

Ankara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı

10893

ORTA DERECELİ OKULLARDA GÖREVLİ
YÖNETİCİ, ÖĞRETMEN ve DANIŞMANLARIN
İDEAL ve GERÇEK DANIŞMANLIK GÖREV ALGILARI

T. C.
Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Prof.Dr.Yıldız Kuzgun

Metin Pişkin

Ankara
Şubat-1989

Ö N S Ö Z

Rehberliğin ülkemizdeki tarihçesi incelendiğinde, bu hizmetlerin geliştirilmesi amacıyla zaman zaman bazı çabaların varlığı gözlenmektedir. Ancak, okullarımıza profesyonel danışmanların resmen atanıp, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin planlı bir biçimde başlatıldığı 1970-1971 öğretim yılından bu yana 18 yıl geçtiği halde, birtakım nedenlerle hizmetlerin arzulanan düzeye erişmediği görülmektedir. Alanda yapılan -sınırlı sayıda da olsa- araştırma sonuçları; yönetici ve öğretmenler tarafından bu hizmetlere olan gereksinimin tam olarak bilincine varılmadığını, bu çalışmaların hâlâ okuldaki formal öğretim çalışmalarını yanında bir "ek çalışma" olarak görüldüğünü, olmadığı zaman ise yokluğunun hissedilmediğini ortaya çıkarmıştır. Nitekim 1988 yılında toplanan XII. Milli Eğitim Şurası ile I. Gençlik Şurasında bu hizmetlerin etkisizliğinden ve hizmetlerin işlerlik kazanamadığından söz edilmesi, rehberlik çalışmalarının ülkemizde henüz tam anlamıyla olgunlaşmadığının bir göstergesi biçiminde yorumlanabilir.

Ülkemizde bu hizmetlerin yeterince gelişmemesinin pek çok nedenini sıralamak mümkündür. Rehberliğe ilişkin gerek okul örgütü içindeki personelin, gerekse üst kuruluşların görev, yetki ve sorumlulukları ile, bu personelin işbirliğine ilişkin hususların yıllarca belirsiz kalması bu durumu yaratan önemli nedenlerden biri olarak kabul edilebilir. 1983 ve ardından 1985 yıllarında okul rehberlik hizmetleri yönetmeliklerinin yayınlanmasının; bu alanda çalışan personelin görevlerine önemli ölçüde belirlilik kazandırmış olabileceğinden sözedilebilirse de sözkonusu tarihten bu yana, danışman görevleri konusunda yönetici, öğretmen ve danışmanları kapsayan bir araştırmaya rastlanmaması, yönetmeliğin ilgili kişilere bu konuda gerekli anlayışı ne derece kazandırdığının saptanmasını engellemektedir.

Bu araştırma bu alandaki boşluğu bir ölçüde de olsa doldurmak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın gerçekleşmesinde görüş ve önerileriyle bana yol gösteren, değerli zamanlarını çalmama sabırla katlanan danışmanım, hocam Sayın Prof.Dr.Yıldız Kuzgun'a ne kadar teşekkür etsem azdır. Ayrıca araştırmanın yöntem bölümünde yardımlarını gördüğüm Sayın Doç.Dr.Üstün Dökmen ile Sayın Doç.Dr. Füsun Akkoyun'a, envanterlerin uygulanmasında Sayın Mahmut Yılmaz ile Sayın Naime Doğru'ya, İngilizce metinlerin tercümesinde Sayın Arş.Gör.Kubilay Gök'e ve araştırmanın her aşamasında maddi ve manevi destekleriyle bana güç veren babama teşekkür borçluyum.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	iii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	vi
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Araştırmanın Amacı.....	11
İlgili Yayınlar.....	12
Rol ve Fonksiyon.....	13
Rol Beklentisi.....	14
Rol Algısı.....	15
Danışmanın Rolünü Belirleyici Gruplar.....	15
Rol Çatışması.....	17
Danışman ve Danışmanın Rolü.....	19
Danışmanın Fonksiyonu.....	23
Ülkemizde Okul Danışmanlarının Görevlerine İlişkin Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Yapılan Çalışmalar.....	27
İlgili Araştırmalar.....	40
Amerika Birleşik Devletlerinde Yapılan Araştırmalar.....	40
Ülkemizde Yapılan Araştırmalar.....	52
Araştırmanın Gereğesi ve Önemi.....	57
Araştırmanın Sınırlılıkları.....	59
Tanımlar.....	59
İKİNCİ BÖLÜM	
YÖNTEM.....	61
Araştırma Modeli.....	61
Evren ve Örneklem.....	62
Örneklem Seçimi.....	62
Yönetici ve Öğretmen Gruplarına İlişkin Örneklem Seçimi.....	62

Danışmanların Belirlenmesi.....	62
Örnekleme Seçilen Gruplara İlişkin Sayısal Bilgiler...	63
Araştırmada Kullanılan Bilgi Toplama Araçları.....	69
Okul Danışmanlarının Görevleri Envanteri.....	69
Envanterin Geliştirilmesi.....	70
Madde Analizi.....	72
Envanterin Güvenirlilik Çalışması.....	76
Envanterin Geçerlik Çalışması.....	77
Envanterin Deneme Uygulaması.....	77
Kişisel Bilgi Anketi.....	78
Nedenler Listesi.....	78
Verilerin Çözümlemesinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler.....	78

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR.....	81
Grupların İDGAE ve GDGAE'ye Verdikleri Cevapların Dağılımı.....	81
Grupların, Okul Danışmanlarının Görevlerine İlişkin İdeal Algılarının Yeterlik Düzeyleri ve Aralarındaki Farklar.....	82
Grupların, Danışmanların İcra Ettikleri Görevlere İlişkin Algıların Yeterlik Düzeyleri ve Aralarındaki Farklar.....	94
Grupların, İdeal Danışmanlık Görev Algıları ve Gerçek Danışmanlık Görev Algılarının Karşılaştırılması.....	106
Grupların, Danışmanların Görevlerini İdeal Düzeyde Yerine Getirmelerini Engelleyen Nedenlere İlişkin Algılarının Araştırılması.....	114

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA.....	122
.İdeal Görev Algılarına İlişkin Tartışma.....	122
.Danışmanların Gerçekte Yürüttükleri Görevlere İlişkin Bulguları Tartışma.....	125
.Danışmanların Görevlerini İdeal Biçimde Yerine Getirmelerini Engelleyen Nedenlere İlişkin Bulguları Tartışma.....	127

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER.....	129
ÖZET.....	133
KAYNAKÇA.....	138

EKLER

EK-1 Grupların İDGAE'ye İlişkin Her Maddeden Al- dıkları Puanların Yüzdalık Dağılımı.....	145
EK-2 Grupların GDGAE'ye İlişkin Her Maddeden Al- dıkları Puanların Yüzdalık Dağılımı.....	160
EK-3 Nedenler Listesi.....	173
EK-4 Kişisel Bilgi Formu.....	174
EK-5.1 Madde-Genel Toplam Puan Korelasyonu Yö- nünden Madde Analizi Sonuçları.....	175
5.2 Madde-Grup (Kategori) Toplam Puan Yönünden Madde Analizi Sonuçları.....	177
5.3 Alt ve Üst % 27'lik Grupların Karşılaştırı- larak İki Grup Arasındaki Farkın Anlamlılı- ğının t Testi Yönünden Analizi.....	180
EK-6.1,2.3 İzin Belgeleri.....	181-182-183
EK-7 Araştırma Grubuna Alınan Danışmanların Görevli Buldukları Okulların Listesi.....	184

ÇİZELGELER LİSTESİ

ÇİZELGELER	<u>Sayfa</u>
1.Kriter Puanlar ile Grupların İDGAE'den ve Alt Görev Alanlarından Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Kaymaları.....	82
2.Grupların İDGAE'nin Bütününe İlişkin İDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	83
3.Grupların I.Kategoriye İlişkin İDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	84
4.Grupların II.Kategoriye İlişkin İDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	85
5.Grupların III.Kategoriye İlişkin İDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	86
6.Grupların IV. Kategoriye İlişkin İDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	87
7.Grupların V.Kategoriye İlişkin İDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	88
8.Grupların VI. Kategoriye İlişkin İDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	89
9.Grupların VII.Kategoriye İlişkin İDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	90
10.Grupların VIII. Kategoriye İlişkin İDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	91
11.Grupların IX. Kategoriye İlişkin İDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	92

12.Grupların X.Kategoriye İlişkin İDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	93
13.Kriter Puanlar ile Grupların GDGAE'den ve Alt Görev Alanlarından Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Kaymaları.....	94
14.Grupların GDGAE'nin Bütününe İlişkin GDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	95
15.Grupların I.Kategoriye İlişkin GDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	96
16.Grupların II. Kategoriye İlişkin GDGA Puan ortalamalarının Varyans Analizi.....	97
17.Grupların III.Kategoriye İlişkin GDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	98
18.Grupların IV.Kategoriye İlişkin GDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	99
19.Grupların V.Kategoriye İlişkin GDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	100
20.Grupların VI.Kategoriye İlişkin GDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	101
21.Grupların VII.Kategoriye İlişkin GDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	102
22.Grupların VIII.Kategoriye İlişkin GDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	103
23.Grupların IX.Kategoriye İlişkin GDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	104

24.Grupların X.Kategoriye ilişkin GDGA Puan Ortalamalarının Varyans Analizi.....	105
25.Grupların Tüm "ideal" ve "Gerçek" Danışmanlık Görev Algılarına ilişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değerleri.....	106
26.Grupların I.Kategoriye ilişkin "ideal" ve "Gerçek" Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değerleri.....	107
27.Grupların II.Kategoriye ilişkin "ideal" ve "Gerçek" Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değerleri.....	108
28.Grupların III.Kategoriye ilişkin "ideal" ve "Gerçek" Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değerleri.....	108
29.Grupların IV.Kategoriye ilişkin "ideal" ve "Gerçek" Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değerleri.....	109
30.Grupların V.Kategoriye ilişkin "ideal" ve "Gerçek" Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değerleri.....	110
31.Grupların VI.Kategoriye ilişkin "ideal" ve "Gerçek" Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değerleri.....	110
32.Grupların VII.Kategoriye ilişkin "ideal"ve"Gerçek" Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değerleri.....	111
33.Grupların VIII.Kategoriye ilişkin "ideal"ve"Gerçek"	

Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değerleri.....	112
34.Grupların IX.Kategoriye ilişkin "İdeal" ve "Gerçek" Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değerleri.....	112
35.Grupların X.Kategoriye ilişkin "İdeal" ve "Gerçek" Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart sapmaları ve t Değerleri.....	113
36.Grupların I.Nolu Nedene (Okul Danışmanlarının Kendi Görev ve Sorumluluklarını Net Olarak Bilmemeleri) İlişkin Algılarının Yüzdelik Dağılımı.....	114
37.Grupların 2.Nolu Nedene (Danışmanların Başkalarının Görev ve Sorumluluk Alanlarına Karışmaları Dolayısıyla Kendi Gerçek Rol ve Görevlerinden Uzaklaşmaları) İlişkin Algılarının Yüzdelik Dağılımı.....	115
38.Grupların 3.Nolu Nedene(Yönetici ve Öğretmenlerin Psikolojik Danışma ve Rehberlik Çalışmalarını Yeterince Desteklememeleri ve Danışmanlar ile İşbirliğine Yanaşmamaları)İlişkin Algılarının Yüzdelik Dağılımı.....	115
39.Grupların 4.Nolu Nedene (Rehberlik Uygulamalarının İyi Bir Şekilde Gerçekleştirilmesi İçin Okullarda Uygun Yer, Arac ve Gereçin Olmaması ya da Yetersiz Olması) İlişkin Algıların Yüzdelik Dağılımı.....	116
40.Grupların 5 Nolu Nedene (Öğrencilerin Yetenek, ilgi Başarı ve Diğer Özelliklerini Ölçecek Test, Envanter, Anket Gibi Ölçme Araşlarının Olmaması ya da Yetersiz Olması)İlişkin Algılarının Yüzdelik Dağılımı.....	117

41.Grupların 6 Nolu Nedene (Okuldaki Öğrenci Sayısının Fazla Olması)İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı.	117
42.Grupların 7 Nolu Nedene (Öğrencilerin Psikolojik Danışma ve Rehberlik Çalışmalarından Yararlanmaya Hazır ve İstekli Olmamaları) İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı.....	118
43.Grupların 8 Nolu Nedene (Velilerin ve Kamuoyunun Bu Tür Hizmetleri Yeterince Bilmemeleri ve Talep Etmemeleri)İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı.....	118
44.Grupların 9 Nolu Nedene (Danışmanların Mesleki Hazırlıklarının ve Yetişmelerinin Yetersiz Olması) İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı.....	119
45.Grupların 10 Nolu Nedene (Danışmanların Psikolojik Danışma ve Rehberlik Çalışmalarına Karşı İlgisiz Olmaları ve Gerekli Çabayı Göstermemeleri) İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı.....	119
46.Grupların 11 Nolu Nedene (Danışmanların Mesleki Alanlarından Hoşnut Olmamaları) İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı.....	120
47.Grupların 12 Nolu Nedene (Danışmanların, Görevlerinden Bazılarını Kendi Sorumlulukları olarak Görmemeleri)İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı.....	121

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

PROBLEM

Bugün gelişmiş ülkelerde rehberlik hizmetleri, çağdaş eğitimin ayrılmaz bir parçası olarak eğitim hizmetlerinin yanında yer almaktadır. Çünkü karmaşık bir toplumda yetişmekte olan birey, sosyal çevresine uyumda zaman zaman güçlük çekmekte ve karşılaştığı sorunlarının çözümünde kendisine yardımcı olacak kişilere ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle eğitim kurumlarında, öğretim ve yönetim hizmetlerinin yanı sıra rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine de yer verilmesi kaçınılmaz olmaktadır.

Bir bireyin başka bir bireye yaptığı yardım biçiminde sınırlı bir anlayışla ele alınırsa, rehberlik, insanoğlunun dünyada var oluşu ile başlamıştır denebilir. Ancak, bugünkü anlam ve kapsamı ile psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları yaygın bir biçimde endüstride ilerlemiş karmaşık toplumların eğitim sistemlerinde yer almaktadır.

Genel olarak, bireyin ilgi, yetenek ve değerlerini tanıması, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi, çevrede kendisine sunulan olanaklardan haberdar olması ve mevcut seçeneklerden kendisine en uygun olanını seçebilmesi amacı ile bireye yapılan sistemli ve profesyonel yardım olarak tanımlanan rehberlik hizmetleri, yirminci yüzyılın başlangıcında Amerika Birleşik Devletleri 'nde eğitime üçüncü bir boyut olarak girmiştir. Ülkemizde ise eğitimcilerimizin rehberlikten söz etmeye başlamaları ikinci dünya savaşını izleyen yıllara rastlar. Bu yıllarda hazırlanan öğretim programlarında bireysel farklılıkların dikkate alınmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur⁽¹⁾.

¹Y.Kuzgun, Rehberlik, (Ankara: EFAM Yayınları, 1984), s.15.

Geçen yüzyılın sonlarında Amerika Birleşik Devletleri'nde birçok eğitimci ve düşünür, gençlerin endüstri toplumuna daha iyi uyum yapan bireyler olarak yetişmeleri konusunda yakından ilgilenmeye başlamışlardı. Bunun sonucu olarak bireysel eğitime önem verilmiş, okul müfredat programları soyut bilgilerden arındırılarak bireyin yetenek ve ilgileri ile toplumun ihtiyaçlarını dikkate alan bir anlayışla geliştirilmiştir.

