alan ve esas alınan alanlarla ilgili 7 yeterlik alanı belirlenmiştir.

Bunlar;

1. Okula ve çevreye uyum
2. Eğitsel başarı
3. Kendini kabul
4. Kişilerarası ilişkiler
5. Aile ve toplum
6. Güvenli ve sağlıklı hayat
7. Eğitsel ve mesleki gelişim

Okullarda rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde iki temel görüş / yaklaşım ileri sürülmektedir( Dinkmayer,1973).

Birincisi, bu hizmetlerin öğrencilerle bireysel ve yüz yüze ilişki yoluyla sunulması amacıyla yetiştirilmiş rehberlik uzmanlarının kullanımı vurgulayan ‘ **Uzman merkezli rehberlik programı** ’ yoluyla bu hizmetlerin gerçekleştirilebileceğini savunan görüştür.

İkincisi, rehberlik uzmanının öğretmenlere ‘ müşavirlik ’ hizmeti yapmak üzere kullanılmasını benimseyen ‘ **Öğretmen merkezli rehberlik programı** ’

yoluyla bu hizmetlerin yürütülmesini savunan görüştür. Gerçekte bu iki görüşten hangisi benimsenirse benimsensin, öğretmen öğrenci etkileşimi, rehberlik programının merkezini oluşturur. Eğitim sürecinde, öğrencinin gelişimi ve uyumu açısından öğretmenin etkili ve çok önemli rolü vardır. Bu yüzden de rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmen anahtar konumdadır (Yeşilyaprak,2008)

### **1.18.1. Eğitsel Rehberlik**

Eğitsel sorunlarla ilgili olarak eğitim sisteminde bireye veya bireylere görülen yardım etkinliklerine Eğitsel Rehberlik ve Psikolojik Danışma denmektedir (Özoğlu, 1997: 94).

Eğitsel Rehberlik; öğrencilere okul seçme, okula ve okulun bulunduğu çevreye uyum sağlama, alan ve ders konularında sağlıklı tercihler yapma, verimli çalışma alışkanlıkları kazandırma, öğrenme güçlüklerinden kurtularak okulda başarılı olma, yeteneklerini geliştirme ve zamanı iyi kullanma gibi konularda yapılan yardımları içerir (Ilgar, 2002: 40).

Kuzgun (1992)'a göre eğitsel rehberlik, "Bireyin yetenek ve ilgilerine uygun bir eğitim dalını seçmesinde ve bu yolda başarılı olmasında kendisine yapılan yardımlar"dır.

Tan (1992)'a göre "Bireyin kendi yetenek, ilgi, ihtiyaç, kişilik yapısı ve mevcut imkan ve şartlara uygun bir öğrenim dalı seçip bu dalda başarı ile ilerlemesini sağlamak için yapılan psikolojik hizmetlere, eğitsel rehberlik ve danışma" denir.

Milli eğitim bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu Millî Eğitim Bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğinde eğitsel rehberlik madde 7 de yer almaktadır.

Madde 7- Her öğrenciye, kendine özgü yetenek, ilgi, meslekî değer, başarı ve motivasyonu oranında eğitim-öğretim uygulamalarıyla uyum sağlaması, özelliklerine ve gelişimine uygun programlara yönelmesi için gerekli hizmetler verilir.

Bu hizmetler;

- a) Öğrencileri okula, okuldaki alanlara, çeşitli etkinliklere, yeni durumlara alıştırma ve yönlendirme,

- b) Öğrencilerin etkili öğrenme ve çalışma becerileri geliştirmelerine yardım etme,
- c) Öğrencilerin motivasyonlarını destekleme ve artırma,
- d) Özelliklerine uygun üst öğrenim kurumlarına yönlendirme olarak ele alınır (Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, Ankara Nisan 2001).

Eğitsel rehberlik; Bireyin öğrenmesini kolaylaştırmak, eğitsel başarısını artırmak, yetenek ve ilgilerine uygun bir eğitim dalı seçmesine katkı sağlamak, eğitim yaşamıyla ilgili karşılaştığı sorunlarının çözümüne yardımcı olmak, birey için uygun ve etkin bir öğrenme ortamı oluşturmak amacıyla yürütülen PDR hizmetleridir. (Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, Nisan 2001)

Eğitsel rehberliğin amaçları ise:

- Kendi ilgi ve yeteneklerine uygun olan dersleri seçmek
- Çalışma alışkanlıkları ve becerilerini öğrenerek bunlardan yararlanmak
- Öğrenmenin kendi yaşamındaki değerini ve önemini kavramak

olarak özetlenebilir (Can,2007: 123).

### **1.18.2. Meslekî Rehberlik**

Bireyin yaşamı boyunca verdiği en önemli kararlardan birisi meslek seçimidir. Bu nedenle meslek seçiminin sağlıklı şekilde yapılabilmesi büyük önem taşımaktadır. Günümüzde sanayileşmiş ülkelerde olduğu kadar, gelişme yolundaki ülkelerde de, meslek ve iş dünyası o kadar çeşitlenmiş ve karmaşık hale gelmiştir ki artık aileler meslekler konusunda çocuklarına yardım etmekte güçlük çekmektedirler. Bu durum, mesleki rehberlik ve danışma hizmetlerine olan ihtiyacı arttırmıştır (Özgüven, 2000: 145).

Meslek gelişimi hayat boyu süren fiziksel, zihinsel ve duygusal gelişimi de içine alan bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Akt. Çoban, 2005: 40; Seligman,1980). Mesleki rehberlik çalışmalarının genel amacı, öğrencinin ilgi, yetenek, değer, tutum, beklenti ve kişilik özelliklerine göre meslek seçmelerine



yardımcı olmaktadır. Bu amaçla yapılan mesleki rehberlik çalışmalarında öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin ve mesleki olgunlukla ilişkili olduğu düşünülen çeşitli değişkenlerin göz önünde bulundurularak programlar hazırlanması ve uygulanması, meslek seçiminin daha etkili yapılmasına yardımcı olmaktadır (Çoban, 2005: 40)

Milli Eğitim Bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri yönetmeliğine göre mesleki rehberlik;

Madde 8- Eğitim sürecinde her öğrenciye; meslekî tercih yapması, kendine uygun mesleğe yönelmesi, iş yaşamına ve mesleğe hazırlanması için gerekli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri verilir.

Bu hizmetlerde aşağıdaki hususlar temel alınır:

- a) Hizmetler bir süreç olarak ele alınır, okul öncesi eğitim ve ilköğretimin başlaması ile birlikte bu hizmetler verilir.
- b) Hizmetlerde öğrencinin içinde bulunduğu gelişim dönemi ve bireysel özellikleri dikkate alınır.
- c) Öğrenciye ve velisine; öğrencinin özellikleri, iş dünyası, meslekler ve bunları edinme yollarına ilişkin güncel bilgiler sistemli olarak aktarılır.
- d) Öğrenci, bir meslek alanı veya mesleği seçme baskısı altında bırakılmaz.

Mesleki rehberlik; Bireyin çeşitli meslekleri tanıması, kendi özelliklerine uygun meslekleri seçmesi, seçtiği mesleğe hazırlanması ve mesleki yönden gelişmesi amacıyla yürütülen PDR hizmetleridir ( Kuzgun, 1988; Kepçeoğlu, 1994; Yeşilyaprak, 2003).

Tan'a göre ise mesleki rehberlik, bir bireyin kendi nitelik ve şartlarını kavrayarak onlara en uygun mesleği seçmesi, bu meslek için hazırlanması ve bu mesleğe girerek orada başarı ile ilerlemesi oluşumuna yardım faaliyetleridir (Tan, 2000, s.122).

Gybers & Henderson'a göre sınıf rehber öğretmenlerinin bireysel rehberlik kapsamında yaptıkları çalışmalar çoğunlukla mesleki rehberlikte yoğunlaşmaktadır (Akt. Myrick, R. 2003; Gybers & Henderson, 2001)

Öğrencilerin mesleki gelişimleri ile ilgili planlar oluşturabilmelerinde de şu tür amaçların gerçekleştirilmesi üzerinde durulmalıdır:

- Kendisi için uygun olabilecek mesleki fırsatları araştırabilmek
- Mesleki eğitim olanaklarını araştırmak
- İş ve meslekler hakkında olumlu tutumlar geliştirmek (Can,2007: 123).

Mesleki rehberlik çalışmalarının genel amacı, öğrencinin ilgi, yetenek, değer, tutum, beklenti ve kişilik özelliklerine göre meslek seçmelerine yardımcı olmaktır. Bu amaçla yapılan mesleki rehberlik çalışmalarında öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin ve mesleki olgunlukla ilişkili olduğu düşünülen çeşitli değişkenlerin göz önünde bulundurularak programlar hazırlanması ve uygulanması, meslek seçiminin daha etkili yapılmasına yardımcı olmaktadır (Çoban, 2005: 41). King (1989) yaptığı çalışmada çevresel faktörlerin, aile ilişkilerinin ve kişilik özellikleri ile ilgili değişkenlerin mesleki olgunluk ile bağlantılı olduğunu vurgulamakta ve kişilik özelliklerine zekâ, denetim odağı (locus of control) ve benlik algısını örnek olarak göstermektedir(Akt, Çoban, 2005: 41).

Mesleki rehberliğin aşamaları şöyle sıralanmaktadır:

- **Uyanış ve Farkında Olma:** Bu dönem çocukta meslek bilincinin oluşmaya başladığı dönemdir. Okul öncesi dönemden başlayarak ilkökul dönemini kapsar. ( 5 – 12 yaş arası )
- **Meslekleri Keşfetme ve Araştırma:** Bu dönem 12–15 yaşlarını kapsar. Çocuk bu dönemde kişilerin ve mesleklerin ortak yönleri ve farklı nitelikleri üzerinde daha çok bilgi sahibi olma, yeni yönleri keşfetmeye ve anlamaya başlar.
- **Karar Verme:** Gencin lise yıllarını, 15–18 yaşları kapsayan bu dönemde birey artık kendisi ve meslekler hakkında oluşturduğu algılara dayanarak daha açık ve temel bir plan yapmaya başlar ve genç mesleki kararını oluşturur.
- **Hazırlık:** 18–23 yaşları arasında birey, seçtiği alan, okul veya yaptığı etkinliklerle mesleğe hazırlanmaya başlar.

- **İşe Yerleştirme:** Bireyin iş dünyasında yerini alarak çalışmaya başladığı dönemdir. Bir yandan da mesleki gelişimi sürdürür ( Yeşilyaprak, 2008: 194-195).

İlköğretimde mesleki rehberliğin ilk iki adımı gerçekleşmektedir. Okul öncesi yaşlarından başlayarak ilköğretimin birinci dönemini kapsayan 5-12 yaşları arasında çocuğun temel ihtiyaçları açısından mesleki gelişiminin sağlıklı sürebilmesi için başarması beklenen gelişim görevleri şunlardır:

- ❖ İş yaşam ve çalışmaya ilişkin olumlu tutumlar geliştirme
- ❖ Kişisel nitelikleri ile meslekler-işler arasındaki ilişkileri anlamaya başlama
- ❖ Meslekleri keşfetme ve tanıma
- ❖ Boş zamanlarını değerlendirme alışkanlıkları geliştirme
- ❖ Birlikte iş yapma-işbirliği ve paylaşmayı öğrenme
- ❖ Toplum yaşamında çalışmanın önem ve gereğinin farkına varma
- ❖ Karar verme, amaç belirleme, plan yapma stratejileri geliştirme

Çocuğun 5-12 yaş arası gelişim dönemleri içinde mesleki gelişim ihtiyaçları karşılanırken temel bazı ilkeler anaokulu öğretmenlerince sürekli göz önünde tutulmalıdır. Bu temel ilke anlayışlar:

- ❖ Mesleki gelişim bir süreçtir. Okul öncesi dönemden başlar, değişik evrelerle yetişkinlik dönemine dek sürer.
- ❖ Her dönemde başarılması gereken mesleki gelişim görevleri vardır.
- ❖ Her birey tek ve benzersizdir.
- ❖ Gençlik döneminde ya da yetişkinlikte verilecek mesleki kararın sağlıklı ve uygun olması, 0-6 yaş döneminde çocuğun temel fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanarak sağlıklı bir kişiliğin temellerinin atılması ile doğrudan ilişkilidir.
- ❖ Anaokulu öğretmenleri ve anne-babalar gerek sahip oldukları mesleklere ilişkin olarak, gerekse diğer meslekler açısından olumlu mesleki tutum ve doğru rol modelleri sunmalıdır.

- ❖ Çocuğa, kendini anlama ve keşfetmenin temelini oluşturmak üzere bireysel farklılıklarını görmesi, güçlü ve sınırlı yönlerini anlamasına fırsat verecek yaşantılar sağlanmalıdır.
- ❖ Okul öncesi dönemde çocuğa “karar verme” stratejileri öğreilmeye başlanmalıdır.
- ❖ Çocuğun bu dönemde, bütün mesleklerin gerekli ve önemli olduğu görüşünü kazanması çok önemlidir.
- ❖ “Her insanın iyi yapabileceği işler/meslekler vardır” görüşünün kazandırılması gerekir.
- ❖ Her işi öğrenerek, çaba harcayarak daha iyi duruma geliriz.
- ❖ Meslekleri geleneksel olarak kadın ve erkek meslekleri diye gruplayıp, cinsiyete ilişkin ön yargılar oluşturmaktan kaçınılmalıdır.

Bütün bu ilkeler okul öncesi dönem için olduğu kadar temel eğitim dönemi içinde geçerlidir. Okulöncesi ve temel eğitimin ilk döneminde çok önemli yer tutan oyun, mesleki gelişimde de araç olarak kullanılmalıdır.

([http://mesbil.meb.gov.tr/mesleki\\_rehberlik/ogretmenler/Ilkogretimde\\_Meslek%20Gelisimi.pdf](http://mesbil.meb.gov.tr/mesleki_rehberlik/ogretmenler/Ilkogretimde_Meslek%20Gelisimi.pdf))

- ❖ Mesleki rehberlikte, benimsenmesi gereken temel anlayışları/ilkelere şöyle özetleyebiliriz:
- ❖ Mesleki Gelişim yaşam boyu devam eden bir süreçtir.
- ❖ Bu sürecin her döneminde başarılması gereken “Mesleki Gelişim Görevleri” vardır.
- ❖ Mesleki gelişim sürecinin sağlıklı yaşanması için, öğrencilerin tümünün, her gelişim döneminde, değişik derecelerde mesleki rehberlik hizmetlerine gereksinimi vardır.
- ❖ Mesleki rehberlik programı, her kademedeki eğitim programlarının içine kaynaştırılarak yürütülmelidir.
- ❖ Temel eğitim ve ortaöğretimdeki öğretmenlere, mesleki rehberlik alanında gerekli bilgi ve beceri donanımı kazandırılmalıdır. Ancak bu hizmetler, okul

psikolojik danışmanın sorumluluğunda ve yönlendirmesinde yürütülmelidir.

- ❖ Okul psikolojik danışmanları, yönetici ve öğretmenlere bu anlayışı kazandırmak ve gerekli etkinlikleri yürütmede yardımcı olmak için müşavirlik hizmetlerine ağırlık vermelidir(Yeşilyaprak)

([www.binnuryesilyaprak.com/index.php?...mesleki-rehberlik-hizmetlerinde-gelisimsel-yaklasim](http://www.binnuryesilyaprak.com/index.php?...mesleki-rehberlik-hizmetlerinde-gelisimsel-yaklasim))

### **1.18.3. Kişisel ve Sosyal Rehberlik**

Kişilik: Toplumbilim Terimleri Sözlüğünde “Bireyin toplumsal yaşamı içinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların tümü”, Ruhbilim terimleri Sözlüğünde de “Kişinin işler durumdaki ruhsal, bedensel ve fizyolojik özelliklerinin kendine özgü olan az çok durağan bütünlüğü” olarak tanımlanmaktadır (Ünal, 2006: 10). Bireyin kişiliği kişisel ve sosyal rehberliğin temelini oluşturmaktadır.

Kişilik (ya da karakter), bir insanın kendine özgü olan genel psikolojik özellikleri, onun yaşam biçimini oluşturan ve huy haline getirmiş olduğu, bilinçli ya da bilinç dışı bütün düşünce ve davranış kalıplarıdır. Bir insandan söz ederken, örneğin “filanca çok insan canlısıdır” ya da “yalancıdır, korkaktır” gibi tanımlayıcı sözler kullanırız. Bu sözler o insanın kişilik özelliklerini (hatlarını, “traits”) tanımlamaktadır. Olumlu ya da olumsuz olsun bir insanın kişilik özellikleri onun benliğinin bir parçası sayılır. Bu özellikler oldukça küçük yaşlardan itibaren kendilerini göstermeye başlar ve yaşam boyu ya hiç değişmeden ya da pek az değişerek varlıklarını sürdürürler. “Can çıkar, huy çıkmaz” sözünde çok önemli bir gerçek payı vardır (Akt. Ünal, 2006: 10;Güleç ve Köroğlu, 1998).

Nitelik itibariyle ne eğitsel ne de meslek planlarıyla ilgili olmayan problemler vardır. Bu problemler, kişinin duygu ve düşüncelerinden, sosyal ilişkilerinden, davranışlarından doğan problemlerdir. Bireylerin kendileriyle ilgili kişisel problemleri için yapılan yardımlara kişisel rehberlik ve psikoloji danışma denir. Her problemin kuşkusuz kişisel yanları vardır. Ancak, genellikle,

- ❖ Sağlıkla ilgili problemler,
- ❖ Başkalarıyla ilişki kurmaya ait problemler,

- ❖ Cinsiyet, kız-erkek ilişkileri, aşk ve evlenme ile ilgili problemler,
- ❖ Aile ve aile içi ilişkilerle ilgili problemler,
- ❖ Kendine güven, korku ve kaygı gibi iç yaşamla ilgili problemler,
- ❖ Değer yargılarıyla ilgili problemler ve
- ❖ Ben'lik tasarımı ile ilgili problemler kişisel problemler arasında sayılabilir.

Okulda kişisel problemlerle ilgili rehberliğin temel amacı, bireyin kendini psiko-sosyal bir varlık olarak anlamsız ve kabul etmesine, fiziksel ve sosyal çevresini gerçek boyutlarıyla idrak ederek kendi yetenek ve imkanlarını en iyi şekilde kullanabilmesine yardım etmektir (Akt;Yumrutaş ,2006: 5; Tan, 2000: 139; Kepçeoğlu, 1999: 75).

Milli eğitim bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu millî eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğine göre bireysel rehberlik;

Madde 9- Öğrencinin bireysel ve sosyal gelişimini desteklemek, duygusal sorunlarında yardımcı olmak üzere gerekli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri verilir.

Bu hizmetlerde aşağıdaki hususlar temel alınır :

- a) Öğrencilerin davranış, duygu, düşünce ve tutumlarına karşı duyarlık gösterilerek gizlilik ilkesine özellikle dikkat edilir.
- b) Bireysel rehberlik etkinliklerinde öğrencilerin kendilerine ilişkin farkındalık düzeyini yükseltmelerine yardım edilir.
- c) Öğrenci herhangi bir sorun ifade ettiğinde, bu alanda psikolojik danışmanın vereceği hizmet, öğrencinin sorununu onun adına çözmesi anlamına gelmez.
- d) Öğrenci, sorununu çözme sorumluluğunu üstlenmek durumundadır. Psikolojik danışman, öğrenciyi sorununu çözme çabasında, alanın bilimsel yöntemlerine göre destekler.
- e) Psikolojik danışma uygulamalarında, uygulamacının psikolojik danışma formasyonuna sahip olması esastır.

- f) Bireysel rehberlik; öğrencilerin sorunlarına yardımın yanı sıra, onların kişilik ve sosyal gelişimlerine ve olgunlaşmalarına destek olmayı ve bu amaca yönelik düzenlenmiş bireysel ve grup etkinliklerini de içerir.

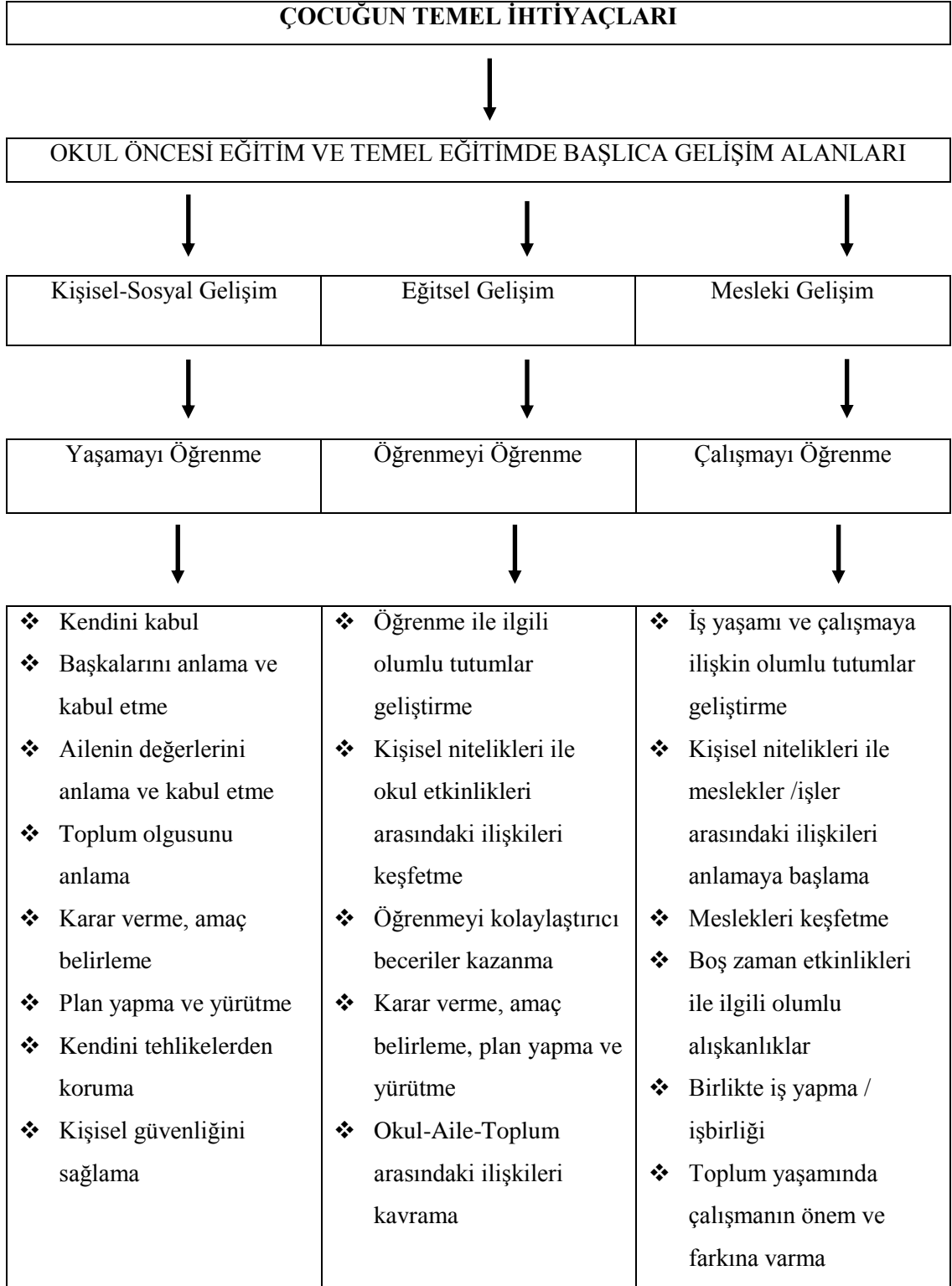
Kişisel-sosyal rehberlik; Bireyin “kişisel-sosyal” gelişim ihtiyaçlarını karşılamak ve böylece onun kişisel gelişim ve uyumuna yardımcı olmak amacıyla yürütülen PDR hizmetleridir.

Kişisel rehberlik hizmetleri, gelişimsel rehberlik yaklaşımı ve hümanist eğitim anlayışı açısından ele alınmış, öğretmenin olumlu ve etkin bir sınıf ortamı oluşturmadaki rolleri ve sorumlulukları vurgulanmıştır (Yeşilyaprak, 2003: 68). Yukarıda rehberlik hizmetlerini bireyin problemlerine çözüm olarak ele alan geleneksel anlayışa göre yapıldığı problem alanına göre rehberliğin türleri incelenmiştir. Bu görüşler rehberliği belli alanlarda bireyin karşılaştığı problemlere çözüm bulmalarına yardım eden “çaresel ve düzeltici” bir hizmet olarak kabul ederler. Rehberlik yeni gelişmeye başladığı zamanlarda bu görüş benimsenmişse de ABD’de 1960’lardan sonra rehberliği, gelişim sürecine yardım olarak gören yaklaşım, bireyi sürekli gelişim halindeki bir varlık olarak kabul eder. Buna göre, bireyin her gelişim basamağında karşılanması gereken ihtiyaçları ve başarması gereken gelişim görevleri vardır. Bireyin gelişimi sürekli ve bir bütündür. Ancak uzmanlar, inceleme kolaylığı açısından, genel nitelikleri esas alarak bu gelişimi “eğitsel”, “mesleki”, “kişisel” gelişim alanlarına yönelik rehberlik hizmetleri olarak sınıflandırmaktadır (Yeşilyaprak, 2003: 69).

Yani gelişimsel rehberlik anlayışı; öğrencinin büyüme ve gelişme süreci içinde;

- kişisel-sosyal
- eğitsel
- mesleki gelişim

alanlarında temel ihtiyaçlarını karşılama ve bu alanlarda döneme özgü gelişim görevlerini yerine getirmede gerekli yeterlikleri kazandırmayı amaçlar (Akt.;Yumrutaş,2006: 7; Thompson,1992). Aşağıdaki şemada bunu inceleyebiliriz.



**Tablo 2** : Çocuğun Temel İhtiyaçları (Akt.;Yumrutaş,2006: 7, Yeşilyaprak,2008: 70; Thompson,1992).



#### **1.18.4. Bireyi Tanıma**

Milli eğitim bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu millî eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğine göre bireyi tanıma kavramı:

Madde 10- Eğitsel, meslekî ve bireysel rehberlik hizmetlerinin sistemli, sağlıklı ve öğrencinin özellik ve gereksinimlerine uygun şekilde verilebilmesi için bireyi tanıma çalışmaları yürütülür.

Bu çalışmalarda aşağıdaki konulara dikkat edilir :

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

#### **1.18.5. Grup Rehberliği Etkinlikleri**

Myrick (2003) “Benim işim çocukların yeterli ve etkili öğrenmelerine yardım etmek istiyorum. Onlara okul dışında da yardımcı olmak istiyorum. Bunu yapmak içinde bireysel ve küçük grup rehberlikleri organize ettim. Öğrencilerin birbirinden öğrenebileceklerini gösterdim. Bunu yaparken de öğretmenlerle, velilerle ve yöneticilerle çalıştım. Üstelik bu çalışmaların devamlılığını sağlamak için okul rehberlik programını koordine ettim” (Akt. Myrick,2003; Myrick,2003) diyerek grup rehberliğinin gerekliliği ve önemi üzerinde durmuştur.

Braswell ve Bloomguis 1991 'de birçok öğrenci için bireysel rehberlikten ziyade grup rehberliğini önermiştir. Grup rehberlik çalışmaları akademik davranış ve eğitsel duyguları ön plana çıkarır, rehberlikçilerin olaylara ve sosyal problemlere müdahale etmelerini kolaylaştırır ayrıca eğitim ortamında düşük performans gösteren ve öğrenme güçlüğü çeken öğrencilere akran rehberliği yardımcı olur.

Ellis& MacLaren (1998) REBT (rational emotive behavior therapy/rasyonel,duygusal davranış teorisi). Bu öğrencilerin öğrenme becerilerinin ve sınıf içi performanslarının grup rehberliğiyle gelişimini amaçlayan bir teoridir. REBT becerilerin uygulanışında ve öğrencilerin kendilerinin farkında oluşlarında rasyonel bir artış sunar. REBT davranışsal değişikliklerin, içsel denetimin, fikir değişikliklerinin, inançların, duyguların ve beklentilerin üzerinde durmaktadır.

Milli eğitim bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu millî eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğine göre grup rehberliği etkinlikleri:

Madde 11- Eğitsel ve meslekî rehberlik ile öğrencilerin bireysel ve sosyal gelişimlerine yönelik olarak grupla rehberlik etkinlikleri düzenlenir. Bu etkinlikler; öğrencilerin gelişimsel gereksinimlerini de karşılayacak şekilde bilimsel standartlara uygun olarak programlanır, uygulanır, değerlendirilir ve geliştirilir.

Grup rehberlik etkinliklerinden, bilgi verme gibi, uygulanması özel uzmanlık gerektirmeyenler, rehberlik saatlerinde sınıf rehber öğretmenlerince uygulanabilir. Söz konusu etkinliklerden uygulanması, alanında teknik beceri ve uzmanlık gerektirenler ise psikolojik danışmanlar tarafından uygulanır.

### **1.19. Psikolojik Danışmanın Görevleri ve Rehberlik Servisinden Beklentiler**

Sink (1999) Kapsamlı (etkili) rehberlik programları profesyonel literatürde uzun bir süredir tanımlanmaktadır (Akt. Myrick 2003: 174 ). Bu programların odağını rehberlikçilerin çalışmaları oluşturmaktadır. Her okulun kendi rehberlik programı vardır. Bazı programlar diğerlerinden daha kapsamlı ve daha iyi organize edilmiştir. Ama nasıl olursa olsun nasıl hazırlanırsa hazırlansın önemli olan hepsinin en iyi şekilde değerlendirilmesidir. Çünkü bu programlar okul programlarının en etkili parçalarından birisidir (ASCA).

Rehberlik programları hazırlanırken okulun bulunduğu bölgeye, seviyesine ve yaşam şartlarına bakılmaksızın sorulması gereken üç önemli soru vardır.

- Yazılı bir program var mıdır? Eğer varsa programın öğrenci başarısına yönelik hedef ve standartları nelerdir?
- Rehberlik çalışmaları doğru hedefi saptayıp, öğrenci ihtiyaçlarını karşılayabiliyor mu?
- Son olarak program çalışmalarının ortaya koyduğu pozitif farklılıklar ve kanıtlar nelerdir (Myrick, 2003: 175).

Milli eğitim bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu millî eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğine göre psikolojik danışmanın görevleri:

**Madde 36-** Merkezde görevli psikolojik danışman aşağıdaki görevleri yapar:

- a) Öğrencilerin veya bireylerin kendilerini ilgileri, yetenekleri, meslekî değerleri gibi yönleriyle tanımalarına, meslekler hakkında bilgi edinmelerine, kendi özelliklerine hangi mesleklerin uygun olduğunu fark etmelerine, çevreleri ile olumlu ilişkiler ve daha verimli çalışma alışkanlıkları geliştirebilmelerine, eğitimle ilgili sorunlarını ve güçlüklerini giderebilmelerine yönelik psikolojik yardım hizmetlerini verir. Bu öğrenciler veya bireyler için gerekli resmî işlemleri yapar.
- b) Çalışma alanında yer alan eğitim-öğretim kurumlarının özellik, kademe, türlerine göre ayrı olmak üzere çerçeve programı ve etkinlik programlarının hazırlanmasına ilişkin çalışmaları organize eder ve bu çalışmalara katılır. Bu çalışmanın ön hazırlığı olarak kurumdaki önceki uygulama sonuçları, kurumun özellikleri ve çeşitli boyutları incelenir.
- c) Psikolojik ölçme araçlarını standartlarına uygun olarak uygular, değerlendirir, sonucunda gerekli rehberlik hizmetini verir.
- d) Rehberlik ve psikolojik danışma servislerine yönelik olarak yöneltme kapsamındaki çalışmaları organize eder, düzenlenmiş çalışmalara katılır ve bu çalışmalar doğrultusunda çeşitli yayınlar hazırlar.

- e) Rehberlik ve psikolojik danışma servislerinin ihtiyaç ve sorunlarını belirlemeye yönelik çalışmaları yürütür.
- f) Eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servislerinden gelen çalışma rapor ve programlarını inceler, değerlendirir ve değerlendirme sonuçlarını genel bir rapor haline getirir. Bu rapora bölümündeki elemanların görüş ve önerilerini de ekleyerek Bölüm Başkanına iletir.
- g) Hizmetlerle ilgili çeşitli araştırma-geliştirme çalışmalarına katılır.
- h) Eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servislerinde görev yapan psikolojik danışmanlara, verilecek hizmetlere ilişkin rehberlikte bulunur.
- i) Psikolojik danışmanı bulunmayan okullar öncelikli olmak üzere okulların ve öğrencilerin gereksinimleri doğrultusunda yöneticilere, öğretmenlere, gerekli durumlarda ailelere yönelik toplantı, panel ve konferans gibi etkinlikler düzenler, gerekli hizmet içi eğitim etkinliklerini önerir.
- j) Alanla ve bölümün hizmetleriyle ilgili bilimsel gelişmeleri izler, uygulamalarında bu gelişmelerden yararlanır.
- k) Merkezde diğer meslek elemanlarıyla ekip çalışması yapar ve görevlerine ilişkin kayıtları usulüne uygun şekilde tutar.
- l) Merkez müdürünün vereceği hizmetle ilgili diğer görevleri yapar ( Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, Nisan 2001).

Millî eğitim bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu millî eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğine göre okul rehber öğretmeninden beklentiler:

Programın başarıyla uygulanabilmesi için okul rehber öğretmenlerinin programın içeriğini anlayarak sınıf rehber öğretmenlerine gerekli desteği sağlaması ve programın uygulanmasına ilişkin geri bildirimleri değerlendirerek önlemler alması gerekmektedir.

Bu amaçla rehber öğretmenler;

- a) Programın yürütülmesi sürecinde sınıf rehber öğretmenlerine müşavirlik etmesi, gerekli kaynak, materyal ve ölçme araçlarını sağlaması,
- b) Program içerisinde okul rehber öğretmenlerinin işlemesi gerektiği belirtilen kazanımlara yönelik etkinlikleri bizzat gerçekleştirmesi,
- c) Gerektiğinde sınıf rehber öğretmenleri ile program değerlendirmesini yaparak eksiklikleri belirlemesi ve gerekli görülen önlemleri sınıf rehber öğretmeni ve okul müdürünün iş birliği ile alması,
- d) Velileri program konusunda bilgilendirmesi ve programla eş güdümlü olarak veli eğitimine yönelik programlar hazırlaması,
- e) Programda okulun koşul ve ihtiyaçlarına göre gerekli düzenlemeleri yapması,
- f) Okul PDR programını hazırlaması ve program geliştirmeye ilişkin diğer işleri, okuldaki diğer paydaşların da katkıları ile yerine getirmesi beklenir. (Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, Nisan, 2001)

### **1.20. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servislerinin Kuruluşu**

**Madde 43-** Resmî ve özel eğitim-öğretim kurumlarında rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini yürütmek üzere, rehberlik ve psikolojik danışma servisi kurulur. Bu servise öğrenci sayısına göre yeterli eleman atanır. Hizmetin özellikleri açısından uygun fizikî ortam ve gerekli donatım sağlanır.

**Madde 44-** Rehberlik ve psikolojik danışma servisi rehberlik ve araştırma merkeziyle koordineli çalışır.

Psikolojik danışmanı bulunmayan eğitim-öğretim kurumları sınıf rehber öğretmenliğine ilişkin rehberlik hizmetleri kapsamında, yürütme kurulu aracılığıyla rehberlik ve araştırma merkezleriyle iş birliği içinde çalışır.

## **1.21. Okul Müdürünün Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevleri**

Milli eğitim bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu millî eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğine göre okul müdürünün rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin görevleri:

**Madde 47-** Okul müdürü aşağıdaki görevleri yapar:

- a) Okulda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin sağlıklı şekilde yürütülebilmesi için, hizmetin gerektirdiği fiziksel şartları ve uygun çalışma ortamını hazırlar, kullanılacak araç ve gereci sağlar.
- b) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yürütme komisyonunu kurar, bu komisyona başkanlık eder.
- c) Okulun rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili yıllık program ve yürütme plânının hazırlanmasını sağlar ve uygulanmasını izler.
- d) Okulun psikolojik danışman ihtiyacını, öğrenci sayısını ve bu sayıdaki artışı dikkate alarak belirler ve bulunduğu il veya ilçe millî eğitim müdürlüğünün ilgili bölümüne bildirir.
- e) Okulda birden fazla psikolojik danışman varsa birini koordinatör olarak görevlendirir.
- f) Rehberlik ve psikolojik danışma servisinde birden fazla psikolojik danışman olması hâlinde; program, plânlama, araştırma gibi birlikte yapılması gereken görevler dışında, hizmetlerin yürütülmesinde öğrenci sayıları, sınıflar, meslekî formasyon ve özel beceriler gibi ölçütlere göre gerektiğinde psikolojik danışmanlar arasında iş bölümü yapar. Ancak bu iş bölümünün dengeli olmasına ve hizmetlerin gerektirdiği eş güdüm ve bütünlüğü zedelememesine dikkat eder.
- g) Rehberlik ve psikolojik danışma servisiyle iş birliği yaparak okuldaki öğretmenleri her sınıfa bir sınıf rehber öğretmeni olmak üzere görevlendirir. Zorunlu olmadıkça sınıf rehber öğretmenlerini sınıftaki öğrencilerin

mezuniyetine kadar değiştirmez ve sınıf rehber öğretmenlerini bir zorunluluk bulunmadıkça yönetim işlerinde görevlendirmez.

- h) Okuldaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin ve bu konudaki programın verimli ve düzenli bir biçimde yürütülmesi için psikolojik danışman, sınıf rehber öğretmenleri, öğrenciler ve veliler arasında eş güdümü sağlamak için gerekli özeni gösterir.
- i) Öğrencileri yönlendirme çalışmalarında rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisi elemanları, öğrenciler, veliler, sınıf rehber öğretmenleri, branş öğretmenleri ve diğer yöneticiler arasında iş birliği ve organizasyon ile değerlendirme sonuçlarının bir bütünlük içinde kayıtlarının tutulmasını sağlar.
- j) Başka eğitim-öğretim kurumlarından gelen öğrencilerin gelişim dosyalarını, geldikleri eğitim kurumlarından ister ve rehberlik ve psikolojik danışma servisine iletir.
- k) Rehberlik ve psikolojik danışma servisinde hazırlanan program ile yürütme plânının birer örneğini 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.

### **1.22. Okul Müdüründen Beklentiler**

Milli eğitim bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu millî eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğine göre okul müdüründen beklentiler:

Okul müdürü pozisyonu gereği okuldaki diğer tüm etkinliklerde olduğu gibi psikolojik danışma ve rehberlik etkinliklerinin yürütülmesinde de lider konumundadır.

Bu amaçla okul müdürlerinin;

- a) Programın sağlıklı yürütülebilmesi için uygun çalışma ortamlarını hazırlaması, gerekli materyalleri temin etmesi,

- b) Programın yürütülmesi için sınıf rehber öğretmeni, okul rehber öğretmeni, veliler arasında eşgüdüm sağlaması,
- c) Programın uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit ederek bunların düzeltilmesi için okul rehberlik servisi, öğretmenler ve müdür yardımcıları ile eşgüdümlü bir şekilde çalışması,
- d) Rehberlik ve psikolojik danışma servisiyle iş birliği yaparak okuldaki öğretmenleri her sınıfa bir sınıf rehber öğretmeni olmak üzere görevlendirmesi, zorunlu olmadıkça sınıf rehber öğretmenlerini sınıftaki öğrencilerin mezuniyetine kadar değiştirmemesi ve sınıf rehber öğretmenlerini bir zorunluluk bulunmadıkça yönetim işlerinde görevlendirmemesi,
- e) Rehber öğretmeni bulunmayan okullarda, rehberlik araştırma merkezleri ile eşgüdüm sağlaması beklenir. (Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, Nisan 2001)

### **1.23. Müdür Yardımcılarının Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevleri**

Milli eğitim bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu millî eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğine göre müdür yardımcılarının rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin görevleri:

**Madde 48-** Okul müdür yardımcıları aşağıdaki görevleri yapar:

- a) Sorumlu olduğu sınıflardaki öğrencilere ilişkin sorunları ve bu öğrencilerle ilgili gerekli bilgi ve belgeleri rehberlik ve psikolojik danışma servisine iletir.
- b) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yürütme komisyonu toplantılarına katılır.
- c) Okul müdürünün vereceği rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleriyle ilgili diğer görevleri yapar.



#### 1.24. Sınıf Rehber Öğretmeninın Görevleri

Milli eğitim bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu millî eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğine göre sınıf rehber öğretmeninın görevleri:

**Madde 51-** Sınıf rehber öğretmeni aşağıdaki görevleri yapar:

- a) Okulun rehberlik ve psikolojik danışma programı çerçevesinde sınıfın yıllık çalışmalarını plânlar ve bu plânlamanın bir örneğini rehberlik ve psikolojik danışma servisine verir.
- b) Rehberlik için ayrılan sürede sınıfa girer. Sınıf rehberlik çalışmaları kapsamında eğitsel ve meslekî rehberlik etkinliklerini, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisinin organizasyonu ve rehberliğinde yürütür.
- c) Sınıfındaki öğrencilerin öğrenci gelişim dosyalarının tutulmasında, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisiyle iş birliği yapar.
- d) Sınıfa yeni gelen öğrencilerin gelişim dosyalarını rehberlik ve psikolojik danışma servisi ile iş birliği içinde inceler, değerlendirir.
- e) Çalışmalarda öğrenci hakkında topladığı bilgilerden özel ve kişisel olanların gizliliğini korur.
- f) Sınıfıyla ilgili çalışmalarını, ihtiyaç ve önerilerini belirten bir raporu ders yılı sonunda ilk hafta içinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisine iletir.
- g) Öğrencilerin ilgi, yetenek ve akademik başarıları doğrultusunda eğitsel kollara yönlentilmeleri konusunda psikolojik danışmanla iş birliği yapar.
- h) Okul müdürünün vereceği, hizmetle ilgili diğer görevleri yapar.

İlköğretimde 1'inci sınıftan 5'inci sınıfa kadar olan sınıfları okutan öğretmenler de bu görevleri kendi sınıflarında; üst sınıflardaki sınıf rehber öğretmenleri gibi, öğrencilerinin yaş, gelişim, eğitim durumları, bireysel özellikleri ve gereksinimleri doğrultusunda, rehberlik ve psikolojik danışma servisinin eş güdümünde yürütürler.

### 1.25. Sınıf Rehber Öğretmenlerinden Beklentiler

Rehberlikten sorumlu kişiler birilerinin hayal ettiğinden değil kendi yaptıklarından sorumlu olmak istemektedirler (Myrick,2003).

Millî eğitim bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu millî eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğine göre sınıf rehber öğretmenlerinden beklentiler:

Programın başarılı biçimde yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmenleri tarafından programın temel yapısının ve amaçlarının anlaşılabilirliği olması, esnek, ılımlı ve kararlı tutumların sınıf ortamına taşınması gerekmektedir.

Bu doğrultuda sınıf rehber öğretmenleri;

- a) Programda yer alan konulara yönelik araştırma yapması ve sınıf uygulamalarına hazırlıklı katılması,
- b) Okul rehber öğretmeni ile eş güdümlü çalışması ve gerekli durumlarda okul rehberlik servisinden yardım alması,
- c) Programı bir ders olarak algılamaktan çok, yaşantı sağlamaya, tutum, değer ve beceri kazandırmaya yönelik bir süreç olarak düşünmesi,
- d) Öğrencilerin kendilerini rahatça ifade edebilecekleri sınıf ortamını oluşturması, onları etkinliklere katılmaya teşvik etmesi, birbirleriyle karşılaştıran eleştirel davranış ve ifadelerden kaçınması, yargılayıcı olmayan tutum ve davranışlar sergilemesi, öğrencilere, kazandırılmak istenen becerilere uygun model olması,
- e) Kazandırılmak istenen becerilerin rehberlik saati dışında da takip edilmesi, gerektiğinde öğrencilere pekiştiriciler verilmesi,
- f) Öğretmenler ve veliler ile işbirliği yaparak öğrencilerin gelişimini takip etmesi,
- f) Velilerin program sürecine katılması için gerekli çalışmalarını düzenlemesi beklenir (Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, Nisan 2001).

Yönetmelikler gereği tüm okullarımızda öğrencilere yönelik rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi zorunludur. Sınıf öğretmenin de bu konuda birçok yükümlülükleri vardır Kâğıt üzerindeki görevlerin görülebilir ve yaşanılır kılınması, öğretmenin bu alandaki rolünü yerine getirmesine bağlıdır Ülkemizde temel eğitim kurumlarında görevli rehberlik uzmanı sayısı oldukça azdır.

Yeşilyaprak sınıf öğretmenlerinin rehberlik açısından rol ve işlevlerini;

- ❖ Öğrenciyi Dinleme ve Nasihat Etme Rolü
- ❖ Öğrenciyi Kabul ve Havale Etme Rolü
- ❖ Öğrenci Potansiyelini Keşfetme Rolü
- ❖ Öğrencinin Meslekî Gelişimine Yardımcı Olma Rolü
- ❖ İnsan İlişkilerini Geliştirme (Etkileşimi Kolaylaştırma) Rolü
- ❖ Okul Rehberlik Programını Destekleme ve Geliştirme Rolü

olarak sıralamıştır (Yeşilyaprak, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/144/yaprak.htm> )

### **1.26. Diğer Öğretmenler**

Milli eğitim bakanlığının 2001 yılında hazırlamış olduğu millî eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğine göre diğer öğretmenlere düşen görevler:

Madde 52- Sınıf rehber öğretmenliği görevi olmayan öğretmenler de gerektiğinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisinin plânlama ve eş güdümüyle çalışmalara yardımcı olurlar. Okul Müdürünün vereceği, rehberlikle ilgili görevleri yerine getirirler.

## **2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

### **2.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Sink “Çok Kültürlü Ülkelerde Öğrenci Gelişiminde Kapsamlı Rehberlik Ve Rehberlik Programları” adlı araştırmasında rehberlik çalışmalarının yürütülmesine karşı dirençlilik gösteren kalabalık gruplarla karşılaştığını ancak etkili (kapsamlı) rehberlik çalışmaları sayesinde bu güçlüklerin üstesinden gelinebildiğini belirtmiştir.

Yapılan araştırmanın sonucunda rehberlikte gönüllülük esasının kapsamlı rehberliğin en önemli temellerinden birisi olduğu bir kez daha vurgulanmıştır.

Miyrc (2003) “Rehberlikte Sorumluluk: Rehberlikçilerin Önemi” adlı araştırmasında öğrenci başarısının okulda rehberlikten sorumlu kişilerin rehberlik ilkelerindeki sorumluluklarını yerine getirilmesine bağlı olduğunu, mesleki ve kişisel/sosyal hedeflerin başarıya etkisinden söz etmektedir. Verilerle desteklenen durum çalışmaları ve durum değerlendirmeleri rehberlikçilerin rolleri ve fonksiyonlarıyla ilgili bilgi vermektedir. Veriler, raporlar ve çalışmalar doğrultusunda “Birey için ne yaptın?”, “Bireyde fark var mı?” sorularının yanıtları aranmıştır. Yapılan çalışmalar rehberlikte saydamlığın, açıklığın önemini göstermiştir.

Krug (1992)’un araştırmasında, okul müdürünün öğretim liderliği davranışları ile okulun öğrenme iklimi ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Öğretim liderliği davranışlarını beş boyutta toplamıştır. Söz konusu boyutlar içinde yer alan davranışlar müdür ve öğretmenlerin algılarına göre belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuçta, liderliğin kalitesi ile öğretmen ve öğrencilerin okulla bütünleşme ve doyum düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Öğretim liderliği ile okulun öğrenme iklimi ve sonuçta öğrenci başarısı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur.

Krug ( 1988 ) ‘in yaptığı bir çalışmada Bu çalışma, etkili bir okul yöneticisinin eğitim ve başarıya katkılarını araştırmaktadır. Araştırma yönetsel yeterliliklerin okul ve personel üzerine olumlu etkileri üzerinde durmuştur. Etkili liderlik denildiğinde ise akla gelen ilk şey yapılan eğitsel çalışmalarda saydamlık ve nesnelliktir. Liderlik sürekli yenilenmek ve değişmek anlamına da gelir. Krug & Samuel araştırmasında okul yöneticilerinin eğitimi nasıl etkilediği ve etkili okul yöneticilerinin neler yaptığı sorusuna yanıt aramıştır. Bu soruların temelinde ise motivasyon ve kurumsal etkililik yer almaktadır. Öğrenci gelişiminde ve öğretiminde gerçekçilik esastır. Etkili okul yöneticileri öğrenci ve personel motivasyonunu önemli ölçüde etkilemektedir. Tüm bunlar göz önüne alındığında okul yöneticileri eğitim üzerinde hiçte azımsanamayacak düzeyde öneme sahiptir.

Michael (2000) okullarda yöneticilik ve mükemmellik üzerine yaptığı araştırmada mükemmel okulların sınırlar içinde özgürlüğe ihtiyacı olduğu görüşündedir. 21. yy'ın yaratıcı ortamında eğitim yöneticilerinin eğitim üzerine etkisi konusunda toplum bilinci artmıştır. Eğitim, iş, sivil toplum kuruluşları, hükümetler ve diğer kurumlar liderlik ve yöneticilik kavramlarına önem vermeye başlamışlardır. Bu konuda birçok kurum arge çalışmalarını yürütmüşlerdir. Araştırma bulguları eğitim üzerine teorileri, tartışılan ve üzerinde kafa yorulan bütün olayın aslında yönetimden ve yöneticiden oluştuğunun farkına varılmıştır. Bütün işin etkili yöneticilikten geçtiği sonucuna varılmıştır. Bu çalışma niçin etkili yöneticilik konusunu, oluşabilecek yönetsel sorunlarla nasıl başa çıkılacağı konularına açıklık getireceğidir.

## **2.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

Başaran (2008), İlköğretim Okullarındaki Yönetici Ve Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Faaliyetlerinden Beklentileri üzerine bir araştırma yapmıştır. Bu tezin yapılış amacı ilköğretimde çalışan yönetici ve sınıf rehber öğretmenlerinin psikolojik danışma ve rehberlik faaliyetlerinden beklentilerinin belirlenmesidir. Araştırmadan elde edilen sonuçları ise şöyle sıralamaktadır:

Yönetici ve sınıf rehber öğretmeni denekler en çok:

- Problemi olan öğrencilerle psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri kapsamında mülakat yapılmasını beklemektedirler.
- Rehberlikle ilgili televizyon programlarının izletilmesinin faydalı ve gerekli olduğunu düşünmektedirler.
- Öğrencilerin yeteneklerini ortaya çıkaracak çalışmalar yapılmasını beklemektedirler.
- Yapılan psikolojik danışma ve rehberlik çalışmalarının sonuçlarının çevreye tanıtılmasını beklemektedirler.
- Problemi olan öğrencilerle yapılan mülakatlar sonucunda gerekli kişilerle görüşülmesini istememektedirler.

- Problemi olan öğrencilerle yapılan mülakatlar sonucunda gerekli kişilerle görüşülmesinin gerekli olduğunu düşünmektedirler.
- Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri kapsamında yönetici ve öğretmenlerin işbirliği içinde çalışmalarının gerekmediğini düşünmektedirler.
- İlköğretim okullarındaki yöneticilerin ve öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini işbirliği içinde yürütmelerini beklemektedirler.

Karakuş (2008), “İlköğretim Okullarında Çalışan Psikolojik Danışmanların Sınıf Öğretmenleri Ve Sınıf Rehber Öğretmenleriyle Yaptıkları Konsültasyon Çalışmalarının İncelenmesi” başlıklı çalışmasında ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışman, sınıf öğretmeni ve sınıf rehber öğretmenlerinin konsültasyon çalışmaları hakkındaki görüşlerinin cinsiyet, yaş, mezun olunan bölüm, okuldaki çalışma süresi ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ve hangi konularda konsültasyon yapıldığını incelemektedir. Karakuşun elde ettiği araştırma sonuçlarına göre Psikolojik danışman, sınıf öğretmeni ve sınıf rehber öğretmenlerinin konsültasyon hizmetleri hakkındaki görüşleri arasında sınıf rehberlik programının hazırlanması konusunda psikolojik danışmanlar lehine anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Öğrenciyi tanıma tekniklerinin uygulanması ve değerlendirilmesi, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini tanıma ve bunlara uygun okullara ve mesleklere yönlendirmesi, yeni gelen öğrencilerin okula uyum sağlaması, rehberlik çalışmalarının daha etkili bir şekilde yürütülmesi, sınıf içi davranış sorunları ile baş etme, daha etkili öğretim yöntemleri kullanma, daha etkili bir öğrenme ortamı oluşturma ve rehberlik hizmetleriyle ilgili ortak bir anlayış geliştirme konularında ise sınıf rehber öğretmenleri lehine anlamlı fark ortaya çıkmıştır.

Teker (2007), “İlköğretim I. Kademedeki Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Rehberlik Görevleri ile ilgili Görüşler Ve Uygulamaları” başlıklı tezinde ilköğretim I. kademedeki sınıf öğretmenlerinin rehberlik görevleriyle ilgili görüşleri ve uygulamalarının incelenmesi amaçlamaktadır. Teker ilköğretimde rehberlik çalışmalarının, yönetici, uzman öğretmen, sınıf öğretmenleri ve çalışan tüm personelle ortak yürütülmesi gereken bir aktiviteler bütünü olduğunu, ancak çocukların kişilik gelişimlerinin bir bütün halinde gerçekleştirilmesi için sınıf

öğretmenlere hepsinden fazla sorumluluk düştüğünü belirtmiştir. Bu açıdan sınıf öğretmenlerinin rehberlik çalışmalarında aktif rol alabilmesi, bu alandaki faaliyetlerinin öğretim etkinlikleriyle bütünleştirebilmesi gerektiği görüşündedir.

Yumrutaş (2006), "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Rehberlik Görevleriyle İlgili Görüş Ve Uygulamalarının İncelenmesi" başlıklı tezinde ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin rehberlik görevleriyle ilgili görüşleri ve uygulamalarının incelenmeyi amaçlamıştır. Araştırmada elde edilen sonuçları ise şöyle özetlemektedir: Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bölümü ilköğretimde rehberlik çalışmalarının yararlı olacağına inandıklarını, okullarında yürütülmekte olan rehberlik ve eğitici kol faaliyetlerinin ise yeterince etkili yapıldığını düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin büyük kısmı rehberlik çalışmalarındaki görev ve sorumluluklarını bildiklerini ve rehberlik görev ve sorumluluklarına ilişkin çoğu ifadeyi yerine getirdiklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin rehberlik görevleriyle ilgili düşünce ve yaptıkları çalışmalar hakkındaki ifadelere verdikleri cevaplarda cinsiyetlerine, çalıştıkları okul türüne, mesleki kıdemlerine, mezun oldukları kuruma göre manidar düzeyde farklılaşmalar tespit edilmiştir.

Uysal (2001)' "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik ve Liderlik Davranışları" adlı tez çalışmasında yönetici, planların hazırlanması ve uygulanması, işlerin yapılması ve insanlarla etkili bir şekilde çalışılması, liderlik ise misyon, insanlara ufuk açma ve okul kültürüyle ilgilenir. Liderlik ve yöneticilik davranışlarını göstermek birer yönetici konumunda olan ilköğretim okulu müdürleri için son derecede önemlidir. Uysal bu araştırmasında ilköğretim okullarında çalışan okul müdürlerinin liderlik ve yöneticilik davranışlarını betimlemek ve özel ve resmi ilköğretim okulu müdürlerinin liderlik ve yöneticilik davranışları arasında farklar olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Tarama metodu kullanılan bu çalışmada konuyla ilgili anket 170 ilköğretim okulu müdürüne uygulanmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ilköğretim okulu müdürlerinin cinsiyet, yöneticilik süresi, katıldıkları hizmet içi eğitim sayısı ve mesleki kıdem süresi değişkenlerine göre etkili yöneticilik ve liderlik davranışlarına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Resmi ilköğretim okulu müdürlerinin etkili yöneticilik davranışlarıyla etkili liderlik

davranışları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özel ilköğretim okulu müdürlerinin etkili yöneticilik davranışlarıyla resmi ilköğretim okulu müdürlerinin etkili yöneticilik davranışları arasında da anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yavuz “İlköğretim Okulu Müdürlerinden Beklenen Roller Ve Karşılama Düzeyleri” adlı araştırmasında, ilköğretim okulu müdürlerinden beklenen roller ve karşılama düzeylerini karşılaştırmalı ilişki tarama modeline uygun olarak incelemiştir. Okul müdürlüğü bir meslek olarak kabul edilmeli, okul müdürleri ile ilgili esnek ve yeniliğe açık rol tanımları yapılmalı, müdür yeterlikleri artırılmalıdır. Okul müdürlerine yönelik eğitim-öğretim ve çağdaş yönetim konularını kapsayacak şekilde hizmet içi eğitim programları düzenlenmelidir. Okul müdürlerinin atanmasına esas teşkil edecek şekilde, çok yönlü becerileri ölçebilecek geçerliği ve güvenilirliği yüksek sınavlar düzenlenmelidir. Tüm grup ve öğretmenlerde kadınlar ve erkekler arasındaki müdürlerden beklenen rol ve karşılama düzeyi ile ilgili görüş farkının nedenleri araştırılmalı, erkeklerin müdürlerden beklediği rollerin kadınlara göre yetersiz düzeyde karşılama düzeyinin nedenleri araştırılmalı ve bu konuda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Araştırmamız sonucunda genel olarak, mesleki kıdem arttıkça müdürlerden beklenen rollerin daha yetersiz karşılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun nedenleri araştırılmalı ve mesleki kıdemi daha fazla olan çalışanların beklentileri dikkate alınmalıdır ([http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos\\_mak/makaleler/mustafa%20yavuz/yavuz,%20mustafa.pdf](http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/mustafa%20yavuz/yavuz,%20mustafa.pdf)).

Taş (2000) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri” adlı araştırmasının amacı, ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretim liderliği davranış boyutlarından hangilerini ne düzeyde gerçekleştirdikleri ile yöneticilerin davranışlarını hangi felsefi yaklaşımın etkilediğini belirlemektir. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderliğinin; okulun çevresini öğrenme ve öğretmeye uygun hale getirmek için çalışma, okulun amaçlarını geliştirebilmek için öğretmen ve velilerle işbirliği yapma, yeni göreve başlayan öğretmenin yetişmesi için ortam ve imkân sağlama, öğretim etkinliklerinin yıllık plana uygun olarak yapılmasını sağlama, öğrenmeyi engelleyen problemlerin temeline inerek çözmeye çalışma, okul ile çevre arasında öğretim



konusundaki çatışmaları gidermek için çalışma, öğretmeni değerlendirirken tarafsız davranma, öğretmenler kurulunca alınmış kararlara uyma, öğretime yardım eden bir okul atmosferi geliştirmek için çalışma, çalışanlar için güven ortamı oluşturma rollerini her zaman gerçekleştirdikleri ortaya çıkmıştır. Buna karşılık, öğrencilerin fiziksel ve sosyal gelişimi için ortam hazırlama, derslere girerek örnek dersler verme, öğretmenlere öğretim yeterlilikleri konusunda geri bildirimde bulunma, öğretmenleri sınıflarında düzenli olarak gözleme, öğretmenlerle daha samimi bir hava oluşturmak için çay saatinde öğretmenler odasına gelme rollerini yöneticiler daha alt düzeylerde gerçekleştirmektedirler (Akt. Başaran,2008: 42).

Derbedek (2008)'in yaptığı “ilköğretim okulu müdürlerinin öğretimsel liderlik özelliklerinin öğretmenlerin öz yeterlilikleri üzerindeki etkileri” adlı çalışmasında, Bursa il merkezindeki ilköğretim okulu müdürlerinin öğretimsel liderlik özelliklerinin öğretmenlerin öz yeterlilikleri üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 2007–2008 eğitim öğretim yılında Bursa il merkezindeki resmi ve ilköğretim kurumlarında görev yapan 372 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlere müdürlerinin öğretimsel liderlik özelliklerine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla 53 sorudan oluşan “Öğretimsel Liderlik Envanteri” ve özyeterliliklerini belirlemek amacıyla 24 sorudan oluşan “Öğretmen Özyeterlilik Ölçeği” uygulanmıştır. Verilerin analizinde ortalama, standart sapma, t-testi ve tek yönlü varyans analizi ve doğrusal regresyon analizi gibi tekniklerden yararlanılmıştır. Derbedek elde ettiği bulgulara dayanarak aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır:

1. Öğretmenlerin algısına göre Bursa il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin öğretimsel liderlik özellikleri “orta” düzeydedir.

2. Bursa il merkezinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlilikleri “orta” düzeydedir

3.Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarının düzeylerini belirlerken öğretmenlerin verdiği cevaplar cinsiyet ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bunun yanında kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin 6–10 ve 11–15 yıl olan öğretmenlere göre okul müdürlerinin öğretimsel liderlik özelliklerine ilişkin algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Ayrıca yaşları 41 ve üzeri olan öğretmenlerin de 31–40 olan öğretmenlere göre okul müdürlerinin öğretimsel liderlik özelliklerine ilişkin algıları daha yüksek bulunmuştur.

4. Bursa il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlilikleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kıdemleri 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin özyeterlik algılarının 6–10 ve 11–15 yıl olan öğretmenlerinkine, yaşları 41 ve üzeri olan öğretmenlerin algılarının 30–40 yaş arasında olan öğretmenlerinkine oranla daha yüksek olduğu ve yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin özyeterlik algılarının lisans mezunu öğretmenlerin algılarına oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

5. Öğretmenlerin algısına göre okul müdürlerinin öğretimsel liderlik özellikleri öğretmenlerin öz yeterliliklerini anlamlı düzeyde yormayabilmektedir. İlköğretim okulu müdürlerinin öğretimsel liderlik özelliklerinin öğretmenlerin öz yeterlilikleri üzerindeki etkilerini belirlemektir

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

#### 1.ARAŞTIRMANIN MODELİ (MATERYAL VE METOD)

Olayların, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu betimlemeye çalışan araştırmalarda Survey (Tarama) yöntemi kullanılmaktadır. Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden Survey (Tarama) yöntemi ve anket tekniği kullanılmaktadır.

Araştırma için gerekli kaynak taraması yapıldıktan sonra elde edilen dokümanlar incelendikten sonra uzmanların, öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri alınarak anket oluşturulup ön test uygulaması yapılmıştır. Güvenirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır. Nicel verilerin analiz edilmesinde bağımsız t testi, yüzde, frekans ve tek yönlü varyans analizi (one-way anova) kullanılmıştır. Anket, Türkiye genel evreninde Afyonkarahisar ili çalışma evreninde il merkezinde bulunan 47 resmi ve özel ilköğretim okul müdürlerine ve öğretmenlerine uygulanmıştır.

#### 2. EVREN

Araştırmanın evrenini Milli Eğitim Bakanlığı Afyonkarahisar Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı İlköğretim Okullarında görev yapmakta olan Sınıf Öğretmenleri ve Yöneticileri oluşturmaktadır.

#### 3. ÖRNEKLEM

Araştırmanın örneklemini 2009–2010 Eğitim-Öğretim yılında Afyonkarahisar ilinde uygun örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen ilköğretim okullarında görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri ve okul yöneticileri oluşturmaktadır.

#### 4. VERİ TOPLAMA ARACI VE VERİNİN TOPLANMASI

##### 4.1. Ölçme Aracının Geliştirilmesi

**“İlköğretim Okullarında Sınıf Öğretmenlerinin Etkili Rehberlik Hizmetlerinin Gerçekleştirilmesinde Okul Yöneticilerinin Etkililik Düzeyi”** başlıklı ölçeğin geliştirilmesinde aşağıdaki süreç izlenmiştir.

1. Madde Havuzunun Oluşturulması: “ **İlköğretim Okullarında Sınıf Öğretmenlerinin Etkili Rehberlik Hizmetlerinin Gerçekleştirilmesinde**

**Okul Yöneticilerinin Etkililik Düzeyine** yönelik, alan yazındaki bilgiler ve okullardaki öğretmenlerle yapılan görüşmelerden elde edilen bilgiler çerçevesinde, ilk etapta 65 madde geliştirilmiştir.

2. Geliştirilen maddeler eğitim bilimleri ve ölçme ve değerlendirme alanında uzman olan akademisyenlerin görüşüne sunulmuş, amaca uygunluk, anlaşılabilirlik ve madde yapısı açısından incelenmesi ve görüş ve önerilerin bildirilmesi sağlanmıştır. Bu inceleme sonucunda anlam, ifade ve yapı olarak uygun görülmeyen maddeler çıkarılmıştır.
3. Elde kalan maddeler bir ön uygulamaya tabi tutularak maddelerin anlaşılabilirliği test edilmiş, uygun görülmeyen maddeler tekrar çıkarılmıştır.
4. Son olarak 64 maddeden oluşan ölçek, örneklem olarak alınan öğretmenlere dağıtılmıştır.
5. Yanıtlanan anket maddelerine faktör analizi uygulanmış, faktör yük değeri .45'in altında bulunan maddeler aynı faktörü ölçemeyeceği nedeniyle çıkarılmış, geçerlik ve güvenirlik sınaması yapılmıştır (Karasar, 1995: 139-143; Balcı, 1995: 142-143). Anket 64 maddeden 50 maddeye düşürülmüştür.

Barlett'in bütünlük testi 5973.070, Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy=.874 ve anlamlılık düzeyi .00 bulunmuştur. Bu durum anket maddelerinin ortak faktörler altında toplandığını göstermektedir. Anketin iç tutarlılığı ise Cronbach Alpha=.97 olarak belirlenmiştir. Ulaşılan bu değerler, yapılan bu anketin geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Döndürülmüş Bileşenler Matrisi (Rotated Component Matrix) sonucu ve Açıklanan Toplam Varyans (Total Variance Explained) incelendiğinde ölçeğe girecek maddelerin genel olarak üç faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Sonunda, anket maddelerimizden 22 madde (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 20., 21., ve 22. sorular) eğitsel rehberlik boyutuyla ilgilidir. Bu maddeler okul müdürlerinin eğitsel rehberlik boyutunda etkililik düzeyini belirlemek için bize yardımcı olacaktır. Anket maddelerimizden 19 madde (23., 24., 25., 26., 27., 28., 29., 30., 31., 32., 33., 34., 35., 36., 37., 38., 39., 40., ve 41. maddeler) kişisel/sosyal rehberlik boyutunu oluşturmaktadır. Bu maddeler okul müdürlerinin kişisel/sosyal rehberlik boyutunda okul yöneticilerinin etkililik düzeyini belirlemek

için bize yardımcı olacaktır. Anket maddelerimizden 9 madde ise (42., 43., 44., 45., 46., 47., 48., 49., ve 50. maddeler) mesleki rehberlik boyutunu oluşturmaktadır. Bu boyutta bulunan maddeler ise bize mesleki rehberlik boyutunda okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri hakkında bilgi verecektir.

Anket yoluyla toplanan veriler istatistik çözümlemelere tabi tutulmuştur. Anket 50 maddeden ve her bir maddeye yönelik beş katılma düzeyini gösteren seçeneklerden oluşmaktadır. Tamamen katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, tamamen katılmıyorum şeklindeki bu seçenekler olumlu anlam taşıyan maddeler için sırayla 5, 4, 3, 2, 1 puan; olumsuz anlam taşıyan maddeler için ise 1, 2, 3, 4, 5 puan değerine sahiptir. Anket maddelerine verilen yanıtlar, bu puan değerine göre istatistiksel veriler olarak kaydedilmiş ve çözümlenmiştir.

#### **4.2. Verilerin Toplanması**

Araştırmacı, hazırladığı anket formu ve tez önerisiyle birlikte Sosyal Bilimler Enstitüsü kanalıyla Afyonkarahisar Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırmanın yapılması için gerekli izin alınmıştır (Ek:1). Anket uygulanması için iki gün izin alınmıştır. Ancak bu sürede hedeflenen 47 ilköğretim okulundan 33 tanesine ulaşılabilmıştır. Alınan izin belgesi ile birlikte örnekleme alınan merkez ilköğretim okullarından 33 ilköğretim okuluna tek tek gidilerek okul yöneticileri ve öğretmenlerle gerekli görüşmeler yapılmıştır. Daha sonra yönetici ve öğretmenlere anket bırakılarak, doldururken dikkat edilmesi gereken hususlarla ilgili bilgiler verildi. Öğretmen ve yöneticilere anketlerin verilmiş tarihinden bir hafta sonra tekrar gelinip alınacağı bildirilmiştir. Belirlenen günlerde okullara gidilip anketler toplanmıştır. Dağıtılan anketlerden bir kısmı geri dönmemiştir. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin bu tür araştırmalara karşı duyarlı olmamaları söylenebilir. Anket 2009-2010 eğitim öğretim yılı Şubat ayında uygulanmış ve 830 anketten 506 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

#### **4.3. Verilerin Analizi**

Uygulanan anket sonucunda elde edilen veriler istatistik programı kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmanın amaçlarına uygun olarak, araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin kişisel bilgileri, yorumları ve görüşlerini betimlemek için frekans (f), yüzde (%) hesaplamaları uygulanmıştır. Her bir anketten elde edilen

verilerin toplam puanlarının ortalamaları alınarak, bu ortalamalara değişkenlere uygun olarak ilişkisiz örneklemler t-test (Independent Samples T Test) ve ilişkisiz örneklemler için tek faktörlü varyans analizi (one-way anova) uygulanmıştır. Anketten elde edilen sonuçlar, tablo ve şekiller üzerinde düzenlenerek yorumlanmıştır.

**Tablo 3:** 5’li Derecelendirme Ölçeği Puan Aralığı

<b>Seçenekler</b>	<b>Verilen Puanlar</b>	<b>Puan Aralığı</b>
Katılmıyorum	1	1,00-1,80
Kısmen katılmıyorum	2	1,81-2,60
Kararsızım	3	2,61-3,40
Katılıyorum	4	3,41-4,20
Tamamen katılıyorum	5	4,21-5,00

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. BULGULAR VE YORUMLAR

#### VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

##### 1. ARAŞTIRMA SORU VE HİPOTEZLERİNİN İNCELENMESİ

###### 1.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguların Maddelere Göre İncelenmesi

Cinsiyet	Kadın	Erkek	Toplam
F	242	264	506
%	47.8	52.2	100

**Tablo 4:** Cinsiyet Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

Araştırmaya 506 denek katılmış ve bunların **%47.8 (242 kişi)**'sini kadın denekler, **%52.2 (264 kişi)**'sini erkek denekler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan kadın ve erkek denek katılımcıların sayısı birbirine çok yakındır. Katılımcıların cinsiyet değişkenine bağlı olarak görüşlerinin tespit edilebilmesi ve aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için t-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 5 'te sunulmuştur.

**Tablo 5:** Cinsiyet Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı

Maddeler	Denekler	N	$\bar{X}$	SD	SE	t	p
1 Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.	Kadın	242	4.10	.93	.06	.28	.78
	Erkek	264	4.08	.98	.06		
2 Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder	Kadın	242	4.06	.92	.06	.10	.92
	Erkek	264	4.05	.98	.06		
3 Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.	Kadın	242	4.07	.96	.06	-.34	.73
	Erkek	264	4.10	.91	.06		
4 Avrupa'da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir	Kadın	242	3.51	1.30	.08	1.06	.28
	Erkek	264	3.39	1.37	.08		
5 Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.	Kadın	242	4.02	.98	.06	.06	.95
	Erkek	264	4.02	.97	.06		

<b>Maddeler</b>	<b>Denekler</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SD</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
6 Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.	Kadın	242	4.01	.88	.06	-.63	.53
	Erkek	264	4.06	.84	.05		
7 Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.	Kadın	242	3.88	.95	.06	-.47	.64
	Erkek	264	3.93	.96	.06		
8 Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.	Kadın	242	3.83	1.08	.07	-.23	.82
	Erkek	264	3.85	1.06	.07		
9 Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.	Kadın	242	3.91	1.00	.07	-.55	.58
	Erkek	264	3.96	.99	.06		
10 Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.	Kadın	242	3.72	1.14	.07	-1.19	.23
	Erkek	264	3.84	1.09	.07		
11 Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.	Kadın	242	3.94	.97	.06	-1.16	.25
	Erkek	264	4.03	.98	.06		
12 Sınıf rehber öğretmeninin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.	Kadın	242	3.82	1.12	.072	-.42	.69
	Erkek	264	3.86	1.14	.07		
13 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Kadın	242	4.27	4.60	.30	1.06	.29
	Erkek	264	3.96	.97	.06		
14 Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.	Kadın	242	4.10	.94	.06	-.41	.69
	Erkek	264	4.13	.93	.06		
15 Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.	Kadın	242	4.05	.95	.06	-.08	.94
	Erkek	264	4.06	.99	.06		
16 Sınıf rehber öğretmeninin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.	Kadın	242	3.77	1.11	.07	-.92	.36
	Erkek	264	3.91	2.13	.13		
17 Sınıf rehber öğretmeninin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.	Kadın	242	3.98	1.01	.07	1.54	.12
	Erkek	264	3.84	1.01	.06		
18 Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.	Kadın	242	3.64	1.17	.08	.88	.38
	Erkek	264	3.55	1.18	.07		
19 Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.	Kadın	242	3.98	.95	.06	.73	.47
	Erkek	264	3.92	1.00	.06		
20 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.	Kadın	242	3.91	.99	.06	.18	.86
	Erkek	264	3.90	1.00	.06		



<b>Maddeler</b>	<b>Denekler</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SD</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
21 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.	Kadın	242	4.00	.95	.06	-.09	.93
	Erkek	264	4.00	.94	.06		
22 Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.	Kadın	242	4.00	1.05	.07	1.41	.16
	Erkek	264	3.87	1.01	.06		
23 Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmede sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Kadın	242	3.98	.98	.06	.38	.71
	Erkek	264	3.95	.94	.06		
24 Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Kadın	242	3.91	.98	.06	.43	.67
	Erkek	264	3.87	.99	.06		
25 öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Kadın	242	4.01	.96	.06	.28	.78
	Erkek	264	3.99	.92	.06		
26 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.	Kadın	242	4.11	.92	.06	.53	.60
	Erkek	264	4.06	.91	.06		
27 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.	Kadın	242	4.07	.97	.06	.78	.43
	Erkek	264	4.01	.96	.06		
28 Sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlar.	Kadın	242	3.85	1.05	.07	-.42	.67
	Erkek	264	3.86	1.04	.06		
29 Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.	Kadın	242	3.75	1.04	.07	-.86	.39
	Erkek	264	3.83	1.01	.06		
30 Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.	Kadın	242	3.97	.99	.06	-.55	.59
	Erkek	264	4.02	.99	.06		
31 Sınıf rehber öğretmenin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.	Kadın	242	4.00	.96	.06	-.23	.82
	Erkek	264	4.02	.92	.06		
32 Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.	Kadın	242	3.92	1.01	.07	-.81	.42
	Erkek	264	3.99	.96	.06		
33 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar	Kadın	242	3.93	1.00	.06	.15	.88
	Erkek	264	3.92	.97	.06		
34 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Kadın	242	3.98	1.01	.07	.97	.34
	Erkek	264	3.89	.98	.06		
35 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Kadın	242	3.88	.99	.06	.36	.72
	Erkek	264	3.84	.98	.06		

Maddeler	Denekler	N	$\bar{X}$	SD	SE	t	p
36 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Kadın	242	3.92	.99	.06	.56	.57
	Erkek	264	3.87	1.01	.06		
37 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Kadın	242	3.89	1.01	.07	-.06	.95
	Erkek	264	3.89	.97	.06		
38 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Kadın	242	3.93	1.00	.06	.65	.51
	Erkek	264	3.88	1.04	.06		
39 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Kadın	242	3.93	.99	.06	-.07	.95
	Erkek	264	3.94	.93	.06		
40 Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar	Kadın	242	3.85	1.06	.07	-.14	.89
	Erkek	264	3.86	.93	.06		
41 Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.	Kadın	242	3.81	1.11	.07	-.80	.42
	Erkek	264	3.89	1.04	.06		
42 Sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.	Kadın	242	3.93	.98	.06	-.85	.40
	Erkek	264	4.01	.97	.06		
43 Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.	Kadın	242	3.89	1.06	.07	-1.51	.13
	Erkek	264	4.02	.85	.05		
44 Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Kadın	242	4.13	3.43	.22	.72	.47
	Erkek	264	3.97	.93	.06		
45 Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.	Kadın	242	4.06	.99	.06	-.43	.67
	Erkek	264	4.10	.93	.06		
46 Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.	Kadın	242	3.90	1.02	.07	-.69	.49
	Erkek	264	3.96	1.00	.06		
47 Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.	Kadın	242	3.84	1.11	.07	.06	.95
	Erkek	264	3.83	1.10	.07		
48 Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Kadın	242	3.92	1.03	.07	.31	.76
	Erkek	264	3.89	1.00	.06		
49 Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.	Kadın	242	3.95	1.05	.07	-.38	.71
	Erkek	264	3.98	1.01	.06		
50 Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.	Kadın	242	3.88	1.11	.07	.46	.65
	Erkek	264	3.84	1.05	.07		

\*p<.05

Cinsiyet değişkenine göre anket maddelerine ilişkin verilere bakıldığında (Tablo 5 ) 13. maddede denek görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (p<.05).