Rehberliğin başlangıçta meslek rehberliği olarak doğduğunu görmekteyiz. Gençlerin çalışma hayatına okulda hazırlanmaları gereğini hisseden birçok eğitimci, gençlere uygun meslek seçme konusunda yardım yollarını araştırmaya başlamışlardı.

Amerika Birleşik Devletleri'nde bu şekilde güncel bir gereksinim sonucu doğmuş ve gelişmiş olan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin orta dereceli okullara sistemli olarak girmesi 1920'lerde olmuştur⁽²⁾. Bu hizmetler başlangıçta mesleki rehberlikle başlamış ancak meslek seçiminin okul çalışmaları ile yakından ilgili olduğu anlaşılınca, "eğitsel rehberlik" çalışmalarını kapsayacak biçimde gelişmiştir. Daha sonra kişiliğin ve psikolojik sağlığın, günlük yaşam ve başarıda oynadığı rolün önemi anlaşıldıkça kişisel, sosyal ve duygusal problemlerin çözümüne yardımcı da amaçlayan "kişisel rehberlik ve psikolojik danışma" hizmetleri ağır basmaya başlamıştır.

Ülkemizde çağdaş anlamdaki rehberlik uygulamaları yeni olmakla birlikte, okul programlarında rehberlik anlayışının yer alması cumhuriyetin ilk yıllarına kadar inmektedir. Öğrencilerin duygusal, zihinsel ve sosyal gelişimine ilişkin yazılara 1920'li yıllarda özellikle öğretmen okullarındaki pedagoji kitaplarında rastlanmaktadır.

²F.Baymur, Türkiye'de Rehberlik Çalışmalarının Başlangıcı, Gelişimi ve Bugünkü Sorunları, Eğitimde Rehberlik Araştırmaları (Ankara:EFAM Yayınları 1980)s.11.

İkinci dünya savaşından sonra, Amerika Birleşik Devletleri ile olan ilişkilerimizin yoğunlaşması ile eğitim alanında bu ülkedeki uygulamaların ülkemize yansımaya başladığını görmekteyiz. Bu dönemde Türk-Amerikan yakınlaşması sonucunda ülkemizdeki bazı eğitimciler rehberlik ve psikolojik danışma alanında uzmanlaşmak üzere Amerika Birleşik Devletleri'ne gönderilirken bir yandan da Amerikalı uzmanlar eğitim sistemimizi incelemek üzere yurdumuza davet edilmiştir⁽³⁾.

Rehberliğe ilişkin bu dönemdeki yoğun çalışmalar Milli Eğitim Bakanlığı'nda da etkisini göstermiş ve 1953 yılında Talim ve Terbiye Dairesine bağlı olarak "Test ve Araştırma Merkezi", 1955 yılında ise ilk "Rehberlik ve Araştırma Merkezi" Ankara'da kurulmuştur⁽⁴⁾.

İlk kez 1955 yılında İstanbul'da Atatürk Kız Lisesinin, 1956 yılında Ankara Deneme Lisesinin ders programları rehberlik esasına göre hazırlanmış ve bu anlayışa göre uygulamaya geçilmiştir⁽⁵⁾⁽⁶⁾⁽⁷⁾.

1958-1959 yıllarında çeşitli ülkelerin eğitim sistemlerini inceleyen Eğitim Milli Komisyonu tarafından hazırlanan raporda, eğitimin bireyselleştirilmesi, yöneltme ve rehberlik anlayışına önemle yer verilmiştir⁽⁸⁾.

Rehberlik hizmetlerinin Milli Eğitim Şûralarında ele alınışı ilk kez VII. Milli Eğitim Şûrasında olmuştur. Bu şûra için hazırlanmış olan "Orta Öğretim Komitesi Raporu"nda

³H.Tan, Ülkemizde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Çalışmalarında Gelişmeler ve Sorunlar. Tecrübi Psikoloji Çalışmaları, 1974, cilt 11, s.33-48.

⁴Tan, Psikolojik Yardım İlişkileri :Danışma ve Psikoterapi (İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, 1986), s.54.

⁵Kuzgun, Rehberlik, (Ankara: EFAM Yayınları, 1986), s.17.

⁶Tan, Psikolojik Yardım İlişkileri, 1986, s.57.

⁷S.Ç. Özoğlu, Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma (İzmir: E.Ü. Sosyal Bilimler Fakültesi, 1982), s.53.

⁸Kuzgun, 1986, s.18.

rehberliğe ayrı bir bölüm ayrılmıştır. Uygulama için "Grup Öğretmenliği" yolu önerilmiş olup grup öğretmenin fonksiyonu ve yapılabilecek işlerin çeşitleri belirlenmiştir. Bu raporda rehberlik, öğrencileri bütün yönleri ile tanıyıp, onların çevreye uyum sağlamalarına ve yeteneklerine uygun bir yol seçmelerine yardım hizmeti olarak anlaşılmaktadır⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾.

1960 yılından sonra ülkemizde planlı kalkınma dönemi başlamıştır. Özellikle İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda⁽¹²⁾ "Gençlere ortaokul ve liselerde sosyal ve mesleki rehberlik hizmetleri sağlanacaktır. Gençlerin karşılaştıkları özel sorunlarında, ders dışı faaliyetlerinin geliştirilmesinde, mesleğe yöneltmede, ... tedbirler alınacaktır" denmektedir.

İlk Rehberlik ve Araştırma Merkezi'nin Ankara'da kuruluşundan sonra bu merkezlerin sayısı artarak devam etmişse de, 1968 yılına kadar bu merkezlerin çalışmalarını kapsayan bir yönetmeliğin oluşturulamadığını görmekteyiz. 1968'de hazırlanan Rehberlik ve Araştırma Merkezleri Yönetmeliği, merkezlerin çalışmalarına açıklık getirecek şekilde hazırlanıp yürürlüğe sokulmuştur⁽¹³⁾. Bu yönetmelikte merkezin görevleri, merkezde bulunması gereken araç ve gereçler ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

VIII.Milli Eğitim Şûrası, okullarımızda rehberlik ve psikolojik danışma çalışmaları bakımından önemli bir dönüm noktası olmuştur. Rehberlik konusu bu şûrada daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmakla kalmamış, aynı zamanda bu şûranın

⁹ Aynı, s.18.

¹⁰ Tan, Psikolojik Danışma ve Rehberlik (İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, 1986), s.40.

¹¹ S.Kantarcioglu, Rehberlik, Ankara, Daily News Web.Ofset Tesisleri,1974, s.108-111.

¹² DPT Kalkınma Planı: İkinci Beş Yıl(1968-1972), Ankara,1967, s.257-259.

¹³ MEB Rehberlik ve Araştırma Merkezleri Yönetmeliği, 1968.

ana temasını oluşturmuştur. Bu şûrada programların a)yüksek öğretime, b)mesleğe ve hayata hazırlama, c)hem yüksek öğretime, hem mesleğe ve hayata hazırlama olmak üzere çeşitlendirilmesinin gerektiği belirtilmiştir⁽¹⁴⁾.

1970-1971 öğretim yılında belirlenen pilot okullarda ülkemizde ilk kez rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri örgütlü bir biçimde başlatılmıştır. Yine aynı öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'nca hazırlanan bir genelge ekinde okullara gönderilen "Orta Dereceli Okullarda Rehberlik Servislerinin Kuruluşu ve Görevleri ile İlgili Bazı Esaslar" adlı dökümanda rehberlik uygulamalarında görev alacak personelle ilgili görevler açıklanmıştır. Bu genelgede okul müdürü, danışman rehber, danışman rehberin yardımcıları olarak grup rehberi öğretmenler, sınıf öğretmenleri ve eğitsel kol rehberi öğretmenler okul rehberlik personeli olarak gösterilmiştir⁽¹⁵⁾.

1971⁽¹⁶⁾ ve 1972⁽¹⁷⁾ yıllarında M.E.B.lığı Planlama-Araştırma ve Koordinasyon Dairesi tarafından orta dereceli okullardaki rehberlik çalışmalarının değerlendirilmesine ilişkin raporlar hazırlanmıştır. Bu raporlarda rehberlik uygulamalarına ilişkin sorunlar ile bu sorunları giderici yönde çözüm önerileri dile getirilmiştir.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda olduğu gibi Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı⁽¹⁸⁾nda da eğitimde rehberlik uygulamalarının gerekliliği üzerinde durulmuştur.

1974 yılında toplanan IX. Milli Eğitim Şûrasında VIII.

¹⁴Tan, Psikolojik Yardım İlişkileri, 1986, s.60.

¹⁵MEB Teb.Der. 1619,1970.

¹⁶MEB-PAKD,Orta Dereceli Okullardaki Rehberlik Çalışmalarını Değerlendirme Raporu, 1971.

¹⁷MEB-PAKD,Orta Dereceli Okullardaki Rehberlik Çalışmalarını Değerlendirme Raporu=1971-72 Öğretim Yılı, 1972, s.2-6.

¹⁸DPT Yeni Strateji ve Kalkınma Planı:Üçüncü Beş Yıl (1973-1977), 1973, s. 722-744.

Şûradaki görüşler benimsenmiş ve orta öğretimin birinci sınıfının (9.sınıf) "yöneltme sınıfı" olması, bu sınıfın sonunda öğrencilerin isteklerine, kabiliyetlerine ve derslerdeki başarı derecelerine göre ilgili programlardan birine yöneltilebileceği, programlar arasında yatay ve dikey geçişlere olanak verilmesinin gerekliliği kabul edilmiştir. IX.Milli Eğitim Şûrasında, ayrıca, rehberlik dersinin öğretmenlik formasyonunun zorunlu derslerinden biri olması da kabul edilmiştir⁽¹⁹⁾.

1981 yılında Talim ve Terbiye Dairesi'nce oluşturulan bir ekip tarafından "Türk Milli Eğitim Sisteminde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Esaslar"⁽²⁰⁾ belirlenmiştir. Bu çalışmada eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin; a)gereği, b)bugünkü durumu ve belli başlı sorunları, c)amaçları, d)ilkele-ri, e)örgüt yapısı ve bu örgütte yer alacak personelin nite-liği ve görevleri ayrıntılı bir şekilde raporlaştırılmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı'nca ilk kez 1983⁽²¹⁾ yılında "Okul Rehberlik Hizmetleri Yönergesi" çıkarılmıştır. Bu yönergede "Koordinatör Rehberlik Uzmanı" ve koordinatör rehberlik uzmanının yardımcısı olarak gösterilen "Okul Rehberlik Uzmanı"nın görevleri ayrı ayrı belirtilmiştir. 1985 yılında ise yeni bir yönetmeliğin yayınlandığını görmekteyiz. 1983 yönetmeliğinde "Koordinatör Rehberlik Uzmanı" yeni yönetmelikte "Koordinatör Rehber Öğretmen", "Okul Rehberlik Uzmanı" ise yeni yönetmelikte "Rehber Öğretmen" olarak zikredilmiş ve görevleri sıralanmıştır.

1988 yılında toplanan XII. Milli Eğitim Şûrası ile 1. Gençlik Şûrasında da rehberlik konusu zaman zaman işlenmiş

¹⁹ Kuzgun, 1986, s.18-19.

²⁰ MEB.Türk Milli Eğitim Sisteminde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Esaslar, 1981.

²¹ MEB.Okul Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği, 1983.

²² M.E.G.ve S.B.lığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği, 1986, s.44-47.

ve hazırlanan çeşitli komisyon raporlarında⁽²³⁾⁽²⁴⁾⁽²⁵⁾⁽²⁶⁾
⁽²⁷⁾⁽²⁸⁾⁽²⁹⁾ rehberliğin gerekliliğine ve önemine değinilmiştir.

Rehberliğin ülkemizdeki tarihçesi incelendiğinde, bu hizmetlerin geliştirilmesi amacıyla zaman zaman bazı çabaların varlığı gözlenmektedir. Ancak, okullarımıza profesyonel danışmanların resmen atanıp, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin planlı bir biçimde başlatıldığı 1970-1971 öğretim yılından bu yana aradan tam 18 yıl geçtiği halde, bir takım nedenlerle hizmetlerin arzulanan düzeye erişmediği görülmektedir. Orta dereceli okullarımızda görevli yönetici ve öğretmenler tarafından bu hizmetlere olan gereksinimin tam olarak bilincine varılmadığı gibi⁽³⁰⁾ bu çalışmalar hâlâ okuldaki formal öğretim çalışmalarını yanında bir "ek çalışma" olarak görülmekte, olmadığı zaman yokluğu hissedilmemektedir. Nitekim 1988 yılında toplanan XII.Milli Eğitim Şûrası⁽³¹⁾ ile I.Gençlik Şûrasında⁽³²⁾⁽³³⁾ bu hizmetlerin etkisizliğinden ve

-
23. M.E.G.ve S.B.lığı XII.Milli Eğitim Şûrası,Öğrenci Başarısının Değerlenmesi Komisyonu Raporu, 1988, s.2.
24. M.E.G.ve S.B.lığı XII.Milli Eğitim Şûrası,Genel,Mesleki ve Teknik Orta-öğretim Komisyonu Raporu, 1988, s.1-6.
25. M.E.G.ve S.B.lığı XII.Milli Eğitim Şûrası,Yüksek Öğretime Geçiş Komisyonu Raporu, 1988, s.1-2.
26. M.E.G.ve S.B.lığı I.Gençlik Şûrası,Ortaöğretim Gençliğinin Sorunları-Komisyon Raporu-, 1988, s.1-3.
27. M.E.G.ve S.B.lığı I.Gençlik Şûrası,Gençliğin Sağlığı ve Zararlı Alışkanlıklardan Korunması-Komisyon Raporu-, 1988, s.5.
28. M.E.G.ve S.B.lığı I.Gençlik Şûrası,Çalışmayan Gençliğin Sorunları-Komisyon Raporu-, 1988,s.3.
29. M.E.G.ve S.B.lığı I.Gençlik Şûrası,Yüksek Öğrenim Gençliğinin Sorunları-Komisyon Raporu-, 1988, s.2.
30. Baymur, 1980, s.9.
31. M.E.G.ve S.B.lığı XII.Milli Eğitim Şûrası,Genel,Mesleki ve Teknik Orta-öğretim Komisyonu Raporu, 1988,s.1-6.
32. M.E.G.ve S.B.lığı I.Gençlik Şûrası,Ortaöğretim Gençliğinin Sorunları-Komisyon Raporu-, 1988, s.1-3.
33. M.E.G.ve S.B.lığı I.Gençlik Şûrası,Gençliğin Sağlığı ve Zararlı Alışkanlıklardan Korunması-Komisyon Raporu-,1988, s.5.

hizmetlerin işlerlik kazanamadığından söz edilmesi, rehberlik çalışmalarının ülkemizde henüz tam anlamıyla olgunlaşmadığının bir göstergesi biçiminde yorumlanabilir.

Ülkemizde rehberliğin başlangıcından günümüze kadar gelişim süreci incelendiğinde, birtakım olumlu adımların da atıldığı görülmektedir. Rehberlik hizmetlerinin Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde bir daire başkanlığına bağlanması ve gerekli yönetmeliklerin çıkartılarak Resmi Gazete'de yayınlanması, rehberlik yaklaşımının sistemin merkez örgütünde formal çerçevede benimsendiğini göstermesi bakımından anlamlıdır. Ancak rehberlik anlayışının sistemin üst örgütünde formal biçimde benimsenmiş olması, okullarımızda rehberlik hizmetlerinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için yeterli olamamaktadır. Bu hizmetlerin okullarda gelişebilmesi için danışmanların yanında yönetici ve öğretmenlerce de rehberlik yaklaşımının benimsenmesine mutlak gereksinim vardır. Günümüzde artık rehberlik hizmetlerinin istenen düzeyde olgunlaşması için tüm akademik ve uzman personelin işbirliğine ihtiyaç duyulmaktadır⁽³⁴⁾. Buna göre rehberlik bir ekip çalışmasıdır. Bu ekipte danışmanların yanısıra okul yöneticileri, öğretmenler, veliler hatta öğrencilere düşen önemli görevler vardır. Etkili bir rehberlik çalışması yapmak isteyen danışmanların, okuldaki yönetici ve öğretmenlerle sıkı işbirliği içinde bulunmaları gerekmektedir⁽³⁵⁾. Rehberlik anlayışından yoksun personelin yer aldığı bir okul ortamında danışmanların, rol ve görevlerini ideal biçimde yerine getirmelerinin oldukça güç olacağı açıktır.

Ülkemizde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yeterince gelişmemesinin kuşkusuz pek çok nedeni vardır.

³⁴ A.Humphreys., A.Traxler., R.North, Guidance Services. (Chicago: Science Research Associates, 1967), s.20-22.

³⁵ E.C.Roeber, et. al. Organization and Administration of Guidance Services. (New York: Mc.Graw-Hill Book Co., Inc., 1955, s.32.

Bu nedenlerden biri rehberliğe ilişkin gerek okul örgütü içindeki personelin, gerekse üst kuruluşların görev, yetki ve sorumlulukları ile bu personelin işbirliğine ilişkin hususların yıllarca belirsiz kalmasıdır. Bu durum nedeniyle okul rehberlik personeli arasında huzursuzlukların baş gösterdiği gözlenmiştir. Ülkemizde okul danışmanlarının rol ve görevlerinin neler olduğu konusunda beklenen yönetmeliğin uzun yıllar çıkarılamamış olması, rol ve görevlere ilişkin yaşanan kargaşanın nedeni olarak gösterilebilir. Nitekim okullardaki rehberlik uygulamalarında karşılaşılan sorunları belirlemek amacıyla ile, 1971-1972 yıllarında Milli Eğitim Bakanlığı'nca yapılan çalışmalarda, sorunların başında okullardaki rehberlik personelinin görev, yetki ve sorumluluklarının belirlenmemiş olması, danışmanların, görevlerinin ne olduğunu bilmemeleri önemli sorunlar arasında gösterilmiştir⁽³⁶⁾⁽³⁷⁾. Kepçeoğlu tarafından okul danışmanlarının meslekî problemlerini ortaya koymak üzere yapılan bir incelemede de, danışmanların meslekî problemleri arasında, görevlerinin belirgin olmayışı, en önemli mesleki problemlerden biri olarak ortaya çıkmıştır⁽³⁸⁾

Yakın zamana kadar okul danışmanlarının görevleri konusunda ülkemizde yapılan çalışmaların pek sınırlı kaldığı bilinmektedir. Görevler sadece resmi emirler ve genelgeler içinde çok genel düzeyde ele alınmış, danışmanlara ışık tutacak ayrıntılı esasları getirememiştir. İlk kez ancak 1983, daha sonra 1985 yılında okul danışmanlarının görevlerinin Milli Eğitim Bakanlığı'nca hazırlanan resmi dökümanlarda⁽³⁹⁾ (40) yeterli sayılabilecek bir ayrıntı ile yazılı hale getirilmesi, bu soruna bir ölçüde belirlilik kazandırmıştır dene-

³⁶ MEB-PAKD, 1971, s.9.

³⁷ MEB-PAKD, 1972, s.2-6.

³⁸ M. Kepçeoğlu, Okul Danışmanlarının Meslekî Problemleri, H.Ü. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 1976, cilt 8, sayı 1-2, s.68-80.

³⁹ MEB-Okul Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği, 1983.

⁴⁰ MEB-Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği, 1986.

bilir. Ancak ülkemizde okul danışmanlığının henüz yeni olması, ilgili yönetmeliğin yayınlanmasına rağmen bu meslek mensubunun rol ve görevlerinin kesinlik kazanmasını güçleştirmektedir. Her yeni mesleğin toplum tarafından hemen benimsenmesi beklenmediği gibi, bu yeni mesleğin kabullenilmesinde de birtakım güçlükler kuşkusuz olacaktır. Danışmanın, rol ve fonksiyonunu yerine getirirken, yönetici ve öğretmenlerle işbirliği içerisinde bulunma zorunluluğu danışman rollerinin tanımlanmasında bu kimselerin de önemini ortaya çıkarmakta; bu gerçek, danışman rolünün tanımlanmasında birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Aslında sorun sadece orta dereceli okullarımızda görevli yönetici ve öğretmenlerin; danışmanların rol ve fonksiyonlarına ilişkin farklı bakış açılarına sahip olmalarından kaynaklanmamaktadır. Danışmanların da aynı zamanda kendi rol ve fonksiyonları konusunda farklı algılar içinde olmaları söz konusu olabilmektedir.

1983 ve 1985 yıllarında okul rehberlik hizmetleri yönetmeliklerinin yayınlanmasının, bu alanda çalışan personelin görevlerine önemli ölçüde belirlilik kazandırmış olabileceğinden daha önce söz edilmişti. Ülkemizde bu tarihten önce yapılan araştırmalarda, danışmanların görevlerine ilişkin belirsizlikler, anlaşmazlıklar ve yetersizlikler bulunmuş⁽⁴¹⁾⁽⁴²⁾ (43)(44) ve bu durumun ilgili bir yönetmeliğin bulunmayışından kaynaklanabileceği dile getirilmişti. Yönetmeliklerin yayınlanmasından önce okul danışmanlarının görevlerine ilişkin yönetici, öğretmen ve danışmanların algılarını belirlemek amacıyla 1978 yılında yapılan kapsamlı bir araştırmada⁽⁴⁵⁾ söz konusu grupların, danışmanların görevleri konusunda yetersiz oldukları bulunmuştu. 1978 yılında yapılan bu araştırmadan

⁴¹MEB-PAKD, 1971.

⁴²MEB-PAKD, 1972.

⁴³Kepçeoğlu, 1976.

⁴⁴Kepçeoğlu, Orta Dereceli Okullarda Rehberlik Uzmanlarının Görevleri: Algılar ve Beklentiler. Ankara: H.U., Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, 1978.

⁴⁵Aynı.

beş yıl sonra, ilk yönetmelik yayınlanmış, ancak bu tarihten sonra, yönetmeliğin, danışmanların görevleri konusunda yönetici, öğretmen ve danışmanların algılarında ne gibi etkiler yaptığını inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Halen yayınlanmış bir yönetmeliğin bulunmasının rehberlik ve psikolojik danışma alanında çalışan danışmanların rol ve görevleri konusunda beklenen anlayışı sağlayıp sağlamadığı cevaplanması gereken bir soru olarak durmaktadır.

Öte yandan yönetmeliklerde belirlenen rol ve görevlerin ne derece gerçekleştiği de incelenmeye değer önemli bir sorun oluşturmaktadır. Bunu ortaya çıkarmak için okul danışmanlarının görevleri konusunda yönetici, öğretmen ve danışmanların; danışmanların, yönetmeliklerde belirlenen görevlerine ilişkin algıları yani ideal danışmanlık görev algıları ile danışmanlar tarafından hali hazırda icra edilen görevlere ilişkin algılarını (gerçek algılarını) belirlemek yararlı olacaktır. Bununla yönetici ve öğretmenlerin ideal bir danışmandan bekledikleri hizmetlerle, gerçekte danışmanlardan gördükleri hizmetleri; yine danışmanların ideal danışmanlık görev algıları ile gerçek danışmanlık görev algılarını karşılaştırmak mümkün olabilecektir. Ayrıca, araştırmada, danışmanların görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenlere ilişkin yönetici, danışman ve öğretmenlerin görüşlerinin saptanması aradaki mevcut farklılığa ışık tutabilir.

ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı orta dereceli okullarda görevli yönetici, öğretmen ve danışmanların ideal danışmanlık görev algıları ile bunların ne kadarının gerçekleştiğine ilişkin algılarını saptamak ve danışmanların görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenlere ilişkin aynı kişilerin görüşlerini belirlemektir.

Bu amaç çerçevesinde araştırmada aşağıdaki sorulara ce-

vap aranacaktır.

1-Rehberlik uygulaması yapılan orta dereceli okullarda görevli yönetici, danışman ve öğretmenlerin, ideal bir danışmanın görevlerine ilişkin algıları yeterli düzeyde midir?

2-Yönetici, öğretmen ve danışmanlara göre danışmanlık görevlerinin gerçekleşme düzeyi nedir?

3-Yönetici, danışman ve öğretmenlerin ideal bir danışmanın görevlerine ilişkin algıları arasında fark var mıdır?

4-Yönetici, danışman ve öğretmenlerin; danışmanların icra ettikleri görevlerine ilişkin algıları arasında fark var mıdır?

5-Yöneticilerin ideal danışmanlık görev algıları ile gerçek danışmanlık görev algıları arasında fark var mıdır?

6-Öğretmenlerin ideal danışmanlık görev algıları ile gerçek danışmanlık görev algıları arasında fark var mıdır?

7-Danışmanların ideal danışmanlık görev algıları ile gerçek danışmanlık görev algıları arasında fark var mıdır?

8-Danışmanların, görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenlere ilişkin yönetici, öğretmen ve danışmanların görüşleri nelerdir?

İLGİLİ YAYINLAR

Okul danışmanlarının rol ve görevlerinin ne olması gerektiği konusu Amerika Birleşik Devletleri'nde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin tarihsel gelişimi boyunca ele alınmıştır. Orada bu hizmetlere ilişkin süreç incelendiğinde, danışmanlardan beklenen rol ve görevlerin zamanla değişikliğe uğradığı görülmektedir. Kuzgun'a⁽⁴⁶⁾ göre bu deği-

46. Kuzgun, Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Ankara: ÖSYM Eğitim Yayınları: 9, 1988, s.152.

şiklik genellikle rehberlik kapsamına giren hizmetlerden birine ya da öbürüne verilen önemden kaynaklanmaktadır. Örneğin hizmetlerin başlangıç yıllarında okul danışmanlarından beklenen rol, öğrencilerin başarısızlık, uyumsuzluk ve öğrenme güçlüğü gösteren çocukları saptamak, program ve meslek seçme durumunda olan öğrencilere rehberlik etmektir. 1950'lerden itibaren rehberlik hizmetlerinde farklı bir yaklaşım kendini göstermeye başlamıştır. Bu yaklaşıma göre danışmanların rolü, öğrenciyi dıştan ölçüp değerlendirmek ve onu olgusal bilgi ile donatıp doğru ve yerinde kararlar verebilmesine yardım etmek değil, bireyin psikodinamik yapısını, onun benlik kavramını tanımak, daha da doğrusu onun kendini daha etraflıca ve gerçeğe uygun bir biçimde tanımasına ve gereksinimlerinin bilincine varmasına yardımcı olmaktır. Bu durumda danışmanın başlıca görevi, öğrencilere psikolojik danışma hizmeti vermektir.

Okul danışmanlarının rol ve fonksiyonlarının (görevlerinin) belirlenmesinde etkili olan birimlerin "rol beklentileri" ile "rol algılamaları"na değinmeden önce "rol" ve "fonksiyon" (görev) kavramlarının açıklanmasında yarar vardır. Rol ve fonksiyon çok kere birbirine çok yakın anlamlarda, bazan da biri diğerinin yerine kullanılan terimlerdir. Gerçekte ikisi arasındaki fark kesin değildir.

Rol ve Fonksiyon

Bir sosyal sistemde, birbirleriyle etkileşim içinde bulunan kişilerin, o sosyal ortamda yürüttükleri bir fonksiyon ve işgal ettikleri bir pozisyon, her pozisyonda da kişiden yürütmesi beklenen roller vardır. Kuzgun⁽⁴⁷⁾ rolü, bir kimsenin işgal ettiği pozisyonun gerekliliklerini yerine getirirken yaptığı davranışlar olarak tanımlamıştır.

Sosyal yapı içinde kişinin işgal ettiği pozisyona göre

⁴⁷ Aynı, s. 153.

başkalarının ve kendisinin bu pozisyonda ondan bekledikleri belli davranış ve fonksiyonlar vardır. Kişi o pozisyona ait fonksiyonların yürütülmesinde beklenen davranış normlarının altında veya dışında hareket edemez. Tan'a⁽⁴⁸⁾ göre psiko-sosyal anlamda rol, kişinin yüklendiği pozisyon ve fonksiyonun gereği olarak, ondan beklenen davranış normları ve beklentileri takımıdır.

Kişinin, işgal ettiği pozisyonun gerekliliklerini yerine getirirken yaptığı davranışlar olarak tanımlanan rolün, kişinin hizmet verdiği grupların beklentilerinden mi, yoksa pozisyonu işgal eden kimsenin gerçekte yaptığı davranışlardan mı oluştuğu tartışmalı bir konudur. Rol bir bakıma bir pozisyonu işgal eden kimseden beklenen davranıştır. Bu beklenti genellikle içinde yaşanılan toplumun sahip olduğu kültür tarafından belirlenir. Yine rol, bir kimsenin halen yaptığı işler olarak da anlaşılmaktadır. Ancak bir pozisyonu işgal eden bir kimseden beklenen davranışlarla, o kişinin gerçekte gösterdiği davranışlar arasında fark olabilmektedir. Fonksiyon ise beklentileri yerine getirecek etkinlikler olarak tanımlanabilir. Rol daha genel olarak davranışların en son hedeflerini belirleyici niteliğe sahiptir. Fonksiyon ise bu genel hedefe götürecekt işlemleri ifade etmektedir.

Özetlersek rol, bir bakıma bir pozisyonda bulunan kimseden beklenen davranışlarla, o kişinin gerçekte gösterdiği davranışların etkileşiminden oluşur. Kuşkusuz rol konusunda "beklentiler" ile "algılamalar" çok kere aynı şeyi göstermez.

Rol Beklentisi

İnsan toplumsal bir varlıktır. Toplumsal yaşam bir pozisyonu işgal eden kimsenin davranışlarının diğer insanlar tarafından izlenmesi ve değerlendirilmesi demektir. Bu izle-

yici ve değerlendirci gruplar genellikle o pozisyonu işgal eden kimsenin davranışlarından ya da hizmetlerinden etkilenen kimselerden oluşur. Bireyi kuşatan bu insanların bireysel ihtiyaçlarından doğan bazı beklentileri vardır. Birey için önemli sayılan bu kimselerin, bireylerden bekledikleri davranışlar o bireyin rolünü oluşturur. Bu durumda rol, daha önce de belirtildiği üzere görev ve hakları gösteren kültür tarafından belirlenen normatif davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir.