**“ Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.”** (Md.1) önermesine kadın ( $X=4.10$  ) ve erkek ( $X= 4.08$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.28$  ;  $p=.78$  ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. Denekler okul yöneticilerinin rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurduğu ve bu kurula başkanlık ettiği görüşüne katılmaktadır.

**“Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder.”** (Md.2) önermesine kadın ( $X=4.06$  ) ve erkek ( $X=4.05$  ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.10$  ;  $p=.92$ ). Bu maddeye erkek ve kadın deneklerin katılım düzeyleri birbirine çok yakındır. Denekler okul yöneticilerinin okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik ettiği görüşüne katılmaktadırlar.

**“Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.”** (Md.3) önermesine kadın ( $X=4.07$ ) ve erkek ( $X= 4.10$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.34$ ;  $p= .73$ ). Bu madde hakkında erkek ve kadın deneklerin belirttiği görüşler birbirine yakındır. Denekler okul yöneticilerinin Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip ettiğini düşünmektedir.

**“Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir.”** (Md.4) önermesine kadın ( $X=3.51$ ) denek grubu “katılıyorum” ve erkek ( $X=3.39$ ) denek grubu “kararsızım” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=1.06$ ;  $p=.28$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine yakındır. Denekler okul yöneticilerinin Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirdiğini düşünmektedir.

**“Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.”** (Md.5) önermesine kadın (X= 4.02) ve erkek (X=4.02 ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (t=.06; p=.95 ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. Denekler okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerinin etkinlikler için ihtiyaç duyduğu materyalleri sağlamalarında yardımcı olduğunu fikrindedir.

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.”** (Md.6) önermesine kadın (X=4.01 ) ve erkek (X=4.06) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (t= -.63; p= .53). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine yakındır. Denekler okul yöneticilerinin rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili gelişmeleri takip edip gerekli gördüğü konularda rehber öğretmenlere açıklamalarda bulunduğu görüşüne katılmaktadır.

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.”** (Md.7) önermesine kadın (X=3.89) ve erkek (X=3.93 ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (t=-.47; p=.64). Denekler okul yöneticilerinin rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenlerine tanıttığı görüşüne katılmaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.”** (Md.8) önermesine kadın (X=3.83 ) ve erkek (X=3.85 ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (t=-.23; p=.82). Bu maddeyi erkek ve kadın denekler aynı oranda katılmaktadır. Deneklere göre okul yöneticileri rehberlik servisinden yararlanarak sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlamalıdır.

**“Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.”** (Md.9) önermesine kadın ( $X=3.91$ ) ve erkek ( $X=3.96$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.56$ ;  $p=.58$  ). Bu madde için erkek ve kadın denekler ortak görüş belirtmiştir. Denekler okul yöneticilerinin rehberlik servisinden yararlanarak sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağladığı hizmet içi eğitim faaliyetlerine Sınıf rehber öğretmenlerini etkili katılım konusunda teşvik ettiği görüşündedirler.

**“Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.”** (Md.10) önermesine kadın ( $X=3.72$ ) ve erkek ( $X=3.84$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.19$ ;  $p=.23$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. Denekler okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmenlerinin rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağladığı görüşüne katılmaktadır.

**“Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.”** (Md.11) önermesine kadın ( $X=3.93$ ) ve erkek ( $X=4.03$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.16$ ;  $p=.25$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. Denekler okul yöneticilerinin yılsonunda rehberlik hizmetlerine yönelik her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağladığı görüşüne katılmaktadırlar.

**“Sınıf rehber öğretmenin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.”** (Md.12) önermesine kadın ( $X=3.82$ ) ve erkek ( $X=3.86$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.42$ ;  $p=.68$ ). Denek gruplarının bu madde de katılım oranları birbirine oldukça

yakındır. Verilen cevaplardan Sınıf rehber öğretmeninin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini bir yardım süreci olarak görmelerini sağladığı görüşü çıkarılabilir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.13) önermesine kadın ( $X=4.27$ ) denek grubu “tamamen katılıyorum” ve erkek ( $X=3.96$ ) denek grubu “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ( $t=1.06$ ;  $p=.29$ ). Önermeye verilen yanıtlara bakıldığında kadın denek grubunun katılım oranının erkek denek grubuna göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

**“Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.”** (Md.14) önermesine kadın ( $X=4.10$ ) ve erkek ( $X=4.13$ ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.41$ ;  $p=.69$ ). Bu maddenin katılım düzeyi oldukça yüksektir. Anlamlı farklılık olmamasına karşın deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında erkek denek grubunun kadın denek grubuna göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

**“Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.”** (Md.15) önermesine kadın ( $X=4.05$ ) ve erkek ( $X=4.06$ ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.08$ ;  $p=.94$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin katılım oranları birbirine çok yakındır. Denekler okul yöneticilerinin velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağladığı görüşüne katılım oranları oldukça yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeninin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.”** (Md.16) önermesine kadın ( $X=3.77$ ) ve erkek ( $X=3.91$ ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-$

.92;  $p=.36$ ). Anlamli farklılık olmamasına karşın deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında erkek denek grubunun kadın denek grubuna göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Önermeye verilen yanıtlara bakıldığında erkek denek grubunun okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeninin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlamaları önermesine katılım ortalamaları kadın denek grubunun katılım ortalamasından yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmenin sınıf öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.”** (Md.17) önermesine kadın ( $X=3.98$ ) ve erkek ( $X=3.84$ ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=1.54$ ;  $p=.12$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine yakındır. Deneklere göre okul yöneticileri sınıf rehber öğretmenin sınıf öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olmaktadır.

**“Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.”** (Md.18) önermesine kadın ( $X=3.65$ ) ve erkek ( $X=3.55$ ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.88$ ;  $p=.38$ ). Deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında bu maddenin onaylama düzeyi oldukça düşüktür. Deneklerin okul yöneticileri periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar önermesine katılım ortalamaları katılıyorum düzeyinde olsa da kararsızım düzeyine yakındır. Denekler okul yöneticilerinin bu konuda yeterli çalışmayı yaptığı konusunda şüpheleri vardır.

**“Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.”** (Md.19) önermesine kadın ( $X=3.98$ ) ve erkek ( $X=3.92$ ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.73$ ;  $p=.47$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. Okul yöneticileri rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber

öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlamaya çalışmaktadır.

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.”** (Md.20) önermesine kadın ( $X=3.91$ ) ve erkek ( $X=3.90$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.18$ ;  $p=.86$ ). Deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit etmeye çalıştıkları söylenebilir.

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.”** (Md.21) önermesine kadın ( $X=4.00$ ) ve erkek ( $X=4.00$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.09$ ;  $p=.93$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. Okul yöneticileri rehberlik hizmetlerinde verimliliği sağlayabilmek için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışmaktadır.

**“Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.”** (Md.22) önermesine kadın ( $X=4.00$ ) ve erkek ( $X=3.87$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=1.41$ ;  $p=.16$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında denekler okul yöneticilerinin okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planladıkları ve uyguladıkları görüşünde oldukları görülmektedir.

**“Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmeye sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.23) önermesine kadın ( $X=3.98$ ) ve erkek ( $X=3.95$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.379$ ;  $p=.705$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin



onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. Deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında denekler okul yöneticilerinin öğrencilerin kişisel problemlerini çözmede sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmaları yaparak süreç içerisinde görev aldığı görüşüne katılmaktadırlar.

**“Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.24) önermesine kadın ( $X=3.91$ ) ve erkek ( $X=3.87$ ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.43$ ;  $p=.67$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. Deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında denekler okul yöneticilerinin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmaları yaparak süreç içerisinde görev aldığı görüşüne katılmaktadırlar.

**“Öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.25) önermesine kadın ( $X=4.01$ ) ve erkek ( $X=3.99$ ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.28$ ;  $p=.78$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine yakındır. Deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında denekler okul yöneticilerinin öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmaları yaparak süreç içerisinde görev aldığı görüşüne katılmaktadırlar.

**“Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.”** (Md.26) önermesine kadın ( $X=4.11$ ) ve erkek ( $X=4.06$ ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.53$ ;  $p=.60$ ). Bu maddenin katılım oranı oldukça yüksektir. Deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında denekler okul yöneticilerinin Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine yönelik çalışmalar yaparak süreç içerisinde görev alır ve katkıda bulunur.

**“Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.”** (Md.27) önermesine kadın ( $X=4.08$  ) ve erkek ( $X=4.01$  ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.78$ ;  $p=.43$  ). Bu maddenin onaylama düzeyi oldukça yüksektir. Deneklere göre okul yöneticileri öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ki ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlamıştır.

**“Sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlar.”** (Md.28) önermesine kadın ( $X=3.85$  ) ve erkek ( $X=3.89$  ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.42$ ;  $p=.67$  ). Deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında denekler okul yöneticilerinin Sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağladığı görüşüne katılmaktadır.

**“Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.”** (Md.29) önermesine kadın ( $X=3.75$  ) ve erkek ( $X=3.83$  ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.86$ ;  $p=.39$ ). Önermeye verilen yanıtlardan erkek denek grubunun katılım ortalamasının kadın denek grubunun katılım ortalamasına göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Okul yöneticileri Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip ederek süreç içerisinde görev alır.

**“Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.”** (Md.30) önermesine kadın ( $X=3.97$ ) ve erkek ( $X=4.02$  ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.55$ ;  $p=.59$ ). Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlamak sınıf rehber öğretmenin görevi olarak görülse de bu süreçte okul yöneticilerinin öncelikle sınıf rehber öğretmenlerini dolayısıyla da öğrencileri motive edici ve etkin katılımı sağlayıcı etkinlikler düzenlemelidir.

**“Sınıf rehber öğretmeninin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.”** (Md.31) önermesine kadın (X=4.00 ) ve erkek (X= 4.02) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (t=-.23; p= .82). Okul yöneticileri rehberlik hizmetlerinin sadece sorunlu öğrencilere yönelik olarak değil tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlamaktadır.

**“Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.”** (Md.32) önermesine kadın (X=3.92 ) ve erkek (X=3.99 ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (t= -.81; p= .42). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. okul yöneticileri Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmeleri için gerekli çalışmaları yapmaya çalışmaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.33) önermesine kadın (X=3.93 ) ve erkek (X=3.92 ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (t=.15; p=.88 ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.34) önermesine kadın (X=3.98 ) ve erkek (X=3.89 ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (t=.96; p=.34 ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. Deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında kadın denek grubunun erkek denek grubuna göre daha yüksek düzeyde katılım gösterdiği görülmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.35) önermesine kadın (X=3.88 ) ve erkek (X=3.85 )

denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.36$ ;  $p=.72$  ). Denekler okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağladığına katılmaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.36) önermesine kadın ( $X=3.92$  ) ve erkek ( $X=3.87$  ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.56$ ;  $p= .57$ ). Anlamlı farklılık olmamasına karşın deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında kadın denek grubunun katılım oranını erkek denek grubuna göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlediği görüşüne katılmaktadırlar.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.37) önermesine kadın ( $X=3.89$  ) ve erkek ( $X=3.89$  ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t= -.06$ ;  $p=.95$  ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. Deneklere göre okul yöneticileri sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlamaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.38) önermesine kadın ( $X=3.94$  ) ve erkek ( $X=3.88$  ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.65$ ;  $p=.51$  ). Anlamlı farklılık olmamasına karşın deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında kadın denek

grubunun katılım oranının erkek denek grubuna göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.39) önermesine kadın ( $X=3.93$ ) ve erkek ( $X=3.94$ ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.07$ ;  $p=.95$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. Önermeye verilen yanıtlara bakıldığında bu önermeye katılım oranı oldukça yüksektir.

**“Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.40) önermesine kadın ( $X=3.85$ ) ve erkek ( $X=3.86$ ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.14$ ;  $p=.89$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında okul yöneticileri bireyi tanıma teknikleri konusunda sınıf rehber öğretmenlerine yardımcı olmaktadır.

**“Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.”** (Md.41) önermesine kadın ( $X=3.81$ ) ve erkek ( $X=3.89$ ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.80$ ;  $p=.42$ ). Okul yöneticileri sınıf rehber öğretmenlerinin test ve test dışı yöntemleri kullanmalarına katkıda bulunur.

**“Sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.”** (Md.42) önermesine kadın ( $X=3.93$ ) ve erkek ( $X=4.01$ ) denek grupları “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.85$ ;  $p=.40$ ). Bu maddenin katılım oranı yüksektir. Deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında okul yöneticilerinin ve sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem verdikleri görülmektedir.

**“Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.43) önermesine kadın ( $X=3.89$ ) ve erkek ( $X=4.02$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.52$ ;  $p= .13$ ). Anlamlı farklılık olmamasına karşın deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında erkek denek grubunun kadın denek grubuna göre daha yüksek katılım gerçekleştirdiği görülmektedir. Verilerden yola çıkarak denekler okul yöneticilerinin eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği içindedir.

**“Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.44) önermesine kadın ( $X=4.13$ ) ve erkek ( $X=3.97$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.72$ ;  $p=.47$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin onaylama düzeyleri birbirine çok yakındır. Anlamlı farklılık olmamasına karşın deneklerin katılım ortalamalarına bakıldığında kadın denek grubunun erkek denek grubuna göre daha yüksek katılım gerçekleştirdiği görülmektedir. Verilerden yola çıkarak denekler okul yöneticilerinin bireylerin genel olarak iş yaşamına ve çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlendiği görüşündedirler.

**“Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.45) önermesine kadın ( $X=4.06$ ) ve erkek ( $X=4.09$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.43$ ;  $p=.67$ ). Bu maddeye erkek ve kadın deneklerin katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir. Denekler okul yöneticilerinin bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler vb.) ziyaretler düzenlediğini belirtmektedir.

**“Öğrenci gelişimine. ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.”** (Md.46) önermesine kadın ( $X=3.90$ ) ve erkek ( $X=3.96$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t

sınamasında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.69$ ;  $p=.49$ ). Önermeye verilen yanıtlardan öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlendiği söylenebilir.

**“Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.”** (Md.47) önermesine kadın ( $X=3.84$ ) ve erkek ( $X=3.83$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.06$ ;  $p=.95$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin katılma oranları birbirine çok yakındır. Deneklerin verdiği cevaplara bakıldığında katılım oranı düşük olsa da okul yöneticileri bazı meslek elemanlarını okula davet ederek öğrencilerin mesleklerle ilgili bilgi alabilmeleri için katılımçıya sorular yöneltmelerini sağlamaktadır.

**“Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.48) önermesine kadın ( $X=3.92$ ) ve erkek ( $X=3.89$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.31$ ;  $p=.76$ ). Önermeye verilen yanıtlara bakıldığında deneklerin okul yöneticilerinin bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlediği görüşüne katılmaktadırlar.

**“Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.”** (Md.49) önermesine kadın ( $X=3.95$ ) ve erkek ( $X=3.98$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.38$ ;  $p=.71$ ). Bu maddeyi erkek ve kadın deneklerin katılım oranları birbirine çok yakındır. Deneklere göre okul yöneticileri bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlamaktadır.

**“Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.”** (Md.50) önermesine kadın ( $X=3.88$ ) ve erkek ( $X=3.84$ ) denek grupları “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.46$ ;  $p=.65$ ). Denekler

okul yöneticilerinin mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağladığı görüşüne katılmaktadır.

Genel olarak maddeler incelendiğinde sadece bir önermede (Md. 13) anlamlı farklılık belirlenmiştir. Diğer maddelerse ise deneklerin katılım oranları birbirine çok yakındır. Öyleyse bu çalışma adına cinsiyet faktörü anlamlı bir farklılık yaratmıyor denilebilir.

BOYUTLAR	Denekler	N	$\bar{X}$	SD	SE	t	P
EĞİTSEL REHBERLİK	Kadın	242	3.93	.79	.05	.10	.92
	Erkek	264	3.93	.73	.04		
KİŞİSEL- SOSYAL REHBERLİK	Kadın	242	3.93	.80	.05	.16	.88
	Erkek	264	3.92	.74	.05		
MESLEKİ REHBERLİK	Kadın	242	3.95	1.02	.07	-.07	.95
	Erkek	264	3.95	.83	.05		

\* $p < .05$

**Tablo 6:** Cinsiyet Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Boyutlar bakımından cinsiyet değişkenine göre anket maddelerine ilişkin verilere bakıldığında (Tablo 6) denek görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmadığı belirlenmiştir ( $p < .05$ ).

“**Eğitsel Rehberlik**” boyutunda kadın denekler ( $X=3.93$ ) “katılıyorum” ve erkek denekler ( $X=3.93$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan t sınavası sonucunda iki denek grubu arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $t=.10$ ;  $p=.92$ ).

“**Kişisel - Sosyal Rehberlik**” boyutunda kadın denekler ( $X=3.93$ ) “katılıyorum” ve erkek denekler ( $X=3.92$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan t sınavası sonucunda iki denek grubu arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $t=.16$ ;  $p=.88$ ).

“**Mesleki Rehberlik**” boyutunda kadın denekler ( $X=3.95$ ) “katılıyorum” ve erkek denekler ( $X=3.95$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Aralarında



farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan t sınaması sonucunda iki denek grubu arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $t=-.07$ ;  $p=.95$ ).

Rehberlik hizmetlerinin özelliklerinden yararlanılarak hazırlanmış olan ankette boyutlar açısından bakıldığında kadın ve erkek denek grupların önermelere vermiş oldukları yanıtların ortalaması birbirine çok yakındır. Önermelere genel olarak bakıldığında boyutlar bakımından ve cinsiyet bakımından denek grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

## 1.2. Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Bulguların Maddelere Göre İncelenmesi

**Tablo 7:** Hizmet Yılı Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

Hizmet Yılı	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	15 ve üst	Toplam
F	72	82	116	236	506
%	14.2	16.2	22.9	46.6	100.0

Araştırmaya 506 denek katılmış ve bunların **%14.2 (72 kişi)**'si 1-5 yıldır, **%16.2 (82 kişi)**'si 6-10 yıldır, **%22.9 (116 kişi)**'si 11-15 yıldır. **%46.6 (236 kişi)**'si 15 yıl ve üstü süredir öğretmenlik mesleğini yerine getirmektedir. Deneklerin meslekteki kıdemlerine bakıldığında 506 deneğin yarısına yakını 15 yıl ve üstü süredir öğretmenlik mesleğini yerine getirmektedir. Araştırmanın örneklemini Afyonkarahisar il merkezindeki ilköğretim okullarını kapsadığı için deneklerin meslekteki kıdem dağılımında 15 yıl ve üstü kıdem süresinde bir yığılma görülmektedir.

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak görüşlerinin tespit edilebilmesi ve aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 8 'de sunulmuştur.

**Tablo 8:** Hizmet Yılı Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı

Maddeler	Hizmet yılı	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P	AF
6-10 yıl	82	4.11	.94	.10				

	11-15 yıl	116	4.06	.96	.09			
	15 ve üst	236	4.05	.99	.06			
2 Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder	1-5 yıl	72	4.03	1.01	.12	.12	.95	
	6-10 yıl	82	4.04	.92	.10			
	11-15 yıl	116	4.03	.95	.09			
	15 ve üst	236	4.09	.96	.06			
3 Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.	1-5 yıl	72	4.24	.81	.10	1.72	.16	
	6-10 yıl	82	4.17	.91	.10			
	11-15 yıl	116	3.95	1.03	.10			
	15 ve üst	236	4.08	.91	.06			
4 Avrupa'da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir.	1-5 yıl	72	3.61	1.17	.14	.68	.57	
	6-10 yıl	82	3.31	1.43	.16			
	11-15 yıl	116	3.43	1.40	.13			
	15 ve üst	236	3.45	1.32	.09			
5 Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.	1-5 yıl	72	4.23	.82	.10	2.35	.07	
	6-10 yıl	82	4.13	.83	.09			
	11-15 yıl	116	3.98	1.01	.09			
	15 ve üst	236	3.92	1.04	.07			
6 Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.	1-5 yıl	72	4.01	.91	.11	.82	.48	
	6-10 yıl	82	4.16	.82	.09			
	11-15 yıl	116	4.06	.79	.07			
	15 ve üst	236	3.99	.88	.06			
7 Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.	1-5 yıl	72	3.93	.91	1.00	1.03	.38	
	6-10 yıl	82	4.06	.85	.11			
	11-15 yıl	116	3.91	.95	.09			
	15 ve üst	236	3.85	1.00	.09			
8 Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.	1-5 yıl	72	3.94	.90	.11	.65	.59	
	6-10 yıl	82	3.87	1.12	.12			
	11-15 yıl	116	3.89	1.08	.10			
	15 ve üst	236	3.77	1.10	.07			
9 Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.	1-5 yıl	72	4.19	.62	.07	2.89	.04	1-3,4
	6-10 yıl	82	4.05	.93	.10			
	11-15 yıl	116	3.87	1.07	.10			
	15 ve üst	236	3.84	1.07	.07			
<b>Maddeler</b>	<b>Hizmet yılı</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SD</b>	<b>SE</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>AF</b>
10 Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.	1-5 yıl	72	3.88	1.05	.12	.24	.87	
	6-10 yıl	82	3.80	1.12	.12			
	11-15 yıl	116	3.78	1.15	.11			

	15 ve üst	236	3.75	1.12	.07			
11 Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.	1-5 yıl	72	4.21	.65	.08	2.22	.08	
	6-10 yıl	82	4.09	.92	.10			
	11-15 yıl	116	3.96	1.00	.09			
	15 ve üst	236	3.90	1.05	.07			
12 Sınıf rehber öğretmeninin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.	1-5 yıl	72	3.79	1.21	.14	2.03	.11	
	6-10 yıl	82	4.11	.92	.10			
	11-15 yıl	116	3.84	1.12	.10			
	15 ve üst	236	3.76	1.16	.08			
13 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.22	.77	.09	2.58	.05	
	6-10 yıl	82	4.96	7.77	.86			
	11-15 yıl	116	4.00	.96	.09			
	15 ve üst	236	3.82	1.04	.07			
14 Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.	1-5 yıl	72	4.33	.77	.09	2.12	.10	
	6-10 yıl	82	4.20	.85	.09			
	11-15 yıl	116	4.06	.98	.09			
	15 ve üst	236	4.04	.98	.06			
15 Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.	1-5 yıl	72	4.26	.67	.07	1.34	.26	
	6-10 yıl	82	4.06	.95	.10			
	11-15 yıl	116	4.00	1.07	.10			
	15 ve üst	236	4.02	1.00	.07			
16 Sınıf rehber öğretmeninin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.	1-5 yıl	72	3.89	.91	.11	.72	.54	
	6-10 yıl	82	3.94	.99	.19			
	11-15 yıl	116	3.64	1.17	.19			
	15 ve üst	236	3.89	2.25	.15			
17 Sınıf rehber öğretmeninin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.	1-5 yıl	72	4.21	.65	.08	3.33	.02	1-4
	6-10 yıl	82	4.01	.90	.10			
	11-15 yıl	116	3.81	1.08	.10			
	15 ve üst	236	3.83	1.09	.07			
18 Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.	1-5 yıl	72	3.83	1.01	.12	1.63	.18	
	6-10 yıl	82	3.70	1.14	.13			
	11-15 yıl	116	3.50	1.24	.12			
	15 ve üst	236	3.54	1.19	.07			
<b>Maddeler</b>	<b>Hizmet yılı</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SD</b>	<b>SE</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>AF</b>
19 Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.	1-5 yıl	72	4.26	.71	.08	3.72	.01	1-4
	6-10 yıl	82	4.05	.87	.10			
	11-15 yıl	116	3.87	1.04	.10			

	15 ve üst	236	3.86	1.03	.07			
20 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.	1-5 yıl	72	4.14	.79	.09	3.90	.01	1-3,4
	6-10 yıl	82	4.11	.80	.09			
	11-15 yıl	116	3.74	1.11	.10			
	15 ve üst	236	3.84	1.02	.07			
21 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.	1-5 yıl	72	4.25	.67	.08	2.49	.06	
	6-10 yıl	82	4.06	.88	.10			
	11-15 yıl	116	3.90	1.00	.09			
	15 ve üst	236	3.95	.99	.06			
22 Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.	1-5 yıl	72	4.15	.74	.088	2.03	.10	
	6-10 yıl	82	4.04	1.04	.11			
	11-15 yıl	116	3.88	1.11	.10			
	15 ve üst	236	3.85	1.05	.07			
23 Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	1-5 yıl	72	4.08	.85	.10	3.30	.02	2-3
	6-10 yıl	82	4.21	.86	.09			
	11-15 yıl	116	3.82	1.01	.09			
	15 ve üst	236	3.91	.98	.06			
24 Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	1-5 yıl	72	4.04	.86	.10	2.71	.04	1-3,4
	6-10 yıl	82	4.10	.90	.10			
	11-15 yıl	116	3.79	1.03	.10			
	15 ve üst	236	3.81	1.02	.07			
25 öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	1-5 yıl	72	4.13	.80	.09	2.21	.08	
	6-10 yıl	82	4.18	.93	.10			
	11-15 yıl	116	3.92	1.02	.10			
	15 ve üst	236	3.93	.93	.06			
26 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.	1-5 yıl	72	4.44	.50	.06	5.83	.001	1-3,4
	6-10 yıl	82	4.18	.88	.10			
	11-15 yıl	116	4.06	.88	.08			
	15 ve üst	236	3.95	1.01	.07			
<b>Maddeler</b>	<b>Hizmet yılı</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SD</b>	<b>SE</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>AF</b>
27 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.28	.68	.08	2.68	.05	
	6-10 yıl	82	4.17	.90	.10			
	11-15 yıl	116	3.97	.97	.09			
	15 ve üst	236	3.97	1.04	.07			

28	Sınıf rehber öğretmeninin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlar.	1-5 yıl	72	3.90	.95	.11	.50	.68	
		6-10 yıl	82	3.98	.94	.10			
		11-15 yıl	116	3.87	1.06	.10			
		15 ve üst	236	3.81	1.10	.07			
29	Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.	1-5 yıl	72	3.92	.99	.12	.93	.43	
		6-10 yıl	82	3.89	.98	.11			
		11-15 yıl	116	3.75	1.02	.09			
		15 ve üst	236	3.73	1.05	.07			
30	Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.	1-5 yıl	72	4.25	.82	.10	3.92	.01	1-3,4
		6-10 yıl	82	4.18	.94	.10			
		11-15 yıl	116	3.85	1.07	.10			
		15 ve üst	236	3.93	.99	.06			
31	Sınıf rehber öğretmeninin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.03	.87	.10	2.76	.04	
		6-10 yıl	82	4.27	.79	.09			
		11-15 yıl	116	3.96	.97	.09			
		15 ve üst	236	3.93	.98	.06			
32	Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.	1-5 yıl	72	4.08	.80	.09	2.09	.10	
		6-10 yıl	82	4.15	.85	.09			
		11-15 yıl	116	3.93	.98	.09			
		15 ve üst	236	3.87	1.07	.07			
33	Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar	1-5 yıl	72	4.08	.82	.10	2.24	.08	
		6-10 yıl	82	4.10	.90	.10			
		11-15 yıl	116	3.90	.98	.09			
		15 ve üst	236	3.83	1.04	.07			
34	Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.25	.60	.07	4.38	.01	1-4
		6-10 yıl	82	4.09	.91	.10			
		11-15 yıl	116	3.87	1.03	.10			
		15 ve üst	236	3.82	1.08	.07			
<b>Maddeler</b>		<b>Hizmet yılı</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SD</b>	<b>SE</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>AF</b>
35	Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	1-5 yıl	72	3.97	.87	.10	1.35	.26	
		6-10 yıl	82	4.00	.88	.10			
		11-15 yıl	116	3.85	1.01	.09			

	15 ve üst	236	3.78	1.04	.07			
36 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.07	1.08	.12	1.61	.19	
	6-10 yıl	82	3.82	.86	.09			
	11-15 yıl	116	3.84	1.01	.09			
	15 ve üst	236	4.11	1.04	.07			
37 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.04	.87	.10	2.57	.05	
	6-10 yıl	82	3.79	.85	.09			
	11-15 yıl	116	3.82	1.03	.10			
	15 ve üst	236	3.89	1.03	.07			
38 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.07	1.00	.12	2.87	.04	1-4
	6-10 yıl	82	4.13	.89	.10			
	11-15 yıl	116	3.85	.99	.09			
	15 ve üst	236	3.81	1.07	.07			
39 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.11	.78	.09	2.19	.08	
	6-10 yıl	82	4.09	.85	.09			
	11-15 yıl	116	3.91	.94	.09			
	15 ve üst	236	3.85	1.04	.07			
40 Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar	1-5 yıl	72	3.89	.99	.12	1.06	.37	
	6-10 yıl	82	4.02	1.01	.11			
	11-15 yıl	116	3.79	.98	.09			
	15 ve üst	236	3.82	1.00	.06			
41 Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.	1-5 yıl	72	3.67	1.13	.13	1.32	.27	
	6-10 yıl	82	4.00	1.07	.12			
	11-15 yıl	116	3.81	1.02	.10			
	15 ve üst	236	3.87	1.08	.07			
<b>Maddeler</b>	<b>Hizmet yılı</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SD</b>	<b>SE</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>AF</b>
42 Sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.14	.74	.09	2.54	.06	
	6-10 yıl	82	4.16	.90	.10			
	11-15 yıl	116	3.86	.99	.09			

	15 ve üst	236	3.91	1.04	.07			
43 Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.	1-5 yıl	72	4.00	.89	.11	1.09	.35	
	6-10 yıl	82	4.12	.91	.10			
	11-15 yıl	116	3.92	.93	.09			
	15 ve üst	236	3.91	1.01	.07			
44 Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.18	.66	.08	.45	.72	
	6-10 yıl	82	4.06	.92	.10			
	11-15 yıl	116	3.82	1.03	.10			
	15 ve üst	236	4.11	3.48	.23			
45 Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.26	.81	.10	2.06	.10	
	6-10 yıl	82	4.21	.90	.10			
	11-15 yıl	116	3.98	.92	.09			
	15 ve üst	236	4.02	1.03	.07			
46 Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.08	.88	.10	1.21	.31	
	6-10 yıl	82	3.96	1.00	.11			
	11-15 yıl	116	3.80	1.08	.10			
	15 ve üst	236	3.93	1.01	.07			
47 Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.	1-5 yıl	72	4.10	.98	.12	2.02	.11	
	6-10 yıl	82	3.90	1.05	.12			
	11-15 yıl	116	3.72	1.14	.11			
	15 ve üst	236	3.79	1.13	.07			
48 Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.04	.91	.11	1.43	.23	
	6-10 yıl	82	4.05	.92	.10			
	11-15 yıl	116	3.81	1.05	.10			
	15 ve üst	236	3.86	1.05	.07			
49 Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.	1-5 yıl	72	4.15	.91	.11	1.14	.33	
	6-10 yıl	82	3.98	1.02	.11			
	11-15 yıl	116	3.87	1.08	.09			
	15 ve üst	236	3.95	1.04	.07			
50 Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.	1-5 yıl	72	4.11	.93	.11	1.88	.13	
	6-10 yıl	82	3.94	1.08	.12			
	11-15 yıl	116	3.80	1.08	.10			
	15 ve üst	236	3.79	1.11	.07			

p<0.5

**Tablo 9:** Hizmet Yılı Değişkenine Göre, Anlamsal Farklılığı Olan Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı

Maddeler	Denekler		-					
----------	----------	--	---	--	--	--	--	--

		N	X	SD	SE	F	P	AF
17 Sınıf rehber öğretmeninin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.	1-5 yıl	72	4.21	.65	.08	3.33	.02	1-4
	6-10 yıl	82	4.01	.90	.10			
	11-15 yıl	116	3.81	1.08	.10			
	15 ve üst	236	3.83	1.09	.07			
19 Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.	1-5 yıl	72	4.26	.71	.08	3.72	.01	1-4
	6-10 yıl	82	4.05	.87	.10			
	11-15 yıl	116	3.87	1.04	.10			
	15 ve üst	236	3.86	1.03	.07			
23 Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmeye sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	1-5 yıl	72	4.08	.85	.10	3.30	.02	2-3
	6-10 yıl	82	4.21	.86	.09			
	11-15 yıl	116	3.82	1.01	.09			
	15 ve üst	236	3.91	.98	.06			
26 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.	1-5 yıl	72	4.44	.50	.06	5.83	.001	1-3
	6-10 yıl	82	4.18	.88	.10			
	11-15 yıl	116	4.06	.88	.08			1-4
	15 ve üst	236	3.95	1.01	.07			
34 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	1-5 yıl	72	4.25	.60	.07	4.38	.01	1-4
	6-10 yıl	82	4.09	.91	.10			
	11-15 yıl	116	3.87	1.03	.10			
	15 ve üst	236	3.82	1.08	.07			

$p < 0.5$

Hizmet yılı değişkenine göre anket maddelerine ilişkin verilere bakıldığında, 17.19.23.26 ve 34. maddelerde denek görüşlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ( $p < 0.05$ ) gösterdiği görülmektedir.

“ Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.” (Md.1) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup ( $X=4.27$ ) “ Tamamen katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup ( $X=4.11$ ) “katılıyorum”. 11-15 yıl olan grup ( $X=4.06$ ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup ( $X=4.05$ ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 1.00 ;P: .39 ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık olmasa da 1-5 yıllık hizmet grubundaki deneklerin maddeye katılım oranları diğer gruplara oranla yüksektir.

“Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder.” (Md.2) önermesine



hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.03) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.04) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=4.03) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=4.08 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: .12 ;P: .95 ). Denekler arasında anlamlı bir farklılık görülmemekte ve deneklerin maddeyi onaylama oranları birbirine çok yakındır.

**“Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.”** (Md.3) hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.24) “Tamamen katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.17) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.95) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 4.08) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 1.72 ;P: .16 ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık olmasa da 1-5 yıllık hizmet grubundaki deneklerin maddeye katılım oranları diğer gruplara oranla yüksektir. Yöneticiler göreve yeni başlanılan yıllarda (1-5 yıl) hizmet veren denek grubuna yıllık planların hazırlanması ve uygulanmasında diğer gruplara oranla daha çok rehberlik ettiği söylenebilir.

**“Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir.”** (Md.4) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=3.61) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=3.30) “kararsızım”, 11-15 yıl olan grup (X=3.43) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.45) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: .68 ;P: .57 ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiş olsa da denek gruplarının maddeye katılım oranları oldukça düşüktür. Özellikle 6-10 yıl hizmet veren denek grubu yöneticilerin Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirmeleri konusunda kararsızlık düzeyinde görüş belirtmiştir.

**“Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.”** (Md.5) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.24) “Tamamen katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.13) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.98) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.93 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 2.35;P: .07). Göreve yeni başlayan ve ilk yıllarını yaşayan (1-5 yıl) denek grubu

yöneticilerin rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde gerekli materyalleri sağlama konusundaki katılım oranı oldukça yüksektir.

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.”** (Md.6) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X= 4.01) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X= 4.16) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X= 4.06) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.99) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: .82; P: .48 ). Denek gruplarından hizmet yılı 6-10 yıl olan grubun katılım oranı yüksekken diğer grupların katılım oranları birbirine çok yakındır.

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.”** (Md.7) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=3.93) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.06) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.91) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.85 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 1.03 ;P: .38 ).denek grupları mevzuat konusunda yöneticiler tarafından bilgilendirildiklerini belirmiş ancak katılım oranlarının düşüklüğü ilgili mevzuatın yeterince tanıtılmadığını göstermektedir. Bunun sebebi ise yöneticilerinde bu konuda yeterli bilgiye sahip olmaları olabilir.

**“Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.”** (Md.8) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=3.94 ) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=3.87 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.89 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.77 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler (F:.65; P: .59 ). Denek grupları yöneticilerin rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlamakta yeterli olmadığı düzeyinde görüş belirtmektedir. Hizmet içi eğitimlerin istenilen amaca hizmet etmemesi, öğretmenler tarafından bir yük olarak görülmesi ve merkezi olarak yapılması hizmet içi eğitimlerin verimliliğini düşürmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.”** (Md.9) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.19 ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.05 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.87 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.84 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.89; P: .04 ). Bu sonuçlar 1-5 ve 6-10 yıl

kıdeme sahip denekler 11-15 ve 15 ve üzeri denek gruplarına oranla yöneticilerin teşvik gücünün fazla olduğu görüşündedir. 8. Maddede belirtilen sebepler dolayısıyla isteğe bağlı hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım oranı düşük verimlilik fazla iken zorunlu tutulan hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıl oranı oldukça fazla ancak verimlilik oldukça düşüktür. Bunun için öğretmenleri bu konuda teşvik edebilmek oldukça önemlidir. Hizmet içi eğitimlerin cazibesini artırma konusunda yöneticilere oldukça fazla görev düşmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.”** (Md.10) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=3.88 ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=3.81 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.79 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.75 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: .24 ;P: .87 ). Çıkan ortalamaları gözden geçirecek olursak yöneticilerin rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için sınıf öğretmenlerine yeterli kaynağı sağlamadığı görülmektedir.

**“Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.”** (Md.11) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.21) “Tamamen katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.09) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.96) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.90) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.22; P: .08 ). Ortalamalara bakıldığında denek grupları arasında anlamlı bir farklılık olmasa da 1-5 yıllık hizmet grubundaki deneklerin maddeye katılım oranları diğer gruplara oranla yüksektir. Tüm okullarda yılsonu değerlendirmelerin yapıldığı sene sonu mesleki çalışma süresinde yöneticilerin rehberlik hizmetlerine yönelik her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamalarını sağlamakta ve bu görev kıdemi yüksek olan bazı öğretmenler tarafından angarya iş olarak görülüp göreve yeni başlayan, meslekte kıdemi az olan aday öğretmenlere yüklenmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmenin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.”** (Md.12) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan

grup (X=3.79) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.11) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.85) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.76) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.03 ;P: .11 ). Denek gruplarının ortalamalarına bakıldığında anlamlı bir farklılık olmasa da kıdemi 6-10 yıl olan öğretmen grubunun yöneticilerin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesi için çalışmalar yaptığı görüşüne diğer gruplara oranla katılım oranı oldukça fazladır.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.13) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.22) “Tamamen katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.96) “Tamamen katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=4.00) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.82) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.58 ;P: .05 ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık olmasa da p = .05’tir. Kıdem yılı 1-5 yıl olan grup ile kıdem yılı 15 ve üstü olan grubun görüşleri arasında ve kıdem yılı 6-10 yıl olan grup ile kıdem yılı 15 ve üstü olan grubun görüşleri arasında farklılaşma vardır. Kıdemi 6-10 yıl olan grup yöneticilerin öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağladığı görüşüne en üst düzeyde katılmaktadır.