Rol Algısı:

Rolün icrasında içinde yaşanılan toplumun sahip olduğu kültürün etkisi olmakla birlikte roller sadece beklentiler doğrultusunda oynanmaz. Hiçbir zaman rol iki ayrı kişi tarafından aynı şekilde icra edilmez. Her birey rolünü algılandığı şekilde icra eder. Rolü icra eden kimsenin kişisel beklentileri, gereksinimleri, eğitimi, amaç ve değerleri onun performansını etkilemektedir. Bu durumda rol bireyin kişiliğinin izlerini yansıtır. Kuzgun'a⁽⁴⁹⁾ göre her birey belli bir rolü kendine özgü bir biçimde icra etme eğilimindedir. Bireyin algılamaları rolün belli boyutlarına ağırlık verme, bazılarını önemseyip, bazılarını ise ikinci ya da üçüncü plana itme şeklinde kendini gösterebilir.

Danışmanın Rolünü Belirleyici Gruplar:

Okul danışmanlarının rolünün belirleyicisi, en genel anlamda toplum olmakla birlikte literatürde bunun belirlenmesinde etkili olan gruplar şu şekilde sınıflandırılmıştır:

- 1-Danışman yetiştiren kurumlar,
- 2-İşveren kurumlar,
- 3-Öğrenciler,

⁴⁹ Kuzgun, 1988, s.153.

- 4-Öğretmenler,
- 5-Veliler,
- 6-Danışmanlar.

Miller (1968), okul danışmanlarının rollerini belirleyen etmenleri şöyle sıralamaktadır:

- 1-Yönetici tutumları,
- 2-Öğretmen tutumları,
- 3-Öğrenci tutumları,
- 4-Veli ve toplumun tutumları,
- 5-Ücret durumu,
- 6-Okulun büyüklüğü,
- 7-Danışman-öğrenci oranları,
- 8-Rehberlik örgütü,
- 9-Danışman yetiştiren kurumlardaki akademik personel,
- 10-Mesleki örgütler⁽⁵⁰⁾.

Shertzer ve Stone (1974), bunlara ek olarak danışmanın kendi ihtiyaçlarını, tutumlarını, değer sistemini, hayat tecrübesini ve mesleki eğitimini de onun rolünü belirleyen etmenler arasında görmektedir⁽⁵¹⁾.

Bu kuramsal açıklamalardan anlaşılacağı üzere okul danışmanlarının rol ve fonksiyonlarını belirlemede etkili olan birtakım sosyal birimler vardır. Bu sosyal birimlerden bazıları danışmanların ideal rol ve görevlerine ilişkin açıklamalarda ve incelemelerde bulunmaktadır. Ancak bu ideal belirlemelere rağmen danışmanlar okuldaki rol ve fonksiyonlarını icra ederken bazen ya da çoğu zaman belirlenen bu çerçevelerin dışına çıkmak zorunda kalırlar. O zaman gerçekte icra edilen roller ve görevler ile ideal olarak belirlenen roller ve gö-

⁵⁰ F.W.Miller, Guidance: Principles and Services. 2.Ed. Columbus, Ohio: Charles E.Merrill Publishing Co, 1968, s.114.

⁵¹ B.E.Shertzer., S.C.Stone, Fundamentals of Counseling. 2.Ed. Boston: Houghton Mifflin Company, 1974, s.135.

revler arasında bir boşluk doğar. Bu boşluk danışmanların rol ve görevlerine ilişkin ideal belirlemelerde bulunan birimlerin dışında olan birtakım güçlüklerin varlığından kaynaklanır. Bu güçler, işveren kuruluşların ideal belirlemelerinin ötesinde kendi ihtiyaçlarını da gözönünde bulundurarak danışmanlara ilişkin birtakım rol ve görev beklentisi içerisine girerler. İşte bu beklentiler danışmanların, rolünü icra ederken ideali değil de gerçeği ortaya koymalarına neden olur.

İdeal danışmanlık rolünü belirleyen resmi rol tanımları rolün icrasında etkili olmakla birlikte yeterli olmamaktadır. Çünkü, danışmanların hizmetlerinden yararlanan öğrencilerin ve öğretmenlerin ihtiyaçları da danışmanların rolünü belirlemede önemli bir faktör olarak görülmektedir. Örneğin, bir okuldaki öğrencilerin yoğunluğunu ilgilendiren ihtiyaç ve sorunlar danışmanların hizmetlerini yoğunlaştıracakları alanları belirleyebilmektedir.

Yönetmeliklerle belirlenen rol tanımlarının aynen icra edilememesinin, dolayısıyla danışmanlar arasında icra edilen gerçek rollerin birbirinden farklı olmasının bir diğer nedeni de okul danışmanlarının kendileridir. Çünkü, hiçbir danışmanın gerek eğitim kurumunda kazandırılan danışmanlık rolünü, gerekse yönetmeliklerde yazılı olan rol tanımını algılaması bir diğerine benzemez. Bir insan olarak danışmanın ihtiyaçları, mesleğinden beklentileri, inanç ve değerleri onun rol algısını ve performansını etkilemektedir. Bu durumda her danışmanın kendine özgü bir danışmanlık anlayışı olduğu söylenebilir. Danışman kendisinden beklenenlerin bazılarını daha önemli bulabilir ve çalışmalarını o alanda yoğunlaştırabilir.

Rol Çatışması:

Danışmanlık rolünü tanımlamada etkili olan kurum ya da kişiler arasında görüş birliğinin olması beklenir. Görüşler-

deki tutarlılık arttığı oranda danışmanların ideal rollerini gerçekleştirebilmeleri kolaylaşacak, dolayısıyla verilen hizmetler beklentileri karşıladığı için hizmetlerin kalitesi artacaktır. Okul danışmanlarının rollerine ilişkin bu durum ideal olduğu halde, görüşlerde tutarlılık olmadığı zaman arzulanana ulaşılamamaktadır. Yani danışmanlık rolünü tanımlamada etkili olan birimler arasında farklılık olduğu zaman "rol çatışması" denen durum ortaya çıkmaktadır. Okul danışmanları için rol çatışmalarını Ivey ve Robin⁽⁵²⁾⁽⁵³⁾ şöyle özetlemektedir:

1-Rol Tanımlayıcılarından Kaynaklanan Rol Çatışması:

Danışmanlar ile işveren kurum ya da meslek örgütlerinin rol tanımları arasında farklılık hatta çelişkiler olabilir. Örneğin eğitim kurumu danışmanı kendini psikolojik danışma alanında bir uzman olarak görüp, başlıca rolünü öğrenciye psikolojik yardım sağlamak olarak tanımlarken, okul müdürü danışmanın rolünü, öğretmene ya da yönetim işlerine yardım olarak tanımlayabilir.

2-Rolün Yapısından Kaynaklanan Rol Çatışması:

Rol çatışması bazen rolün yapısından kaynaklanabilir. Gerçekten danışmanlık rollerinden bazıları doğal olarak birbirleriyle çatışmaktadır. Bunun en çarpıcı örneği bir danışmanın hem öğrencinin güvenliğinden sorumlu olması hem de ona ait gizli bilgileri saklamak zorunda olmasıdır.

3-Maddi Yetersizlikler ve Koşulların Elverişli Olmamasından Kaynaklanan Rol Çatışması:

Maddi yetersizlikler ve koşulların elverişli olmaması da rolün icrasını engelleyebilmektedir. Böyle durumlarda danışman, rolü ile pek bağdaşmayan işler yapmak zorunda kalabilir. Örneğin kalabalık okullarda bütün öğrencilere yardım edemeyen danışman sadece yoğun sorunları olan küçük bir öğrenci grubuna yardım etmekle yetinme durumunda kalabilir. Ülkemizde birçok okulda, danışmanların ayrı odaları olmadığından ya da bir danışma odasına sahip olmadıklarından danışmanlar psikolojik danışma yapma olanağı bulamamakta, daha çok bilgi vermekle yetinmekte-

52
Kuzgun, 1986, s.24.

53
Kuzgun, 1988, s.155.

dirlirler.

4-Bireyin Sınırlılıklarından İleri Gelen Rol Çatışması:

Kurumun beklentileri ile danışmanın yetiştirme düzeyi arasında fark olduğu zaman rol çatışması ortaya çıkabilmektedir. Bazen kurumun beklentisi danışmanın yeterlik sınırlarının çok altında olabilmekte, bu da danışmada doyumsuzluğa yol açmaktadır. Öte yandan kurumun beklentileri danışmanın yeterlik sınırlarını aşarsa bu defa da kaygı ve bunalıma neden olmaktadır. Her iki durum da danışmanın yeterli hizmet vermesini engellemektedir.

Danışman ve Danışmanın Rolü:

Ruhbilim Terimleri Sözlüğünde⁽⁵⁴⁾ danışman şöyle tanımlanmaktadır: "İnsanlara yaşantılarını düzenlemede, toplum, öğretim ve eğitimle ilgili sorunlarının çözülmesinde yol gösterip yardım eden kişi". Eğitim Terimleri Sözlüğünde⁽⁵⁵⁾ ise daha ayrıntılı bir tanım verilmiştir: 1. Okullarda her öğrenciye kişisel olarak yardım eden ve ayrıca öğrencilerin okulları, aileleri ve çevresiyle ilgili güçlüklerinin çözümünde klavuzluk yapan görevli. 2. Klavuzluk ve danışma merkezlerine ya da bürolarına başvuran kimselerin ruhsal, toplumsal, akademik ya da meslekle ilgili sorunları ile uğraşan uzman". Okul Rehberlik Hizmetleri Yönergesi⁽⁵⁶⁾nde okul danışmanı, psikolojik danışman ve rehberlik uzmanı adı altında tanımlanmıştır. Bu yönergede "okul danışmanı", her düzeydeki eğitim kurumlarında öğrencilerin gelişim ve uyum sorunlarını çözmelerine; eğitim programı ve meslek seçmelerine yardım etmekle görevli kişidir denmektedir. Özetle okul danışmanı, okulda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin tümünden sorumlu ve bu hizmetleri sunabilecek bilgi ve beceriye sahip profesyonel kişidir diyebiliriz.

⁵⁴ Ruhbilim Terimleri Sözlüğü, s.55.

⁵⁵ Eğitim Terimleri Sözlüğü, s.44.

⁵⁶ Okul Rehberlik Hizmetleri Yönergesi, 1983.

Ülkemizde okul danışmanlarının süreç içerisinde farklı adlarla anıldıklarını görmekteyiz. Eğitim uzmanı, rehber, rehberlik uzmanı, danışman, rehber danışman, psikolojik danışman, rehber ve psikolojik danışman, rehber öğretmen bu ünvanlar arasında sayılabilir. Yukarıda sıralanan isimlerle birtakım sorumluluklar üstlenen okul danışmanlarının rolünün ne olması gerektiği konusu sadece ülkemizde değil, bu hizmetlere öncülük eden Amerika Birleşik Devletleri'nde de hâlâ yoğun tartışmalara konu olmaktadır. Bu sorunu yabancı literatürde de yaygın bir şekilde gözlemek mümkündür⁽⁵⁷⁾.

Amerika'da danışmanların rolleri ile ilgili yapılan çalışmalarda rol (role) ve görev (function) kavramları ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Çoğu zaman rollerin sınıflanması ve listelenmesinde bu kavramların eşanlamlı olarak görüldüğü gözlenmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde bu alanda yapılan pek çok çalışmaya rağmen Arbuckle⁽⁵⁸⁾ bu ülkede okul danışmanlarının rollerinin ya da görevlerinin ne olması gerektiği konusunda tam bir görüş birliğinin sağlanmadığından söz etmektedir. Arbuckle'e⁽⁵⁹⁾ göre bu anlaşmazlık sadece literatürde değil American Personnel and Guidance Association (APGA), Association for Counselor Education and Supervision (ACES) ve American School Counselor Association (ASCA) gibi meslek grupları arasında da gözlenmektedir. Arbuckle'e göre bu durum uzun zamandır bir sorun teşkil etmekte olup, danışmanların fonksiyonlarının etkisini engellemektedir.

1966 yılında "Amerikan Okul Danışmanları Derneği" (ASCA) ve "Danışmanlık Eğitimi ve Denetimi Derneği"(ACES)

⁵⁷W.Keating, Perception of the Counselor's Role by Counselors, Teachers, and Principals: A Case Study of the San Diego Unified School District. Unpublished Doctoral Dissertation, United States International University, 1975.

⁵⁸D.S.Arbuckle, "A Question of Counselor Function and Responsibility" Personal and Guidance Journal, 1968, 48, s.341-345.

⁵⁹Aynı.

okul danışmanlarının fonksiyonlarını tanımlamıştır⁽⁶⁰⁾, Okul danışmanlarının bu fonksiyonlarını Purett⁽⁶¹⁾, Fotiu⁽⁶²⁾, Daldrup⁽⁶³⁾, Atkinson⁽⁶⁴⁾ ve Biggers⁽⁶⁵⁾ doğrulamaktadır. Buckner⁽⁶⁶⁾ e göre orta dereceli okullarda danışmanların önemli bir bölümü, ASCA ve ALES tarafından tanımlanan fonksiyon ve sorumluluklarını bilmemektedirler. Son zamanlarda daha çok ihtiyaç duyulan rol tanımlaması G. Dean Miller tarafından hazırlanmış ve ASCA yönetim kurulu tarafından onaylanmıştır. Burada danışmanların rolleri tanımlanmıştır⁽⁶⁷⁾⁽⁶⁸⁾.

Bijou (1966)'ya göre danışmanın rolü, meslek becerisi ile eğitimsel çevreyi düzenleme ve ayarlamaya ve uygun davranış değişikliğini desteklemeye çalışmaktır. Bijou danışmanı bir okul mühendisi olarak görmektedir. Fullmer ve Bernard (1972) okul danışmanlarının rolünü tüm gelişme ortamında öğrenme müşaviri ve kolaylaştırıcı olarak tanımlamıştır. Bazı

-
- 60 R.L.Hutchinson., A.L.Barrick., M.Groves, Functions of Secondary School Counselors in the Public Schools: Ideal and Actual, The School Counselor, 1986, s.87-91.
- 61 R.F.Purett., D.Brown, Guidance Worker's Use of Assigned Guidance Time. School Counselor, 1966, 14, s.90-93.
- 62 P.G.Fotiu, Do Counselors and Principals Agree? The School Counselor, 1967, 14, s.298-303.
- 63 R.J.Daldrup, Counselor's Time: A Persisting Problem. Counselor Education and Supervision, 1967, 6, s.179-184.
- 64 D.R.Atkinson., T.Froman., J.Romo., D.M.Mayton, The Role of the Counselor as A Social Activist: Who Supports it? School Counselor, 1977, 25, s. 85-91.
- 65 J.L.Biggers, The Elementary School Counselor in Texas: A Nine-Year Follow Up. Elementary School Guidance and Counseling, 1977, 12, s.15-19.
- 66 E.T.Buckner, Accountable to whom? The Counselor's Dilemma. Measurement and Evaluation in Guidance, 1975, 8, s.187-192.
- 67 Hutchinson ve Diğerleri, 1986; s.87-91.
- 68 Menanteau-Horta, Darfo., "The Challenging Role of School Counselors and Youth Problems in the United States", International Journal for the Advancement of Counseling, 1986, 9:1, s.24.

larına göre (Dinkmeyer, 1973; Dustin, 1974) danışmanın rolü, tüm eğitimsel çevrede değişiklik yapma işlevi gören bir değişim temsilcisidir. Bir diğer yaklaşım da danışmanı insan ilişkilerinde uzman olarak görür⁽⁶⁹⁾.

Kuzgun, okul danışmanlarının rolü konusundaki temel görüşleri şöyle aktarmaktadır⁽⁷⁰⁾:

1-Danışmanı bir "uzman" olarak niteleyen görüş:

Bu görüşe göre okul danışmanı özellikle psikoloji alanında derinleşmiş bir uzmandır ve okuldaki rolü öğretmen ve yöneticilerden ayrı, ama onlarınkini destekleyici niteliktedir. Bu görüşün savunucularından Petterson'a (1967) göre danışmanlık, okul hekimliği, okul mimarlığı gibi, eğitimin dışında ayrı bir meslek olup eğitim içinde temsil edilmektedir. Böyle bir uzmanın rolü öğrenciye psikolojik yardım sağlamaktır. Danışmanın çalışmalarında test uygulama ve yorumlama, psikolojik danışma ya da psikoterapi yapma büyük ağırlık taşımaktadır.

1-Danışmanı bir yardımcı eleman (generalist) olarak gören anlayış:

Bu anlayışa göre yapılan rol tanımında danışmandan, okulda öğretmen ve yöneticilerin doğrudan hizmet alanına girmeyen işler beklenir. Danışmanın başlıca rolü, öğrencinin akıl sağlığının korunması ve geliştirilmesidir. Böylece, genel rehberlik hizmetleri elemanı olarak tanımlanan danışman, okulda duruma alıştırmaya programları düzenleyen, testler uygulayan, grup rehberlik programları düzenleyen, öğrencilerin ders seçimine ya da ders dışı faaliyetleri planlamalarına yardımcı olan, özel sınıfları ayarlayan, burs ya da yüksek okula giriş formlarının nasıl doldurulacağını gösteren kimsedir. Bütün bu işlerin arasında bir miktar da psikolojik danışma yapabilir ama birinci rolü eğitim faaliyetlerinin daha iyi yürütülmesi, öğrencinin akıl sağlığının korunması ve geliştirilmesi için uygun ortamın sağlanması hususunda öğretmen ve yöneticilere yardımcı olacaktır. Hoty (1962) böyle bir danışmanlık rolünü yürütecek danışmanın birinci derecede öğretmenlik formasyonuna ve deneyimine sahip olması gerektiğini savunmaktadır. Bu görüşe göre asıl olan öğretmen olup, danışman; öğretmenin yardımcısı, işlerini kolaşlaştıran bir teknisyen olarak görülmektedir.

3-Bazı yazarlar okul danışmanını toplumsal değişmeyi sağlayacak bir ajan olarak görmektedirler. Yani danışmandan, içinde bulunduğu kurumun imkanlarına göre öğrencilere psikolo-

69 Aynı, s.24.

70 Kuzgun, 1988, s.155.

jik yardım sağlamanın ötesinde, insan gelişimi ve toplumsal değişme konularındaki bilgisi ile çevresinde yenilikler yapması beklenmektedir. Bu görüşün temsilcilerinden Shoben (1962) psikolojik danışmayı, okulun etkinliklerini değerlendiren bir geri bildirim mekanizması olarak düşünmektedir.

Blocker'e (1966) göre danışmanın birincil sorumluluğu bireyin gelişimini kolaylaştırmaktır. Gelişim ise bireyin kalıtsal yapısı ile çevresi arasındaki etkileşim ile gerçekleşir. Birey ile toplum yani ana-baba, öğretmen, yönetici vb. etkileşimine müdahale girişiminde danışman, aslında bireyin gelişimine katkıda bulunduğu bilincinde olmalıdır. Toplumdaki bozukluklar düzelmedikçe bireyin sağlıklı bir biçimde gelişmesinin mümkün olamayacağı açıktır. Danışmanın görevi, okulu, gelişme ihtiyacına uygun hale getirmektir.

Amerikan Okul Danışmanları Derneği (ASCA), (1981)'de yaptığı gözden geçirilmiş rol tanımında üç sorumluluk alanı belirlemiştir: Öğrenciler, öğretmenler ve personel, ana-babalar. Öğrencilere yapılanmış gelişim ve rehberlik yaşantıları sunmak, öğretmen ve idari personele pratik ve koordineli programların önemini vurgulamak, ana-babalara konsültasyon oturumları ve yaşam becerileri eğitimi sunmak, danışmanın ana sorumluluklarıdır.

ASCA (1985), günümüz eğitiminde mesleki danışmanlığın önemini belirterek danışmanlara şu programları ve kolaylıkları önermiştir: 1)Bireysel ve grupla danışma, 2)Yetenek, kişilik özellikleri ve ilgilerin formel ve informel değerlendirilmesi, 3)Meslek ve uğraşı bilgileri, 4)Özel olarak meslek gelişimi amacını taşıyan bir merkez, 5)Karar verme ve hedef saptama eğitimi, 6)Akademik ve mesleki planlamayı bütünleştirme fırsatları, 7)Mesleki hedef ve planların sürekli değerlendirilmesi ve gözden geçirilmesi⁽⁷¹⁾.

Danışmanın Fonksiyonu:

Rol ve fonksiyon kavramlarının çok kere yanyana, bazen birinin diğerinin yerine kullanıldığı daha önce belir-

⁷¹ Menanteau-Horta, Darfo, s.24.

tilmişti. Gerçekte ikisi arasındaki fark çok kesin değildir⁽⁷²⁾. Amerika Birleşik Devletleri'nde okul danışmanlarının rolleri ile ilgili yapılan çalışmalarda rol (role) ve görev (function) kavramları ayrıntılı bir şekilde incelendiği halde, çoğu zaman rollerin sınıflanması ve listelenmesinde bu kavramların eşanlamlı olarak görüldüğü gözlenmektedir⁽⁷³⁾. Rol, bir pozisyona bağlı davranış beklentisi, fonksiyon ise bu beklentileri yerine getirecek etkinlikler olarak tanımlanabilir. Rol daha geniş çerçevede, davranışın en son hedefini belirleyici niteliğe sahiptir. Fonksiyon ise bu genel hedefe götürecekt işlemleri ifade etmektedir⁽⁷⁴⁾.

Danışmanlar, yukarıda tanımlanan rollerinin en son hedeflerini günlük, aylık ya da yıllık zaman diliminde yaptıkları faaliyetlerle gerçekleştirir. Bu etkinlikler öğrencilerin ihtiyaçlarına, danışmanın görevli olduğu okulun olanaklarına ve okuldaki rehberlikle ilgili diğer personelin beklentilerine göre gerçekleşir. Genellikle danışmanların görevleri: a) Doğrudan öğrenciye yönelik olanlar, b) Öğretmen, yönetici ve veliye yönelik olanlar, c) Araştırma geliştirme çalışmaları olmak üzere üç grupta toplanabilir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde okul danışmanlarının görevlerini konu alan araştırmalarda kullanılan araçlar genellikle farklı olmakla beraber, özellikle görev alanlarının belirlendiği, daha sonra bu görev alanlarına ilişkin maddelerin sıralandığı görülmektedir. Bu konudaki çalışmalar incelendiğinde görev alanlarına ilişkin yazar ve kurumların sınıflamaları şöylece özetlenebilir:

Tennyson⁽⁷⁵⁾, danışmanların görevlerini önce dört ana

⁷² Kuzgun, 1988, s.154.

⁷³ Arbuckle, 1968, s.341-345.

⁷⁴ Kuzgun, 1988, s.154.

⁷⁵ W.W.Tennyson, Time: The Counselor's Dilemma, Personnel and Guidance Journal, 1958, 37, s.129-135.

başlıkta toplamış, sonra temel görev alanlarını yedi grupta ele almıştır. Dört ana başlık: 1-Öğrencilere yardım, 2-Öğretmenlere yardım, 3-Yöneticilere yardım, 4-Araştırma. Temel görev alanları ise şöyledir: 1-Oryantasyon ve başlatma, 2-Bireysel inceleme, 3-Öğrencilere sosyal yardım, 4-Psikolojik danışma, 5-Eğitsel ve mesleki bilgi verme, 6-Yerleştirme, 7-İzleme.

Wrenn⁽⁷⁶⁾ danışmanların sorumluluk alanlarını dört alan içinde sınıflamaktadır. Bunlar: 1-Psikolojik danışma, 2-Akademik personele ve velilere müşavirlik, 3-Öğrenci sayısındaki değişimleri inceleme ve bulguları ilgili personele yorumlama, 4-Çevredeki psikolojik danışma kurumlarıyla ilişki kurarak öğretmen ve öğrencilerin buralardan yararlanmalarını sağlama.

Schmidt⁽⁷⁷⁾, danışmanların görevlerini beş alana ayırmıştır: 1-Öğrencilere yardım, 2-Öğretmenlere yardım, 3-Yöneticilere yardım, 4-Velilere ve topluma yardım, 5-Okula alıştırmaya yardım.

Sweeney⁽⁷⁸⁾, danışmanların görevlerini altı alana ayırmıştır. Bunlar: 1-Öğrencilere dönük bireysel hizmetler, 2-Grup hizmetleri, 3-Akademik personelle ilişkiler, 4-Program geliştirme, 5-Halkla ilişkiler, 6-Mesleki sorumlulukları kabul etme.

Shumake ve Oelke⁽⁷⁹⁾, danışmanların görevlerini yedi kategoride incelemişlerdir. Bunlar: 1-Yerleştirme, 2-Psikolojik danışma, 3-İzleme, 4-Oryantasyon, 5-Öğrencileri tanıma, 6-Mesleki bilgi verme, 7-Diğer görevler.

⁷⁶C.G.Wrenn, The Counselor in A Changing World. Washington,D.C: APGA,1962, s.141.

⁷⁷L.D.Schmidt, Concepts of the Role of Secondary School Counselors.Personnel and Guidance Journal, 1962, 40, s.600-605.

⁷⁸T.J.Sweeney, The School Counselor as Perceived by School Counselors and Their Principals. Personnel and Guidance Journal, 1966, s.844-849.

⁷⁹G.F.Shumake., M.C.Oelke, "Counselor Function Inventory". The-School Counselor, 1967, 15, s.130-133.

Amerikan Personel ve Rehberlik Derneği'nin bünyesinde bulunan Amerikan Okul Danışmanları Derneği tarafından listelenen görev alanları ise şöyledir⁽⁸⁰⁾ : 1-Rehberlik programını planlama ve geliştirme, 2-Psikolojik danışma, 3-Öğrencileri tanıma, 4-Eğitsel ve mesleki planlama, 5-Başka kurum ve kişilere öğrenci gönderme, 6-Yerleştirme, 7-Velilere yardım, 8-Akademik personele müşavirlik(consulting),9-Araştırma, 10-Halkla ilişkiler.

Türkiye'deki araştırmalarda kullanılan görev alanları ise şöyledir:

Kepçeoğlu, 1978⁽⁸¹⁾ yılında "orta dereceli okullarda rehberlik uzmanlarının görevleri"ne ilişkin yaptığı araştırmasında on görev alanını belirlemiştir. Bunlar: 1-Okul rehberlik programını geliştirme ve uygulama, 2-Psikolojik danışma, 3-Oryantasyon-okula alıştırma, 3-Öğrencileri tanıma, 5-Bilgi verme ve yöneltme, 6-Yerleştirme, 7-İzleme, 8-Araştırma ve değerlendirme, 9-Yönetici ve öğretmenlere müşavirlik yapma, 10-Çevre ve veli ile ilişkiler

1981 yılında M.E.B.lığı Talim ve Terbiye Dairesi'nce oluşturulan bir ekip tarafından "Türk Milli Eğitim Sisteminde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Esaslar" konulu bir çalışma yapılmış ve bu çalışmada okul danışmanlarının görevleri sekiz görev alanına ayrılarak listelenmiştir. Bunlar: 1-Okul rehberlik ve psikolojik danışma programını geliştirme ve uygulama ile ilgili görevler, 2-Bilgi toplama ve yayma hizmetleri ile ilgili olan görevler, 3-Öğrencileri tanıma hizmetleri ile ilgili görevler, 4-Psikolojik danışma hizmetleri ile ilgili görevler, 5-izleme hizmetleri ile ilgili görevler, 6-Müşavirlik (konsültasyon) hizmetleri ile ilgili görevler, 7-Araştırma ve değerlendirme hizmetleri ile ilgili olan görevler, 8-Okuldaki rehberlik ve psikolojik danışma programını

⁸⁰ American School Counselor Association, Policy for Secandary School Counselors. (Washington, D.C.: APGA, 1964).

⁸¹ Kepçeoğlu, 1978, s.224-230.

ve uygulamalarını değerlendirme⁽⁸²⁾.

Görkem⁽⁸³⁾ "öğrencilerin rehberlik uzmanlarından gördükleri hizmetlerle bekledikleri hizmetler arasındaki fark" adlı araştırmasında, okul danışmanlarının fonksiyonlarını şu görev alanlarında incelemiştir: 1-Bireyi tanıma, 2-Bilgi verme, 3-Psikolojik danışma ve rehberlik, 4-Aile rehberliği, 5-Yönetmel görevler.

Duman⁽⁸⁴⁾ "Lise öğrencilerinin rehberlik uzmanlarından görev beklentileri ve görev beklentisine etki eden faktörler" adlı araştırmasında, okul danışmanlarının görevlerine ilişkin 40 madde kullanmıştır. Bu envanterde Amerikan Personel ve Rehberlik Derneği'nin kabul ettiği on değişik görev alanı esas alınmıştır.

Ülkemizde Okul Danışmanlarının Görevlerine İlişkin, Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Yapılan Çalışmalar:

1-1970-1971 öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'nca hazırlanan bir genelge ekinde, rehberlik uygulamalarında görev alacak personelle ilgili görevler açıklanmıştır. Bu genelgede, okul rehberlik programının bütününden sorumlu bir koordinatör olarak belirlenen danışman rehber için başlıca şu görevler sıralanmıştır⁽⁸⁵⁾:

a) Programın düzenlenmesinde, geliştirilmesinde ve yürütülmesinde birinci derecede rol almak.

b) Çevre ile, rehberlik programının gereği olan temasları planlamak.

⁸²MEB, 1981, s.17-19.

⁸³N.Görkem, Öğrencilerin Rehberlik Uzmanlarından Gördükleri Hizmetlerle Bekledikleri Hizmetler Arasındaki Fark. A.Ü.Eğitim Bil.Fak., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1985, s.EK-2.

⁸⁴E.Duman, Lise Öğrencilerinin Rehberlik Uzmanlarından Görev Beklentileri ve Görev Beklentilerine Etki Eden Faktörler, H.Ü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1985.

⁸⁵MEB-Tebliğler Dergisi,1619, 10 Ağustos 1970.

c)Çeşitli testlerin ve araştırmaların uygulanıp değerlendirilmesi işini organize etmek.

d)Genel ve öğretmenlerece usulüne göre havale edilen özel vakalar üzerinde bizzat çalışmak veya çalışılmasını sağlamak.

e)Okulun öğrenci kaynağı olan ve mezunlarının gittiği, çalıştığı okullar ve kurumlarla gerekli bağları kurmak.

f)Öğrencilerin müşahadesi ve öğrencilere çeşitli yönlerden rehberlik edilmesi konularında ilgililere yardımcı olmak, verimlerini arttırıcı tedbirler üzerinde durmak.

g)Grup öğretmenleri ile işbirliği ederek grup rehberliği çalışma programlarını tespit etmek ve rehberlik programının okul programı ile bir doku haline girmesine yardım etmek.

h)Grup öğretmenlerinin çalışmaları arasındaki koordinasyonu sağlamak.