**“Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.”** (Md.14) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.33) “Tamamen katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.20) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=4.06) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=4.04) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.12 ;P: .10 ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık olmasa da 1-5 yıllık ve 6-10 yıllık kıdeme sahip hizmet grubundaki deneklerin maddeye katılım oranları diğer gruplara oranla yüksektir. Deneklerin kıdemi arttıkça katılım oranı düşmektedir. Denek grupları yöneticilerin veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler düzenlediği görüşündedirler.

**“Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.”** (Md.15) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup

( $X=4.26$ ) “Tamamen katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup ( $X=4.06$ ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup ( $X=4.00$ ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup ( $X= 4.02$ ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler. (  $F: 1.34 ;P: .26$  ) Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık olmasa da 1-5 yıllık hizmet grubundaki deneklerin maddeye katılım oranları diğer gruplara oranla oldukça yüksektir. Deneklerin kıdemi arttıkça katılım oranı düşmektedir. Denekler yöneticilerin velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlayıcı etkinlikler düzenlediği görüşündedir. Özellikle ilköğretim birinci sınıf öğretmenlerinin ev ziyaretlerini verimli bir şekilde gerçekleştirmesi gerekmektedir ancak çalışma koşulları verimliliği düşürmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmenin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.”** (Md.16) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup ( $X=3.89$ ) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup ( $X=3.94$ ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup ( $X=3.64$ ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup ( $X= 3.89$ ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler (  $F: .72 ;P: .54$  ). Denek gruplarının maddeye katılım oranı birbirine çok yakındır. Denek grupları drama konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları gibi onlara bu konuda yardımcı olan yöneticilerde bu konuda yeterli bilgiye sahip değildir. Bu durumun düzeltilebilmesi için hizmet içi eğitim seminerleri düzenlenebilir. Drama öğrencilerin sosyal yönlerinin gelişimi için büyük önem taşımaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmenin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.”** (Md.17) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup ( $X=4.21$ ) “Tamamen katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup ( $X=4.01$ ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup ( $X=3.81$ ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup ( $X=3.83$ ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler (  $F: 3.33; P: .02$  ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. 1-5 yıllık hizmet grubundaki deneklerin maddeye katılım oranları diğer gruplara oranla oldukça yüksektir.1-5 yıllık kıdeme sahip grup ili 15 ve üstü yıl kıdeme sahip denek grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Deneklerin kıdemi arttıkça katılım oranı düşmektedir. 1-5 yıllık hizmet grubundaki denekler yöneticilerin sınıf rehber öğretmenin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline

getirmesine yardımcı olduğu görüşündedir. Ancak kıdem yılı fazla olan denek grupları bu konuda düşük oranda görüş belirtmişlerdir.

**“Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.”** (Md.18) önermesine hizmet yılı 1-5 yıl olan grup (X=3.83 ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=3.70 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.50 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.54 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 1.63 ;P: .18 ). Denek grupları katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsalar da kıdem arttıkça katılım oranı düşmüştür. Denek grupları periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik olarak yapılan toplantıları yeterli bulmamaktadır.

**“Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.”** (Md.19) önermesine hizmet yılı 1-5 yıl olan grup (X=4.26 ) “Tamamen katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.05 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.87 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.86 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 3.72 ;P: .01 ). Deneklerin ortalamaları incelendiğinde 1-5 yıllık kıdeme sahip olan grup ile 15 ve üstü yıl kıdeme sahip olan denek grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. 1-5 yıllık hizmet grubundaki deneklerin maddeye katılım oranları diğer gruplara oranla oldukça yüksektir. Deneklerin kıdemi arttıkça katılım oranı düşmektedir. 1-5 yıllık hizmet grubundaki denekler öğretmen, öğrenci, veli ve yöneticinin eşgüdüm içerisinde çalışmakta olduğunu düşünürken diğer grupların bu konuda bazı çekincemeleri vardır. Yeni eğitim öğretim programı öğretmen-öğrenci-veli ve yöneticinin eşgüdümünü gerektirmekte ve lisans eğitiminde yeni programa yönelik yetiştirilen öğretmen adaylarının bu programa yönelik bilgilerinin taze olmasının uygulamada diğer gruplara oranla daha başarılı olmalarını sağladığını söyleyebiliriz.

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.”** (Md.20) önermesine hizmet yılı 1-5 yıl olan grup (X=4.14) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.11) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.74 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.84 ) “katılıyorum”,

düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 3.90 ;P:.01 ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık olmasa da 1-5 yıllık hizmet grubundaki deneklerin maddeye katılım oranları diğer gruplara oranla oldukça yüksektir. Deneklerin kıdemi arttıkça katılım oranı düşmektedir. 1-5 yıllık ve 6-10 yıllık hizmet grubundaki denekler yöneticilerin sorun tespitinde buldukları görüşüne diğer gruplara oranla yüksek katılım göstermektedirler.

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.”** (Md.21) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.25 ) “Tamamen katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.06 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.90 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.95 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.49 ;P: .06 ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık olmasa da 1-5 yıllık hizmet grubundaki deneklerin maddeye katılım oranları diğer gruplara oranla oldukça yüksektir. 1-5 yıllık hizmet grubundaki denekler yöneticilerin sorunların tespitinde ve çözülmesinde eşgüdümlü çalıştıkları görüşüne diğer denek gruplarına oranla yüksek katılım göstermektedir.

**“Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.”** (Md.22) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.15 ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.04 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.88 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.85 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.03 ;P: .10 ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık olmasa da 1-5 yıllık hizmet grubundaki deneklerin maddeye katılım oranları diğer gruplara oranla oldukça yüksektir. Deneklerin kıdemi arttıkça katılım oranı düşmektedir. Denek grupları yapılan oryantasyon çalışmalarını yeterli bulmamaktadır.

**“Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmeye sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.23) önermesine hizmet yılı 1-5 yıl olan grup (X=4.08 ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.21 ) “Tamamen katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.82 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.91 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 3.30 ;P: .02). 6-10 yıllık kıdeme sahip grup ili 11- 15 üstü yıl kıdeme sahip denek grupları

arasında anlamlı bir farklılık vardır. 6-10 yıllık hizmet grubundaki deneklerin maddeye katılım oranları diğer gruplara oranla oldukça yüksektir. Kıdem yılı fazla olan grupların bireylerin kişisel problemleriyle ilgili, yöneticilerle fazla konsültasyon çalışmasında bulunmadığı gözlenmektedir. Bunun sebebi kıdem yılı fazla olan denek gruplarının karşılaşılan problemlerde önceki yıllarda yaşamış oldukları tecrübelerden yararlanmaları olabilir.

**“Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.24) önermesine hizmet yılı 1-5 yıl olan grup ( $X=4.04$ ) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup ( $X=4.10$ ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup ( $X=3.79$ ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup ( $X=3.81$ ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler (  $F: 2.71$  ; $P: .04$  ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık yokmuş gibi görünse de okul yöneticilerinin öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip etmeleri konusunda hizmet kıdemi düşük olan grubun katılım düzeyi hizmet kıdemi fazla olan gruba oranla yüksektir. Kıdemi artan öğretmenler geçmiş deneyimlerine güvendikleri için kendi işlerini kendileri yapma eğiliminde olabilir.

**“Öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.25) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup ( $X=4.13$ ) “Tamamen katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup ( $X=4.18$ ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup ( $X=3.92$ ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup ( $X= 3.93$ ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler. (  $F: 2.21$  ; $P: .08$  ) Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık yokmuş gibi görünse de okul yöneticilerinin öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip etmeleri konusunda hizmet kıdemi düşük olan grubun katılım düzeyi hizmet kıdemi fazla olan gruba oranla yüksektir. Kıdem yılı fazla olan denek grubu yöneticilerin bu konudaki katılımını düşük bulmaktadırlar. Yöneticiler kıdem yılı fazla olan denek gruplarının geçmiş deneyimlerini kullanarak disiplin sorunlarını önleyebileceğini düşünüyor olabilir. Ancak okul huzurunu bozan, eğitim öğretimi olumsuz etkileyen, bireysel gelişime engel olan disiplin davranışlarında en verimli ve en etkili çözümlü bulabilmek için konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarına önem verilmelidir.



**“Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.”** (Md.26) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.44) “Tamamen katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.18) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=4.06) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.95) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 5.83 ;P: .001 ). Madde ortalamalarına 1-5 kıdem yılı bulunan denek grubu ile 15 ve üstü kıdem yılı bulunan hizmet grubu arasında anlamlı bir farklılık vardır. Araştırma merkez okullarda yapıldığı için 1 okul müdürü hariç diğer okul müdürleri yaşça ileri düzeyde hatta birçoğunun emekliliğinin geldiği görülmüştür. 1-5 yıllık denek grupları yaşça kendinden büyük olan ve tecrübelerine güvendikleri yöneticilerin Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında güven/saygı ilişkisinin gelişmesine büyük oranda katkı sağladığını düşünürken kıdem yılı arttıkça katılım oranı oldukça azalmıştır.

**“Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.”** (Md.27) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.28) “Tamamen katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.17) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.97) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.97) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler (F:2.68; P:.05). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmasa da kıdem yılı arttıkça okul yöneticilerinin Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlama çalışmalarındaki yeterlilik düzeyine katılım oranı oldukça azalmaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlar.”** (Md.28) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=3.90) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=3.98) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.87) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.82) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: .50 ;P: .68 ). Denek gruplarının sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlama konusunda çok da etkili olmadıkları yönünde katılım göstermektedir.

**“Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.”** (Md.29) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=3.92) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=3.89) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.75) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.73) “katılıyorum”,

düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: .93 ;P: .43 ). Özellikle kalabalık öğrenci gruplarına sahip okullarda yöneticiler öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip etmede yeterli etkinliği gösterememektedir.

**“Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.”** (Md.30) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.25) “Tamamen katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.18 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.85 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.93 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 3.92 ;P: .01 ). Sosyal etkinliklerin öneminin arttığı günümüzde okullar çeşitli alanlarda etkinlikler düzenlemekte ve katılım artmaktadır. Okul yöneticileri okulun katıldığı etkinliklerde başarılı olabilmek adına hem öğrenci hem de öğretmen motivasyonuna katkıda bulunarak etkin katılı sağlamaya çalışmaktadır. Kıdem yılı arttıkça denek gruplarının etkinliklere katılımı da, maddeye katılım oranları da azalmaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmenin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.”** (Md.31) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.03 ) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.27 ) “Tamamen katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.96 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.93 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.76 ;P: .04 ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmasa da 6-10 yıllık kıdeme sahip grup ile diğer denek grupları arasında okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmenin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlamada etkililik oranında farklılaşma görülmektedir. 6-10 yıllık denek grubunun maddeye katılım oranı oldukça yüksekken diğer denek grupları ise okul yöneticilerinin çok yeterli olmadığı yönünde görüş belirtmektedir.

**“Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.”** (Md.32) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.08 ) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.15 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.93 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.87 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.09 ;P: .10 ). Araştırmaya katılan denek grupları eğitim öğretimde okul yöneticilerinin öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlama konusunda yeterli

bulmamaktadır. Bunun sebebi gelişen ve değişen teknolojinin okullarda uygulamasının maddi kaynaklar gerektirmesi olabilir. Okullara ayrılan bütçe teknolojik gelişmeleri takip etmede yeterli olmamaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.33) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.08 ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.10 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.91 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.83 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.24 ;P: .08 ). Bireylerin kendilerini tanımaları konusunda sınıf içi etkinlikler, rehberlikte test, test dışı teknikler gibi birçok etkinliğin gerçekleşmesiyle mümkündür. Denek gruplarının okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlamada etkililik düzeyine katılım oranları düşüktür.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.34) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X= 4.25 ) “Tamamen katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.09 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.87 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.82 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 4.38 ;P: .01 ). Araştırma sonunda elde edilen verilere bakıldığında araştırmaya katılan denek grupları arasında 1-5 yıllık kıdeme sahip grup ile 15 yıl ve üstü kıdeme sahip olan grubun maddeye katılım oranları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Denek gruplarının mesleki kıdemi arttıkça yöneticilerin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlama konusundaki yeterliliğine katılım oranları azalmaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.35) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=3.97 ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.00 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.85 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.78 ) “katılıyorum”,

düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 1.35 ;P: .26 ). Denek grupları yöneticilerin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlama konusunda etkililiklerini yeterli bulmamaktadır. Yöneticilerin bu konuda etkin olmamalarının sebebi bu konuyu öğretmenlerin görev ve sorumluluklarından olduğunu düşünmesi olabilir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.36) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.07 ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=3.82 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.84 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 4.11 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 1.61 ;P: .19 ). Denek grupları yöneticilerin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlama konusunda etkililiklerini yeterli bulmamaktadır. Yöneticilerin bu konuda etkin olmamalarının sebebi bu konuyu sınıf içi etkinlik olarak görülmesi ve öğretmenlerin görev ve sorumluluklarından olduğunu düşünmesi olabilir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.37) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.04 ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=3.79 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.82 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.89 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.57 ;P: .05 ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık yokmuş gibi görünse de 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip denek grubuyla 11-15 yıllık mesleki kıdeme sahip denek grupları arasında farklılık vardır. Ancak maddeye katılım oranları düşüktür. Denek grupları yöneticilerin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlama konusunda etkililiklerini yeterli bulmamaktadır. Yöneticilerin bu konuda etkin olmamalarının sebebi bu konuyu sınıf içi etkinlik olarak görülmesi ve öğretmenlerin görev ve sorumluluklarından olduğunu düşünmesi olabilir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.38) önermesine hizmet yılı 1-5 yıl olan grup (X=4.07) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.13) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.85) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.81) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.87 ;P: .04 ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık yokmuş gibi görünse de 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip denek grubuyla 15 ve üstü yıllık mesleki kıdeme sahip denek grupları arasında farklaşma vardır. Ancak maddeye katılım oranları düşüktür. Denek grupları yöneticilerin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlama konusunda etkililiklerini yeterli bulmamaktadır. Yöneticilerin bu konuda etkin olmamalarının sebebi bu konuyu sınıf içi etkinlik olarak görülmesi ve öğretmenlerin görev ve sorumluluklarından olduğunu düşünmesi olabilir. Ancak sorumluluk kazandırmak öğretmenlerin olduğu kadar yöneticilerinde görev ve sorumluluklarındandır. Motive edici taraf yönetimdir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.39) hizmet yılı 1-5 yıl olan grup (X=4.11) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.09) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.91) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.85) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( F: 2.19 ;P: .08 ) Denek grupları yöneticilerin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlama konusunda etkililiklerini yeterli bulmamaktadır. Mesleki kıdem arttıkça maddeye katılım oranı oldukça fazladır. Yöneticilerin bu konuda etkin olmamalarının sebebi bu konuyu sınıf içi etkinlik olarak görülmesi ve öğretmenlerin görev ve sorumluluklarından olduğunu düşünmesi olabilir.

**“Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.40) önermesine hizmet yılı 1-5 yıl olan grup (X=3.89) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.02) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.79) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.82) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 1.06 ;P: .37 ). Okullarda tutum ölçeklerini

hazırlamak ve uygulamak rehber öğretmenin görev ve sorumlulukları arasında görünse de birçok okulda rehberlik öğretmenin bulunmaması bulunsa da yeterli sayıda olmaması bu görev ve sorumlulukların yöneticiler ve sınıf öğretmenleri tarafından yürütülmelidir. Ancak verilere bakıldığında araştırmaya katılan denek grupları yöneticilerin bu konudaki etkinliğini yeterli bulmamakta ve katılım oranları düşüktür.

**“Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.”** (Md.41) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup ( $X=3.67$ ) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup ( $X=4.00$ ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup ( $X=3.81$ ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup ( $X=3.87$ ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler (  $F: 1.32 ;P: .27$  ). Grupların maddeye katılım oranları düşük ve birbirine yakındır. Okullarda Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulanması rehber öğretmenin görev ve sorumlulukları arasında görünse de birçok okulda rehberlik öğretmenin bulunmaması bulunsa da yeterli sayıda olmaması bu görev ve sorumlulukların yöneticiler ve sınıf öğretmenleri tarafından yürütülmelidir. Ancak verilere bakıldığında araştırmaya katılan denek grupları yöneticilerin bu konudaki etkinliğini yeterli bulmamakta ve 1-5 yıllık kıdeme sahip denek grubunun katılım oranı oldukça düşüktür.

**“Sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.”** (Md.42) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup ( $X=4.14$ ) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup ( $X=4.16$ ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup ( $X=3.86$ ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup ( $X=3.91$ ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler (  $F: 2.54 ;P: .06$  ). Mesleki gelişim orta öğretimde daha önemli bir süreç olarak ele alınsa da temelini ilköğretimde atılması gerekir. Yöneticilerin bu konudaki etkililik düzeylerine 1-5 yıl ve 6-10 yıllık kıdeme sahip denek gruplarının katılım oranları yüksekken diğer denek gruplarının katılım oranları düşüktür.

**“Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.43) önermesine hizmet yılı 1-5yıl

olan grup (X=4.00) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.12) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.92) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.91) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 1.09 ;P: .35 ).6-10 yıllık kıdeme sahip denek grubunun maddeye katılım oranı diğer denek gruplarına oranla yüksektir. Yöneticiler eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında etkinliklerini artırmalıdır.

**“Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.44) hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.18) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.06) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.82) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 4.11) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: .45 ;P: .72 ). Verilere bakıldığında 11-15 yıllık kıdeme sahip grubun diğer gruplara oranla katılım oranı oldukça düşüktür. Denek grupları bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlama konusunda etkinliklerinin yüksek olduğu konusunda görüş belirtmişlerdi.

**“Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.45) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.26) “Tamamen katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=4.21) “Tamamen katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.98) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=4.02) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.06 ;P: .10 ). Anket verilerine bakıldığında özellikle 1-5 yıllık ve 6-10 yıllık kıdeme sahip bireyler yöneticilerin bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağladığı görüşündedir. Okul başarısının artması, öğrenci motivasyonunun sağlanması için üst eğitim kurumlarına düzenlenen geziler büyük önem taşımaktadır. Yöneticiler başarılı olmayı istedikleri için geziler konusunda daha etkililer.

**“Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.”** (Md.46) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.08) “katılıyorum”, 6-10 yıl olan grup (X=3.96) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.80) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.93) “katılıyorum”,

düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 1.21 ;P: .31 ). Verileri bakıldığında denek gruplarının katılım oranları birbirine yakın ve düşüktür. Türkiye’de sınıf mevcudunun kalabalık olması ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretlerinde bazı disiplin sorunlarına neden olabileceği için yöneticiler bu konuda etkinlik düzenleme konusunda çok da istekli olmayabiliyorlar.

**“Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.”** (Md.47) önermesine hizmet yılı 1-5 yıl olan grup (X=4.10 ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=3.90 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.72 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.79 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 2.02 ;P: .11 ). Deneklerin kıdem yılı arttıkça maddeye katılım oranı düşmektedir. Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık olmasa da 1-5 yıllık kıdeme sahip denek grubunun katılım oranı diğer denek gruplarına oranla fazladır. Denek grupları bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlama konusunda yöneticileri etkin bulmamaktadır. Aslında uygulaması çok kolay olan yöntemin yönetim tarafından tercih edilmeme sebebi katılım sağlayacak meslek elemanı bulamamak olabilir.

**“Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.48) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.04 ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.05 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.81 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.86 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 1.43 ;P: .23 ). Araştırma verilerine bakıldığında denek gruplarının maddeye katılım oranları düşüktür. Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesinde yöneticilerin yanı sıra öğretmenlerde etkin değildir. Bunun sebebi ise meslek seçiminin orta öğretimde önem kazandığının düşünülmesi olabilir.

**“Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.”** (Md.49) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.15 ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=3.98 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.87 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X= 3.95 )



“katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 1.14 ;P: .33 ). Anket verilerine bakıldığında özellikle 1-5 yıllık kıdeme sahip denek grubunun katılım oranı diğer gruplara oranla oldukça yüksektir. Ancak denek grupları yöneticilerin bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlama konusunda yeterli bulmamaktadır.

“**Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.**” (Md.50) önermesine hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.11 ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=3.94 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.80 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.79 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler ( F: 1.88 ;P: .13 ). Anket verilerine bakıldığında özellikle 1-5 yıllık kıdeme sahip denek grubunun katılım oranı diğer gruplara oranla oldukça yüksektir. Ancak denek grupları yöneticilerin bireylere mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlama konusunda yeterli bulmamaktadır.

**Tablo 10:** Hizmet Yılı Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Boyutlar	Denekler	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P	AF
<b>Eğitsel Rehberlik</b>	1-5 yıl	72	4.08	.44	.05	2.41	.07	
	6-10 yıl	82	4.05	.79	.09			
	11-15 yıl	116	3.87	.82	.08			
	15 ve üst	236	3.87	.78	.05			
<b>Kişisel – Sosyal Rehberlik</b>	1-5 yıl	72	4.07	.53	.06	3.06	.03	2-3
	6-10 yıl	82	4.09	.73	.08			
	11-15 yıl	116	3.87	.82	.08			
	15 ve üst	236	3.86	.81	.05			
<b>Mesleki Rehberlik</b>	1-5 yıl	72	4.12	.62	.07	1.58	.19	
	6-10 yıl	82	4.03	.84	.09			
	11-15 yıl	116	3.84	.92	.09			
	15 ve üst	236	3.92	1.02	.07			

\*p<.05

“**Eğitsel Rehberlik**” boyutunda hizmet yılı 1-5yıl olan grup (X=4.08) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup (X=4.05 ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup (X=3.87 ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup (X=3.87 ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak

yapılan Anova sınaması sonucunda denek grupları arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $F=2.41$ ;  $P=.07$  ). Mesleki kıdem arttıkça denek gruplarının maddeye katılım oranı düşmüştür.

“**Kişisel - Sosyal Rehberlik**” boyutunda hizmet yılı 1-5yıl olan grup ( $X=4.07$ ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup ( $X=4.09$ ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup ( $X=3.87$ ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup ( $X=3.86$ ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan Anova sınaması sonucunda denek grupları arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $F=3.06$ ;  $P=.03$  ).

“**Mesleki Rehberlik**” boyutunda hizmet yılı 1-5yıl olan grup ( $X=3.86$  ) “katılıyorum” , 6-10 yıl olan grup ( $X=4.12$  ) “katılıyorum”, 11-15 yıl olan grup ( $X=4.03$  ) “katılıyorum” ve 15 ve üstü yıl olan grup ( $X=3.84$  ) “katılıyorum”, düzeyinde görüş belirtmektedirler. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan Anova sınaması sonucunda denek grupları arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $F=1.58$ ;  $P=.19$  ). Yapılan Anova testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık görülmesi de denek gruplarının maddeye katılım ortalamalarında farklılık görülmektedir.

Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan Anova sınaması sonucunda hizmet yılı değişkeninin açısından anket verilerinin geneline bakıldığında denek grupları arasında anlamsal bakımdan büyük farklılıklar bulunmamakla birlikte görüş farklılıkları vardır. Denek grupları özellikle mesleki rehberlik etkinliklerine yönelik anket maddelerinde yöneticilerin etkililik düzeylerinin düşük olduğu yönünde katılım göstermişlerdir.

### 1.3. Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulguların Maddelere Göre İncelenmesi

**Tablo 11:** Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

Eğitim düzeyi	Ön lisans	Lisans	Yüksek lisans	Toplam
F	106	370	30	506
%	20.9	73.1	5.9	100.0

Araştırmaya 506 denek katılmış ve bunların **%20.9 (106 kişi)**'si Ön Lisans, **%73.1 (370 kişi)**'si Lisans , **%5.9 (30 kişi)**'si Yüksek Lisans düzeyinde eğitim almıştır. Deneklerin eğitim düzeylerine bakıldığında 506 deneğin  $\frac{3}{4}$  'ü lisans düzeyinde eğitim almıştır. Yüksek lisans düzeyinde eğitim alan denek grubu ise azınlıktır (%5). Günümüzde lisans üstü eğitimin Milli Eğitim Bakanlığı çalışanları için ekstra bir getirisinin olmaması, öğretmenlerin eğitimlerini tamamlamaları için gerekli şartların sağlanmaması öğretmenlerin bu konuda isteksiz olmasına sebep olmuştur.

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine bağlı olarak görüşlerinin tespit edilebilmesi ve aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için ANOVA testi uygulanmış sonuçlar Tablo 12 'de sunulmuştur.

**Tablo 12:** Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı

Maddeler	Eğitim düzeyi	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
1 Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.	Ön Lisans	106	3.93	1.06	.10	2.35	.09
	Lisans	370	4.12	.94	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.27	.69	.13		
2 Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder	Ön Lisans	106	4.15	.87	.09	1.23	.29
	Lisans	370	4.01	.99	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.20	.76	.14		
3 Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.	Ön Lisans	106	4.17	.88	.09	1.35	.26
	Lisans	370	4.05	.95	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.27	.83	.15		
4 Avrupa'da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir.	Ön Lisans	106	3.69	1.19	.12	2.24	.11
	Lisans	370	3.39	1.36	.07		
	Yüksek Lisans	30	3.33	1.45	.26		
5 Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.	Ön Lisans	106	3.94	1.03	.10	1.29	.28
	Lisans	370	4.02	.99	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.27	.52	.10		
6 Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.	Ön Lisans	106	4.00	.87	.09	.89	.41
	Lisans	370	4.03	.87	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.23	.50	.09		

Maddeler	Eğitim düzeyi	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
7 Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.	Ön Lisans	106	3.86	.98	.10	.75	.47
	Lisans	370	3.91	.95	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.10	.92	.17		
8 Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.	Ön Lisans	106	3.84	1.03	.10	1.87	.16
	Lisans	370	3.81	1.10	.06		
	Yüksek Lisans	30	4.20	.85	.16		
9 Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.	Ön Lisans	106	3.94	.99	.10	.94	.39
	Lisans	370	3.91	1.02	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.17	.70	.13		
10 Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.	Ön Lisans	106	3.91	1.03	.10	1.40	.25
	Lisans	370	3.74	1.16	.06		
	Yüksek Lisans	30	3.97	.72	.13		
11 Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.	Ön Lisans	106	3.98	.96	.09	.55	.58
	Lisans	370	3.97	.99	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.17	.91	.17		
12 Sınıf rehber öğretmenin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.	Ön Lisans	106	3.90	1.06	.10	.19	.83
	Lisans	370	3.82	1.16	.06		
	Yüksek Lisans	30	3.87	1.01	.18		
13 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Ön Lisans	106	3.83	.93	.09	.48	.62
	Lisans	370	4.18	3.77	.20		
	Yüksek Lisans	30	4.17	.65	.12		
14 Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar	Ön Lisans	106	4.04	.95	.092	.75	.47
	Lisans	370	4.14	.94	.049		
	Yüksek Lisans	30	4.00	.91	.17		
15 Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.	Ön Lisans	106	4.06	.90	.087	.001	1.00
	Lisans	370	4.06	1.02	.053		
	Yüksek Lisans	30	4.07	.58	.11		
16 Sınıf rehber öğretmenin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.	Ön Lisans	106	4.07	3.12	.30	1.22	.30
	Lisans	370	3.77	1.09	.06		
	Yüksek Lisans	30	3.90	.92	.17		
17 Sınıf rehber öğretmenin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.	Ön Lisans	106	3.85	1.04	.10	1.17	.31
	Lisans	370	3.90	1.02	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.17	.83	.15		

Maddeler	Eğitim düzeyi	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
18 Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.	Ön Lisans	106	3.60	1.17	.11	.11	.90
	Lisans	370	3.60	1.18	.06		
	Yüksek Lisans	30	3.50	1.14	.21		
19 Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.	Ön Lisans	106	3.97	.98	.10	.44	.65
	Lisans	370	3.93	.99	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.10	.85	.15		
20 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.	Ön Lisans	106	3.84	1.02	.10	.39	.68
	Lisans	370	3.92	1.01	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.00	.74	.14		
21 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.	Ön Lisans	106	4.08	.90	.088	.57	.57
	Lisans	370	3.97	.96	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.07	.87	.16		
22 Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.	Ön Lisans	106	3.86	.97	.09	.41	.66
	Lisans	370	3.95	1.04	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.87	1.07	.20		
23 Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmede sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Ön Lisans	106	4.05	.86	.08	.81	.45
	Lisans	370	3.93	1.00	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.07	.79	.14		
24 Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Ön Lisans	106	3.89	.95	.09	.22	.80
	Lisans	370	3.88	1.01	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.00	.79	.14		
25 öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Ön Lisans	106	4.01	.91	.09	1.08	.34
	Lisans	370	3.97	.97	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.23	.50	.09		
26 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.	Ön Lisans	106	3.98	.96	.09	.98	.38
	Lisans	370	4.12	.91	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.03	.81	.15		
27 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.	Ön Lisans	106	3.99	1.01	.10	.30	.74
	Lisans	370	4.05	.96	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.13	.82	.15		

Maddeler	Eğitim düzeyi	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
28 Sınıf rehber öğretmeninin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlar.	Ön Lisans	106	3.93	1.03	.10	.52	.59
	Lisans	370	3.84	1.06	.06		
	Yüksek Lisans	30	4.00	.91	.17		
29 Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.	Ön Lisans	106	3.86	.96	.09	.48	.62
	Lisans	370	3.78	1.04	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.67	1.06	.19		
30 Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.	Ön Lisans	106	3.97	.98	.10	.04	.96
	Lisans	370	4.00	1.00	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.00	.91	.17		
31 Sınıf rehber öğretmeninin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.	Ön Lisans	106	3.88	1.07	.10	1.62	.20
	Lisans	370	4.05	.90	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.90	1.00	.18		
32 Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.	Ön Lisans	106	3.85	1.01	.10	1.08	.34
	Lisans	370	4.00	.97	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.87	1.01	.18		
33 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar	Ön Lisans	106	3.89	1.05	.10	.14	.87
	Lisans	370	3.94	.96	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.90	.96	.18		
34 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Ön Lisans	106	3.90	1.03	.10	.15	.86
	Lisans	370	3.94	.99	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.00	.91	.17		
35 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Ön Lisans	106	3.86	.96	.09	.50	.61
	Lisans	370	3.85	1.00	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.03	.89	.16		
36 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Ön Lisans	106	3.90	.94	.09	.01	.99
	Lisans	370	3.90	1.03	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.87	.90	.16		
37 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Ön Lisans	106	3.87	.93	.09	.20	.82
	Lisans	370	3.91	1.01	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.80	.93	.17		

Maddeler	Eğitim düzeyi	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
38 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Ön Lisans	106	3.92	1.00	.10	.18	.83
	Lisans	370	3.91	1.03	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.80	1.03	.19		
39 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Ön Lisans	106	3.90	.99	.10	.13	.88
	Lisans	370	3.95	.96	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.97	.81	.15		
40 Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar	Ön Lisans	106	3.84	1.03	.10	.20	.82
	Lisans	370	3.85	.99	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.97	.89	.16		
41 Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.	Ön Lisans	106	3.94	.97	.10	.53	.59
	Lisans	370	3.82	1.10	.06		
	Yüksek Lisans	30	3.87	1.07	.20		
42 Sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.	Ön Lisans	106	3.92	.97	.09	.28	.76
	Lisans	370	3.99	.99	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.93	.83	.15		
43 Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.	Ön Lisans	106	4.02	.85	.08	.25	.78
	Lisans	370	3.95	.99	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.93	.91	.17		
44 Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Ön Lisans	106	4.00	.88	.09	.045	.96
	Lisans	370	4.07	2.84	.15		
	Yüksek Lisans	30	3.97	.77	.14		
45 Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.	Ön Lisans	106	4.06	.90	.09	.073	.93
	Lisans	370	4.09	.99	.05		
	Yüksek Lisans	30	4.03	.85	.16		
46 Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.	Ön Lisans	106	4.00	.88	.09	.462	.63
	Lisans	370	3.90	1.06	.06		
	Yüksek Lisans	30	4.00	.74	.14		
47 Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.	Ön Lisans	106	3.82	.98	.10	.275	.76
	Lisans	370	3.85	1.13	.06		
	Yüksek Lisans	30	3.70	1.18	.22		

Maddeler	Eğitim düzeyi	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
48 Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Ön Lisans	106	3.96	.90	.09	.20	.82
	Lisans	370	3.89	1.05	.06		
	Yüksek Lisans	30	3.90	.89	.16		
49 Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.	Ön Lisans	106	3.97	.96	.09	1.06	.35
	Lisans	370	3.98	1.05	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.70	1.02	.19		
50 Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.	Ön Lisans	106	3.86	1.04	.10	.07	.93
	Lisans	370	3.86	1.10	.06		
	Yüksek Lisans	30	3.93	.91	.17		

\*p<.05

“ Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.” (Md.1) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X= 3.93$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X= 4.12$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X= 4.27$ ) “ Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $F=2.35$  ;  $P=.09$  ). Denek grupların önermeye katılım ortalamalarına bakıldığında anlamlı bir farklılık görülmesi de eğitim seviyesi arttıkça denek gruplarının katılım oranı artmaktadır.yüksek lisans mezunu olan grup önermeye katılım düzeyi oldukça yüksektir.

“Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder.” (Md.2) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=4.15$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X= 4.01$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X= 4.20$ ) “ Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=1.23$  ;  $P=.29$  ). Denek gruplarının okul yöneticilerinin okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik ettiği görüşüne katılım düzeyleri birbirine yakındır.

“Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.” (Md.3) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X= 4.17$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X= 4.05$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.27$ ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=1.35$  ;



P= .26 ). Denek gruplarının Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip ettiği görüşüne katılım düzeyleri birbirine yakındır.

**“Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir.”** (Md.4) önermesine ön lisans mezunu grup (X=3.69 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X= 3.39 ) “kararsızım”, yüksek lisans mezunu grup (X= 3.33 ) “kararsızım” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=2.24 ; P=.11 ). Denek gruplarının Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir görüşüne katılım düzeyleri oldukça düşük ve birbirine yakındır. Bazı anketlerde ankete katılan denek tarafından bu maddenin altına dipnotlar düşülmüştür.

**“Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.”** (Md.5) önermesine ön lisans mezunu grup (X= 3.94 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X= 4.02 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X= 4.27 ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=1.29 ; P=.28 ). Deneklerin maddeye katılım oranlarına bakıldığında eğitim düzeyi yükseldikçe katılım oranı artış göstermektedir.

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.”** (Md.6) önermesine ön lisans mezunu grup (X=4.00 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=4.03) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=4.23 ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.89 ; P=.41 ). Deneklerin maddeye katılım oranlarına bakıldığında eğitim düzeyi yükseldikçe katılım oranı artış göstermektedir.

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.”** (Md.7) önermesine ön lisans mezunu grup (X=3.86 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=3.91) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X= 4.10 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.75 ; P=.47 ). Deneklerin katılım oranlarına bakıldığında Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır görüşüne katılım oranları eğitim düzeyi yükseldikçe artış göstermektedir.

**“Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.”** (Md.8) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X= 3.84$  ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup ( $X=3.81$  ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X= 4.20$  ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=1.87$  ;  $P=.16$ ). Denek gruplarının okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağladığı görüşüne katılım düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yokmuş gibi görünse de katılım düzeyleri birbirinden farklıdır. Yüksek lisans düzeyinde eğitim almış denek grubunun katılım oranı diğer denek gruplarına oranla yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.”** (Md.9) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X= 3.94$  ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup ( $X= 3.91$  ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X= 4.17$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.94$  ;  $P=.39$  ). Denek grupları okul yöneticilerinin Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik edici olduğu görüşüne katılıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

**“Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.”** (Md.10) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X= 3.91$  ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup ( $X= 3.74$  ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X= 3.97$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=1.40$  ;  $P=.25$  ). Denek gruplarının okul yöneticilerinin “Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar” görüşüne katılım düzeyleri birbirine yakın ve düşüktür.

**“Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.”** (Md.11) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X= 3.98$  ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup ( $X= 3.97$  ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X= 4.17$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.55$  ;  $P=.58$  ). Denek gruplarının okul yöneticilerinin “Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar” görüşüne katılım

düzeylelerine bakıldığında ön lisans ve lisans mezunu denek gruplarının katılım oranları birbirine yakın ve düşükken; yüksek lisans mezunu denek grubunun katılım oranı yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeninin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.”** (Md.12) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.90$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.82$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=3.87$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.19$ ;  $P=.83$ ). Denek gruplarının okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeninin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlama konusunda çok yeterli bulmamaktadır. Deneklerin maddeye katılım düzeyleri “katılıyorum” düzeyinde olsa da katılım oranları düşüktür.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.13) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.83$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=4.18$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.17$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.48$ ;  $P=.62$ ). Ön lisans mezunu denek grubu yöneticilerin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağladığı görüşüne katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsa da katılım oranları düşüktür. Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmesi de lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim almış denek gruplarının maddeye katılım oranları ön lisans düzeyinde eğitim almış denek grubuna oranla yüksektir.

**“Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.”** (Md.14) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=4.04$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=4.14$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.00$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.75$ ;  $P=.47$ ). Yenilenen program Öğretmen-Öğrenci-Veli-Yönetici arasında güçlü bir bağın gerekliliğini ortaya koyduğu için veli işbirliğine olan önem artmıştır. Yönetici ve öğretmenler bunun sağlanması için gerekli çalışmaları özenle yapmaya çalışmaktadırlar. Sistemin getirdiği yeniliklere uyum sürecinde okul yöneticileri Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam

katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapmakta ve öğretmenlere bu konuda yardımcı olmaktadır.

**“Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.”** (Md.15) önermesine ön lisans mezunu grup (X=4.06 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=4.06 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=4.07) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.001 ; P=1.00 ). Yenilenen program Öğretmen-Öğrenci-Veli-Yönetici arasında güçlü bir bağın gerekliliğini ortaya koymakta ve öğrencinin çalışma ortamının iyileştirilmesi amacıyla ev ziyaretlerinin önemi artmıştır. Denek gruplarının maddeye katılım oranları yüksek ve birbirine yakın olmasına rağmen beklenenin altındadır. Çünkü birçok öğretmen ve yönetici bunu angarya iş olarak görmekte ve sadece sistem bunu zorunlu kıldığı için göstermelik yapmaktadır. Meslektaşlarımızla yaptığımız görüş alış-verişlerinde ev ziyaretlerinin bir dezavantajının maddi durumu iyi olmayan öğrencilerin sıkıntı yaşadığı ortaya çıkmaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmenin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.”** (Md.16) önermesine ön lisans mezunu grup (X=4.07) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=3.77 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=3.90 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=1.22 ; P=.30 ). Ön lisans mezunu denek grupları emekliliği yaklaşmış, hizmetteki kıdemi fazla olan denek grubunu temsil etmektedir. Ön lisans düzeyinde eğitim almış denek grubu okul yöneticilerinin yenilenen eğitim-öğretim programının gerekliliklerinden olan eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağladıkları görüşüne katılım oranları yüksekken lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim alan denek grupları katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsalar da katılım oranları düşüktür. Bunun sebebi denek gruplarının drama etkinliklerinin kullanım oranları ve etkinliklerin gerçekleştirileceği sınıf ortamlarının düzenlenmesi olabilir.

**“Sınıf rehber öğretmenin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.”** (Md.17) önermesine ön lisans mezunu grup (X=3.89 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=4.15 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=4.25 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş

belirtmektedirler. (F=1.17 ; P=.31 ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de eğitim düzeyleri arttıkça önermeye katılım oranları artmıştır.

**“Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.”** (Md.18) önermesine ön lisans mezunu grup (X=3.59 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=3.65 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=3.67 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F= .11; P=.90 ). Denek gruplarının maddeye katılım düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamakla birlikte maddeye katılım oranları oldukça düşüktür. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakılırsa okul yöneticilerinin periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapmakta yeterli düzeyde olmadığı düşünülmektedir.

**“Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.”** (Md.19) önermesine ön lisans mezunu grup (X=3.93 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=4.12 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=4.10 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.44 ; P=.65 ). Denek grupları okul yöneticilerinin Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlayıcı etkinlikler düzenlediği görüşüne katılmaktadır.

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.”** (Md.20) önermesine ön lisans mezunu grup (X=4.25 ) “Tamamen katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=3.89 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=4.23 ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.39 ; P=.68 ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmasa da ön lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine çok yakın ve lisans mezunlarının katılım oranına göre oldukça yüksektir.

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.”** (Md.21) önermesine ön lisans mezunu grup (X=3.92 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=3.99 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=4.27 ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.57 ; P=.57 ). Denek

grupları arasında anlamlı farklılık bulunmasa da ön lisans mezunu ve lisans mezunu denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine çok yakın ve yüksek lisans mezunlarının katılım oranına göre oldukça düşüktür. Bir önceki maddeyle karşılaştırıldığında ön lisans mezunları okul yöneticilerinin sorunların tespitinde eş güdümlü çalıştıklarını ancak sorunların çözümünde yeterli eşgüdümün gerçekleşmediğini belirtmektedir.

**“Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.”** (Md.22) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=4.00$ ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup ( $X=3.90$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.23$ ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $F=.41$ ;  $P=.66$  ). Yüksek lisans düzeyinde eğitim alan denek grubu oryantasyon çalışmalarını yeterli bulurken ön lisans ve lisans düzeyinde eğitim alan denek grupları oryantasyon çalışmalarını yeterli bulmamaktadır.

**“Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmeye sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.23) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=4.42$ ) “Tamamen katılıyorum” , lisans mezunu grup ( $X=3.94$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.31$ ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.81$  ;  $P=.45$  ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmasa da ön lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine çok yakın ve lisans mezunlarının katılım oranına göre oldukça yüksektir.

**“Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.24) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=4.25$ ) “ Tamamen katılıyorum” , lisans mezunu grup ( $X=3.87$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.04$ ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.22$ ;  $P=.80$  ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmasa da ön lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu denek gruplarının maddeye katılım oranları lisans mezunlarının katılım oranına göre oldukça yüksektir.

**“Öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.25)

önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=4.01$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.97$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.23$ ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $F=1.08$ ;  $P=.34$ ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmasa da ön lisans mezunu ve lisans mezunu denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine çok yakın ve yüksek lisans mezunlarının katılım oranına göre oldukça düşüktür.

**“Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.”** (Md.26) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.98$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=4.12$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.03$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.98$ ;  $P=.38$ ). Lisans düzeyinde eğitim alan denek grubunun okul yöneticilerinin öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunduğu görüşüne katılım oranı ön lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim almış denek gruplarına oranla yüksektir.

**“Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.”** (Md.27) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.99$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=4.05$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.13$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.30$ ;  $P=.74$ ). Deneklerin maddeye katılım oranlarına bakıldığında eğitim düzeyi yükseldikçe maddeye katılım oranı artış göstermektedir.

**“Sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılması sağlar.”** (Md.28) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.92$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.84$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.00$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $F=.52$ ;  $P=.59$ ). Denek gruplarının okul yöneticilerini sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağladığı görüşüne katılım oranlarının düşük olma sebebi yöneticilerin sınıf içi çalışmalardan sınıf rehber öğretmenlerinin sorumlu olduğunu düşünmesi yada okuldaki öğretmen sayısının fazla olması nedeniyle yöneticilerin yeterli desteği sağlayamaması olabilir.

**“Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.”** (Md.29) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.86$ )

“katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=3.78 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=3.67) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.48 ; P=.62 ). Denek grupları okul yöneticilerinin Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip etme konusunda yeterli bulmamaktadır. Bunun sebebi okullarda genellikle sorunlu öğrenciler, son sınıf öğrencileri, sınava girecek öğrenciler ya da başarı düzeyi yüksek öğrencilere öncelik verilerek rehberliğin temel ilkelerinden “rehberlikten herkes yararlanır” ilkesinin ihlal edilmesi olabilir.

**“Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.”** (Md.30) önermesine ön lisans mezunu grup (X=3.97 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=4.00 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=4.00) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.04 ; P=.96 ). Denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine çok yakındır.

**“Sınıf rehber öğretmeninin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.”** (Md.31) önermesine ön lisans mezunu grup (X=3.88 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=4.05 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=3.90) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=1.62; P=.20 ). Rehberlikteki yanlış anlamalardan biriside rehberlik hizmetlerinin sadece sorunlu öğrencilere yönelik olduğu düşüncesidir. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeninin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlamaya yönelik etkinlikleri yeterli düzeyde görmemektedir.

**“Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.”** (Md.32) önermesine ön lisans mezunu grup (X=3.85 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=4.00 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=3.87 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=1.08; P=.34). Ön lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim alan denek grupları lisans düzeyinde eğitim alan denek grubuna oranla okul yöneticilerinin öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlayıcı etkinlikler konusunda yeterli olmadığı yönünde görüş belirtmektedir.



**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.33) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.89$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.94$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=3.90$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.14$  ;  $P=.87$  ). Denek gruplarının okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağladığı görüşüne katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsalar da katılım oranları birbirine çok yakın ve düşüktür.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.34) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.90$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.94$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.00$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.15$  ;  $P=.86$  ). Deneklerin maddeye katılım oranlarına bakıldığında eğitim düzeyi yükseldikçe maddeye katılım oranı artış göstermektedir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.35) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.86$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.85$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.03$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.50$  ;  $P=.61$  ). Ön lisans ve lisans düzeyinde eğitim alan denek grupları yüksek lisans düzeyinde eğitim alan denek grubuna oranla okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlayıcı etkinlikler konusunda katılıyorum düzeyinde görüş belirtmelerine rağmen yeterli olmadığı yönünde görüş belirtmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.36) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.90$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.90$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu

grup ( $X=3.87$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.01$  ;  $P=.99$  ). Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler genelde grup rehberlik hizmetiyle gerçekleştirilebilmektedir. Denekler maddeye katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsalar da katılım oranları düşüktür.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.37) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.87$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.91$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=3.80$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.20$ ;  $P=.82$  ). Denek grupları katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsa da katılım oranları düşüktür. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenleme yönünden yeterli bulmamaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.38) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.92$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.91$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=3.80$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $F=.18$ ;  $P=.83$  ). Denek grupları katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsalar da katılım oranları düşüktür. Okul yöneticileri öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin görevleri arasında görmesi bu durumun sebebi olabilir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.39) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.90$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.95$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=3.97$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.13$  ;  $P=.88$  ). Denek grupları katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsalar da katılım oranları düşüktür. Okul yöneticileri öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin görevleri arasında görmesi bu durumun sebebi olabilir.

**“Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.40) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.84$ ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup ( $X=3.85$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=3.97$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=20$  ;  $P=.82$  ). Denek grupları katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsalar da katılım oranları düşüktür. Bu durumun sebebi okul yöneticilerinin bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasını sınıf rehber öğretmenin görevleri arasında görmesi olabilir.

**“Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.”** (Md.41) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.94$ ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup ( $X=3.82$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=3.87$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.53$  ;  $P=.59$  ). Denek grupları katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsalar da eğitim düzeyi arttıkça katılım oranları düşmektedir. Bu durumun sebebi okul yöneticilerinin öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testlerin uygulamasını sınıf rehber öğretmenin görevleri arasında görmesi olabilir.

**“Sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.”** (Md.42) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.92$ ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup ( $X=3.99$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=3.93$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.28$  ;  $P=.76$ ). Denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine yakın ve beklenenden düşüktür. Meslek seçiminin ilköğretimin ikinci kademesinde önem kazanması öğrenciye seçeceği mesleğe yönelik orta öğretim (bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler)) seçimi konusunda yol gösterici olmayı gerektirmektedir. Mesleki gelişimin orta öğretim rehberlik hizmetleri arasında görülmesi yeterli önemin gösterilmemesi olabilir.

**“Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.43) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=4.02$ ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup ( $X=3.95$ ) “katılıyorum”, yüksek

lisans mezunu grup ( $X=3.93$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.25$  ;  $P=.78$ ). Denek grupları katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsalar da katılım oranları düşüktür. Bu durumun sebebi okul yöneticilerinin eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasını sınıf içi etkinlikler arasında görmesi olabilir.

**“Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.44) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=4.00$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=4.07$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=3.97$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $F=.045$  ;  $P=.96$ ). Denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine yakındır.

**“Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.45) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=4.06$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=4.09$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.03$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.073$  ;  $P=.93$ ). Denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine yakındır. Eğitim düzeyindeki farklılaşma görüşlere yansımamıştır.

**“Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.”** (Md.46) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=4.00$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.90$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.00$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.462$  ;  $P=.63$ ). Denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine yakındır. Eğitim düzeyindeki farklılaşma görüşlere yansımamıştır.

**“Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.”** (Md.47) önermesine ön lisans mezunu grup ( $X=3.82$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.85$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=3.70$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.275$  ;  $P=.76$ ). Denek gruplarının maddeye katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsalar da katılım oranları oldukça düşük ve birbirine yakındır. Eğitim düzeyindeki farklılaşma görüşlere yansımamıştır.

**“Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.48) önermesine ön lisans mezunu grup (X=3.96 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=3.89) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=3.90 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F= .20; P=.82). Denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine yakındır. Eğitim düzeyindeki farklılaşma görüşlere yansımamıştır. Bunun sebebi okul yöneticilerinin bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinliklerin sınıf rehber öğretmenin görevleri arasında görmesidir.

**“Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.”** (Md.49) önermesine ön lisans mezunu grup (X=3.97 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=3.98 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=3.70 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=1.06 ; P=.35 ). Yüksek lisans düzeyinde eğitim alan denek grubu Ön lisans ve lisans düzeyinde eğitim alan denek gruplarına oranla okul yöneticilerinin bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlayabilmelerini sağlayıcı etkinlikler konusunda daha düşük oranda yeterli olmadığı yönünde görüş belirtmektedir.

**“Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.”** (Md.50) önermesine ön lisans mezunu grup (X=3.86 ) “katılıyorum” , lisans mezunu grup (X=3.86 ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup (X=3.93 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.07 ; P=.93 ). Denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine yakındır. Eğitim düzeyindeki farklılaşma görüşlere yansımamıştır. Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği yapılması için yasal izinlerin alınmasında yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir. Ancak denek grupları yöneticilerin yeterli olmadığı yönünde görüş belirtmektedir.

**Tablo 13:** Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
Eğitsel Rehberlik	Ön Lisans	106	3.94	.72	.07	.42	.66
	Lisans	370	3.92	.78	.04		
	Yüksek Lisans	30	4.05	.54	.10		
Kişisel – Sosyal Rehberlik	Ön Lisans	106	3.91	.76	.07	.03	.97
	Lisans	370	3.93	.79	.04		
	Yüksek Lisans	30	3.95	.59	.11		
Mesleki Rehberlik	Ön Lisans	106	3.97	.81	.08	.07	.94
	Lisans	370	3.95	.97	.05		
	Yüksek Lisans	30	3.90	.76	.14		

\*p<0.05

“**Eğitsel Rehberlik**” boyutunda ön lisans mezunu grup ( $X=3.94$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.92$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=4.05$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan Anova sınaması sonucunda denek grupları arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $F=.42$ ;  $P=.66$ ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık belirlenmemişse de yüksek lisans düzeyinde eğitim alan denek grubu ön lisans ve lisans düzeyinde eğitim alan denek gruplarına oranla okul yöneticilerinin eğitsel rehberlik hizmetlerinde daha etkin olduğu yönünde görüş belirtmektedir.

“**Kişisel - Sosyal Rehberlik**” boyutunda ön lisans mezunu grup ( $X=3.91$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.93$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=3.95$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan Anova sınaması sonucunda denek grupları arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $F=.03$ ;  $P=.97$ ). Denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine yakındır. Denekler okul yöneticilerinin kişisel-sosyal rehberlik hizmetlerinde etkinliğine katılıyorum düzeyinde görüş belirtmektedirler.

“**Mesleki Rehberlik**” boyutunda ön lisans mezunu grup ( $X=3.97$ ) “katılıyorum”, lisans mezunu grup ( $X=3.95$ ) “katılıyorum”, yüksek lisans mezunu grup ( $X=3.90$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan Anova sınaması sonucunda denek grupları arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $F=.07$ ;  $P=.94$ ). Denek gruplarının

maddeye katılım oranları birbirine yakındır. Denekler okul yöneticilerinin mesleki rehberlik hizmetlerinde etkinliğine katılıyorrum düzeyinde görüş belirtmektedirler.

Deneklerin anket maddelerine verdiği yanıtlara bakıldığında eğitim düzeyindeki farklılaşma anlamlı farklılıklar oluşturmamaktadır. Ancak bazı anket maddelerine yüksek lisans düzeyinde eğitim almış grubun katılım oranı diğer denek gruplarına oranla farklılaşma göstermiştir. Denek gruplarının madde ortalamalarına bakıldığında eğitsel rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyi kişisel-sosyal ve mesleki rehberliğe oranla daha etkin olduğunu göstermektedir.

#### **1.4. Çalışma Durumu Değişkenine İlişkin Bulguların Maddelere Göre İncelenmesi**

**Tablo 14:** Çalışma Durumu Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

<b>Çalışma Durumu</b>	<b>Kadrolu</b>	<b>Sözleşmeli</b>	<b>Ücretli</b>	<b>Toplam</b>
<b>F</b>	468	26	12	506
<b>%</b>	92.5	5.1	2.4	100.0

Araştırmaya 506 denek katılmış ve bunların **%92.5 (468 kişi)**'si kadrolu, **%5.1 (26 kişi)**'si sözleşmeli , **%2.4 (12 kişi)**'si ücretli olarak görev yapmaktadır. Deneklerin çalışma durumlarına bakıldığında 506 deneğin tamamına yakını kadrolu çalışmaktadır. Sözleşmeli (%5.1) olarak çalışan denek grubu ile ücretli olarak çalışan denek grubu ise(%2.5) azınlıktır. Bunun sebebi çalışmanın il merkezinde olması nedeniyle Milli Eğitim Bakanlığının izlemiş olduğu politika nedeniyle il merkezlerinde kadrolu istihdamın fazla olmasıdır.

Katılımcıların çalışma durumu değişkenine bağlı olarak görüşlerinin tespit edilebilmesi ve aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için ANOVA testi uygulanmış sonuçlar Tablo 15'te sunulmuştur.

**Tablo 15:** Çalışma Durumu Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı

Maddeler	Çalışma Düzeyi	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
1 Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.	Kadrolu	468	4.09	.96	.04	.15	.86
	Sözleşmeli	26	4.19	.94	.18		
	Ücretli	12	4.08	.90	.26		
2 Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder	Kadrolu	468	4.04	.98	.05	.81	.45
	Sözleşmeli	26	4.27	.45	.09		
	Ücretli	12	4.17	.83	.24		
3 Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.	Kadrolu	468	4.08	.95	.04	.02	.99
	Sözleşmeli	26	4.12	.59	.12		
	Ücretli	12	4.08	.90	.26		
4 Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir.	Kadrolu	468	3.42	1.35	.06	1.69	.19
	Sözleşmeli	26	3.89	.95	.19		
	Ücretli	12	3.67	1.30	.38		
5 Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.	Kadrolu	468	4.00	.99	.05	1.31	.27
	Sözleşmeli	26	4.27	.53	.11		
	Ücretli	12	4.25	.87	.25		
6 Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.	Kadrolu	468	4.03	.88	.04	.41	.67
	Sözleşmeli	26	4.15	.46	.09		
	Ücretli	12	4.17	.39	.11		
7 Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.	Kadrolu	468	3.90	.98	.05	.50	.61
	Sözleşmeli	26	3.96	.66	.13		
	Ücretli	12	4.17	.39	.11		
8 Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.	Kadrolu	468	3.84	1.09	.05	.28	.76
	Sözleşmeli	26	3.69	.88	.17		
	Ücretli	12	3.92	.79	.23		
9 Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.	Kadrolu	468	3.93	1.02	.05	.21	.81
	Sözleşmeli	26	4.04	.60	.12		
	Ücretli	12	3.83	.84	.24		
10 Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.	Kadrolu	468	3.77	1.13	.05	.78	.46
	Sözleşmeli	26	3.85	1.05	.21		
	Ücretli	12	4.17	.58	.17		
11 Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.	Kadrolu	468	3.97	.99	.05	1.37	.26
	Sözleşmeli	26	4.23	.71	.14		
	Ücretli	12	4.25	.45	.13		



Maddeler	Çalışma Düzeyi	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
12 Sınıf rehber öğretmeninin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.	Kadrolu	468	3.85	1.13	.05	.39	.68
	Sözleşmeli	26	3.69	1.26	.25		
	Ücretli	12	3.67	1.16	.33		
13 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Kadrolu	468	4.10	3.38	.16	.02	.98
	Sözleşmeli	26	4.23	.77	.15		
	Ücretli	12	4.08	.79	.23		
14 Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.	Kadrolu	468	4.10	.95	.04	1.97	.14
	Sözleşmeli	26	4.46	.65	.13		
	Ücretli	12	4.00	.85	.25		
15 Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.	Kadrolu	468	4.04	.99	.05	1.23	.29
	Sözleşmeli	26	4.35	.63	.12		
	Ücretli	12	4.08	.79	.23		
16 Sınıf rehber öğretmeninin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.	Kadrolu	468	3.84	1.77	.08	.11	.90
	Sözleşmeli	26	3.73	.96	.19		
	Ücretli	12	4.00	.85	.25		
17 Sınıf rehber öğretmeninin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.	Kadrolu	468	3.89	1.03	.05	1.58	.21
	Sözleşmeli	26	4.15	.61	.12		
	Ücretli	12	4.25	.87	.25		
18 Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.	Kadrolu	468	3.59	1.19	.05	.06	.95
	Sözleşmeli	26	3.65	.98	.19		
	Ücretli	12	3.67	.99	.28		
19 Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.	Kadrolu	468	3.93	.99	.05	1.00	.37
	Sözleşmeli	26	4.12	.71	.14		
	Ücretli	12	4.25	.87	.25		
20 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.	Kadrolu	468	3.89	1.02	.05	1.48	.23
	Sözleşmeli	26	4.23	.43	.08		
	Ücretli	12	3.92	1.00	.29		
21 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.	Kadrolu	468	3.99	.96	.04	1.12	.33
	Sözleşmeli	26	4.27	.53	.11		
	Ücretli	12	4.00	.85	.25		
22 Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.	Kadrolu	468	3.90	1.05	.05	2.68	.07
	Sözleşmeli	26	4.23	.59	.12		
	Ücretli	12	4.42	.52	.15		
23 Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmeye sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Kadrolu	468	3.94	.98	.05	2.42	.09
	Sözleşmeli	26	4.30	.55	.11		
	Ücretli	12	4.25	.62	.18		

Maddeler	Çalışma Düzeyi	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
24 Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Kadrolu	468	3.87	1.00	.05	1.22	.30
	Sözleşmeli	26	4.04	.82	.16		
	Ücretli	12	4.25	.62	.18		
25 öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Kadrolu	468	3.99	.95	.04	.45	.64
	Sözleşmeli	26	4.00	.89	.18		
	Ücretli	12	4.25	.62	.18		
26 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.	Kadrolu	468	4.06	.94	.04	1.68	.19
	Sözleşmeli	26	4.31	.47	.09		
	Ücretli	12	4.42	.52	.15		
27 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.	Kadrolu	468	4.03	.98	.05	.52	.59
	Sözleşmeli	26	4.23	.51	.10		
	Ücretli	12	4.00	1.13	.33		
28 Sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlar.	Kadrolu	468	3.87	1.05	.05	.11	.89
	Sözleşmeli	26	3.92	.89	.18		
	Ücretli	12	3.75	1.14	.33		
29 Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.	Kadrolu	468	3.76	1.04	.05	2.01	.14
	Sözleşmeli	26	4.08	.56	.11		
	Ücretli	12	4.17	.84	.24		
30 Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.	Kadrolu	468	3.99	1.00	.05	.15	.87
	Sözleşmeli	26	4.08	.80	.16		
	Ücretli	12	4.08	.79	.23		
31 Sınıf rehber öğretmenin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.	Kadrolu	468	4.00	.96	.04	.38	.69
	Sözleşmeli	26	4.12	.71	.14		
	Ücretli	12	4.17	.84	.24		
32 Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.	Kadrolu	468	3.94	1.00	.05	.92	.40
	Sözleşmeli	26	4.12	.86	.17		
	Ücretli	12	4.25	.62	.18		
33 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar	Kadrolu	468	3.90	1.00	.05	2.37	.10
	Sözleşmeli	26	4.15	.73	.14		
	Ücretli	12	4.42	.52	.15		
34 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar	Kadrolu	468	3.91	1.02	.05	2.76	.06
	Sözleşmeli	26	4.15	.61	.12		
	Ücretli	12	4.50	.52	.15		
35 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Kadrolu	468	3.84	1.01	.05	2.17	.12
	Sözleşmeli	26	3.96	.60	.12		
	Ücretli	12	4.42	.52	.15		

Maddeler	Çalışma Düzeyi	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
36 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Kadrolu	468	3.88	1.02	.05	.94	.39
	Sözleşmeli	26	4.08	.63	.12		
	Ücretli	12	4.17	.84	.24		
37 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Kadrolu	468	3.87	1.01	.05	1.00	.37
	Sözleşmeli	26	4.08	.69	.14		
	Ücretli	12	4.17	.84	.24		
38 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Kadrolu	468	3.90	1.03	.05	1.07	.34
	Sözleşmeli	26	3.73	.92	.18		
	Ücretli	12	4.25	.87	.25		
39 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Kadrolu	468	3.93	.98	.05	.42	.66
	Sözleşmeli	26	4.00	.63	.12		
	Ücretli	12	4.17	.83	.24		
40 Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar	Kadrolu	468	3.84	1.02	.05	1.09	.34
	Sözleşmeli	26	4.04	.53	.10		
	Ücretli	12	4.17	.84	.24		
41 Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmeninin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.	Kadrolu	468	3.84	1.10	.05	.27	.77
	Sözleşmeli	26	4.00	.69	.14		
	Ücretli	12	3.83	.84	.24		
42 Sınıf rehber öğretmeninin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.	Kadrolu	468	3.96	.99	.05	.32	.73
	Sözleşmeli	26	4.04	.66	.13		
	Ücretli	12	4.17	.84	.24		
43 Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.	Kadrolu	468	3.95	.97	.05	.31	.73
	Sözleşmeli	26	4.08	.74	.15		
	Ücretli	12	4.08	.79	.23		
44 Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Kadrolu	468	4.04	2.55	.12	.05	.95
	Sözleşmeli	26	4.19	.69	.14		
	Ücretli	12	4.08	.79	.23		
45 Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.	Kadrolu	468	4.07	.98	.05	.09	.92
	Sözleşmeli	26	4.15	.68	.13		
	Ücretli	12	4.08	.90	.26		
46 Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.	Kadrolu	468	3.92	1.03	.05	.16	.85
	Sözleşmeli	26	4.04	.72	.14		
	Ücretli	12	3.92	.79	.23		

Maddeler	Çalışma Düzeyi	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
47 Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.	Kadrolu	468	3.81	1.13	.05	1.23	.29
	Sözleşmeli	26	4.08	.65	.13		
	Ücretli	12	4.12	.90	.26		
48 Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Kadrolu	468	3.89	1.03	.05	.59	.55
	Sözleşmeli	26	4.08	.63	.12		
	Ücretli	12	4.08	.79	.23		
49 Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.	Kadrolu	468	3.95	1.05	.05	1.03	.36
	Sözleşmeli	26	4.23	.51	.10		
	Ücretli	12	4.08	.79	.23		
50 Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.	Kadrolu	468	3.85	1.09	.05	1.01	.37
	Sözleşmeli	26	4.15	.88	.17		
	Ücretli	12	3.83	.84	.24		

\* $p < .05$

“ **Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.**” (Md.1) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 4.09$ ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X= 4.19$ ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X= 4.08$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.15$ ;  $P=.86$ ). Denek gruplarının maddeye katılım oranları yüksektir. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurdukları, bu kurula başkanlık ettikleri konusunda sözleşmeli olarak görev yapan denek grubu kadrolu ve ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla daha yüksek oranda katılım gösterdikleri görülmektedir.

“**Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder.**” (Md.2) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X=4.04$ ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X= 4.27$ ) “Tamamen katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X= 4.17$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.81$ ;  $P=.45$ ). Denek gruplarının maddeye katılım oranları yüksektir. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin okul

rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik ettikleri konusunda anlamlı bir farklılık belirlenememişse de sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun kadrolu ve ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla daha yüksek oranda katılım gösterdikleri görülmektedir.

**“Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.”** (Md.3) kadrolu çalışan grup (X=4.08) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X=4.12) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.08) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.02 ; P=.99). Denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip ettikleri konusunda anlamlı bir farklılık belirlenememişse de sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun kadrolu ve ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla yüksek oranda katılım gösterdikleri görülmektedir.

**“Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir.”** (Md.4) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.42) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 3.89) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X=3.67) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=1.69; P=.19 ). Denek gruplarının katılıyorum düzeyinde görüş belirtmelerine rağmen özellikle kadrolu çalışanların maddeye katılım oranları oldukça düşüktür. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirme konusunda anlamlı bir farklılık belirlenememişse de sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun kadrolu ve ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla daha yüksek oranda katılım gösterdikleri görülmektedir.

**“Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.”** (Md.5) önermesine kadrolu çalışan grup (X=4.00) “katılıyorum”, sözleşmeli çalışan grup (X= 4.27) “Tamamen katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.25) “ Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=1.31; P=.27). Denek grupları

arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen kadrolu çalışanların maddeye katılım oranları sözleşmeli olarak görev yapan ve ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla oldukça düşüktür. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olma konusunda anlamlı bir farklılık belirlenememişse de sözleşmeli ve ücretli olarak görev yapan denek grubunun kadrolu olarak görev yapan denek gruplarına oranla daha yüksek oranda katılım gösterdikleri görülmektedir.

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.”** (Md.6) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 4.03$  ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X=4.15$  ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X=4.17$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.41$  ;  $P=.67$  ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen kadrolu çalışanların maddeye katılım oranları sözleşmeli olarak görev yapan ve ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla oldukça düşüktür. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapmaları konusunda anlamlı bir farklılık belirlenememişse de sözleşmeli ve ücretli olarak görev yapan denek grubunun kadrolu olarak görev yapan denek gruplarına oranla daha yüksek oranda katılım gösterdikleri görülmektedir.

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.”** (Md.7) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 3.90$  ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X=3.96$  ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X= 4.17$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.50$  ;  $P=.61$  ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen kadrolu ve sözleşmeli çalışanların maddeye katılım oranları ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla oldukça düşüktür. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olma konusunda anlamlı bir farklılık belirlenememişse de kadrolu ve sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla daha düşük oranda katılım gösterdikleri görülmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.”** (Md.8) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.84 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 3.69 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 3.92 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.28; P=.76). Denek grupları maddeye katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsa da katılım oranları (özellikle sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun) oldukça düşüktür.

**“Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.”** (Md.9) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.93 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.04 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 3.83 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=.21; P=.81).

**“Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.”** (Md.10) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.77 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 3.85 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X=4.17 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=.78; P=.46 ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen kadrolu ve sözleşmeli çalışanların maddeye katılım oranları ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla oldukça düşüktür. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlamalarında yardımcı olma konusunda anlamlı bir farklılık belirlenememişse de kadrolu ve sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla daha düşük oranda katılım gösterdikleri görülmektedir. Kadrolu ve ücretli olarak görev yapan denek grupları arasındaki farklılaşma fazladır.

**“Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.”** (Md.11) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.97 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.23 ) “Tamamen katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X=4.25) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=1.37 ; P=.26 ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen kadrolu çalışanların maddeye katılım oranları sözleşmeli ve ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla oldukça düşüktür. Denek

gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlamalarında denek grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenememişse de kadrolu olarak görev yapan denek grubunun ücretli ve sözleşmeli olarak görev yapan denek gruplarına oranla daha düşük oranda katılım gösterdikleri görülmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmeninin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.”** (Md.12) önermesine kadrolu çalışan grup (X=3.85 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 3.69 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 3.67 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.39; P=.68 ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek grupları katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsa da maddeye katılım oranları oldukça düşüktür. Deneklerin anket maddesine verdiği yanıtlara göre okul yöneticileri sınıf rehber öğretmeninin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlayıcı yönde etkinlik göstermediğini göstermektedir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.13) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 4.10 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.23 ) “Tamamen katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.08 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.02; P=.98). Denek gruplarının maddeye katılım oranlarına bakıldığında sözleşmeli olarak görev yapan denek grubu ile ücretli olarak görev yapan denek grubu arasında farklılaşma vardır.

**“Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.”** (Md.14) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 4.10 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.46 ) “Tamamen katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.00 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=1.97; P=.14). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen sözleşmeli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranları ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı



etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) düzenlemeleri konusunda anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de sözleşmeli olarak görev yapan denek grubu ile ücretli olarak görev yapan denek grubu arasındaki farklılaşmanın çok yüksek olduğu görülmektedir.

**“Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.”** (Md.15) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X=4.04$ ) “katılıyorum”, sözleşmeli çalışan grup ( $X=4.35$ ) “Tamamen katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X=4.08$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=1.23$ ;  $P=.29$ ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen sözleşmeli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu ve ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlamada etkililiği konusunda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de sözleşmeli olarak görev yapan denek grubu ile ücretli ve kadrolu olarak görev yapan denek grupları arasındaki farklılaşmanın çok yüksek olduğu görülmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmenin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.”** (Md.16) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X=3.84$ ) “katılıyorum”, sözleşmeli çalışan grup ( $X=3.73$ ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X=4.00$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $F=.11$ ;  $P=.90$ ). Denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine yakındır.

**“Sınıf rehber öğretmenin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.”** (Md.17) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X=3.89$ ) “katılıyorum”, sözleşmeli çalışan grup ( $X=4.16$ ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X=4.25$ ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $F=1.58$ ;  $P=.21$ ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen ücretli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin etkililiği konusunda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de

ücretli olarak görev yapan denek grubu ile kadrolu olarak görev yapan denek grubu arasındaki farklılaşmanın çok fazla olduğu görülmektedir.

**“Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.”** (Md.18) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.59 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 3.65 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X=3.67) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.06; P= .95). Denek grupları katılıyorum düzeyinde görüş belirtmiş olsalar da katılım oranları oldukça düşük ve birbirine çok yakındır. Deneklerin anket maddesine verdiği yanıtların ortalamasına göre okul yöneticileri periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapma konusundaki etkililiği düşüktür.

**“Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.”** (Md.19) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.93 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.11 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.25 ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=1.00; P=.37). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen ücretli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlamada etkinliği konusunda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de ücretli olarak görev yapan denek grubu ile kadrolu olarak görev yapan denek grubu arasındaki farklılaşmanın çok fazla olduğu görülmektedir.

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.”** (Md.20) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.89 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.23 ) “Tamamen katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 3.92 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=1.48; P=.23 ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında

okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespiti konusunda denek grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla daha düşük oranda katılım gösterdikleri görülmektedir.

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.”** (Md.21) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 3.99$  ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X= 4.27$  ) “Tamamen katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X= 4.00$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $F=1.12$ ;  $P=.33$ ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışma konusunda denek grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla daha düşük oranda katılım gösterdikleri görülmektedir. Bir önceki maddeyle karşılaştırıldığında sorunların tespiti ve çözümü konusunda deneklerin verdiği yanıtların ortalamaları doğru orantılıdır.

**“Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.”** (Md.22) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 3.90$  ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X= 4.23$  ) “Tamamen katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X=4.42$ ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=2.68$ ;  $P=.07$  ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen ücretli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlama etkinlikleri düzenlemede etkililiği konusunda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de ücretli olarak görev yapan denek grubu ile

kadrolu olarak görev yapan denek grubu arasındaki farklılaşmanın çok fazla olduğu görülmektedir.

**“Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmede sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.23) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X=3.94$ ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X= 4.31$  ) “Tamamen katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X= 4.25$  ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=2.42$ ;  $P=.09$ ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin öğrencilerin kişisel problemlerini çözmede sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip etmedeki etkililiği yönünde denek grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla daha düşük oranda katılım gösterdikleri görülmektedir.

**“Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.24) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 3.87$  ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X= 4.04$  ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X= 4.25$  ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=1.22$  ;  $P=.30$  ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen ücretli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takibini sağlamada etkililiği konusunda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de ücretli olarak görev yapan denek grubu ile kadrolu olarak görev yapan denek grubu arasındaki farklılaşmanın çok fazla olduğu görülmektedir.

**“Öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.25) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 3.99$  ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup

( $X= 4.00$ ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X= 4.25$ ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.45$ ;  $P=.64$ ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen ücretli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takibini sağlamada etkililiği konusunda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de ücretli olarak görev yapan denek grubu ile kadrolu olarak görev yapan denek grubu arasındaki farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Sınıf içi ve dışı disiplin olaylarının ortak kararlar alınarak çözümlenmesi daha verimli sonuçlar elde edilmesini sağlar.

**“Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.”** (Md.26) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 4.06$ ) “katılıyorum”, sözleşmeli çalışan grup ( $X= 4.31$ ) “Tamamen katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X= 4.42$ ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=1.68$ ;  $P=.19$ ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen ücretli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksek, sözleşmeli olarak görev yapan denek grubuna yakındır. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkı sağlamada etkililiği konusunda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de ücretli olarak görev yapan denek grubu ile kadrolu olarak görev yapan denek grubu arasındaki farklılaşmanın olduğu görülmektedir.

**“Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.”** (Md.27) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 4.03$ ) “katılıyorum”, sözleşmeli çalışan grup ( $X= 4.23$ ) “Tamamen katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X= 4.00$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $F=.52$ ;  $P=.59$ ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu ve ücretli olarak görev yapan denek gruplarına oranla yüksektir. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip

çalışması ruhunun yerleşmesini sağlamada etkililiği yönünde denek grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenememişse de sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun kadrolu ve ücretli olarak görev yapan denek grubuna oranla daha büyük oranda katılım gösterdikleri görülmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlar.”** (Md.28) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 3.87$  ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X=3.92$  ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X= 3.75$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.11$  ;  $P=.89$ ). Denek gruplarının anket maddesine verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında katılıyorum düzeyinde görüş belirttikleri görülse de katılım oranları düşüktür.

**“Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.”** (Md.29) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 3.76$  ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X= 4.08$  ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X= 4.17$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=2.01$  ;  $P=.14$ ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen ücretli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takibini sağlamada etkililiği konusunda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de ücretli olarak görev yapan denek grubu ile kadrolu olarak görev yapan denek grubu arasındaki farklılaşmanın fazla olduğu görülmektedir.

**“Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.”** (Md.30) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 3.99$  ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X= 4.08$  ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X=4.08$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=.15$  ;  $P= .87$ ). Denek gruplarının anket maddesine verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında denek gruplarının maddeye katılım oranları birbirine yakındır. Okullarda uygulanan kulüp çalışmaları iki haftada bir rehberlik dersleriyle dönüşümlü olarak gerçekleştirilen bir ders saati olarak görülüp ve yeterli çalışmalar yapılmamaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmeninin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.”** (Md.31) önermesine kadrolu çalışan grup (X=4.00 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X=4.12 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X=4.17 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=.38; P=.69). Denek gruplarının anket maddesine verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında sözleşmeli ve ücretli olarak görev yapan denek grubunun anket maddesine katılım oranları birbirine yakın ve kadrolu olarak görev yapan denek grubunun katılım oranından yüksektir.