ı)Öğrenciyi tanımak için gerekli her türlü fiş, müşahade kartları ve anketler hazırlamak.

j)Öğrencilerin çalışmalarını daha verimli bir yola sevk etmek maksadıyla grup öğretmenleri, ders öğretmenleri ve velilerle görüşmek.

k)Grup öğretmenlerinin havale ettikleri öğrencilerle mülakat yapmak.

l)Öğrencilerin her türlü problemlerinin çözülmesinde grup öğretmenlerine yardım etmek.

m)Grup öğretmenlerini muayyen vakalarda ilgili metod ve tekniklere alıştırmak ve bu gibi vakalarda intibaksızlığı giderme çarelerine başvurmak.

n)Sınıf dışı faaliyetlerini idare edecek öğretmenlere programın hazırlanmasında yardım etmek.

o)Grup öğretmenlerinin düzenleyip, rehberlik odasında muhafaza ettikleri öğrenci dosyalarını kontrol etmek.

Aynı genelgede grup rehberleri için görevler ise şöyle sıralanmıştır.

a)Grup saatleri müfredat programını kendi grubunda uygulamak.

b)Grup çalışmaları hakkında, danışman rehberle aylık yazılı rapor vermek.

c)Öğrenciyi tanımak için her türlü fiş, müşahade kartları ve anketleri doldurmak ve uygulamak.

d)Öğrencilerin şubelere ayrılmasına ve ders seçmelerine yardım etmek.

e)Öğrencilerle, ders öğretmenleriyle, ailelerle mülakat yapmak ve icabında neticeleri danışman rehberle bildirmek.

f)Ders seçmelerinin intikal ettirdikleri öğrencilerle mülakat yapmak ve lüzumu halinde neticeyi danışman rehberle bildirmek

g)Öğrencilerin her türlü problemleriyle uğraşmak ve icabında bunları grubunda münakaşa ederek hal çareleri aramak.

h)Ders, ders dışı faaliyet, okul ve meslek seçimlerinde öğrencilere yardım etmek.

ı)Öğrencilere davranış ve çalışmalarında daha başarılı olmak için yol göstermek.

j)Grup öğretmenlerinin öğrenci birliğine ve diğer ders dışı teşekküllere daha faydalı bir şekilde katılmaları için tedbirler almak.

k)Her türlü şahsi, ailevi problemlerin çözülmesinde öğrencilere yardım etmek.

l)Rehberlik tekniklerini kendi grubunda uygulamak ve sonuçları muntazam dosyalar içinde muhafaza etmek.

m)Öğrencilerin iş bulma ve tahsil fırsatlarından faydalanmalarına yardım etmek.

n)Öğrencilere başkaları ile iyi münasebetler kurmanın yollarını göstermek.

Milli Eğitim Bakanlığı'nca 1983 yılında hazırlanan "Okul Rehberlik Hizmetleri Yönergesi"nde hem "Koordinatör Rehberlik Uzmanı" hem de koordinatör rehberlik uzmanının yardımcısı olarak gösterilen "Okul Rehberlik Uzmanı"nın görevleri ayrı ayrı belirtilmiştir.

Bu yönergede Koordinatör Rehberlik Uzmanının görevleri şöyle listelenmiştir⁽⁸⁶⁾:

1-Okulda rehberlik bürosu ile okul idaresi arasındaki koordinasyonu sağlar.

2. Rehberlik programını hazırlar ve okul müdürünün onayına sunar.

3.Rehberlik programının gereği olan çevre ilişkilerini planlar.

4.Okulda yapılacak her türlü test, araç-gereç vb. çalışmalarını planlar.

5.Çevrede psikolojik yardım veren başka kuruluşlara öğrenci gönderme işlerini yürütür.

6.Uygulamaların gerektirdiği yer, araç ve gereçlerin sağlanması ve kullanılması için okul müdürüne önerilerde bulunur.

7.Uzmanlık alanına göre, okuldaki rehberlik çalışmalarına fiilen katılır.

8.Öğretim yılı sonunda yaptıkları her türlü rehberlik faaliyetlerini, aksaklıkları, önerileri içeren raporu, okul müdürüne sunar.

9.Öğretmenler Kurulu toplantılarında zaman zaman uygulanmakta olan programın ne ölçüde gerçekleştiğini açıklar, yeni programın hazırlanmasında temel olabilecek görüş ve

⁸⁶Okul Rehberlik Hizmetleri Yönergesi, 1983.

önerileri okul idaresine sunar.

10.Okuldaki rehberlik uygulamalarını değerlendirir ve sonuçları üzerinde okul müdürüne önerilerde bulunur.

11.Uzmanlık alanına göre okuldaki rehberlik çalışmalarına fiilen katılır.

Yönergede "Okul Rehberlik Uzmanı"nın görevleri ise şöyle listelenmiştir:

1.Rehberlik ve psikolojik danışma programının özetini yönetici, öğretmen, öğrenci ve diğer ilgililere dağıtır.

2.Programın sınıflarla ilgili kısımlarının uygulanışında rehber öğretmenlere yardım eder.

3.Yeni gelen öğrencilere, sınıf öğretmenleriyle işbirliği yaparak okulu ve yakın çevreyi tanıtmak için çalışmalarda bulunur.

4.Okuldaki eğitim programı, okul mevzuatı ve yapılan değişiklikleri rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, disiplin kuralları ve ihtiyaç duyulan diğer konularda açıklayıcı broşürler hazırlar ve bunların öğrenci ve velilere dağıtılmasını sağlar.

5.Sınıf öğretmenleriyle görüşerek problemlili ve rehberliğe muhtaç öğrencileri tespit eder, kişisel ve ailevi problemlerin çözümü için gerekli çalışmaları yapar.

6.Öğrencilerin yönelebileceği okul-içi programları, eğitsel çalışmaları, üst okullar, iş ve meslekler hakkında tanıtıcı bilgiler toplar ve bu bilgileri duyurur.

7.Türlü iş ve meslekleri tanıtmak amacıyla okulda iş ve meslek günü programları hazırlar, okullara ve iş yerlerine birlikte geziler düzenler.

8.Öğrencilerin genel ve özel yetenekleri ile ilgileri, kişilik özellikleri ve mevcut bilgi seviyeleri hakkında bilgi toplamak amacı ile test, envanter ve anket gibi psikolojik ölçme araçları uygular, sonuçlarını toplu dosyalara

işler.

9.Üstün zekalı ve üstün yetenekli öğrencilerle, özel ihtiyaçları olan öğrencileri ortaya çıkarır, bunları koordinator rehberlik uzmanına bildirir.

10.Okuldaki psikolojik ölçme araçlarını ve öğrenciler hakkında toplanan özel ve kişisel bilgilerin gizliliğini korur.

11.Öğretim programları, okul ve meslek seçimi, başarısızlık, öğrenme güçlükleri, kişisel ve sosyal problemleri v.b. konular üzerinde öğrencilerle psikolojik danışma yapar.

12.Okulu bitiren öğrencilerin durumlarını inceler ve sonuçlarını analiz ederek ilgililerin bilgisine sunar.

13.Okul içinde türlü eğitsel çalışma ve programlara yerleşen öğrencilerin uyum ve gelişim durumlarını izler, görülen uyumsuzluk problemlerinin çözümüne çalışır.

14.Psikolojik danışma yardımı alan öğrencilerin uyum ve gelişim durumlarını izler, sonuçlarını değerlendirir.

15.Sınıf içi rehberlik ve psikolojik danışma uygulamalarında öğretmenlere yardım eder.

16.Eğitsel çalışmalarını programlamada ilgili ve sorumlu öğretmenlere yardım eder.

17.Öğrencilerin rehberlik ve psikolojik danışmaya olan ihtiyaçları, problemleri ve onların başarılarını etkileyen etmenler üzerinde, öğretmenlere ve okul yöneticilerine önerilerde bulunur.

18.Rehberlik hizmetlerinde kullanılacak test, envanter, anket ve toplu dosya gibi araçları hazırlama ve geliştirme çalışmalarına katılır.

19.Çocukların genel olarak, yetenek, ilgi, başarı ve gelişim durumlarını izler, sonuçları değerlendirir.

20.Çevrede psikolojik yardım veren kuruluşların ve başka okulların çalışmalarını izler ve bunlarla yakın işbir-

liği sağlar.

21.Gerek duyulması halinde okul aile birliği toplantılarına katılır ve bu toplantılarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri hakkında açıklayıcı bilgiler verir.

22.Okulda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri ile ilgili olan gerekli kayıtları tutar, ilgili yazılara cevap hazırlar ve istenen raporları düzenler.

23.Okul programlarında ayrılmış olan rehberlik saatlerinde rehber öğretmenlere, yapacakları uygulamalarda yardımcı olur.

24.Öğretim yılı sonunda yaptıkları her türlü rehberlik faaliyetlerini, aksaklıkları, sağlanması gereken imkanları ve önerilerini içeren bir raporu koordinatör rehberlik uzmanına verir.

25.Rehberlik hizmetleri alanında okul müdürünün vereceği diğer görevleri yapar.

Talim ve Terbiye Kurulu'nun 2.9.1985 tarihinde kabul ettiği Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği'nde "Koordinatör Rehber ğretmen" ile "Rehber ğretmen" in tanımları yapılmış, sonra görevler listelenmiştir. Bu yönetmelikte, "Koordinatör Rehber ğretmen"; okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde, yönetim ile rehberlik bürosu arasındaki koordinasyonu sağlayan ğretmen, "Rehber ğretmen" ise; asıl görevi öğrencilere yönelik rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri olan ğretmen olarak tanımlanmıştır.

Bu yönetmelikte "Koordinatör Rehber ğretmen" in görevleri şöyle sıralanmıştır(87).

a)Rehberlik bürosu ve okul idaresi arasındaki koordinasyonu sağlar.

b)Rehber öğretmenlerle birlikte okul rehberlik prog-

87 Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği, 1986, s.44-47.

ramını ve programın yıllık uygulama planını hazırlayarak, okul müdürünün tesdikine sunar.

c)Uygulanmakta olan rehberlik programının ne ölçüde gerçekleştiği hususunda öğretmenler kuruluna bilgi verir.

d)Rehberlik programı gereğince çevre ilişkilerini planlar.

e)Okuldaki rehberlik uygulamalarını değerlendirir ve bu konuda okul müdürüne tekliflerde bulunur.

f)Okulda yapılacak her türlü test, araç-gereç v.b. çalışmaları planlar.

g)Ders yılı sonunda rehberlik uzmanları ile toplantı yaparak gelecek yıl için toplu dosya, araç-gereç, test ve diğer ihtiyaçları tespit eder ve bunların temini için gerekli tedbirleri alır.

h)Psikolojik tedavi görmesi gereken öğrencileri ilgili sağlık kurumlarına gönderir.

ı)Uygulamaların gerektirdiği yer, araç ve gereçlerin sağlanması ve kullanılması için okul müdürüne teklifte bulunur.

i)Okuldaki rehberlik çalışmalarına fiilen katılır.

j)Öğretim yılı sonunda uygulanan rehberlik faaliyetlerini, meydana gelen aksaklıkları, gelecek öğretim yılında rehberlik faaliyetleri için gerekli ihtiyaçları ve bu konu ile ilgili tekliflerini belirten bir rapor hazırlayarak okul müdürüne verir.

k)Rehberlik saatlerinde üzerinde durulacak konuların özetini okul müdürüne ve sınıf öğretmenlerine verir.

Bu yönetmelikte "Okul Rehber Öğretmeni"nin görevleri ise şöyle listelenmiştir:

a)Rehberlik programının uygulanışında sınıf ve rehber öğretmenine yardım eder.

b)Okula yeni gelen öğrencilere, sınıf rehber öğretme-

ni ile işbirliği yaparak, okul ve yakın çevreyi tanıtan çalışmalar yapar.

c)Okulun öğretim programı, uygulanan mevzuat ve bunlarda yapılan değişiklikleri, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini, disiplin kuralları ve ihtiyaç duyulan diğer konular hakkında açıklayıcı bilgiler hazırlar ve öğrencilere duyurulmasını sağlar.

d)Eğitici çalışmalarını programlamada, ilgili ve sorumlu öğretmenlere yardım eder. Bu çalışmalara katılan öğrencilerin uyum ve gelişim durumlarını takip eder, görülen aksaklıkların çözümüne çalışır.

e)Sınıf rehber öğretmenleriyle görüşerek, problemlili ve rehberliğe muhtaç öğrencileri tespit eder. Şahsi ve ailevi problemlerinin çözümü için gerekli çalışmalarını yapar.

f)Öğrencilerin gidebileceği üst okullar, çalışabileceği iş ve meslekler hakkında bilgi toplar ve bu bilgileri öğrencilere duyurur.

g)Okulda iş ve meslekleri tanıtıcı programlar hazırlar, ilgili okullara ve işyerlerine öğrencilerle birlikte geziler düzenler.

h)Öğrencilerin genel ve özel yetenekleri ile ilgileri, kişilik özellikleri ve bilgi seviyeleri hakkında bilgi toplamak amacıyla test, envanter ve anket gibi psikolojik ölçme araçları uygular, sonuçlarını toplu dosyalara işler, özel ve şahsi bilgileri gizli tutar.

ı)Üstün zekalı ve üstün özel yetenekli öğrencilere, özel ihtiyaçları olan öğrencileri tespit eder ve bunları koordinatör rehber öğretmene bildirir.

i)Öğretim programları, okul ve meslek seçimi, başarısızlık, öğrenme güçlükleri, şahsi ve sosyal uyum problemleri v.b. konularda öğrencilere psikolojik danışmanlık yapar. Danışmanlık yaptığı öğrencilerin uyum ve gelişim durumlarını takip eder ve sonuçlarını değerlendirir.

j)Öğrencilerin rehberlik ve psikolojik danışmaya olan ihtiyaçları, problemleri ile başarılarını etkileyen faktörler hakkında inceleme ve araştırma yapar, sonuçları üzerinde öğretmenlere ve okul yöneticilerine tekliflerde bulunur.

k)Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri ile ilgili gerekli kayıtları tutar, ilgili yazılara cevap hazırlar ve istenen raporları düzenler.

l)Çocukların genel olarak, yetenek, ilgi, başarı ve gelişim durumları ve diğer konular hakkında velilere açıklamalarda bulunur.

m)Rehberlik hizmetlerinde kullanılacak test, envanter, anket, toplu dosya gibi araçları hazırlama ve geliştirme çalışmalarına katılır.

n)Okul-aile birliği toplantılarına katılır ve bu toplantılarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri hakkında açıklayıcı bilgiler verir.

o)Çevrede hizmet veren kuruluşların ve başka okulların çalışmalarını takip eder ve bunlarla işbirliği yapar.

p)Okulu bitiren öğrencilerin durumlarını inceler ve sonuçlarını analiz ederek ilgililerin bilgisine sunar.

r)Disiplin kurulu toplantılarına istişari mahiyette katılır, olayların yorumunda ve ceza tertibinde fikrini söyler.

s)Yıllık plana uygun olarak hergün yapacakları işleri planlar ve okul müdürünün onayına sunar.