**“Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.”** (Md.32) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.94 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.12 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X=4.25 ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.92; P=.40). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen ücretli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlamada etkililiği konusunda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de ücretli olarak görev yapan denek grubu ile kadrolu olarak görev yapan denek grubu arasındaki farklılaşmanın fazla olduğu görülmektedir. Sözleşmeli olarak görev yapan denek grubu ise kadrolu ve ücretli olarak görev yapan denek gruplarının ortalaması oranında görüş belirtmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.33) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.90 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X=4.15 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.42 ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=2.37; P=.10). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen ücretli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini

sağlamada etkililiği konusunda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de ücretli olarak görev yapan denek grubu ile kadrolu olarak görev yapan denek grubu arasındaki farklılaşmanın fazla olduğu görülmektedir. Sözleşmeli olarak görev yapan denek grubu ise kadrolu ve ücretli olarak görev yapan denek gruplarının ortalaması oranında görüş belirtmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.34) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 3.91$ ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X=4.15$ ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X= 4.50$ ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=2.76$ ;  $P=.06$ ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen ücretli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlamada etkililiği konusunda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de ücretli olarak görev yapan denek grubu ile kadrolu olarak görev yapan denek grubu arasındaki farklılaşmanın çok fazla olduğu görülmektedir. Sözleşmeli olarak görev yapan denek grubu ise kadrolu ve ücretli olarak görev yapan denek gruplarının ortalaması oranında görüş belirtmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.35) önermesine kadrolu çalışan grup ( $X= 3.84$ ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X=3.96$ ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X= 4.42$ ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $F=2.17$ ;  $P=.12$ ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen ücretli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlamada etkililiği konusunda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de ücretli ve sözleşmeli



olarak görev yapan denek grupları ile kadrolu olarak görev yapan denek grubu arasındaki farklılaşmanın çok fazla olduğu görülmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.36) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.88 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.08 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.17 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=.94; P=.39). Denek gruplarının anket maddesine verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında katılıyorum düzeyinde görüş belirttikleri görülse de kadrolu olarak görev yapan denek grubunun katılım oranı düşüktür.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.37) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.87 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.08 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.17 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=1.00; P=.37). Denek gruplarının anket maddesine verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında katılıyorum düzeyinde görüş belirttikleri görülse de kadrolu olarak görev yapan denek grubunun katılım oranı düşüktür.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.38) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.91 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 3.73 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.25 ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=1.07; P=.34). Yapılan analiz sonucunda denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen ücretli olarak çalışan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının maddeye verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlamada etkililiği konusunda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemişse de ücretli olarak görev yapan denek grubu ile sözleşmeli olarak görev yapan denek grubu arasındaki farklılaşmanın fazla olduğu görülmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.39) kadrolu çalışan grup (X= 3.93 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.00) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.17 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.42; P= .66). Yapılan analiz sonucunda denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

**“Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.40) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.84 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.04 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.17 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=1.09; P=.34). Kadrolu olarak görev yapan denek grubu tutum ölçekleri konusunda yöneticilerin etkililiğini yeterli bulmazken ücretli olarak görev yapan denek grubu yeterli bulmaktadır.

**“Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.”** (Md.41) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.84 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.00 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 3.83 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.27; P=.77 ). Denek gruplarının anket maddesine verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında katılıyorum düzeyinde görüş belirttikleri görülse de katılım oranları birbirine yakın ve düşüktür. Rehberlik hizmetlerinde test tekniklerinin uygulanmasında yöneticilerin etkililiği yeterli bulunmamaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.”** (Md.42) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.96 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X=4.04 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X=4.17 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=.32; P=.73). Denek gruplarının anket maddesine verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında katılıyorum düzeyinde görüş belirttikleri görülse de katılım oranları düşüktür. Okul yöneticilerinin mesleki gelişim sürecindeki etkilikleri yeterli görülmemektedir.

**“Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.43) önermesine kadrolu çalışan

grup (X= 3.95 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.08 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X=4.08 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=.31; P=.73 ). Yapılan analiz sonucunda Denek gruplarının anket maddesine verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında katılım oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

**“Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.44) kadrolu çalışan grup (X= 4.04 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.19 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.08 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.05; P= .95 ). Deneklerin verdiği yanıtlara bakılırsa sözleşmeli olarak görev yapan denek grubu İş yaşamına uyumu sağlamak için yapılan etkinliklerin yeterliliği konusunda diğer gruplara oranla yüksek katılım göstermektedir.

**“Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.45) önermesine kadrolu çalışan grup (X=4.08 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.15 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.08 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F=.09; P=.92). Deneklerin maddeye katılım oranları birbirine oldukça yakındır. Bütün denek grupları yöneticilerin bir üst eğitim kurumu ziyaretlerinde etkililiğine katılmaktadır.

**“Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.”** (Md.46) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.92 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.04 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 3.92 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.16; P=.85 ). Yapılan analiz sonucunda Denek gruplarının anket maddesine verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında katılım oranlarının birbirine yakın ve düşük olduğu görülmektedir.

**“Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.”** (Md.47) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.81 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.12 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.08 ) “katılıyorum” düzeyinde

görüş belirtmektedirler. (F=1.23; P=.29). Deneklerin verdiği yanıtlara bakılırsa sözleşmeli olarak görev yapan denek grubu meslek elemanlarıyla görüşme sağlamak için yapılan etkinliklerin yeterliliği konusunda diğer gruplara oranla yüksek katılım göstermektedir.

**“Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.48) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.89 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X=4.08 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 4.08 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=.59 ; P= .55 ). Denek grupları arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Ancak deneklerin verdiği yanıtlara bakılırsa kadrolu olarak görev yapan denek grubu öğrencilerin mesleklerin birbirini tamamlayan bir bütün olduğunu kavramalarını sağlamak için yapılan etkinliklerin yeterliliği konusunda diğer gruplara oranla düşük katılım göstermektedir.

**“Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.”** (Md.49) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.95 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.23 ) “Tamamen katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X=4.08 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=1.03 ; P=.36 ). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla oldukça yüksektir. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlama konusunda etkililiği yönünde denek grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenememişse de sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun kadrolu olarak görev yapan denek grubuna oranla daha düşük oranda katılım gösterdikleri görülmektedir.

**“Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.”** (Md.50) önermesine kadrolu çalışan grup (X= 3.85 ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup (X= 4.15 ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup (X= 3.83 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (F=1.01 ; P=.37). Denek grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun maddeye katılım oranı kadrolu ve ücretli olarak görev yapan denek

gruplarına oranla yüksektir. Denek gruplarının verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin öğrencilerin mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlama konusundaki etkililiği yönünde denek grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenememişse de sözleşmeli olarak görev yapan denek grubunun kadrolu ve ücretli olarak görev yapan denek grubuna oranla daha yüksek oranda katılım gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 16:** Çalışma Durumu Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Boyutlar	Çalışma Durumu	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
Eğitsel Rehberlik	Kadrolu	468	3.92	.77	.04	.64	.53
	Sözleşmeli	26	4.07	.40	.08		
	Ücretli	12	4.03	.60	.17		
Kişisel-Sosyal Rehberlik	Kadrolu	468	3.91	.79	.04	1.37	.25
	Sözleşmeli	26	4.08	.45	.09		
	Ücretli	12	4.21	.49	.14		
Mesleki Rehberlik	Kadrolu	468	3.94	.95	.04	.59	.56
	Sözleşmeli	26	4.13	.45	.09		
	Ücretli	12	4.03	.77	.22		

\* $p < .05$

“Eğitsel Rehberlik” boyutunda kadrolu çalışan grup ( $X = 3.92$ ) “katılıyorum”, sözleşmeli çalışan grup ( $X = 4.07$ ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X = 4.03$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan Anova sınaması sonucunda iki denek grubu arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $F = .64$ ;  $P = .53$ ). Yapılan analiz sonucunda denek gruplarının eğitsel rehberlik hizmetleri boyutunda verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında katılıyorum düzeyinde görüş belirttikleri görülse de kadrolu olarak görev yapan denek grubunun katılım oranı düşüktür.

“Kişisel - Sosyal Rehberlik” boyutunda kadrolu çalışan grup ( $X = 3.91$ ) “katılıyorum”, sözleşmeli çalışan grup ( $X = 4.08$ ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X = 4.20$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Aralarında farklılık

olup olmadığına ilişkin olarak yapılan Anova sınaması sonucunda iki denek grubu arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $F=1.37$ ;  $P=.25$  ). Yapılan analiz sonucunda denek gruplarının kişisel-sosyal rehberlik hizmetleri boyutunda verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında katılıyorum düzeyinde görüş belirttikleri görülse de kadrolu olarak görev yapan denek grubunun katılım oranı ücretli olarak görev yapan denek gruba oranla düşüktür.

“**Mesleki Rehberlik**” boyutunda kadrolu çalışan grup ( $X=3.94$  ) “katılıyorum” , sözleşmeli çalışan grup ( $X=4.13$  ) “katılıyorum”, ücretli çalışan grup ( $X=4.03$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan Anova sınaması sonucunda iki denek grubu arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $F=.59$ ;  $P=.56$ ). Yapılan analiz sonucunda Denek gruplarının mesleki rehberlik hizmetleri boyutunda verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında katılıyorum düzeyinde görüş belirttikleri görülse de kadrolu olarak görev yapan denek grubunun katılım oranı sözleşmeli olarak görev yapan denek grubuna oranla düşüktür.

Yapılan analiz sonucunda anket maddelerinde ve boyutlarda denek grupları arasında anlamlı farklılıklar belirlenmemiştir. Ancak bazı anket maddelerinde denek grupları arasında farklılaşmalar gözlemlenmiştir. Kadrolu olarak görev yapan denek grubu çoğunlu oluşturmakta ve anket maddelerinin çoğunluğunda katılım oranları diğer denek gruplarına oranla düşüktür. Kadrolu olarak görev yapan denek grubunun çoğunluğu meslekteki kıdemi yüksek olan denek grubudur. Yapılan analiz sonucunda denek gruplarının rehberlik hizmetlerinde yöneticilerin etkiliği konusunda yüksek katılım göstermedikleri gözlemlenmemiştir.

### **1.5. Görev (Unvan)Değişkenine İlişkin Bulguların Maddelere Göre İncelenmesi**

**Tablo 17 :** Görev (unvan) Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

<b>Branş</b>	<b>Sınıf Öğretmeni</b>	<b>Branş Öğretmeni</b>	<b>Toplam</b>
<b>F</b>	316	190	506
<b>%</b>	62.5	37.5	100.0

Araştırmaya 506 denek katılmış ve bunların **%62.5 (316 kişi)**'si sınıf öğretmeni, **%37.5 (190 kişi)**'si branş öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Deneklerin çalışma durumlarına bakıldığında 506 deneğin yarısından fazlası sınıf öğretmeni olarak çalışmaktadır.

Katılımcıların görev (unvan) değişkenine bağlı olarak görüşlerinin tespit edilebilmesi ve aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için ANOVA testi uygulanmış sonuçlar Tablo 18'de sunulmuştur.

**Tablo 18:** Görev (unvan) Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı

Maddeler	Denekler	N	$\bar{X}$	SD	SE	t	p
1 Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.	Sınıf Öğretmeni	316	4.06	.97	.06	-.84	.40
	Branş Öğretmeni	190	4.14	.93	.07		
2 Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder	Sınıf Öğretmeni	316	4.03	.99	.06	-.85	.39
	Branş Öğretmeni	190	4.10	.89	.07		
3 Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.	Sınıf Öğretmeni	316	4.04	.96	.05	-1.57	.12
	Branş Öğretmeni	190	4.17	.88	.06		
4 Avrupa'da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir	Sınıf Öğretmeni	316	3.51	1.28	.07	1.27	.21
	Branş Öğretmeni	190	3.35	1.41	.10		
5 Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.	Sınıf Öğretmeni	316	3.94	1.02	.06	-2.43	.02
	Branş Öğretmeni	190	4.15	.87	.06		
6 Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.99	.86	.05	-1.49	.14
	Branş Öğretmeni	190	4.11	.85	.06		
7 Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.	Sınıf Öğretmeni	316	3.84	1.00	.06	-2.13	.03
	Branş Öğretmeni	190	4.02	.86	.06		
8 Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.85	1.06	.06	.36	.72
	Branş Öğretmeni	190	3.82	1.09	.08		
9 Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.	Sınıf Öğretmeni	316	3.89	1.07	.06	-1.27	.20
	Branş Öğretmeni	190	4.00	.87	.06		

Maddeler	Denekler	N	X	SD	SE	t	p
10 Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.78	1.11	.06	-.16	.87
	Branş Öğretmeni	190	3.79	1.11	.08		
11 Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.93	1.04	.06	-1.85	.07
	Branş Öğretmeni	190	4.08	.84	.06		
12 Sınıf rehber öğretmenin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.83	1.16	.07	-.37	.72
	Branş Öğretmeni	190	3.86	1.08	.08		
13 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	4.10	4.07	.23	-.004	1.00
	Branş Öğretmeni	190	4.11	.87	.06		
14 Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.	Sınıf Öğretmeni	316	4.06	.99	.06	-1.59	.13
	Branş Öğretmeni	190	4.20	.84	.06		
15 Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	4.01	1.01	.06	-1.58	.13
	Branş Öğretmeni	190	4.14	.89	.07		
16 Sınıf rehber öğretmenin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.83	2.04	.12	-1.90	.87
	Branş Öğretmeni	190	3.86	.98	.07		
17 Sınıf rehber öğretmenin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.	Sınıf Öğretmeni	316	3.82	1.10	.06	-2.61	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.05	.82	.06		
18 Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.52	1.20	.07	-1.89	.06
	Branş Öğretmeni	190	3.72	1.11	.08		
19 Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.86	1.00	.06	-2.83	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.11	.93	.07		
20 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.	Sınıf Öğretmeni	316	3.82	1.04	.06	-2.69	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.05	.91	.07		
21 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.	Sınıf Öğretmeni	316	3.93	.99	.06	-2.23	.03
	Branş Öğretmeni	190	4.12	.85	.06		
22 Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.85	1.07	.06	-2.36	.02
	Branş Öğretmeni	190	4.06	.94	.07		



Maddeler	Denekler	N	X	SD	SE	t	p
23 Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmede sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Sınıf Öğretmeni	316	3.91	.99	.06	-1.58	.12
	Branş Öğretmeni	190	4.05	.91	.07		
24 Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Sınıf Öğretmeni	316	3.82	1.03	.06	-1.91	.06
	Branş Öğretmeni	190	3.99	.90	.07		
25 öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Sınıf Öğretmeni	316	3.94	.96	.05	-1.78	.08
	Branş Öğretmeni	190	4.09	.89	.07		
26 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.	Sınıf Öğretmeni	316	4.01	.97	.06	-2.40	.02
	Branş Öğretmeni	190	4.21	.80	.06		
27 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.98	1.03	.06	-1.98	.06
	Branş Öğretmeni	190	4.15	.84	.06		
28 Sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.84	1.10	.06	-.75	.46
	Branş Öğretmeni	190	3.91	.94	.07		
29 Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.	Sınıf Öğretmeni	316	3.74	1.07	.06	-1.31	.19
	Branş Öğretmeni	190	3.86	.94	.07		
30 Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.89	1.03	.06	-3.40	.001
	Branş Öğretmeni	190	4.18	.88	.06		
31 Sınıf rehber öğretmenin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.93	.98	.06	-2.52	.02
	Branş Öğretmeni	190	4.14	.86	.06		
32 Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.86	1.03	.06	-2.91	.004
	Branş Öğretmeni	190	4.12	.89	.07		
33 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar	Sınıf Öğretmeni	316	3.84	1.01	.06	-2.60	.010
	Branş Öğretmeni	190	4.07	.91	.07		
34 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.82	1.06	.06	-3.69	.000
	Branş Öğretmeni	190	4.13	.85	.06		
35 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.76	1.04	.06	-3.23	.001
	Branş Öğretmeni	190	4.03	.85	.06		

Maddeler	Denekler	N	X	SD	SE	t	p
36 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.79	1.07	.06	-3.21	.001
	Branş Öğretmeni	190	4.07	.86	.06		
37 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısını geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.82	1.05	.06	-2.12	.03
	Branş Öğretmeni	190	4.01	.86	.06		
38 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.82	1.09	.06	-2.73	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.06	.88	.06		
39 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.85	1.04	.06	-2.68	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.07	.79	.056		
40 Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar	Sınıf Öğretmeni	316	3.77	1.03	.06	-2.78	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.01	.92	.07		
41 Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.	Sınıf Öğretmeni	316	3.74	1.12	.06	-2.98	.003
	Branş Öğretmeni	190	4.03	.98	.07		
42 Sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.93	1.01	.06	-1.38	.17
	Branş Öğretmeni	190	4.05	.91	.07		
43 Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.88	.99	.06	-2.53	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.09	.89	.06		
44 Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	4.05	3.05	.17	.029	.98
	Branş Öğretmeni	190	4.04	.87	.06		
45 Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.96	1.04	.06	-3.98	.00
	Branş Öğretmeni	190	4.28	.78	.06		
46 Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.88	1.03	.06	-1.53	.13
	Branş Öğretmeni	190	4.02	.97	.07		
47 Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.73	1.16	.07	-2.91	.004
	Branş Öğretmeni	190	4.01	.98	.07		
48 Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.82	1.05	.06	-2.51	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.05	.93	.07		

Maddeler	Denekler	N	X	SD	SE	t	p
49 Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.89	1.06	.06	-2.28	.03
	Branş Öğretmeni	190	4.10	.96	.07		
50 Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.80	1.12	.06	-1.78	.08
	Branş Öğretmeni	190	3.97	1.01	.07		

**p<0.05**

Yapılan analiz sonucunda 50 anket maddesinin yarısında (25 tanesinde) anlamsal farklılık belirlenmiştir. Bu maddeler Tablo 19’da gösterilmiştir.

**Tablo 19:** Görev (unvan) Değişkenine Göre, Anlamlı Farklılık Belirlenen Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı

Maddeler	Denekler	N	X	SD	SE	t	p
5 Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.	Sınıf Öğretmeni	316	3.94	1.02	.06	-2.43	.02
	Branş Öğretmeni	190	4.15	.87	.06		
7 Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.	Sınıf Öğretmeni	316	3.84	1.00	.06	-2.13	.03
	Branş Öğretmeni	190	4.02	.86	.06		
17 Sınıf rehber öğretmenin sınıf öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.	Sınıf Öğretmeni	316	3.82	1.10	.06	-2.61	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.05	.82	.06		
19- Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.86	1.00	.06	-2.83	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.11	.93	.07		
20 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.	Sınıf Öğretmeni	316	3.82	1.04	.06	-2.69	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.05	.91	.07		
21 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.	Sınıf Öğretmeni	316	3.93	.99	.06	-2.23	.03
	Branş Öğretmeni	190	4.12	.85	.06		
26 Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.85	1.07	.06	-2.36	.02
	Branş Öğretmeni	190	4.06	.94	.07		

Maddeler	Denekler	N	$\bar{X}$	SD	SE	t	p
30 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.	Sınıf Öğretmeni	316	4.01	.97	.06	-2.40	.02
	Branş Öğretmeni	190	4.21	.80	.06		
31 Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.89	1.03	.06	-3.40	.001
	Branş Öğretmeni	190	4.18	.88	.06		
32 Sınıf rehber öğretmenin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.93	.98	.06	-2.52	.02
	Branş Öğretmeni	190	4.14	.86	.06		
33 Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.86	1.03	.06	-2.91	.004
	Branş Öğretmeni	190	4.12	.89	.07		
34 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.82	1.06	.06	-3.69	.000
	Branş Öğretmeni	190	4.13	.85	.06		
35 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.76	1.04	.06	-3.23	.001
	Branş Öğretmeni	190	4.03	.85	.06		
36 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.79	1.07	.06	-3.21	.001
	Branş Öğretmeni	190	4.07	.86	.06		
37 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.82	1.05	.06	-2.12	.03
	Branş Öğretmeni	190	4.01	.86	.06		
38 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.82	1.09	.06	-2.73	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.06	.88	.06		
39 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.85	1.04	.06	-2.68	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.07	.79	.056		
40 Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar	Sınıf Öğretmeni	316	3.77	1.03	.06	-2.78	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.01	.92	.07		
41 Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.	Sınıf Öğretmeni	316	3.74	1.12	.06	-2.98	.003
	Branş Öğretmeni	190	4.03	.98	.07		

Maddeler	Denekler	N	$\bar{X}$	SD	SE	t	p
43- Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.88	.99	.06	-2.53	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.09	.89	.06		
45 Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.96	1.04	.06	-3.98	.00
	Branş Öğretmeni	190	4.28	.78	.06		
47 Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.73	1.16	.07	-2.91	.004
	Branş Öğretmeni	190	4.01	.98	.07		
48 Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.82	1.05	.06	-2.51	.01
	Branş Öğretmeni	190	4.05	.93	.07		
49 Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.	Sınıf Öğretmeni	316	3.89	1.06	.06	-2.28	.03
	Branş Öğretmeni	190	4.10	.96	.07		

\*p<.05

“**Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.**” (Md.1) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $\bar{X}=4.06$ ) “katılıyorum”, branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $\bar{X}=4.14$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $t=-.84$ ;  $p=.40$ ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakındır. Denek grupları okul yöneticilerinin yürütme kurulunun kurulduğu ve bu kurula başkanlık ettiği görüşündedir.

“**Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder.**” (Md.2) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $\bar{X}=4.03$ ) “katılıyorum”, branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $\bar{X}=4.10$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-.85$ ;  $p=.39$ ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakındır. Denek grupları okul yöneticilerinin okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik ettiği görüşündedir.

**“Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.”** (Md.3) sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=4.04$ ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.17$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-1.57$ ;  $p= .12$ ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakındır. Denek grupları okul yöneticilerinin okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip ettiği görüşündedir.

**“Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir.”** (Md.4) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.51$ ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.35$ ) “kararsızım” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=1.27$ ;  $p=.21$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakındır. Denek grupları okul yöneticilerinin Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirmelerde bulunduğu görüşüne katılım oranları oldukça düşüktür.

**“Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.”** (Md.5) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.94$ ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan ( $X=4.15$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-2.43$ ;  $p=.02$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.”** (Md.6) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.99$ )

“katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 4.11 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t=-1.49 ; p=.14 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakındır. Denek grupları okul yöneticilerinin rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamalara yönelik açıklamalar yaptığı görüşündedir.

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.”** (Md.7) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.84 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 4.02 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t= -2.13; p=.03 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtıcı etkinlikler düzenlemede etkililiği görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.”** (Md.8) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.85 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.82 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t=.36 ; p=.72 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine çok yakın ve katılım oranı düşüktür. Denek grupları okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlamada etkililiğini yeterli bulmamaktadırlar.

**“Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.”** (Md.9) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X=3.89 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 4.00 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t=-1.27 ; p=.20 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakındır. Denek grupları okul yöneticilerinin sınıf

rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik ettiği görüşündedir. Bu teşvik genelde hizmet içi eğitimin zorunlu tutulmasıyla gerçekleşmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.”** (Md.10) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.78$ ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.80$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-.16$  ;  $p=.87$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine çok yakın ve katılım oranı düşüktür. Denek grupları okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlamada etkililiğini yeterli bulmamaktadırlar.

**“Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.”** (Md.11) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=3.93$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=4.08$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-1.85$ ;  $p=.07$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakındır. Denek grupları okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlamada etkili olduğu görüşüne katılıyorum düzeyinde görüş belirtmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmenin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.”** (Md.12) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=3.83$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=3.86$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-.37$ ;  $p=.72$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur.



Denek gruplarının katılım oranı birbirine çok yakın ve katılım oranı düşüktür. Denek grupları okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeninin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlamada etkililiğini yeterli bulmamaktadırlar.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.13) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=4.10$ ) “katılıyorum”, branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=4.11$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $t=-.004$ ;  $p=1.00$ ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakındır. Denek grupları okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlediği görüşündedir.

**“Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.”** (Md.14) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=4.06$ ) “katılıyorum”, branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=4.20$ ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $t=-1.59$ ;  $p=.13$ ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Ancak branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinliklerdeki etkililiği görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir. Bunun sebebi branş öğretmenlerinin daha çok ilköğretimin ikinci kademesinde görev alması ve ikinci kademe veli toplantılarının tüm branş öğretmenlerinin ortak katılımıyla gerçekleştirilmesi gerekmekte olduğunda yöneticilerin toplantıları organize etmedeki etkililiğinin artması olabilir.

**“Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.”** (Md.15) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=4.01$ ) “katılıyorum”, branş öğretmeni olarak görev yapan

grup (X=4.14 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (t=-1.58; p=.13 ). Bir önceki anket maddesinde olduğu gibi bu maddede de yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Ancak branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlayıcı etkinliklerdeki etkililiği görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir. Bunun sebebi branş öğretmenlerinin daha çok ilköğretimin ikinci kademesinde görev alması ve ikinci kademe veli ev ziyaretlerinin tüm branş öğretmenlerinin ortak katılımıyla gerçekleştirilmesi gerekmekte olduğunda yöneticilerin ev ziyaretlerini organize etmedeki etkililiğinin artması olabilir.

**“Sınıf rehber öğretmenin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.”** (Md.16) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.83 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.86 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t=-.190; p=.87 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine çok yakın ve katılım oranı düşüktür. Denek grupları okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmenin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlamada etkililiğini yeterli bulmamaktadırlar. Eğitimde drama etkinliklerinin öneminin henüz yeteri kadar anlaşılammış olması hem yöneticilerin hem öğretmenlerin bu konuda yeterli etkililiği gösterememesine sebep olabilir.

**“Sınıf rehber öğretmenin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.”** (Md.17) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.82 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X=4.05 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t=-2.61; p=.01 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmenin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine

uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.”** (Md.18) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.52$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=3.72$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $t=-1.89$  ;  $p=.06$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine çok yakın ve katılım oranı düşüktür. Denek grupları okul yöneticilerinin periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapmada etkililiğini yeterli bulmamaktadırlar.

**“Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.”** (Md.19) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.86$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.11$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $t=-2.83$ ;  $p=.01$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlamalarında yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.”** (Md.20) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.82$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.05$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-2.69$ ;  $p=.01$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından

kaynaklanabilecek sorunları tespit edilmesinde etkililiği görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.”** (Md.21) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.93$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.12$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-2.23$ ;  $p=.03$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışarak sorunların çözümüne yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir. Bir önceki madde ile karşılaştırılacak olursa sorunların tespiti ile çözümlenmesine deneklerin katılım oranı doğru orantılıdır.

**“Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.”** (Md.22) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=3.85$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=4.06$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $t=-2.36$ ;  $p=.02$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planladığı görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir. Aslında olması gerekenin tam tersi bir durum söz konusudur. 8 yıllık zorunlu eğitimin gerekliliği olarak genelde öğrenciler 8 yıllık öğrenimini aynı okulda tamamlamaktadır. 1. Sınıf ve ana sınıfı öğrencileri ise okula yeni başlamış ve oryantasyon etkinlikleri onları okula motive edici olmalıdır.

**“Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmeye sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.23) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.91$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni

olarak görev yapan grup ( $X=4.05$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-1,58$ ;  $p=.12$ ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine çok yakındır. Denek grupları okul yöneticilerinin öğrencilerin kişisel problemlerini çözmede sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip etmede etkililiğini yeterli bulmamaktadırlar.

**“Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.24) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.82$ ) “katılıyorum”, branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.99$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-1.91$ ;  $p=.06$ ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakın ve katılım oranı düşüktür. Denek grupları okul yöneticilerinin öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip etmede etkililiğini yeterli bulmamaktadırlar.

**“Öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.25) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.94$ ) “katılıyorum”, branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.09$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-1.78$ ;  $p=.08$ ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakındır. Denek grupları okul yöneticilerinin öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip etmede etkililiğini yeterli bulmaktadır.

**“Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.”** (Md.26) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.01$ ) “katılıyorum”, branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X=$

4.21 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-2.40$  ;  $p=.02$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunmalarını sağlamalarında yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir. Branş öğretmenleri- öğrenciler ile okul yöneticileri arasındaki güven/saygı ilişkilerinin sınıf öğretmeni- öğrenci ve yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerine oranla daha verimli olduğu söylenebilir.

**“Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.”** (Md.27) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.98$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.15$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-1.98$  ;  $p=.06$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Ancak denek gruplarının katılım oranlarına bakıldığında sınıf öğretmeni olarak görev yapan grubun katılım oranının branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla katılım oranı düşüktür. Sınıf öğretmeni olarak görev yapan grubu ekip çalışması ruhunu branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yeterli bulmamaktadır.

**“Sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlar.”** (Md.28) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.84$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.91$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-.75$  ;  $p=.46$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakın ve katılım oranı düşüktür. Denek grupları okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlamada etkililiğini yeterli bulmamaktadırlar.

**“Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.”** (Md.29) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.74$ ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.86$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-1.31$  ;  $p=.19$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakın ve katılım oranı düşüktür. Denek grupları okul yöneticilerinin konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip etmedeki etkililiğini yeterli bulmamaktadırlar.

**“Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.”** (Md.30) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.89$ ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan ( $X= 4.18$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $t=-3.40$  ;  $p=.001$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlamada yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir. İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin toplum hizmeti çalışmalarında ve sportif faaliyetlerde etkin olması bu farklılığın sebeplerinden bazılarıdır.

**“Sınıf rehber öğretmenin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.”** (Md.31) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.93$ ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.14$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-2.52$ ;  $p=.02$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmenin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlamalarında yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir. İlköğretim birinci

kademede rehberlik hizmetlerine yeterince önem verilmemesi bu farklılaşmanın sebebi olabilir.

**“Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.”** (Md.32) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.86 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 4.12 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t=-2.91; p=.004 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlamalarında yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.33) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.84 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 4.07 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t= -2.60; p=.01 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlamalarında etkili olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.34) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.82 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 4.13 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t=-3.69 ; p=.000 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber



öğretmeninin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesinde etkililik düzeyine katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.35) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.76 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 4.03 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t=-3.23 ; p=.001 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlamada etkili olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.36) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.79 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 4.07 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t=-3.21; p= .001). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlamada yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.37) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.82 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 4.01 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t=-2.12; p=.03 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan

denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlamada yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.38) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.82$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.06$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-2.73$ ;  $p=.01$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubu arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlamada yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.39) sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.85$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.07$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-2.68$ ;  $p=.01$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesindeki etkililiği görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.40) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.77$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.01$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-2.78$  ;  $p=.01$  ). Yapılan

analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubu arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmenine yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.”** (Md.41) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.75$ ) “katılıyorum”, branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.03$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $t=-2.98$  ;  $p=.003$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubu arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin kişisel özelliklerin belirlenmesinde kullanılan testlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmenine yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.”** (Md.42) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.93$ ) “katılıyorum”, branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.05$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $t=-1.38$  ;  $p=.17$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakındır. Denek grupları okul yöneticilerinin konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip etmedeki etkililiğini yeterli bulmaktadırlar.

**“Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.43) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.88$ ) “katılıyorum”, branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.09$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $t=-2.53$ ;  $p=.01$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubu arasında anlamlı farklılık vardır.

Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin ilgi envanterlerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmenine yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.44) sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 4.05 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 4.04 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t=.029 ; p=.98 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Denek gruplarının katılım oranı birbirine yakındır. Denek grupları okul yöneticilerinin bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlamadaki etkililiğini yeterli bulmamaktadırlar.

**“Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.45) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.96 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X=4.28 ) “Tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. (t=-3.98 ; p=.00). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubu arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin bir üst eğitim kurumlarına ziyaretlerin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenine yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir. İlköğretim I. Kademe görev yapan sınıf öğretmenlerinin bir üst eğitim kurumu kendi okulları olduğu için üst eğitim kurumu ziyaretleri gerçekleştirememektedirler. Ancak II. Kademe ( branş) öğretmenleri üst eğitim kurumu gezilerine önem vermelidir.

**“Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.”** (Md.46) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X=3.88 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 4.02 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (t=-1.53; p=.13). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni

olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Ancak denek gruplarının katılım oranlarına bakıldığında sınıf öğretmeni olarak görev yapan grubun katılım oranının branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla katılım oranı düşüktür. Sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yeterli bulmamaktadır. Mesleki hazırlıkların daha çok ilköğretimin II. Kademesinde önem kazanması, I. Kademe mesleklerin kısa tanıtımları yer alması bunun sebebi olabilir..

**“Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.”** (Md.47) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.73$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.01$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler ( $t=-2.91$ ;  $p=.004$ ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemelerinde etkililiğine ilişkin görüşe katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

**“Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.48) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 3.82$  ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup ( $X= 4.05$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. ( $t=-2.51$ ;  $p=.01$  ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlamada yardımcı olduğu görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

“Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.” (Md.49) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.89 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 4.10 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (t=-2.28; p=.03 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlamalarında etkililiği görüşüne katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

“Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.” (Md.50) önermesine sınıf öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.80 ) “katılıyorum” , branş öğretmeni olarak görev yapan grup (X= 3.97 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (t=-1.78; p=.08 ). Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu ile branş öğretmeni olarak görev yapan denek grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Ancak denek gruplarının katılım oranlarına bakıldığında Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla katılım oranı yüksektir. Denek grupları okul yöneticilerinin Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlamadaki etkililiğini sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubu yeterli bulmamaktadırlar.

**Tablo 20:** Görev (unvan) Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı

BOYUTLAR	Denekler	N	X	SD	SE	t	P
EĞİTSEL REHBERLİK	Sınıf Öğretmeni	316	3.89	.80	.05	-1.66	.10
	Branş Öğretmeni	190	4.00	.66	.05		
KİŞİSEL- SOSYAL REHBERLİK	Sınıf Öğretmeni	316	3.85	.81	.05	-3.15	.002
	Branş Öğretmeni	190	4.06	.69	.05		
MESLEKİ REHBERLİK	Sınıf Öğretmeni	316	3.88	1.00	.06	-2.42	.02
	Branş Öğretmeni	190	4.07	.78	.06		

\*p<.05

“**Eğitsel Rehberlik**” boyutunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denekler ( $X=3.89$ ) “katılıyorum” ve branş öğretmeni olarak görev yapan denekler ( $X=4.00$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan t sınavı sonucunda iki denek grubu arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $t=1.66$ ;  $p= .10$ ). Sınıf ve branş öğretmeni olarak görev yapan denek gruplarının eğitsel rehberlik hizmetleri boyutunda katılım oranı birbirine yakındır.

“**Kişisel - Sosyal Rehberlik**” boyutunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denekler ( $X=3.85$ ) “katılıyorum” ve branş öğretmeni olarak görev yapan denekler ( $X=4.06$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan t sınavı sonucunda iki denek grubu arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $t=-3.15$ ;  $p=.002$ ). Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun kişisel-sosyal rehberlik hizmetleri boyutunda katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

“**Mesleki Rehberlik**” boyutunda sınıf öğretmeni olarak görev yapan denekler ( $X=3.88$ ) “katılıyorum” ve branş öğretmeni olarak görev yapan denekler ( $X=4.07$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan t sınavı sonucunda iki denek grubu arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $t=-2.42$ ;  $p=.02$ ). Branş öğretmeni olarak görev yapan denek grubunun kişisel-sosyal rehberlik hizmetleri boyutunda katılım oranı sınıf öğretmeni olarak görev yapan denek grubuna oranla yüksektir.

Yapılan analiz sonucunda anket maddelerinin birçoğunda ve boyutlarda denek grupları arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bazı anket maddelerinde ise anlamlı farklılık belirlenememişse de denek grupları arasında farklılaşmalar gözlemlenmiştir. Bütün anket maddelerinde İlköğretim I. Kademe (sınıf) öğretmenlerinin anket maddelerine katılım oranları II. Kademe (branş) öğretmenlerine oranla düşüktür. Bunun sebebi ilköğretimin I. Kademesinde rehberliğin yeterli öneme kavuşmaması olabilir.

## 1.6. Sınıf Mevcudu Değişkenine İlişkin Bulguların Maddelere Göre İncelenmesi

**Tablo 21:** Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

Sınıf mevcudu	10-24 kişi	25-35 kişi	36 ve üstü kişi	Toplam
F	114	308	84	506
%	22.5	60.9	16.6	100.0

Araştırmaya 506 denek katılmış ve bunların **%22.5 (114 kişi)**'sini 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan denekler, **%60.9 (308 kişi)**'sini 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan denekler ve **%16.6 (84 kişi)**'sini 36 ve üstü sayıda öğrencisi olan sınıflarda görev yapmakta olan denekler oluşturmaktadır. Katılımcıların sınıf mevcudu değişkenine bağlı olarak görüşlerinin tespit edilebilmesi ve aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 22 'te sunulmuştur.

**Tablo 22:** Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı

Maddeler	Sınıf Mevcudu	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P	AF
1. Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.	10-24 kişi	114	3.97	1.13	.11	1.30	.27	
	25-35 kişi	308	4.13	.93	.05			
	36 ve üstü kişi	84	4.11	.79	.09			
2. Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder	10-24 kişi	114	3.88	1.18	.11	2.59	.08	
	25-35 kişi	308	4.11	.89	.05			
	36 ve üstü kişi	84	4.07	.82	.09			
3. Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.	10-24 kişi	114	3.92	1.09	.10	2.64	.07	
	25-35 kişi	308	4.15	.85	.05			
	36 ve üstü kişi	84	4.06	.94	.10			
4. Avrupa'da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir.	10-24 kişi	114	3.52	1.30	.12	.30	.74	
	25-35 kişi	308	3.44	1.35	.08			
	36 ve üstü kişi	84	3.37	1.34	.15			



<b>Maddeler</b>	<b>Sınıf Mevcudu</b>	<b>N</b>	<b>- X</b>	<b>SD</b>	<b>SE</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>AF</b>
5. Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.	10-24 kişi	114	3.89	1.09	.10	1.37	.25	
	25-35 kişi	308	4.06	.94	.05			
	36 ve üstü kişi	84	4.04	.95	.10			
6. Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.	10-24 kişi	114	3.92	.83	.08	1.36	.26	
	25-35 kişi	308	4.07	.86	.05			
	36 ve üstü kişi	84	4.07	.89	.10			
7. Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.	10-24 kişi	114	3.70	1.06	.10	3.68	.03	1-2
	25-35 kişi	308	3.98	.91	.05			
	36 ve üstü kişi	84	3.92	.93	.10			
8. Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.	10-24 kişi	114	3.78	1.08	.10	.61	.54	
	25-35 kişi	308	3.88	1.06	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.76	1.09	.12			
9. Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.	10-24 kişi	114	3.83	1.04	.10	.72	.49	
	25-35 kişi	308	3.95	1.00	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.98	.96	.10			
10. Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.	10-24 kişi	114	3.62	1.21	.11	1.58	.21	
	25-35 kişi	308	3.84	1.10	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.81	1.00	.11			
11. Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.	10-24 kişi	114	3.86	1.10	.10	1.65	.19	
	25-35 kişi	308	4.00	.93	.05			
	36 ve üstü kişi	84	4.11	.94	.10			
12. Sınıf rehber öğretmenin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.	10-24 kişi	114	3.75	1.23	.12	1.55	.21	
	25-35 kişi	308	3.83	1.12	.06			
	36 ve üstü kişi	84	4.02	1.01	.11			
13. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarıları için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	10-24 kişi	114	3.89	1.13	.10	.45	.64	
	25-35 kişi	308	4.21	4.09	.23			
	36 ve üstü kişi	84	4.01	.96	.10			

<b>Maddeler</b>	<b>Sınıf Mevcudu</b>	<b>N</b>	<b>- X</b>	<b>SD</b>	<b>SE</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>AF</b>
14. Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.	10-24 kişi	114	4.13	.98	.09	.11	.90	
	25-35 kişi	308	4.10	.95	.05			
	36 ve üstü kişi	84	4.14	.82	.09			
15. Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.	10-24 kişi	114	4.12	1.01	.10	.37	.69	
	25-35 kişi	308	4.05	.98	.06			
	36 ve üstü kişi	84	4.01	.89	.10			
16. Sınıf rehber öğretmenin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.	10-24 kişi	114	3.67	1.15	.11	1.14	.32	
	25-35 kişi	308	3.93	2.00	.11			
	36 ve üstü kişi	84	3.75	1.13	.12			
17. Sınıf rehber öğretmenin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.	10-24 kişi	114	3.84	1.05	.10	.36	.70	
	25-35 kişi	308	3.94	.99	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.89	1.03	.11			
18. Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.	10-24 kişi	114	3.38	1.26	.12	2.71	.07	
	25-35 kişi	308	3.65	1.15	.07			
	36 ve üstü kişi	84	3.71	1.10	.12			
19. Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.	10-24 kişi	114	3.86	1.00	.09	.64	.53	
	25-35 kişi	308	3.97	1.00	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.99	.90	.10			
20. Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.	10-24 kişi	114	3.82	1.11	.10	.63	.53	
	25-35 kişi	308	3.94	.95	.05			
	36 ve üstü kişi	84	3.91	1.00	.11			
21. Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.	10-24 kişi	114	3.90	1.07	.10	.94	.39	
	25-35 kişi	308	4.04	.90	.05			
	36 ve üstü kişi	84	4.01	.90	.10			
22. Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.	10-24 kişi	114	3.90	1.19	.11	1.59	.21	
	25-35 kişi	308	3.98	.93	.05			
	36 ve üstü kişi	84	3.76	1.12	.12			

23. Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmeye sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	10-24 kişi	114	3.86	1.09	.10	1.29	.28	
	25-35 kişi	308	4.02	.94	.05			
	36 ve üstü kişi	84	3.91	.82	.09			
24. Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	10-24 kişi	114	3.83	1.13	.11	.55	.58	
	25-35 kişi	308	3.92	.95	.05			
	36 ve üstü kişi	84	3.82	.92	.10			
25. öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	10-24 kişi	114	3.96	1.03	.10	.16	.86	
	25-35 kişi	308	4.01	.93	.05			
	36 ve üstü kişi	84	3.99	.84	.09			
26. Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.	10-24 kişi	114	4.15	.99	.09	.88	.42	
	25-35 kişi	308	4.09	.88	.05			
	36 ve üstü kişi	84	3.98	.96	.10			
27. Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.	10-24 kişi	114	4.08	1.00	.09	.37	.69	
	25-35 kişi	308	4.05	.93	.05			
	36 ve üstü kişi	84	3.96	1.05	.11			
28. Sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlar.	10-24 kişi	114	3.82	1.10	.10	.25	.78	
	25-35 kişi	308	3.89	1.01	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.85	1.08	.12			
29. Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.	10-24 kişi	114	3.73	1.12	.11	.28	.76	
	25-35 kişi	308	3.81	.99	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.79	1.01	.11			
30. Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.	10-24 kişi	114	3.90	1.11	.10	.77	.47	
	25-35 kişi	308	4.04	.97	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.98	.87	.10			
31. Sınıf rehber öğretmenin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.	10-24 kişi	114	3.92	1.02	.10	.62	.54	
	25-35 kişi	308	4.04	.93	.05			
	36 ve üstü kişi	84	4.01	.89	.10			
32. Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.	10-24 kişi	114	3.86	1.13	.11	.82	.44	
	25-35 kişi	308	3.98	.93	.05			
	36 ve üstü kişi	84	4.02	.96	.10			

<b>Maddeler</b>	<b>Sınıf Mevcudu</b>	<b>N</b>	<b>– X</b>	<b>SD</b>	<b>SE</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>AF</b>
33. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar	10-24 kişi	114	3.80	1.08	.10	1.40	.25	
	25-35 kişi	308	3.95	.96	.05			
	36 ve üstü kişi	84	4.01	.93	.10			
34. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	10-24 kişi	114	3.81	1.09	.10	1.26	.29	
	25-35 kişi	308	3.96	.97	.06			
	36 ve üstü kişi	84	4.00	.93	.10			
35. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	10-24 kişi	114	3.69	1.11	.10	2.30	.10	
	25-35 kişi	308	3.89	.96	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.96	.87	.10			
36. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	10-24 kişi	114	3.75	1.19	.11	1.47	.23	
	25-35 kişi	308	3.94	.96	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.93	.85	.09			
37. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	10-24 kişi	114	3.77	1.13	.11	1.29	.28	
	25-35 kişi	308	3.91	.97	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.99	.83	.09			
38. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	10-24 kişi	114	3.76	1.24	.12	1.48	.23	
	25-35 kişi	308	3.95	.96	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.96	.88	.10			
39. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	10-24 kişi	114	3.90	1.07	.10	.09	.91	
	25-35 kişi	308	3.95	.91	.05			
	36 ve üstü kişi	84	3.94	.99	.11			
40. Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar	10-24 kişi	114	3.86	.93	.09	.03	.97	
	25-35 kişi	308	3.85	1.03	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.88	.94	.10			
41. Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.	10-24 kişi	114	3.80	1.12	.11	.52	.59	
	25-35 kişi	308	3.84	1.10	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.95	.92	.10			

Maddeler	Sınıf Mevcudu	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P	AF
42. Sınıf rehber öğretmeninin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.	10-24 kişi	114	3.94	1.07	.10	1.55	.21	
	25-35 kişi	308	4.03	.92	.05			
	36 ve üstü kişi	84	3.82	1.02	.11			
43. Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.	10-24 kişi	114	3.89	1.05	.10	.55	.58	
	25-35 kişi	308	3.97	.95	.05			
	36 ve üstü kişi	84	4.02	.85	.09			
44. Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	10-24 kişi	114	3.90	1.12	.11	.41	.66	
	25-35 kişi	308	4.12	3.05	.17			
	36 ve üstü kişi	84	3.96	.87	.10			
45. Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.	10-24 kişi	114	4.04	1.13	.11	.18	.84	
	25-35 kişi	308	4.10	.89	.05			
	36 ve üstü kişi	84	4.05	.97	.11			
46. Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.	10-24 kişi	114	3.91	1.18	.11	.83	.44	
	25-35 kişi	308	3.97	.96	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.81	.94	.10			
47. Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.	10-24 kişi	114	3.71	1.30	.12	.96	.38	
	25-35 kişi	308	3.88	1.03	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.86	1.06	.12			
48. Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	10-24 kişi	114	3.80	1.18	.11	1.58	.21	
	25-35 kişi	308	3.97	.93	.05			
	36 ve üstü kişi	84	3.82	1.04	.11			
49. Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.	10-24 kişi	114	3.83	1.21	.11	1.96	.14	
	25-35 kişi	308	4.04	.96	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.88	.99	.11			
50. Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.	10-24 kişi	114	3.90	1.24	.12	.16	.85	
	25-35 kişi	308	3.86	1.02	.06			
	36 ve üstü kişi	84	3.80	1.04	.11			

**P<0.05**

**Tablo 23:** Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre, Anlamlı Farklılık Belirlenen Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı

Maddeler	Sınıf Mevcudu	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P	AF
7 Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.	10-24 kişi	114	3.70	1.06	.10	3.68	.03	1-2
	25-35 kişi	308	3.98	.91	.05			
	36 ve üstü kişi	84	3.92	.93	.10			

\* $p < .05$

**“ Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.”** (Md.1) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=3.97$ ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=4.13$ ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=4.11$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.30; P: .27).

**“Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder.”** (Md.2) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X= 3.88$ ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X= 4.11$ ) “katılıyorum”. 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=4.07$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 2.59 P: .076).

**“Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.”** (Md.3) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X= 3.92$ ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X= 4.16$ ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X= 4.06$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 2.64; P: .072).

**“Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir.”** (Md.4) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=3.52$ ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=3.44$ ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=3.37$ ) “kararsızım” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .30 P: .74).

**“Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.”** (Md.5) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X= 3.89 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X= 4.06 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X= 4.04 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F:1.37 P: .25).

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.”** (Md.6) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X= 3.92 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X= 4.07 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X= 4.07 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.36; P: .26 ).

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.”** (Md.7) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.70 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.98 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.92 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 3.68; P: .03).

**“Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.”** (Md.8) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X= 3.78 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X= 3.88 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X= 3.76 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .61; P: .54).

**“Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.”** (Md.9) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.83) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.96) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.98 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .715 P: .490).

**“Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.”** (Md.10) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.62 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.84 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev

yapmakta olan grup (X=3.81 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.58; P: .21).

**“Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.”** (Md.11) önermesine10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.86 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.00 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.11 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.65; P: .19).

**“Sınıf rehber öğretmenin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.”** (Md.12) önermesine10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.75 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.83) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.02 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.55; P: .21).

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.13) önermesine10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.89 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.21 ) “Tamamen katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.01 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .45; P: .64).

**“Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.”** (Md.14) önermesine10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.13) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.10 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.14) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F:.11; P:.90).

**“Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.”** (Md.15) önermesine10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.12 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.05 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev



yapmakta olan grup (X=4.01) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .37; P: .69).

**“Sınıf rehber öğretmenin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.”** (Md.16) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.67) “katılıyorum”, 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.93) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.75) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.14; P: .32).

**“Sınıf rehber öğretmenin sınıf öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.”** (Md.17) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.84) “katılıyorum”, 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.94) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.89) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .36 P: .70).

**“Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.”** (Md.18) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.38) “kararsızım”, 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.65) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.71) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 2.70; P: .07).

**“Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.”** (Md.19) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.86) “katılıyorum”, 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.97) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.99) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .64; P: .53).

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.”** (Md.20) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.82) “katılıyorum”, 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.94) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.91) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .63; P: .53).

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.”** (Md.21) önermesine10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.90 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.04 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.01 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F:.94; P:.39 ).

**“Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.”** (Md.22) önermesine10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.90 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.98) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.76 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.59; P: .21).

**“Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmeye sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.23) önermesine10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.86 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.02 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.91 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.29; P: .28 ).

**“Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.24) önermesine10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.83 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.92 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.82 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .55; P: .58 ).

**“Öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.”** (Md.25) önermesine10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.96 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.01 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.99 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .16; P: .86 ).

**“Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.”** (Md.26) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.15 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.09 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.98 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .88; P: .42 ).

**“Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.”** (Md.27) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.08 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.05 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.96 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .37; P: .69 ).

**“Sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılımını sağlar.”** (Md.28) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.82 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.89 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.85 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .25; P: .78).

**“Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.”** (Md.29) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.73) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.81 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.79 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .28; P: .76 ).

**“Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.”** (Md.30) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.90 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.04 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.98 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .77; P: .47).

**“Sınıf rehber öğretmenin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.”** (Md.31) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.92 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik

sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.04) “katılıyorum”, 36 ve üstü kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.01) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .62; P: .54).

**“Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.”** (Md.32) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.86) “katılıyorum”, 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.98) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.02) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .82; P: .44).

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.33) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.80) “katılıyorum”, 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.95) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.01) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.40 P: .25).

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.34) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.81) “katılıyorum”, 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.96) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.00) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.26; P: .29).

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.35) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.69) “katılıyorum”, 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.89) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.96) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 2.29; P: .10).

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler**

**düzenlemesini sağlar.”** (Md.36) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.75 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.94 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.93 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1,47; P: .23 ).

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.37) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.77 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.90 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.99 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.29; P: .28).

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.38) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.76 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.95 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.96 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.48; P: .23 ).

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.39) 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.90 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.95 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.94 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .09; P: .91).

**“Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.40) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.86 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.85 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.88 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .03; P: .97 ).

**“Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri**

**uygulanmasında yardımcı olur.”** (Md.41) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.80 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.84 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.95 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .52; P: .59 ).

**“Sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.”** (Md.42) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.94 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.03 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.82 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.55; P: .21 ).

**“Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.43) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.89 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.97 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.02 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F:.55; P:.58).

**“Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.44) 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.90 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.12 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.96 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F:.41; P:.66).

**“Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.45) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.04) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.10 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.05 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F:.18; P:.84).

**“Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.”** (Md.46) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev

yapmakta olan grup (X=3.91 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.97 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.81 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .83; P: .44 ).

**“Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.”** (Md.47) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.71 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.88 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.86 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .959; P: .384).

**“Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.48) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.80 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.97 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.82 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.58; P: .21 ).

**“Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.”** (Md.49) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.83 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=4.04) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.88 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: 1.96; P: .14 ).

**“Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.”** (Md.50) önermesine 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.90 ) “katılıyorum” , 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.86 ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup (X=3.81 ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler (F: .16; P: .85 ).

**Tablo 24:** Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Boyutlar	Sınıf Mevcudu	N	$\bar{X}$	SD	SE	F	P
<b>Eğitsel Rehberlik</b>	10-24 kişi	114	3.82	.83	.08	1.55	.21
	25-35 kişi	308	3.97	.74	.04		
	36 ve üstü kişi	84	3.94	.70	.08		
<b>Kişisel-Sosyal Rehberlik</b>	10-24 kişi	114	3.86	.88	.08	.65	.53
	25-35 kişi	308	3.95	.74	.04		
	36 ve üstü kişi	84	3.93	.72	.08		
<b>Mesleki Rehberlik</b>	10-24 kişi	114	3.87	1.04	.10	.76	.47
	25-35 kişi	308	3.99	.89	.05		
	36 ve üstü kişi	84	3.90	.85	.09		

\* $p < .05$

“**Eğitsel Rehberlik**” boyutunda 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=3.82$ ) “katılıyorum”, 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=3.97$ ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=3.94$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan Anova sınaması sonucunda iki denek grubu arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $F=1.55$ ;  $P=.21$ ).

“**Kişisel - Sosyal Rehberlik**” boyutunda 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=3.86$ ) “katılıyorum”, 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=3.95$ ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=3.94$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan Anova sınaması sonucunda iki denek grubu arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $F=.65$ ;  $P=.53$ ).

“**Mesleki Rehberlik**” boyutunda 10-24 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=3.87$ ) “katılıyorum”, 25-35 kişilik sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=3.99$ ) “katılıyorum”, 36 ve üstü sayıda öğrenci bulunan sınıflarda görev yapmakta olan grup ( $X=3.91$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler.



Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan Anova sınaması sonucunda iki denek grubu arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $F=.76$ ;  $P=.47$ ).

Yapılan analiz sonucunda anket maddelerinden 7. Madde haricindeki tüm anket maddeleri ve boyutlarda denek grupları arasında anlamlı farklılıklar belirlenmemiştir. Denek grupları arasında farklılaşmaların olmaması okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerin uygulanmasındaki etkililiğine sınıftaki kişi sayısının çok fazla etkisinin olmadığını göstermektedir.

### 1.7. Hizmet İçi Eğitim Değişkenine İlişkin Bulguların Maddelere Göre İncelenmesi

**Tablo 25 :**Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

Hizmet içi eğitim	Evet	Hayır	Toplam
f	382	124	506
%	75.5	24.5	100

Araştırmaya 506 denek katılmış ve bunların **%75.5 (382 kişi)**'i rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denekler, **%24.5 (124 kişi)**'i rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim almayan denekler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan denek gruplarından rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubundaki katılımcı sayısı, rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim almayan katılımcıların sayısının üç katından fazladır. Katılımcıların rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim değişkenine bağlı olarak görüşlerinin tespit edilebilmesi ve aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için t-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 26 'da sunulmuştur.

**Tablo 26:** Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre, Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı

Maddeler	Hizmet İçi Eğitim	N	$\bar{X}$	SD	SE	t	p
1 Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.	Evet	382	4.12	.96	.05	-	.32
	Hayır	124	4.02	.95	.09	1.00	
2 Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder	Evet	382	4.05	.97	.05	.15	.88
	Hayır	124	4.07	.92	.08		
3 Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.	Evet	382	4.10	.90	.05	-.73	.47
	Hayır	124	4.03	1.00	.09		
4 Avrupa'da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir	Evet	382	3.48	1.33	.07	-.96	.34
	Hayır	124	3.35	1.34	.12		
5 Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.	Evet	382	4.01	.99	.05	.30	.77
	Hayır	124	4.04	.91	.08		
6 Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.	Evet	382	4.07	.86	.04	-	.20
	Hayır	124	3.95	.84	.08	1.29	
7 Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.	Evet	382	3.94	.95	.05	-	.25
	Hayır	124	3.82	.97	.09	1.16	
8 Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.	Evet	382	3.86	1.07	.06	-.76	.45
	Hayır	124	3.77	1.07	.10		
9 Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.	Evet	382	3.95	1.01	.05	-.77	.44
	Hayır	124	3.87	.95	.09		
10 Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.	Evet	382	3.79	1.12	.06	-.31	.76
	Hayır	124	3.76	1.09	.10		
11 Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.	Evet	382	4.00	.97	.05	-.67	.51
	Hayır	124	3.94	1.00	.09		
12 Sınıf rehber öğretmenin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.	Evet	382	3.88	1.10	.06	-	.17
	Hayır	124	3.72	1.21	.11	1.39	
13 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Evet	382	4.15	3.71	.19	-.57	.57
	Hayır	124	3.96	.95	.09		
14 Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.	Evet	382	4.16	.89	.05	-	.04
	Hayır	124	3.96	1.06	.10	2.10	

Maddeler	Hizmet İçi Eğitim	N	$\bar{X}$	SD	SE	t	p
15 Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.	Evet	382	4.09	.97	.05	-1.29	.20
	Hayır	124	3.96	.97	.09		
16 Sınıf rehber öğretmeninin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.	Evet	382	3.85	1.03	.05	-.09	.93
	Hayır	124	3.82	2.97	.27		
17 Sınıf rehber öğretmeninin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.	Evet	382	3.95	.96	.05	-1.45	.15
	Hayır	124	3.78	1.14	.10		
18 Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.	Evet	382	3.64	1.16	.06	-1.32	.19
	Hayır	124	3.48	1.22	.11		
19 Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.	Evet	382	3.99	.93	.05	-1.44	.15
	Hayır	124	3.83	1.11	.10		
20 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.	Evet	382	3.95	.97	.05	-1.90	.06
	Hayır	124	3.76	1.04	.09		
21 Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.	Evet	382	4.05	.89	.05	-1.81	.07
	Hayır	124	3.86	1.06	.10		
22 Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.	Evet	382	3.93	1.01	.05	.08	.93
	Hayır	124	3.94	1.08	.10		
23 Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmede sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Evet	382	3.98	.96	.05	-.47	.64
	Hayır	124	3.93	.96	.09		
24 Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Evet	382	3.88	.99	.05	.13	.90
	Hayır	124	3.90	.99	.09		
25 öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.	Evet	382	4.01	.94	.05	-.50	.62
	Hayır	124	3.96	.92	.08		
26 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.	Evet	382	4.12	.88	.05	-1.53	.13
	Hayır	124	3.98	1.02	.09		
27 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.	Evet	382	4.11	.92	.05	-2.52	.01
	Hayır	124	3.85	1.08	.10		
28 Sınıf rehber öğretmeninin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlar.	Evet	382	3.88	1.04	.05	-.45	.65
	Hayır	124	3.83	1.06	.10		

Maddeler	Hizmet İçi Eğitim	N	$\bar{X}$	SD	SE	t	p
29 Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.	Evet	382	3.80	1.02	.05	-.58	.56
	Hayır	124	3.74	1.05	.09		
30 Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.	Evet	382	4.03	.96	.05	-	.19
	Hayır	124	3.90	1.06	.10		
31 Sınıf rehber öğretmeninin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.	Evet	382	4.04	.91	.05	-	.16
	Hayır	124	3.90	1.03	.09		
32 Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.	Evet	382	3.97	.97	.05	-.41	.69
	Hayır	124	3.93	1.03	.09		
33 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar	Evet	382	3.93	.98	.05	-.10	.92
	Hayır	124	3.92	.98	.09		
34 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Evet	382	3.94	1.00	.05	-.10	.92
	Hayır	124	3.93	.99	.09		
35 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Evet	382	3.85	1.00	.05	.46	.65
	Hayır	124	3.90	.93	.08		
36 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Evet	382	3.92	.99	.05	-	.30
	Hayır	124	3.82	1.03	.09		
37 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Evet	382	3.92	.98	.05	-	.19
	Hayır	124	3.79	1.01	.09		
38 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Evet	382	3.92	1.00	.05	-.45	.65
	Hayır	124	3.87	1.09	.10		
39 Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmeninin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.	Evet	382	3.96	.94	.05	-.77	.44
	Hayır	124	3.88	1.01	.09		
40 Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar	Evet	382	3.88	.98	.05	-.77	.44
	Hayır	124	3.80	1.04	.09		
41 Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmeninin sosyometri, kimdir bu?,sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.	Evet	382	3.89	1.09	.06	-	.20
	Hayır	124	3.74	1.03	.09		

Maddeler	Hizmet İçi Eğitim	N	$\bar{X}$	SD	SE	t	p
42 Sınıf rehber öğretmeninin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.	Evet	382	4.01	.94	.05	-	.15
	Hayır	124	3.86	1.06	.10	1.44	
43 Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.	Evet	382	3.98	.93	.05	-	.33
	Hayır	124	3.89	1.04	.09	-.98	
44 Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Evet	382	3.98	.94	.05	-	.22
	Hayır	124	3.86	1.01	.09	1.23	
45 Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.	Evet	382	4.11	.94	.05	-	.15
	Hayır	124	3.97	1.02	.09	1.46	
46 Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.	Evet	382	3.94	1.01	.05	-	.75
	Hayır	124	3.90	1.01	.09	-.33	
47 Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.	Evet	382	3.84	1.11	.06	.01	.99
	Hayır	124	3.84	1.08	.10		
48 Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu. mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.	Evet	382	3.90	1.02	.05	.54	.59
	Hayır	124	3.95	.99	.09		
49 Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.	Evet	382	3.96	1.04	.05	.22	.83
	Hayır	124	3.98	1.00	.09		
50 Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.	Evet	382	3.87	1.06	.05	-	.77
	Hayır	124	3.84	1.14	.10	-.30	

**P<0.05**

**Tablo 27:** Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre, Anlamsal Farklılık Belirlenen Sorulara İlişkin Verilerin Dağılımı

Maddeler	Hizmet İçi Eğitim	N	$\bar{X}$	SD	SE	t	p
14 Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.	Evet	382	4.16	.89	.05	-	.04
	Hayır	124	3.96	1.06	.10	2.10	
27 Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.	Evet	382	4.11	.92	.05	-	.01
	Hayır	124	3.85	1.08	.10	2.52	

**P<0.05**

**“ Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.”** (Md.1) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.12$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=4.02$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.00$ ;  $p= .32$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder.”** (Md.2) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.05$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=4.07$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.15$ ;  $p=.88$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine çok yakın ve yüksektir.

**“Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.”** (Md.3) rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.10$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=4.03$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.73$ ;  $p=.47$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir.”** (Md.4) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.48$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.35$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.96$ ;  $p= .34$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine çok yakın ve düşüktür. Araştırmaya katılan denek grupları

yöneticilerin Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirme konusunda yeterli olmadığını düşünmektedir.

**“Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.”** (Md.5) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.01$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=4.04$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.30$ ;  $p=.77$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.”** (Md.6) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.07$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.95$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.29$ ;  $p=.20$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.”** (Md.7) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.94$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.82$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.16$ ;  $p=.25$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.”** (Md.8) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.86$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.77$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.76$ ;  $p=.45$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet

içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve düşüktür.

**“Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.”** (Md.9) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.95$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.87$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.77$ ;  $p=.44$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakındır.

**“Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.”** (Md.10) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.79$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.76$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.31$ ;  $p=.76$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve düşüktür.

**“Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.”** (Md.11) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.00$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.94$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.67$ ;  $p=.51$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakındır.

**“Sınıf rehber öğretmenin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.”** (Md.12) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.88$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.72$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık



olmadığı görülmektedir ( $t=-1.39$ ;  $p=.17$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve düşüktür. Bunun sebebi yöneticilerin rehberlik hizmetlerinin rehberlik dersi içinde gerçekleştirilmesi gerektiğini düşünmesi olabilir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.13) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.15$  ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.96$  ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.57$ ;  $p=.57$  ). Anlamsal farklılık belirlenmemişse de denek gruplarının maddelere katılım oranlarında farklılaşma vardır. Hizmet içi eğitim alan denek grubu akademik başarıyı artırıcı etkinliklerin düzenlenmesinde okul yöneticilerinin daha etkin olduğunu düşünmektedir.

**“Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.”** (Md.14) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.16$  ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.96$  ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ( $t=-2.10$ ;  $p=.04$  ). Hizmet içi eğitim alan denek grubu veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinliklerin düzenlenmesinde okul yöneticilerinin daha etkin olduğunu düşünmektedir.

**“Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.”** (Md.15) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.09$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.96$  ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.29$ ;  $p=.20$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeninin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.”** (Md.16) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.85$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.82$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.09$ ;  $p=.93$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine çok yakındır.

**“Sınıf rehber öğretmeninin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.”** (Md.17) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.95$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.78$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.45$ ;  $p=.15$ ). Anlamsal farklılık belirlenmemişse de denek gruplarının maddelere katılım oranlarında farklılaşma vardır. Hizmet içi eğitim alan denek grubu sınıf rehber öğretmeninin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olma konusunda okul yöneticilerinin daha etkin olduğunu düşünmektedir.

**“Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.”** (Md.18) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.64$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.48$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.32$ ;  $p=.19$ ). Anlamsal farklılık belirlenmemişse de denek gruplarının maddelere katılım oranlarında farklılaşma vardır. Hizmet içi eğitim alan denek grubu hizmet içi eğitim almayan denek grubuna oranla periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar düzenlenmesinde okul yöneticilerinin daha etkin olduğunu düşünse de her iki denek grubunun da anket maddesine katılım oranları düşüktür.

**“Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.”**

(Md.19) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.99$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.83$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.44$ ;  $p=.15$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakındır.

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.”** (Md.20) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.95$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.76$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.90$ ;  $p=.06$ ). Anlamsal farklılık belirlenmemişse de denek gruplarının maddelere katılım oranlarında farklılaşma vardır. Hizmet içi eğitim alan denek grubu hizmet içi eğitim almayan denek grubuna oranla rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit etkinliklerin düzenlenmesinde okul yöneticilerinin daha etkin olduğunu düşünmektedir.

**“Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.”** (Md.21) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.05$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.86$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.81$ ;  $p=.07$  ). Anlamsal farklılık belirlenmemişse de denek gruplarının maddelere katılım oranlarında farklılaşma vardır. Hizmet içi eğitim alan denek grubu hizmet içi eğitim almayan denek grubuna oranla rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışmaların düzenlenmesinde okul yöneticilerinin daha etkin olduğunu düşünmektedir.

**“Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.”** (Md.22) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.93$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi

eğitim almayan denek grubu ( $X=3.94$  ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.08$ ;  $p=.93$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“ğrencilerin kişisel problemlerini çözmede sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) alışmalarını takip eder.”** (Md.23) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.97$  ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.93$  ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.47$ ;  $p=.64$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine çok yakın ve yüksektir.

**“ğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) alışmalarını takip eder.”** (Md.24) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.88$  ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.90$  ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.13$ ;  $p=.90$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine çok yakın ve yüksektir.

**“ğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) alışmalarını takip eder.”** (Md.25) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.01$  ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.96$  ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.50$ ;  $p=.62$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine çok yakın ve yüksektir.

**“ğretmen – ğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.”** (Md.26) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik

hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.12$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.98$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.53$ ;  $p=.13$  ). Anlamsal farklılık belirlenmemişse de denek gruplarının maddelere katılım oranlarında farklılaşma vardır. Hizmet içi eğitim alan denek grubu hizmet içi eğitim almayan denek grubuna oranla öğretmen–öğrenci–yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunucu etkinliklerin düzenlenmesinde okul yöneticilerinin daha etkin olduğunu düşünmektedir.

**“Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.”** (Md.27) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.11$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.86$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ( $t=-2.52$ ;  $p=.01$  ). Hizmet içi eğitim alan denek grubu hizmet içi eğitim almayan denek grubuna oranla öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlayıcı etkinliklerin düzenlenmesinde okul yöneticilerinin daha etkin olduğunu düşünmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlar.”** (Md.28) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.88$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.83$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.45$ ;  $p=.65$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakındır.

**“Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.”** (Md.29) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.80$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.74$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.58$ ;  $p=.56$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan

denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve düşüktür.

**“Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.”** (Md.30) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.03$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.90$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.31$ ;  $p=.19$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmenin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.”** (Md.31) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.04$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.90$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.40$ ;  $p=.16$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.”** (Md.32) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.97$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.93$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.41$ ;  $p=.69$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.33) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.93$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.92$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında

denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.10$ ;  $p=.92$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.34) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.94$  ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.93$  ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.096$ ;  $p=.92$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.35) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.85$  ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.90$  ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.46$ ;  $p=.65$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.36) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.92$  ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.82$  ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.03$ ;  $p=.30$  ).

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.37) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.92$  ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.79$  )

“ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.31$ ;  $p=.19$  ). Anlamsal farklılık belirlenmemişse de denek gruplarının maddelere katılım oranlarında farklılaşma vardır. Hizmet içi eğitim alan denek grubu hizmet içi eğitim almayan denek grubuna oranla sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlayıcı etkinliklerin düzenlenmesinde okul yöneticilerinin daha etkin olduğunu düşünmektedir.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.38) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.92$  ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.87$  ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.45$ ;  $p=.65$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakındır.

**“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.39) rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.96$  ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.88$  ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.77$ ;  $p=.44$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakındır.

**“Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.40) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.88$  ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.80$  ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.77$ ;  $p=.44$  ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan



denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve düşüktür.

**“Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.”** (Md.41) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.89$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.74$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.29$ ;  $p= .20$  ). Anlamsal farklılık belirlenmemişse de denek gruplarının maddelere katılım oranlarında farklılaşma vardır. Hizmet içi eğitim alan denek grubu hizmet içi eğitim almayan denek grubuna oranla öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olucu etkinliklerin düzenlenmesinde okul yöneticilerinin daha etkin olduğu görüşünde olsa da katılım oranı düşüktür.

**“Sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.”** (Md.42) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.01$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.86$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.44$ ;  $p= .15$  ). Anlamsal farklılık belirlenmemişse de denek gruplarının maddelere katılım oranlarında farklılaşma vardır. Hizmet içi eğitim alan denek grubu hizmet içi eğitim almayan denek grubuna oranla sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlayıcı etkinliklerin düzenlenmesinde okul yöneticilerinin daha etkin olduğu görüşündedir.

**“Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.”** (Md.43) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.98$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.89$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.98$ ;  $p=.33$ ). Yapılan analiz sonucunda

hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakındır.

**“Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.44) rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.98$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.86$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.23$ ;  $p=.22$ ). Anlamsal farklılık belirlenmemişse de denek gruplarının maddelere katılım oranlarında farklılaşma vardır. Hizmet içi eğitim alan denek grubu hizmet içi eğitim almayan denek grubuna oranla öğrencilerin bireylerin genel olarak iş yaşamına. çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlayıcı etkinliklerin düzenlenmesinde okul yöneticilerinin daha etkin olduğu görüşünde olsa da katılım oranı düşüktür.

**“Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.45) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=4.11$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.97$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.46$ ;  $p=.15$ ). Anlamsal farklılık belirlenmemişse de denek gruplarının maddelere katılım oranlarında farklılaşma vardır. Hizmet içi eğitim alan denek grubu hizmet içi eğitim almayan denek grubuna oranla bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlayıcı etkinliklerin düzenlenmesinde okul yöneticilerinin daha etkin olduğu görüşünde olsa da katılım oranı düşüktür.

**“Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.”** (Md.46) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.94$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.90$ ) “katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.33$ ;  $p=.75$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet

içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve düşüktür.

**“Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.”** (Md.47) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.84$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.84$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.01$ ;  $p=.99$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve düşüktür. mesleki rehberlik hizmetlerine yeterli önem verilmemektedir..

**“Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.”** (Md.48) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.90$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.95$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.54$ ;  $p=.59$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.”** (Md.49) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.96$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.98$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=.22$ ;  $p=.83$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve yüksektir.

**“Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.”** (Md.50) önermesine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X=3.87$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X=3.84$ ) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t

sınamasında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.30$ ;  $p=.77$ ). Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim alan denek grubu ile hizmet içi eğitim almayan denek grubunun maddeye katılım oranları birbirine yakın ve düşüktür.

**Tablo 28:** Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre, Boyutlara İlişkin Verilerin Dağılımı

BOYUTLAR	Denekler	N	$\bar{X}$	SD	SE	t	P
EĞİTSEL REHBERLİK	Evet	382	3.96	.75	.04	-1.42	.16
	Hayır	124	3.85	.76	.07		
KİŞİSEL- SOSYAL REHBERLİK	Evet	382	3.95	.76	.04	-.91	.36
	Hayır	124	3.87	.79	.07		
MESLEKİ REHBERLİK	Evet	382	3.96	.94	.05	-.63	.53
	Hayır	124	3.90	.88	.08		

$P < 0.05$

**Eğitsel Rehberlik** boyutunda rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X= 3.96$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X= 3.85$ ) “katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-1.4$ ;  $p=.16$ ). Denek gruplarının eğitsel rehberlik boyutunda görüşleri birbirine çok yakındır ve katılım oranları beklenenin altındadır.

**“Kişisel - Sosyal Rehberlik”** boyutunda rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X= 3.95$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X= 3.87$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.91$ ;  $p=.36$ ). Anlamsal farklılık belirlenmemişse de denek gruplarının maddelere katılım oranlarında farklılaşma vardır. Hizmet içi eğitim alan denek grubu hizmet içi eğitim almayan denek grubuna oranla kişisel - sosyal Rehberlik boyutunda okul yöneticilerinin daha etkin olduğu görüşünde olsa da katılım oranı düşüktür.

“**Mesleki Rehberlik**” boyutunda rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim alan denek grubu ( $X= 3.96$ ) “katılıyorum” ve hizmet içi eğitim almayan denek grubu ( $X= 3.90$ ) “ katılıyorum ” düzeyinde görüş belirtmektedirler. Yapılan t sınavında denek görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t=-.63$ ;  $p=.53$  ). Denek gruplarının eğitsel rehberlik boyutunda görüşleri birbirine çok yakındır ve katılım oranları beklenenin altındadır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 1. TARTIŞMA

Okul yöneticilerinin davranışlarının öğretmenler üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri vardır. Daha önceden yapılmış çalışmalarda (Bateman ve Strasser,1984; DeCotiis ve Summers, 1987; Mathieu ve Zajac, 1990; Akt. Lok ve Crawford, 1999: 371) yöneticilerin benimsemiş olduğu yönetim davranışları ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulmuşlardır. Zangaro (2001:16) yöneticilik tarzının bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve müdürün algılanan destekleyici liderlik davranışları arasındaki ilişkililik bulunmuştur ( Akt.,Terzi ve Kurt 2005: <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/166/index3-kurt.htm> ; Yuen, 1991 ).

Öğretmenlerin rehberlik hizmetlerini gerçekleştirme düzeylerinin artırılmasında, okul yöneticisinin rehberlik hizmetleri konusundaki yeterlilik düzeyi oldukça önemlidir. Okul yöneticisinin rehberlik konusundaki bilgi ve becerisi, kuram-uygulama arasındaki ilişkiyi kurabilme düzeyi, okuldaki etkili rehberlik hizmetlerinin gerçekleşmesini sağlayabilir.

Okul yöneticileri, okullarında, öğretimin etkililiğini artırılmasının önünde, ciddi engeller olduğunu ileri sürerek, mevcut duruma açıklık getirmeye çalışmaktadır. Bu durumun haklı görülebilecek yönleri olmasına rağmen, okul bazında, tamamen okul yöneticisinin aktif katılımı ve desteği ile yapılacak pek çok çalışma da bulunmaktadır. Okul yöneticisinin yetkilerinin sınırlı olması, kaynak yetersizliği, siyasal baskılar, birlikte çalışacağı öğretmeni seçememe, başarısız öğretmeni sistem dışına çıkaramama, okul yöneticisinin performans yönetimi konusundaki hazır bulunuşluluk düzeyinin düşük olması ve baskı grupları gibi unsurlar, okul yöneticisinin performans yönetimi sürecinde başarılı olmasını engelleyen olumsuz faktörler arasında yer alır. Buna karşın, okul yöneticisi, sınırlı da olsa, okul yönetiminin imkanlarını kullanarak pek çok çalışma yapabilir. Maddi özendiricilerin dışındaki ödüllerde öğretmenleri güdülemektedir. Öğretmene güven veren bir iletişim biçimi, mesleki gelişimine katkı, okulun öğrenen örgüt haline

getirilmesi, dönüşümcü liderlik, paylaşımcı ve destekçi bir okul kültürü, okulda öğretmenlerin performans düzeyini artırabilir.

Başaran (2008) yaptığı çalışmada ilköğretimdeki öğrencilerin kişisel, eğitsel ve mesleki gelişimlerinin sağlanması için ilköğretim döneminde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri gerekli olduğunu; ülkemizdeki sekiz yıllık zorunlu temel eğitimin yapıldığı ilköğretimde, M.E.B.'nin 1739 sayılı Temel Eğitim Kanunu'nda belirttiği ideal insanın yetiştirilmesi etkili yapılmasıyla psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri sayesinde gerçekleştirilebileceği ve öğrencilerin yeteneklerini ortaya çıkarmalarını sağlayacak psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri, öğrencinin kendine olan güvenini kazanmasını sağlayacak ve okula istekli olarak gelmesi sonucunda başarısının artabileceğini belirtmektedir.

**“ ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin etkili rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyi”** üzerine yapılan bu çalışmada okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde öğretmenlerin performansını artırıcı, öğretmenlerin öz güvenlerini geliştirici, okul verimini artırıcı yönde ne tür çalışmalar yaptığı hakkında görüş elde edilmeye çalışılmıştır. Anket maddeleri değişkenler açısından ayrı ayrı incelenmiş ve maddelerde denekler arasında anlamsal farklılaşmaların olup olmadığına bakılmıştır.

Rehberlik hizmetlerinin özelliklerinden yararlanılarak hazırlanmış olan ankette maddeler açısından bakıldığında anlamsal farklılıklar belirlenememişse de **“Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.”** (Md.13) önermesinde kadın ve erkek denek grupları arasında farklılaşma gözlemlenmiştir. Boyutlar açısından bakıldığında kadın ve erkek denek grupların önermelere vermiş oldukları yanıtların ortalaması birbirine çok yakındır. Önermelere genel olarak bakıldığında boyutlar bakımından ve cinsiyet bakımından denek grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenememiştir. Terzi ve Kurt (2005) **“ilköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi”** Erkek öğretmenler bayan öğretmenlere nazaran yöneticileri daha otoriter ve daha ilgisiz bulmaktadır.