ş)Öğretim yılı sonunda uygulanan rehberlik faaliyetlerini, meydana gelen aksaklıkları, gelecek öğretim yılında rehberlik faaliyetleri için gerekli ihtiyaçları ve bu konu ile ilgili tekliflerini belirten bir rapor hazırlayarak, koordinatör rehber öğretmene verir.

1981 yılında Öz ve Kuzgun'un başkanlıklarında "Türk Milli Eğitim Sisteminde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hiz-

metlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Esaslar" konulu bir çalışma yapılmış ve bu çalışmada okul danışmanlarının görevleri sekiz görev alanına ayrılarak listelenmiştir⁽⁸⁸⁾.

Bunlar:

I.Okul Rehberlik, Psikolojik Danışma Programını Geliştirme ve Uygulama ile İlgili Olarak:

a)Müdürün sorumluluğunda ve liderliğinde, öteki personelle birlikte, okul rehberlik ve psikolojik danışma programını ve programın yıllık uygulama planını hazırlama.

b)Uygulamaların gerektirdiği yer, araç ve gereçlerin sağlanması için okul müdürüne önerilerde bulunma.

c)Rehberlik ve psikolojik danışma programının özeti ni, yönetici, öğretmen, öğrenci ve diğer ilgililere dağıtma.

d)Programın sınıflarla ilgili kısımlarının uygulanışında öğretmenlere yardım etme.

e)Öğretmenler kurulu toplantılarında zaman zaman uygulanmakta olan programın ne ölçüde gerçekleştiğini açıklama, yeni programın hazırlanmasına temel olabilecek görüş ve önerileri toplama.

II.Bilgi Toplama ve Yayma Hizmetleri ile İlgili Olarak:

a)Yeni gelen öğrencilere okulu ve yakın çevreyi tanıtmaya çalışmaları yapma.

b)Okuldaki eğitim programı, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, disiplin kuralları hakkında açıklayıcı broşürler hazırlama ve bunların öğrencilere ve velilere dağıtılmasını sağlama.

c)Öğrencilerin yönelebilecekleri okul içi programlar, eğitsel çalışmalar, üst okullar, iş ve meslekler hakkında tanıtıcı bilgiler toplama ve bu bilgileri öğrencilere açık-

⁸⁸MEB, 1981, s.17-19.

lama.

d)Bu bilgileri özetleyen broşür, bülten ve duyuru tahtaları hazırlama.

e)Türlü iş ve meslekleri tanıtmak amacı ile, okulda meslek günü programları hazırlama, okullara ve işyerlerine öğrencilerle birlikte geziler düzenleme.

III.Öğrencileri Tanıma Hizmetleri ile İlgili Olarak:

a)Öğrencilere test, envanter ve anket gibi psikolojik ölçme araçları uygulayarak onların türlü özellikleri hakkında bilgi toplama, kendilerini tanımalarına yardım amacı ile, psikolojik danışma sürecinden de yararlanarak bu bilgileri öğrencilerle paylaşma.

b)Özel ve üstün yetenekli öğrencilerle, özel ihtiyaçları ve problemleri olan öğrencileri ortaya çıkarma.

c)Öğrenciler hakkında toplanan ancak özel olmayan genel bilgilerden, yönetici, öğretmen ve velilerin yararlanmalarını sağlama.

d)Okuldaki psikolojik ölçme araçlarının ve öğrenciler hakkında toplanan özel ve kişisel bilgilerin gizliliğini koruma.

IV.Psikolojik Danışma Hizmetleri ile İlgili Olarak:

a)Öğrenim programları, okul ve meslek seçimi planları üzerinde öğrencilerle psikolojik danışma yapma.

b)Başarısızlık, öğrenme güçlükleri ve okulla ilgili türlü problemleri üzerinde öğrencilerle psikolojik danışma yapma.

c)Kişisel ve sosyal uyum problemleri üzerinde öğrencilerle psikolojik danışma yapma.

d)Bireysel danışmanın yanısıra öğrencilerle küçük gruplar halinde psikolojik danışma yapma.

V.izleme Hizmetleri ile İlgili Olarak:

a)Okulu bitirerek, bir üst okul, iş ve mesleğe giren

mezunlar üzerinde izleme çalışmaları yapma.

b)Okul içinde türlü eğitsel çalışma ve programlara yerleşen öğrencilerin uyum ve gelişim durumlarını izleme.

c)Psikolojik danışma yardımı alan öğrencilerin uyum ve gelişim durumlarını izleme.

VI. Müsavirlik (konsültasyon) Hizmetleri ile ilgili Olarak:

a)Sınıf içi rehberlik ve psikolojik danışma uygulamalarında öğretmenlere yardım etme.

b)Eğitsel çalışmaları programlamada ilgili ve sorumlu öğretmenlere yardım etme.

c)Okuldaki iş-başında yetiştirme ve anlayış kazandırma çalışmalarında etkin rol alma, bu çalışmalarda kendi görevlerini ve okuldaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinden daha etkili olarak nasıl yararlanılacağını açıklamama.

d)Yerel eğitim programı geliştirme çalışmalarında ilgili personele yardım etme.

VII. Arastırma ve Değerlendirme Hizmetleri ile ilgili Olarak:

a)Öğrencilerin rehberlik ve psikolojik danışmaya olan ihtiyaçları, öğrenci problemleri ve onların başarılarını etkileyen etmenler üzerinde inceleme ve araştırma yapma.

b)Okuldaki rehberlik ve psikolojik danışma programını ve uygulamalarını değerlendirme.

c)Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılacak test envanter, anket ve toplu dosya gibi araçları hazırlama, geliştirme ve sağlama.

VIII. Çevre ve Veli ile ilişkiler Alanında:

a)Çevrede psikolojik yardım veren başka kuruluşlar hakkında öğrencilere ve velilere bilgi verme, gerektiğinde

buralardan psikolojik yardım almaları için onları teşvik etme.

b)Çevrede psikolojik yardım veren kuruluşların ve başka okulların çalışmalarını tanıma ve bunlarla yakın işbirliği sağlama.

c)Çevrede psikolojik yardım veren başka kuruluşlara öğrenci gönderme işlerini yürütme.

d)Çocuklarının genel olarak ilgi, yetenek, başarı ve gelişim durumları v.b. hakkında velilere açıklamalarda bulunma.

e)Okul aile birliği toplantılarına katılma ve bu toplantılarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri hakkında açıklayıcı bilgiler verme.

f)Çevredeki yayın organları, radyo ve televizyon programları için okuldaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini tanıtıcı bilgiler hazırlama.

Bu görevlerin yanısıra, okulda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri ile ilgili olan gerekli kayıtları tutma, ilgili yazılara cevap hazırlama ve istenen raporları düzenleme, okul danışmanlarının işleri arasındadır.

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde okul danışmanlarının rol ve görevleri konusunda Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Türkiye'de yapılmış bazı araştırmalar özetlenmiştir. Önce, danışmanların kendi algılarını inceleyen araştırmalar, sonra sırasıyla yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve öğrenci velilerinin, danışmanı nasıl algıladıkları ve ondan beklentilerini konu alan araştırmalar açıklanacaktır.

A-Amerika Birleşik Devletleri'nde Yapılan Araştırmalar:

Okul danışmanlarının rol ve görevleri konusunda Ame-

rika Birleşik Devletleri'nde yapılan araştırmalar incelendiğinde bu konudaki çalışmaların özellikle 1960-1970 yılları arasında yoğunlaştığı, daha sonraki yıllarda ise bu konudaki çalışmaların sayısında azalma olduğu görülmektedir. Son yıllarda rol ve görevlere ilişkin araştırmaların sayısında görülen azalmalar, adı geçen ülkede bu sorunun güncelliğini yitirmesine ve danışmanların rol ve görevlerinin kesinleşmesine bağlamak olasıdır.

Bu ülkede danışmanların rol ve görevleri konusunda yapılan araştırmaların sayısının oldukça büyük olması bu araştırmaların tamamını burada özetlememizi engellemektedir. Bu nedenle konumuzla yakın ilgisi olan bazı araştırmaların belirtilmesi uygun görülmüştür.

a)Danışmanlar Tarafından Algılanan Danışman Görevleri:

Hitchcock⁽⁸⁹⁾ , orta dereceli okullarda çalışan geniş bir grup danışmanın kendi görevleri ve bu görevleri yapıp yapmadıkları hakkındaki görüşlerini araştırmıştır. Bilgilerin analizi sonucunda, danışmanların halen yaptıkları ile yapılmasına inandıkları görevler arasında manidar farklar bulunduğu anlaşılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgulara danışmanların % 59'u başarısız öğrencilere yardımcı olmanın, % 60'ı öğrencilere mesleki planlamada yardımcı olmanın, %,72'si diğer danışmanlarla ilişki kurup konferanslar düzenlemenin, % 58'i öğrencilerle öğretmenler arasındaki problemlerin çözümüne yardımcı olmanın, % 67'si diğer danışmanlara öğrenci göndermenin, % 67'si başarısız öğrencilerin aileleri ile psikolojik danışma yapmanın kendi görevleri kapsamı içine girdiğini belirtmişlerdir. Yani danışmanların % 41'i başarısız öğrencilere yardım, % 40'ı öğrencilerin mesleki planlamalarına yardımı, % 37'si öğrenci problemleri ile ilgili olarak öğretmenlere yardımcı olmayı kendi görev-

⁸⁹W.L.Hitchcock, "Counselors Feel They Should" Personnel and Guidance Journal, 1953, 32, s.72-74.

leri arasında görmemektedirler. Bu sonuçlar iki olguyu gözler önüne sermektedir: 1-Danışmanlar kendi işlerinin ne olduğu konusunda hemfikir değillerdir, 2-Danışmanların önemli bir kısmı kendi işi olması gereken, ama buna rağmen kendisinin işi olmadığını düşündüğü işlerle uğraşmaktadır. Danışmanlar arasında bulunan görev anlayışı yetersizliklerinin giderilmesi için, araştırmada, hizmetiçi eğitim önerilmektedir.

Schmidt⁽⁹⁰⁾ orta dereceli okullarda çalışan bir grup müdür ve danışmanın görevlerini konu alan araştırmasında, danışmanların ideal görev algıları ile gerçek algıları arasında farklar bulmuştur. ,

Hutchinson, Barrick ve Groves⁽⁹¹⁾ 1986 yılında Indiana devlet okullarında danışmanların fonksiyonlarını yerine getirmek için zamanlarını nasıl harcadıkları ve ideal olarak nasıl harcamaları gerektiğini araştırmışlardır. Bu araştırmada toplam 16 etkinlik verilerek danışmanlardan ideal fonksiyonları olarak inandıkları ve gerçekte yaptıkları fonksiyonları derecelemeleri istenmiştir. Danışmanlar, zamanlarının önemli bir bölümünün öğrencilerle ilgili geleneksel danışma etkinliklerine ayrılması gerektiğine inanmaktadırlar. Bu etkinlikler ise, bireysel danışma, akademik danışma ve grupla danışmadır. Gerçek uygulamada ise program yapma, bireysel danışmadan sonra ikinci sırayı almıştır. Danışmanların sadece % 18'i program yapmayı ilk beş sırada ideal danışmanlık fonksiyonu olarak görmekte fakat yine danışmanların % 78'i bunu gerçekte icra edilen danışmanlık fonksiyonu olarak ilk beş sırada işaretlemektedirler. Grup danışmanlığı, ideal danışmanlık fonksiyonu olarak 3. sırada fakat gerçek danışmanlık fonksiyonu olarak 11. sıraya oturtulmuştur. Danışmanların önemli bir bölümü (% 63) meslek ve

⁹⁰ L.D.Schmidt, 1962, 40, s.600-605.

⁹¹ Hutchinson ve Diğerleri, 1986, s.87-91.

yaşam planlamasını ideal danışmanlık fonksiyonu olarak ilk beş sıraya koymuşlardır. Ancak gerçek uygulamada % 25 ile eşit olarak ilk üst beş son alt beş sırada yer alması gerektiği şeklinde bir durum ortaya çıkmıştır.

Bu araştırmada danışmanlar uygulamayı gerçek danışmanlık fonksiyonu olarak 4. sırada göstermişler, ideal olarak ise 9. sırada yer alması gerektiğini belirtmişlerdir. Kayıt tutma işlemlerine ilişkin fonksiyonlar ideal algılar yönünden 13. sırada işaretlenmiş, fakat gerçekte ise 6. sıraya konmuştur.

Bu danışmanlar, inandıklarından daha fazla zamanı, danışmanlıkla ilgisi olmayan aktivitelere ayırdıklarını belirtmişlerdir.

Bütün danışmanlar, danışmanlıkla ilgisi olmayan aktiviteleri ideal danışman fonksiyonu olarak son beş alt sırada işaretlemişlerdir. Fakat her nasılsa % 15 dolayında danışman bu hizmetleri gerçek olarak yaptıkları faaliyetler olarak en üst beş sırada belirtmişlerdir.

Carmical ve Calvin⁽⁹²⁾, orta dereceli okullarda çalışan bir grup danışmana, danışmanların hangi görevleri yapmaları gerektiğini sormuşlardır. Araştırmalarının sonucunda okul danışmanlarının en alt sıralarda yer verdikleri, yani yapılmasını istemedikleri görevler arasında, okulda ders okutma, okuldaki görsel-işitsel (audio-visual) araçlar servisini koordine etme, öğrenci disiplin olayları ile ilgili kararlar alma, okul araç ve gereçlerini sipariş etme, okul aile birliği etkinliklerini programlama ve planlama gibi görevlerin sıralandığını, buna karşılık psikolojik danışma ile ilgili görevlere ise en ön sıralarda yer verildiğini görmüşlerdir.

⁹²L.Carmical., L.Jr.Calvin, "Functions Selected by School Counselors". School Counselor, 1970, 17, s.280-285.

Bonebrake ve Borges⁽⁹³⁾ orta dereceli okul danışmanları üzerinde yaptıkları araştırmalarında "bireysel danışma"ya birinci sırada önem verdiklerini bulmuşlardır. "Öğretmenlerle, ebeveynlerle danışma", öğrencilerden toplanacak harçların düzenlenmesi ve test sonuçlarının yorumlanması, rehberlik programının değerlendirilmesi de yüksek derecelerde sıralanan görevler arasında görülmüştür. Yöneticiler gibi faaliyette bulunma, araştırmaları yürütme, yemekhaneyi denetleme, okul kurallarının uygulanmasında sorumluluk, disiplin, öğretmeni olmayan sınıflarda öğretim gibi görevler de danışmanlar tarafından en altta sıralanan görevler arasında bulunmuştur.

Martyn⁽⁹⁴⁾ danışmanların hangi işlerde zaman harcadıklarını saptamak için 35 danışman üzerinde yaptığı araştırmada, danışmanların yazı işleriyle harcadıkları zamanın % 43.1'den % 80.7'ye kadar yayıldığını bulmuştur.

Tennyson tarafından⁽⁹⁵⁾ 52 danışmanla yapılan benzeri bir araştırmada danışmanlar, yönetime yardım etmekle harcadıkları zamanı, öğrenci ve öğretmenlere yardım etmede daha etkili bir şekilde kullanabileceklerini rapor etmişlerdir.