Aralarında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan Anova sınaması sonucunda hizmet yılı değişkeninin açısından anket verilerinin geneline bakıldığında denek grupları arasında anlamsal bakımdan büyük farklılıklar bulunmamakla birlikte görüş farklılıkları vardır. Denek grupları özellikle mesleki rehberlik etkinliklerine yönelik anket maddelerinde yöneticilerin etkililik düzeylerinin düşük olduğu yönünde katılım göstermişlerdir.

Deneklerin anket maddelerine verdiği yanıtlara bakıldığında eğitim düzeyindeki farklılaşma anlamlı farklılıklar oluşturmamaktadır. Ancak bazı anket maddelerine yüksek lisans düzeyinde eğitim almış grubun katılım oranı diğer denek gruplarına oranla farklılaşma göstermiştir. Denek gruplarının madde ortalamalarına bakıldığında eğitsel rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyi kişisel-sosyal ve mesleki rehberliğe oranla daha etkin olduğunu göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda görev (unvan) değişkeni açısından anket maddelerinde ve boyutlarda denek grupları arasında anlamlı farklılıklar belirlenmemiştir. Ancak bazı anket maddelerinde denek grupları arasında farklılaşmalar gözlemlenmiştir. Kadrolu olarak görev yapan denek grubu çoğunlu oluşturmakta ve anket maddelerinin çoğunluğunda katılım oranları diğer denek gruplarına oranla düşüktür. Kadrolu olarak görev yapan denek grubunun çoğunluğu meslekteki kıdemi yüksek olan denek grubudur. Yapılan analiz sonucunda denek gruplarının rehberlik hizmetlerinde yöneticilerin etkiliği konusunda yüksek katılım göstermedikleri gözlemlenmemiştir.

Yapılan analiz sonucunda anket maddelerinin birçoğunda ve boyutlarda denek grupları arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bazı anket maddelerinde ise anlamlı farklılık belirlenememişse de denek grupları arasında farklılaşmalar gözlemlenmiştir. Bütün anket maddelerinde İlköğretim I. Kademe (sınıf) öğretmenlerinin anket maddelerine katılım oranları II. Kademe (branş) öğretmenlerine oranla düşüktür. Bunun sebebi ilköğretimin I. Kademesinde rehberliğin yeterli öneme kavuşamaması olabilir.

Yapılan analiz sonucunda anket maddelerinden **“Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.”** (Md.7) önermesi haricinde ve



boyutlarda denek grupları arasında anlamlı farklılıklar belirlenmemiştir. Denek grupları arasında farklılaşmaların olmaması okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerin uygulanmasındaki etkililiğine sınıftaki kişi sayısının çok fazla etkisinin olmadığını göstermektedir.

Araştırmanın genel sonucuna bakıldığında ise anlamsal farklılaşmalar görev (unvan) değişkeni ve hizmet yılı değişkenlerinde görülmektedir. Bunu sebebi ise ilköğretimde 8 yıllık zorunlu eğitime geçişin yeni olması ve ilköğretim II kademe öğretmenlerinin ilköğretim I kademe öğretmenlerine oranla meslekteki kıdemlerinin az olması olabilir. Hizmet yılı fazla olan denek grubu çoğunlukla ilköğretim I. Kademe görev almaktadır. Bu nedenle eğitim-öğretimdeki değişimi ve gelişimi takip etmekte zorlanan öğretmenler bulunmaktadır. Eğitimde bilgisayar kullanımının artması, drama etkinliklerinin önem kazanması, bireysel farklılıkların ön plana çıkarak aktaran değil öğrenen bir öğretmen modelinin oluşması, öğrenci kişilik hizmetlerinin (rehberlik hizmetlerinin) önem kazanması gibi nedenler eğitimde yenilenmeyi ve tazelenmeyi beraberinde getirmiştir. Öğretmenlik masa ve tahta başı işi olmaktan çıkmış etkin ve verimli bir iş halini almıştır.

Öğretmenlerin okula ve eğitim öğretime bağlı olması, görevlerini istekli bir şekilde yerine getirmesi, daha verimli olabilmesi ve öğretmenliği bir iş olarak değil bir ödev olarak görmelerini sağlama konusunda okul yöneticilerine birçok görev düşmektedir. Günümüzde yöneticiler öğretmenlerin motive edilmesi için maddiyatın gerekliliği üzerinde dursalar da öğretmenlerin manevi yönden güdülenmeleri daha kolay ve daha çok verim alınmasını sağlar. Terzi ve Kurt (2005) “**ilköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi**” adlı çalışmasında Öğretmenlerin bağlılıklarının artırılmasında dışsal ve maddi gereksinimlerinin yanında içsel ve moral gereksinimlere de ihtiyaçlarının olduğunu ve Bu anlamda okul müdürlerinin öğretmenlerin bağlılıklarını olumlu yönde etkileyen demokrat yöneticilik davranışları göstermelerinin gerekli olduğu belirtmektedir.

## 2. SONUÇ

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular ve yorumlara dayalı olarak elde edilen sonuçlar yer almaktadır

- 1 Eğitsel, kişisel/sosyal ve mesleki rehberlik boyutlarında kadın ve erkek deneklerin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Hem kadın hem de erkek öğretmenler okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin uygulanmasında bazı anket maddelerine katılım oranları düşük olsa da rehberlik hizmetlerinin özelliklerinden yararlanılarak hazırlanmış olan ankette boyutlar açısından bakıldığında kadın ve erkek denek grupların önermelere vermiş oldukları yanıtların ortalaması birbirine çok yakındır. Önermelere genel olarak bakıldığında boyutlar bakımından ve cinsiyet bakımından denek grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenememiştir.
- 2 Eğitsel, kişisel/sosyal ve mesleki rehberlik boyutlarında çeşitli hizmet yılına sahip deneklerin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı ancak bazı anket maddelerinde anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Denek grupları arasında sınıf rehber öğretmenin sınıf öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olması konusunda, rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümlü çalışmaların sağlanması konusunda, öğrencilerin kişisel problemlerini çözmede sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip etme konusunda, öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunma konusunda ve sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlama konusunda okul yöneticilerinin etkililik düzeylerinde anlamlı farklılıklar görülmektedir. Denek grupları özellikle Avrupa’da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirme konusunda okul yöneticilerini yeterli bulmamaktadır. Bunun sebebi ülkemizde yöneticilerin büyük çoğunluğu meslekteki kıdemi fazla olan emekliliği yaklaşmış öğretmenlerden oluşmaktadır. Yöneticilerin gelişen ve değişen eğitim

sistemine ayak uyduramaması, teknolojik gelişmeleri yakından takip edememesi olabilir.

- 3 Eğitsel, kişisel/sosyal ve mesleki rehberlik boyutlarında çeşitli eğitim düzeyinde (ön lisans, lisans, yüksek lisans) okullardan mezun olan denek grupları arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Denek gruplarının anket maddelerine verdiği yanıtlara bakıldığında okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin uygulanmasında bazı anket maddelerine katılım oranları düşük olsa da rehberlik hizmetlerinin özelliklerinden yararlanılarak hazırlanmış olan ankette boyutlar açısından bakıldığında denek gruplarının önermelere vermiş oldukları yanıtların ortalaması birbirine çok yakındır. Denek grupları özellikle periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapılmasında okul yöneticilerini yeterli bulmamaktadır.
- 4 Eğitsel, kişisel/sosyal ve mesleki rehberlik boyutlarında ve anket maddelerinde çalışma durumu değişkenine göre deneklerin görüşleri arasında farklılaşmalar olsa da anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Çalışma durumu değişkeni açısından kadrolu olarak görev yapan denek grubu %92,5'lük oranıyla katılımcıların büyük çoğunluğunu oluşturmuş ve diğer denek gruplarıyla (sözleşmeli, ücretli) anket maddelerine katılım oranlarında farklılaşmalar görülmektedir. Anket maddelerinin geneline bakıldığında rehberlik hizmetlerinde kadrolu olarak görev yapan denek grubunun okul yöneticilerinin etkililiği yönünde katılım oranı daha düşüktür.
- 5 Eğitsel, kişisel/sosyal ve mesleki rehberlik boyutlarında ve anket maddelerinin %50 sinde görev (unvan) değişkenine göre denek grupları arasında anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir. İlköğretimde sınıf öğretmenlerinin ilköğretim I. Kademedede branş öğretmenlerinin çoğunluğunun da II. Kademedede görev alması anket maddelerinde ve boyutlarda farklılaşmalara sebep olmuştur. Yapılan analiz sonuçlarında sınıf öğretmenlerinin anket maddelerine katılım oranları branş öğretmene oranla düşüktür. Sınıf öğretmenleri ilköğretim I.kademedede okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerindeki etkililiğini yeterli bulmamaktadır.

- 6 Eğitsel, kişisel/sosyal ve mesleki rehberlik boyutlarında ve anket maddelerinde sınıf mevcudu değişkenine göre deneklerin görüşleri arasında 1 madde haricinde anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Deneklerin anket maddelerine katılım oranı genelde düşüktür. Sınıf mevcudunun okul yöneticilerinin etkiliği üzerinde bir etkisi olmadığı ancak yöneticilerin rehberlik hizmetlerinin uygulanmasında yeterli etkililiği gösteremediği gözlemlenmiştir. Denek grupları arasında Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatın okul yöneticilerince sınıf rehber öğretmenine tanıtılmasında görüş farklılığı vardır.
- 7 Eğitsel, kişisel/sosyal ve mesleki rehberlik boyutlarında ve anket maddelerinde hizmet içi eğitim değişkenine göre deneklerin görüşleri arasında iki madde haricinde anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Denek grupları Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapması ve öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlaması konusunda görüş ayrılığındadırlar. Hizmet içi eğitim alan denek grubu hizmet içi eğitim almayan denek grubuna oranla bu iki maddede daha yüksek oranda katılım göstermektedir. Hizmet içi eğitimlere gerekli önemin verilmemesi, yöneticilerin bu konudaki teşviklerinin yeterli olmayışı denek grupları arasında farklılaşma olmamasına neden olmuş olabilir. Çünkü rehberlik hizmetlerinin gerekliliğini, gereklerini ve önemini gerçekten kavrayan bir öğretmen grubunun okul yöneticilerinden beklentileri daha yüksek olabilir.

### 3. ÖNERİLER

1. Rehberlik hizmetlerinin gereklerini, gerekliliğini ve önemini fark edebilecekleri öğretmen ve yöneticilere yönelik düzenlenecek seminer, konferans, hizmet içi eğitim gibi çalışmalarla anlatılmalı, uygulamalı örneklerle özellikle öğretmenler bilgilendirilmelidir. Deneklerden bazıları anketlere dip notlar düşerek rehberlik hizmetlerinin yöneticilerin değil öğretmenlerin görevi olduğunu

belirtmektedirler. Oysa rehberlik bir takım işidir. Deneklerin verdiği yanıtlar öğretmenlerin rehberlik hizmetlerinin anlamı, amacı, gerekliliği gibi konularda bazı eksiklikleri olduğu görülmektedir. Rehberlik hizmetlerinin ülkemizdeki gelişimi yeni olduğu için birçok öğretmen özellikle meslekteki kıdemi fazla olan öğretmen grubunun bu alandaki gelişim ve değişimlerden haberdar edilmesi seminer, konferans, hizmet içi eğitim gibi çalışmalarla sağlanabilir.

2. Görev (unvan), sınıf mevcudu, hizmet yılı ve hizmet içi eğitim değişkenlerinde algılama farklılıkları ortaya çıkmıştır. Bu algılama farklılığının nedenleri araştırılmalı ve bu farklılığı ortadan kaldırmak amacıyla çözümler ortaya konulmalıdır. Okullarda yöneticilik ve liderlik eğitiminden geçirilmiş, etkili yöneticilik ve öğretim liderliği davranışlarını gösterebilecek yöneticilerin atanması yönünde gerekli tedbirler alınmalı, lider yönetici yetiştirme programları düzenlenmelidir.
3. Yöneticilerin rehberlik hizmetlerinde sınıf rehber öğretmenlerine ve okul rehber öğretmenine gerekli yardımı sağlayıp etkili bir lider olmaları için iş yükünün azaltılması ve okullara yeterli sayıda rehberlik uzmanı ve yönetici atanması yapılmalıdır.
4. Öğretmen ve okul yöneticilerinin sahip olduğu özellikler çeşitli testlerle belirlenmeli ve belirlenen eksik yönler kurslarla, seminerlerle, hizmet içi eğitimlerle tamamlanmalıdır. Bunun nedeni şöyle açıklanabilir. Okulu tespit edilen amaçlar doğrultusunda öğrenci, öğretmen, yönetici ve veli diyalogu çerçevesinde yönetme, birçok problemin çözümünde ve hataların ortadan kaldırılmasında belirleyicidir. Yöneticilik ve öğretmenlik durağan bir olgu değil sürekli kendini yenileyen, değişime ve gelişime ayak uyduran bir yapıya sahip olmalıdır. Bunun için gerekli koşulların bireysel ve kurumsal olarak etkinlikler düzenlenmelidir.

5. Okul yöneticileri rehberlik hizmetlerinin etkili bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için gerekli kaynakları sağlamalı ve etkili iletişim sahip bir yapı oluşturmalıdır.
6. Okul yöneticileri ilköğretim I. Kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin rehberlik hizmetindeki etkililiğini sağlayıcı önlemler almalıdır. Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasının sadece ilköğretimin II. Kademesinde görev alan (brans) öğretmenlerinin değil tüm öğretmen ve yöneticilerin görev ve sorumlulukları arasında olduğunun kavranmasını sağlamalıdır.

## 6. KAYNAKÇA

- Açıkalm, A. (1994). *Teknik ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayını.
- Akdağ. G. (2009). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Yeni İlköğretim Müfredatının Uygulanmasındaki Etkililik Düzeyi (Afyonkarahisar İli Örnekleme)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Bölümü
- Altıntaş, E. (2003). *Çağdaş Eğitim Sisteminde Öğrenci Kişilik Hizmetleri ve Rehberlik..* (Ed. Gürhan Can). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. (4.Baskı), Ankara. Pegem A Yayıncılık.
- Aykut, M. C. (2006). *Türkiye A.B. D'de Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesinin Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Balaoğlu, N. (1999). *İlkokul Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimindeki Liderlik Yeterlilikleri Hakkında İlköğretim Müfettişlerinin Görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (1993). *Etkili Okul; Kuram, Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Yavuz Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (1996) *Eğitime Giriş*. Ankara. Yargıcı Matbaası.
- Başaran, İ.E. (1994) *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Gül Yayınevi.
- 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. Eğitim Yönetimi-Denetimi Programı.

- Baysal, A. (2004). Psikolojik Danışma ve Rehberlikte Başlıca Hizmet Türleri, (Ed. Alim Kaya) *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Blase, J., and Blase, J. (2000). *Effective Instructional Leadership, Teachers Perspectives On How Principals Promote Teaching and Learning In School*. The Universty of Georgia, Athens, Georgia, USA. (38):130-141.
- Bursalıoğlu, Z., (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayını.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayını.
- Can, G. (2007). *İlköğretimde Rehberlik*. Açık Öğretim Kitabı
- Cottingham, H. (1968) *The Status of Guidance in the Elementary School*. The McMillan Company New York.
- Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetim*. İstanbul: Pegem Yayını.
- Çetin, M. (2009). *İlköğretim Öğretmenlerinin Ve Müdür Yardımcılarının Algılarına Göre Müdürlerinin Liderlik Yeterlikleri*. Yeditepe Üniversitesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü.
- Çoban, A.E. (2005) *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Yordayıcı Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt:6. Sayı 10. Güz. Syf. 39-54
- Derbedek, H. (2008), *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Öz Yeterlilikleri Üzerindeki Etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı
- Durmuş, E. (2006). Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, (Ed. Sabahattin Deniz ve Atılgan Erözkan) *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.



- Erden, M. (1998). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. İstanbul. Alkım Yayınları.
- Erden, M.; Akman, Y. (1995), *Eğitim Psikolojisi*, Arkadaş Yayın Evi, Ankara, s.94.s.95.
- Erden, M.; Akman, Y.,(2004). *Gelişim ve öğrenme*. Arkadaş Yayın Evi, Ankara, 1995, s.94.s.95.
- Eren, E. (1991). *Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul: İşletme ve İktisat Enstitüsü Yayınları
- Erken, V. (2002). *Sınıf Yönetimi Öğretmenin Kitabı*. Ankara: Berikan Yayını.
- Erkoç, Z.(2008). *Rehber Öğretmenlerin Koçluk Ve Mentorluk Yetkinlikleri*. İstanbul Kültür Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Eğitim Psikolojisi Sempozyum Kitabı. Yayına Hazırlayanlar Prof. Dr. Tülay Bozkurt Prof. Dr. Mücella Uluğ Araş. Gör. Melis Seray Özden
- Gökçakan, Z. (2008).*Eğitimde Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanın Değişen İşlevi Ve Gelişimsel Rehberlik Yaklaşımı*. İstanbul Kültür Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Eğitim Psikolojisi Sempozyum Kitabı. Yayına Hazırlayanlar Prof. Dr. Tülay Bozkurt Prof. Dr. Mücella Uluğ Araş. Gör. Melis Seray Özden
- Güleç C.ve Köroğlu E. (1998). *Psikiyatri Temel Kitabı*. Ankara. Hekimler Yayın Birliği,ss. 723-729.
- Gümüşeli, A.İ. (1996). *Okul Müdürlerini Öğretim Liderliğini Sınırlayan Etkenler*. Eğitim Yönetimi Dergisi. Bahar Sy.2
- Gümüşeli, A.İ. (1996). *Öğretim Liderliği*. Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü. Fen Edebiyat Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü. MPM Verimlilik Dergisi. Sayı.4.
- Güngör, A. (1997). *Temel Eğitim Ve Rehberlik*. Eğitim Ve Yaşam Dergisi, Kış: 97 Syf:63-64
- Gürsoy, M. ve Aksoy, N. (2007). *Öğretmenlere Göre Lise Müdürlerinin Katılımcı Yönetim Yeterlilikleri*. KKTC Milli Eğitim Dergisi. (1): 1-23.

- Gysbers, N.C., & Henderson, P. (2001). *Developing And Managing Your School Guidance Program*. (3rd ed). Alexandria,VA: American Counseling Association.
- Hatunoğlu A. Ve Hatunoğlu Y. (2006). *Okullarda Verilen Rehberlik Hizmetlerinin Problem Alanları*. Mart. Cilt:14 No:1 Kastamonu Eğitim Dergisi 333-338
- İlgar, M.Z. (2003). Rehberliğin Başlıca Türleri, (Ed. Gürhan Can), *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Işık, H. ve Aksoy, E. (2008). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Rollerini*. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. sayı.19.
- İlgar, L. (2000). *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.
- Karahan, T.F. Sardoğan, M.E. (2006). Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Başlıca Hizmet Türleri, (Ed. Sabahattin Deniz ve Atılğan Erözkan), *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karakuş, S.(2008). *İlköğretim Okullarında Çalışan Psikolojik Danışmanların Sınıf Öğretmenleri Ve Sınıf Rehber Öğretmenleriyle Yaptıkları Konsültasyon Çalışmalarının İncelenmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
- Kayhan, Ü. ; Eroğlu, G. (2002). **Okul Deneyimi Bir Eğitim Ortamı Olarak Okul (Yapı, İşleyiş ve İlişkiler)**. Ankara
- Kepçeoğlu, M. (1993). *Psikolojik Danışma Ve Rehberlik*. Ankara. Kadioğlu Matbaası.
- Kepçeoğlu, M. (1999). *Rehberlik Ve Psikolojik Danışma*. Ankara: Alkım Kitapevi,

- Kolukırcık, Ü. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf Liderlik Yeterlilikleri*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı
- Korkut, F. (2007). *Psikolojik Danışmanların Mesleki Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık İle İlgili Düşünceleri Ve Uygulamaları*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 32, 187-197
- Köksal, H. (1998) *Toplam Kalite Yönetimi*, İstanbul: Dünya Yayıncılık.
- Krug, S. (1992) *Instructional Leadership, School Instructional Climate and Student Learning Outcomes*, ( Eric Document Reproduction Service) <http://www.eric.ed.gov>. ED 359668
- Krug, S. (1988). *Leadership and Learning: A Measurement-Based Approach For Analyzing School Effectiveness and Developing*. <http://www.eric.ed.gov>.
- Kuzgun, Y. (1992 ). *İlköğretimde Rehberlik*. H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi. Ankara, Sayı: 8.
- Kuzgun, Y. (1992). *Rehberlik Ve Psikolojik Danışma*. Ankara. Ö.S.Y.M.Yayımları,
- Kuzgun, Y. (2000), *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara. Ö.S.Y.M. Yayınları
- Küçük, M. (2008). *Gelecekteki Okul Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı
- Linda D.W.- Robert D. M. (2003), *A Group Counseling Intervention For Children With Attention Deficitchyperactivity Disorder*. 7:2 December. ASCA
- Lok, P. ve Crawford, J. (1999). *The Relationship Between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction in Organizational Change and Development* . Leadership

& Organization Development Journal , Volume: 20, No: 7, s. 365-373.

M.E.B. (2007) **İlköğretim Ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı İlköğretim Etkinlik Örnekleri**

M.E.B. *Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği*, Ankara Nisan 2001

M.E.B. *Tebliğler Dergisi*, Ankara. Sayı: 1805, (16.09.1975).

M.E.B. *Tebliğler Dergisi*, Ankara. Sayı: 2201, (16.12.1985).

M.E.B. *Tebliğler Dergisi*, Ankara. Sayı: 2524,(05.2001).

Maxwell, J.c. (1999) *“Liderlik Nitelikler”* (Çev:Şener, İ.).İstanbul

MEB. *Tebliğler Dergisi* Ankara. Sayı: 2602, (23.10.2007).

MEB. *Tebliğler Dergisi*, Ankara. Sayı: 2481, (16.10.1997).

Mehmet, A. Ç. (2004). *Mesleki karar Envanterinin Geliştirilmesi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, yıl: 2004, cilt: 37, sayı: 2, 1-14

Michael, U. (2000). *Leadership for Student Learning: Reinventing the Principalship*. School Leadership for the 21st Century Initiative A Report of the Task Force on the Principalship.

Memişoğlu, S.P. (2004). *Lise Müdürlerinin Liderlik Özelliklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi. Malatya.

Myric, R.D. (2002). *Developmental Guidance And Counseling: A Practical Approach* (4th Ed.).Minneapolis, MN: Educational Media Corp.

Myrick, R. D. (1987). *Developmental guidance and counseling: A practical approach*. Minneapolis: Educational Media Corporation.

Myrick, R.D. (2003).*Developmental guidance and counseling: A practical approach* (4thed.) Minneapolis, MN: Educational Media.

- Myrick,R.(1997) *Developmental Guidance and Counseling: A practical Approach* (3 rd.ed.) Minneapolis: Edu.Media cap.
- Nazlı, S. (2005). *Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Nazlı, S. *Öğretmenlerin Kapsamlı Rehberlik / Gelişimsel Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Programını Algılamaları Ve Değerlendirmeleri*. Sosyal Bilimler Dergisi Syf:131-145
- Ök, M. *1950'' Den Günümüze Türkiye' De Rehberlik Hizmetleri (Yönetmelikler, Kararlar, Uygulamalar)* Psikolojik Danışma ve Rehberlik, (Ed. Gürhan Can). (4.Baskı), Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Öksüz, Y. (2005). Psikolojik Danışma ve Rehberlikte Hizmet Türleri. (Ed. Ersin Uzman) *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, İstanbul. Lisans Yayıncılık.
- Özdemir, S. (2000) *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*, Ankara: Pegem Yayın.
- Özdemir, S. ve Sezgin, F. (2000). *Etkili Okullar ve Öğretim Liderliği*. Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Sosyal Bilimler Dergisi. Ankara. 265-282.
- Polat, C. (2007). *İlköğretim Okulları Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Okul Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Servisinden Yararlanma Düzeylerinin Belirlenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tokol, T. (2003). *İşletme*. Bursa: Furkan Ofset Yayınları.
- Seligman, L. (1980). *Assessment in Developmental Career Counseling*. Cranston: The Carroll Pres.
- Serdar E. *İlköğretim Öğrencilerinin Rehberlik İhtiyaçlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*, Eğitim Yönetimi Dergisi, Yıl 3, Sayı 3, s. 333..
- Sink, C.( 2002) *Comprehensive Guidance And Counseling Programs And The Development Of Multicultural Student-Citizens*. 6:2 December. ASCA
- Sünbül, A. M. (2003). *Eğitime Yeni Bakışlar*. Ankara. Mikro Yayınları.

- Şirin, A. (2004). *Rehberlik Çeşitleri*”, *Eğitimde Üçüncü Boyut: Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. (Ed. Cengiz Karagözoğlu ve İsmet Kemertaş), İstanbul. Birsen Yayınevi.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim Liderliği*. Ankara. PegemA Yayını.
- T.C.M.E.B., “Rehberlik ve Eğitsel Çalışmaların Yeniden Düzenlenmesi”, *Tebliğler Dergisi*, Sayı: 1805, (1974), s.351.
- T.C.M.E.B., “Okul Rehberlik Hiz. Yönergesi,.
- Tan, H. (2000) *Psikolojik Danışma Ve Rehberlik*. İstanbul. Milli Eğitim Basımevi,.
- Tas, A., (2000). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri (Burdur, Isparta örneği)*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Teker, A. (2007). *İlköğretim I. Kademedeki Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Rehberlik Görevleriyle İlgili Görüşleri Ve Uygulamaları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tezbaşaran, A. A. (1997) *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Töremen, F. ve Kolay, Y. (2003). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Yeterlilikler*. Milli Eğitim Dergisi. (160).
- Uysal, A. (2001) *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik ve Liderlik Davranışları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- UZ B., A. (2007). *Rehberlikte Hizmet Türleri*. (Ed. Betül Aydın). Rehberlik,(, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ültanır, E. (1998). *İlköğretim Birinci Kademesinde Rehberliğin Gereği, Danışman ve Öğretmenlerin Rollerini*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi.

- Ünal, H.(2006). *Davranım Bozukluğu Tanısı Alan İlköğretim Öğrencilerine Okullarda Sunulan Danışmanlık Hizmetlerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
- Webb, Linda D.ve Myrick, R.D. (2003) *A Group Counseling Intervention for Children with Attention Deficit Hyperactivity Disorder*. ASCAS.108-115
- Yavuz, M. *İlköğretim Okulu Müdürlerinden Beklenen Roller ve Karşılama Düzeyleri*.[http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos\\_mak/makaleler/Mustafa%20YAVUZ/YAVUZ,%20Mustafa.pdf](http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Mustafa%20YAVUZ/YAVUZ,%20Mustafa.pdf)
- Yazıcıoğlu, Y.ve Erdoğan, S. (2007). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeşilyaprak,B. *Gelişimsel Yaklaşım Göre Yükseköğretimde Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Hizmetleri*. [Http://Binnuryesilyaprak.Com](http://Binnuryesilyaprak.Com).
- Yeşilyaprak,B. *İlköğretimde Gelişimsel Rehberlik Yaklaşımı*. ([http://www.binnuryesilyaprak.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=74:lköğretimde-gelişimsel-rehberlik-yaklaşım&catid=34:dieryazlar&Itemid](http://www.binnuryesilyaprak.com/index.php?option=com_content&view=article&id=74:lköğretimde-gelişimsel-rehberlik-yaklaşım&catid=34:dieryazlar&Itemid))
- Yeşilyaprak,B. *Mesleki Rehberlik Hizmetlerinde Gelişimsel Yaklaşım*. ([www.binnuryesilyaprak.com/index.php?...mesleki-rehberlik-hizmetlerinde-gelisimsel-yaklaşım](http://www.binnuryesilyaprak.com/index.php?...mesleki-rehberlik-hizmetlerinde-gelisimsel-yaklaşım)).
- Yeşilyaprak,B.(2008) *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara, Nobel Yayınevi
- Yumrutaş, A. (2006). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Rehberlik Görevleriyle İlgili Görüş Ve Uygulamalarının İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [http://mesbil.meb.gov.tr/mesleki\\_rehberlik/ogretmenler/Ilkogretimde\\_Meslek%20Gelisimi.pdf](http://mesbil.meb.gov.tr/mesleki_rehberlik/ogretmenler/Ilkogretimde_Meslek%20Gelisimi.pdf) (Erş. Trh. 22.11.2010)

<http://www.egitimpanosu.net/makaleler/76-sinif-ogretmenlerinin-rehberlik-acisindan-rol-ve-islevleri.html> (Erş. Trh. 18.01.2010)

<http://www.silgitsin.com/ilkogretimde-gelisimsel-rehberlik-yaklasimi-ilkogretimde-gelisimsel-rehberlik/> (Erş. Trh. 10.12.2009 )

<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/166/index3-kurt.htm> (Erş. Trh. 03.05.2010)



T.C.  
AFYONKARAHİSAR VALİLİĞİ  
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.03.00.06-040 /  
Konu : Araştırma İzni

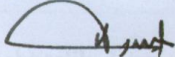
14.01.2010\* 01297

VALİLİK MAKAMINA

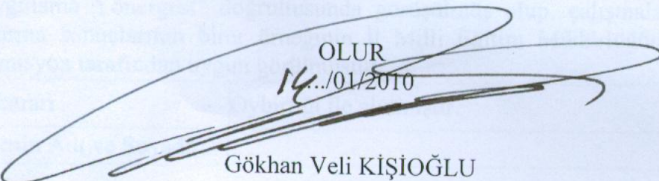
İlgi : 04/01/2010 tarih ve B.30.2.AKÜ.0.E1.00.00-510/005 sayılı Araştırma İzni konulu yazısı.

Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Aliye Can KILINÇARSLAN'ın "İlköğretim Okullarında Sınıf Öğretmenlerinin Etkili Rehberlik Hizmetlerinin Gerçekleştirilmesinde Okul Yöneticilerinin Etkililik Düzeyi" konulu İlköğretim Sınıf Öğretmenlerine, Rehber Öğretmenlere ve Okul Yöneticilerine anket uygulamak istemektedir. Çalışmalar tamamlandıktan sonra tez çalışmasının bir örneğinin İl Milli Eğitim Müdürlüğüne teslim edilmesi şartıyla, Müdürlüğümüz Araştırma ve Değerlendirme Komisyonu tarafından araştırma yapması uygun görülmektedir.

Makamımızca da uygun görüldüğü takdirde tensiplerinize arz ederim.

  
Hidayet YILDIRIM  
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR  
14./01/2010

  
Gökhan Veli KIŞIOĞLU  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

EKLER:

1-Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)

	<b>EĞİTİMDE</b> <b>%100</b> <b>DESTEK</b>	<b>DANIŞMA</b> <b>444 0 632</b> <b>H A T T I</b>	İl Milli Eğitim Müdürlüğü Tel : 0 272 213 76 03 / 207 Fax : 0 272 213 76 05 Yazılarımıza verilecek cevaplarda yazımızın ilgisinin mutlaka belirtilmesi	Spor Bölümü E-posta : spor03@meb.gov.tr Web : http://afyon.meb.gov.tr
---	---	--	---	---



**Sevgili Meslektaşlarım;**

Bu araştırmada, gelişen ve değişen eğitim yapısında bireyin kendini gerçekleştirebilmesi için "İlköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin bireylere (öğrencilere) yapacağı kişisel, eğitsel, mesleki rehberlik gibi etkili rehberlik hizmetlerini gerçekleştirebilmesinde okul yöneticilerinin etkililik düzeyleri" araştırılmaktadır. Sevgili meslektaşlarım anket maddelerini okuyup, söz konusu görüşe beklentilerinizin ne ölçüde uyduğunu, bugüne kadarki gözlemlerinize ve deneyimlerinize göre "X" işareti koyarak yanıtlayınız. Teşekkür ederim...

Danışman

Yüksek Lisans Öğrencisi

Yrd. Doç. Dr. Sinan YÖRÜK

Aliye Can KILINÇARSLAN

**Cinsiyetiniz:** Kadın  Erkek**Meslekteki kıdeminiz:** 1-5 yıl arası  6-10 yıl arası  11-15 yıl arası  15- ve üstü**Eğitim düzeyiniz:** Ön Lisans  Lisans  Yüksek Lisans  Doktora  Diğer**Çalışma durumunuz:** Kadrolu  Sözleşmeli  Ücretli**Branşınız:** Sınıf Öğretimi  İngilizce  Türkçe  Matematik  
 Sosyal Bilgiler  Fen ve Teknoloji  Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi  
 Görsel Sanatlar  Teknoloji Tasarım  Beden Eğitimi**Sınıf mevcudunuz:** 10-24  25-35  36-50  51 ve üzeri**Rehberlik hizmetlerine yönelik hizmetiçi eğitim/seminer aldınız mı?** Hayır, almadım  Evet aldım**Okul Yöneticileri;**

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum
1. Rehberlik hizmetleri okul yürütme kurulunu kurar, bu kurula başkanlık eder.					
2. Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planın hazırlanmasında sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eder.					
3. Okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili yıllık planların uygulanmasını takip eder.					
4. Avrupa'da rehberlik hizmetleriyle ilgili gelişmeleri takip ederek sınıf rehber öğretmenlerini bilgilendirir.					



	Tamamen Katılıyor	Katılıyor	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum
<b>Okul Yöneticileri;</b>					
5. Rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde sınıf rehber öğretmenlerine gerekli materyalleri sağlamalarında yardımcı olur.					
6. Rehberlik hizmetleriyle ilgili kanun ve yönetmelikle ilgili açıklamaları yapar.					
7. Rehberlik hizmetleriyle ilgili mevzuatı sınıf rehber öğretmenine tanıtır.					
8. Sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim olanakları sağlar.					
9. Sınıf rehber öğretmenlerini hizmet içi eğitim faaliyetlerine etkili katılım konusunda teşvik eder.					
10. Sınıf rehber öğretmenini rehberlik hizmetlerine yönelik gelişmeleri takip etmeleri için kaynak sağlar.					
11. Rehberlik hizmetlerine yönelik yılsonunda her türlü rehberlik faaliyetlerinin aksaklıkları, sağlanması gereken imkânlar ve teklifleri kapsayan bir rapor hazırlamasını sağlar.					
12. Sınıf rehber öğretmenin rehberlik programının (hizmetlerinin) bir ders olarak görülmemesini sağlar.					
13. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.					
14. Veli görüşmelerine (toplantılarına) velilerin tam katılımını sağlayıcı etkinlikler (sosyal kabul, etkileşim, işbirliği, gizliliğe saygı gibi) yapar.					
15. Velilerin eğitim-öğretim hizmetlerinde uygulanan ev ziyaretleriyle okul aile iş birliğine katılımını sağlar.					
16. Sınıf rehber öğretmenin eğitim-öğretimde drama etkinliklerini gerçekleştirebileceği ortamı sağlar.					
17. Sınıf rehber öğretmenin sınıfı öğrencilerin psiko-sosyal gelişimine uygun bir sınıf ortamı haline getirmesine yardımcı olur.					
18. Periyodik olarak (haftada ya da ayda bir) rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik toplantılar yapar.					
19. Rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için sınıf rehber öğretmeni – okul rehber öğretmeni ve veliler arasında eşgüdümü sağlar.					
20. Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunları tespit eder.					
21. Rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek sorunların düzeltilmesi için sınıf rehber öğretmeniyle eşgüdümlü bir şekilde çalışır.					
22. Okula yeni gelen öğretmen ve öğrencilerin okula uyumu için gerekli oryantasyon çalışmalarını planlar.					
23. Öğrencilerin kişisel problemlerini çözmede sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.					
24. Öğrencilerin öğrenme yetersizliklerinin nedenlerini araştırmada sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.					
25. Öğrenci disiplin davranışlarını önlemeye yönelik sınıf rehber öğretmeniyle konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarını takip eder.					
26. Öğretmen – öğrenci – yönetici arasındaki güven/saygı ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur.					
27. Öğretmen – öğrenci – yönetici arasında ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.					



	Tamamen Katılıyor	Katılıyor	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum
<b>Okul Yöneticileri;</b>					
28. Sınıf rehber öğretmenin sınıf içi çalışmalara hazırlıklı katılmasını sağlar.					
29. Konsültasyon (müşavirlik) çalışmalarıyla öğrencilerin gelişim sürecini düzenli olarak takip eder.					
30. Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla öğrencilerin kulüp çalışmalarına etkin bir şekilde katılmalarını sağlar.					
31. Sınıf rehber öğretmenin rehberlik hizmetlerini tüm öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirmesini sağlar.					
32. Öğrencilerin gelişen ve yenilenen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmelerini sağlar.					
33. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin kendilerini tanımalarını ve kabullenmelerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.					
34. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.					
35. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin öz yönetim – öz denetim becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.					
36. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.					
37. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin olumlu benlik algısı geliştirmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.					
38. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin sorumluluk sahibi olmasını sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.					
39. Sınıf rehber öğretmeni ile okul rehber öğretmenin öğrencilerin akademik başarısı için içsel güdülenmesini sağlayıcı etkinlikler düzenlemesini sağlar.					
40. Bireyi tanımak için tutum ölçeklerinin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.					
41. Öğrencilerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde sınıf rehber öğretmenin sosyometri, kimdir bu?, sosyal uzaklık ölçeği gibi testleri uygulamasında yardımcı olur.					
42. Sınıf rehber öğretmenin mesleki gelişim sürecine önem vermesini sağlar.					
43. Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla ilgi envanterlerin uygulanmasında sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği yapar.					
44. Bireylerin genel olarak iş yaşamına, çalışmaya ilişkin olumlu tutum ve beceriler geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmesini sağlar.					
45. Bir üst eğitim kurumlarına (Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Lisesi, Mesleki Liseler) ziyaretler düzenlenmesini sağlar.					
46. Öğrenci gelişimine, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun iş yeri ziyaretleri düzenlenmesini sağlar.					
47. Bazı meslek elemanlarını okula davet eder ve öğrencilere meslekleriyle ilgili bilgi vererek öğrencilerin sorularını yanıtlamalarını sağlar.					
48. Bireylerin tüm mesleklere ihtiyacımız olduğunu, mesleklerin birbirinden beslendiğini kavramasını sağlayıcı etkinlikler düzenlenmesini sağlar.					
49. Bireylere eğitim, iş ve meslek dünyası hakkında bilgi edinme, keşfetme ve tanıma fırsatları sağlar.					
50. Mesleklerin tanıtımı için mesleki kuruluşlarla (ticaret odası gibi) işbirliği sağlar.					