Danışmanların yaptıkları işlerden sağladıkları doyumunu araştıran Hansen⁽⁹⁶⁾, doyumun özellikle personelle ilişki kurma, öğrencilere bireysel rehberlik hizmetleri sağlama, grup rehberliği ve öğrencilere grup danışmanlığı yapma, mesleki yükümlülüklerle fazla zaman ayırma ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Danışmanların meslek sevgisi dış kaynaklı olmaksızın çok iç kaynaklı ödüllerle ilişkili görülmektedir. En az doyum fiziksel ortam, çalışma koşulları, gelecek hedefler

⁹³R.Carol, Bonebrake.,B.Sherry Borgers, "Counselor Role as Perceived by Counselors and Principals", Elementary School Guidance and Counseling,1984 [Feb.Vol 18(3)], s.194-199.

⁹⁴K.Martyn, We are Wasting the Counselor's Time. Calif.J.Second Educ.1957, 32, s.439-441.

⁹⁵W.W.Tennyson, 1958, 37, s.129-135.

⁹⁶J.C.Hansen,"Job Satisfactions and Job Activities of School Counselors", Personnel and Guidance Journal, 1967, s.790-794.

ve mesleki ilerlemede elde edilmiştir. Erkekler grupla çalışmayla, kadınlar öğretmen ve personelle iletişim kurmakla daha fazla zaman harcamaktadırlar. Kadınlar mesleki bilgi, öğretim ve statüden daha çok doyum sağlarken, erkekler mesleğe ilgi, sevme ve duygusal bağlılıktan doyum sağlamaktadırlar. Erkekler daha fazla sosyal prestij sağlayacak olan okul yöneticiliğine geçebilmektedirler. Öğrenci-danışman oranı, danışmanın etkinliklerini etkilemektedir. Başvuran öğrenci sayısı ile öğretmenle ilişki kurma ve danışmada harcanan zaman arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır.

Riese ve Stoner⁽⁹⁷⁾ araştırmalarında, danışmanların karşılaştıkları temel problemlerden birinin okuldaki rol ve fonksiyonlar olduğunu saptamış ve danışmanların belli bir fonksiyonun icracısı oldukları hususunda büyük bir fikir birliği sağlanabilmesi için şu üç tavsiyede bulunmuşlardır: 1-Danışmanlar yönetime, danışmanın pozisyonunun işlevlerini açıklamalıdır. 2-İşlevlerle ilgili bir miktar fikir birliğine ulaşmak ve rolü tartışmak için periyodik olarak öğretmen-danışman oturumları düzenlenmelidir. 3-Danışman eğitimcileri, danışman rolü ve fonksiyonu konusunda gerçekçi görüşlere sahip elemanlar yetiştirmek için çaba göstermelidirler.

b)Başkalarının Gözünde Danışman:

Bu bölümde danışmanla ilişki içinde olan kişilerin, yani yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve öğrenci velilerinin danışmanı nasıl algıladıklarına ilişkin araştırmalar verilmiştir.

Fotiu⁽⁹⁸⁾ ortaokul yöneticileri üzerinde yaptığı bir çalışmada yöneticilerin, danışmanların rollerini öğrenme ih-

⁹⁷C.H.Riese.,G.W..Stoner, "Perception of the Functions and Role of the School Counselor",The School Counselor, 1969, s.126-130.

⁹⁸P.G.Fotiu, 1967,14. s.298-303.

tiyacını hissettiklerini bulmuştur.

Sweeney⁽⁹⁹⁾ , görevin önemi bakımından orta dereceli okullarda çalışan müdürlerle danışmanların görevlerini karşılaştıran araştırmasında, danışman görevlerine verilen önem bakımından okul müdürleri ile okul danışmanlarının bazı görev alanlarında birbirlerinden farklı görüşlere sahip olduklarını saptamıştır. Sweeney; Hitchcock (1953) Martyn (1957), Tennyson (1958), Vasello ve Kindred (1957) tarafından gerçekleştirilen araştırmaları dayanak göstererek okul danışmanlarının kendi mesleki rollerini tam olarak bilmedikleri zaman rehberlik ve danışma görevinden ziyade büro veya yönetsel görevlerle uğraştıklarını ifade etmektedir. Bu araştırmadaki bulgulara göre, yöneticiler danışmandan standart testleri puanlamalarını, öğretmenlere öğretim yöntemleri hakkında önerilerde bulunmalarını, öğrenci hizmetleriyle ilgili büro işlerini yapmalarını ya da danışmanlık yeteneklerinin geliştirilmesi için sınıflara girmelerini ve enerjilerinin bir kısmını bir örgütün üyesi olarak oralara yöneltmelerini beklemektedirler. Yöneticilerin danışmanlardan büro ve yönetsel işlerle ilgili beklentilerinin özellikle anlamlı olduğunu görmekteyiz. Bir çok yönetici için danışman rehberlik hizmetlerinde yarı yönetici durumunda görülmektedir. Bu aynı zamanda yöneticilerin yönetsel tipteki liderlikle ilgili olarak danışmanda olmasını istedikleri niteliklerle ilgili tercihlerini de açıklamaktadır. Sweeney, danışmanların mesleki kimliklerini belirlemede, mesleki katılmayı hizmet içi eğitim ve diğer danışmanlarla yakın ve sürekli ilişkileri önermektedir.

Bonebrake ve Borges⁽¹⁰⁰⁾ Kansas'ta yaptıkları araştırmada orta dereceli okullarda görevli yönetici ve danışmanla-

99 Sweeney, 1966, s.844-849.

100 Bonebrake ve Diğerleri, 1984, s.194-199.

rın, 15 farklı danışman rolünü, önem yönünden derecelemele-
rini istemişlerdir. Araştırmada danışman ve yöneticilerin en
fazla ve en az önem verdikleri beş madde üzerinde hemfikir
olduklarını görmekteyiz. "Bireysel danışma" iki grup tara-
fından da birinci sırada önemli görülmüştür. Sıralama özdeş
olmamakla birlikte "öğretmenlerle ve ebeveynlerle psikolojik
danışma", öğrencilerden toplanacak harçların düzenlenmesi ve
test sonuçlarının yorumlanması, rehberlik programının değer-
lendirilmesi gibi görevler, diğer yüksek derecelerde sırala-
nan görevler arasında görülmüştür. Yine sıralama özdeş olma-
makla birlikte, yöneticiler gibi faaliyette bulunma, araş-
tırmaları yürütme, yemekhaneyi denetleme, okul kurallarının
uygulanmasında sorumluluk, disiplin, öğretmeni olmayan sınıf-
larda öğretim yapma gibi görevler okul yöneticileri ve da-
nışmanlar tarafından en altta sıralanmıştır. Bu görevlerin
yöneticiler tarafından ideal danışman görevleri olarak algı-
lanmaması anlamlıdır. Çünkü bunlar sık sık danışmanlar için
problem alanları olabilmektedir. "Bireysel danışma", "grupla
danışma" ve "sınıf rehberliği" gibi danışma hizmetleri üze-
rinde hayli fazla vurgu olması gerektiği konusunda iki gru-
bun hemfikir oldukları görülmüştür. Aynı zamanda öğretmen ve
ebeveynlere psikolojik danışma hizmeti vermenin de önemli ol-
duğu üzerinde hemfikir oldukları görülmüştür. Bu bilgiler
rehberlik programında "psikolojik danışma"nın önemli bir
görev olduğunu gösteren literatürle tutarlıdır. Yönetici ve
danışmanların algıları arasında en belirgin farklar: 1-Di-
siplin görevleri, 2-Denetleme, 3-Program yapma olarak bulun-
muştur.

1962 yılında Kemp ve Chenault ve Seegars ta-
rafından orta dereceli okullarda görevli danışmanların görev-
lerine ilişkin yönetici ve danışmanların beklentileri karşı-
laştırılmış ve her iki araştırmada da beklentiler konusunda

¹⁰¹C.G.Kemp, "Counseling and Need Structure of High School Principals and
of Counselors. Journal of Counseling Psychology, 1962, 9, s.326-328.

¹⁰²J.Chenault., J.Jr.Seegars, The Interpersonal Diagnosis of Principals
and Counselors. Personnel and Guidance Journal, 1962, 41, s.118-122.

yönetici ve danışmanların görüşleri arasında farklar bulunmuştur.

Schmidt⁽¹⁰³⁾, orta dereceli okullarda çalışan bir grup müdür ve danışmanın görevlerini konu alan araştırmasında müdürlerle danışmanların görev algılarının benzerlik gösterdiğini, danışmanlar arasında ise ideal görev algıları ile gerçek görev algıları bakımından farklar olduğunu bulmuştur.

Arbuckle⁽¹⁰⁴⁾, okul idarecileri ile okul danışmanlarının görev ve sorumlulukları konusunda danışmanlar ile yöneticiler arasındaki görüş farklılıklarını araştırmıştır. Arbuckle, danışmanların fonksiyonları ve sorumlulukları ile okul yöneticilerinin eğitsel fonksiyonlarının birbirine karıştığını vurgulamıştır. Ayrıca bu karışıklığın Amerikan Kişilik Hizmetleri ve Rehberlik Derneği (American Personnel and Guidance Association), Amerikan Okul Danışmanları Derneği (American School Counselor Association) ve Danışman Eğitimi ve Denetimi Derneği (Association for Counselor Education and Supervision) gibi meslek kuruluşları arasındaki görüş farklılıklarından kaynaklandığını ileri sürmüştür.

Maser⁽¹⁰⁵⁾, yaptığı araştırmada orta dereceli okullarda çalışan bir grup müdür, danışman ve öğretmenin, danışmanların görevleri hakkındaki görüşlerini inceleyen araştırmasında bu gruplar arasında oldukça yüksek düzeyde anlaşma olduğunu bulmuştur. Üzerinde anlaşma sağlanmayan görevlerin daha çok psikolojik danışma dışındaki görevler olduğu görülmüştür.

Hart ve Prince⁽¹⁰⁶⁾, yaptıkları araştırmada rehberlik

¹⁰³L.D.Schmidt, 1962, 40, s.600-605.

¹⁰⁴D.S.Arbuckle, 1968, s.341-345.

¹⁰⁵A.L.Maser, "Counselor Function in Secondary Schools" School Counselor, 1971, 18, s.367-372.

¹⁰⁶H.D.Hart., J.D.Prince, "Role Conflict for School Counselors: Training Versus Job Demands". Personnel and Guidance Journal, Vol 48, No 5,1970, s.374-380.

konusunda kurs görmüş ve deneyim sahibi olmuş müdürlerin, böyle bir eğitim görmemiş müdürlere göre daha çok danışmanlarla anlaşma halinde olduklarını saptamıştır. Ancak yine de bütün müdürler deneyimli bile olsalar ideal algılamalar yönünden danışmanlardan önemli derecede farklı bulunmuşlardır.

Grant⁽¹⁰⁷⁾, öğrencilerin danışman rollerini nasıl algıladıklarını araştırmıştır. Araştırmada öğrencilere eğitsel planlama, mesleki planlama, kişisel duygusal konular olmak üzere kimlerden yardım istedikleri sorulmuştur. Bulguların analizinde, öğrencilerin en çok eğitsel ve mesleki planlama konusunda danışmanlardan yardım isteğinde buldukları ortaya çıkmıştır. Öğrenciler, kişisel ve duygusal konularda danışmanları danışılacak ve etkili yardım edecek bireyler olarak görmediklerini belirtmişlerdir.

Heilfron⁽¹⁰⁸⁾, lise öğrencilerinin danışmanların rollerini nasıl algıladıklarını araştırmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgular; 1)akademik başarıları yüksek olan öğrenciler, danışmana sosyal alanda danışmayı, diğer öğrencilere oranla daha fazla tercih etmektedirler. 2)Öğrencilerin algılarına göre sadece ciddi kişilik bozuklukları gösteren öğrenciler profesyonel yardım için diğer kuruluşlara gönderilmektedir. Bu iki araştırma da, başarılı ve uyumlu öğrencilerin de danışma servisini kullanabilecekleri konusunda öğrencilerin eğitilmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Jensen⁽¹⁰⁹⁾, öğrencilerin danışmanlardan nasıl ve ne konuda yardım almak istediklerini araştırmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre öğrenciler en çok şu temel konularda danışmanlardan yardım beklemektedirler: 1)Kişilik

107 C.W.Grant, "How Students Perceive the Counselor's Role", Personnel and Guidance Journal, 1954, s.386-388.

108 M.Heilfron, "The Function of Counseling as Perceived by High School Student" Personnel and Guidance Journal, Vol 39, 1960, s.133-136.

109 E.R.Jensen, "Student Feeling About Counseling Help" Personnel and Guidance Journal, Vol 33, 1955, s.498-503.

özelliklerini, ilgilerini, yeteneklerini anlamak, 2)Okul içinde ve dışında neleri yapmanın onlara uygun olduğunu keşfetmek, 3)Okulda kendileri için uygun programlar yapmak.

Gibson⁽¹¹⁰⁾, yaptığı araştırmada okul danışmanlarının fonksiyonları ile rehberlik programının öğrencilere temel yardımın ne olduğunu incelemiştir. Araştırma sonucu elde edilen bulgularda, öğrencilerin % 95'i rehberliğin sadece programlara öğrencilerin birtakım özelliklerinin geliştirilmesi için eklendiğini ama öğrencilerin % 27'si kişisel sorunlarının çözümünde bunların yeterli olmadığını, % 56'sı okuldaki rehberlik programından haberi olmadığını ileri sürmüştür. Ayrıca öğrenciler rehberlik programının tanımlanmadığını ve açıklanmadığını, çoğunlukla da uygulanmadığını belirtmişlerdir. Öğrencilerin % 86'sı özel yetenekleri, ilgileri ve güçlü oldukları alanları öğrenmek istediklerini, %56'sı kendilerini yeteri kadar tanımadıklarını ileri sürmüşler, % 47'si öğretmenlerinin de onları yeteri kadar tanımadığını belirtmişlerdir. Ayrıca öğrenciler kişisel sorunlarını danışmandan ziyade yakın arkadaşlarına açmayı tercih ettiklerini ileri sürmüşlerdir. Bu konuda ikinci olarak danışmandan çok, ailelerine danıştıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca öğrencilerin % 76'sı eğitsel bilgi almada, % 90'ı mesleki bilgi edinmede danışmandan yararlandıklarını söylemişlerdir.

Strowing ve Sheets'in araştırmasında⁽¹¹¹⁾, öğrencilerin danışmanların rolünü nispeten zayıf buldukları, danışman rolündeki otoriterliğin kalkmasının öğrencilerle danışmanlar arasındaki mesafeyi azalttığı, danışmanların öğrencilerin gözünde dekandan daha az korkutucu görüldüğünü bulmuştur.

110 R.L.Gibson, "Pupil Opinions of High School Guidance Programs" Personnel and Guidance Journal. Vol, 40, 1962, s.453-457.

111 R.W.Strowing., S.E.Sheets, "Student Perception of Counselor Role", Personnel and Guidance Journal, 1967, s.926-931.

Brough⁽¹¹²⁾ , lise son sınıf öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada öğrencilerin danışma görevlerine ilişkin algılarının kaynaklarını incelemiştir. Kuşkusuz öğrenciler danışman rolünü öğretmen ve yöneticilerden öğrenmektedirler. Ancak, bunun yanısıra danışman algısı büyük ölçüde danışmanın bu rolü nasıl oynadığına ve başkalarıyla nasıl iletişim kurduğuna da bağlıdır. Brough'un araştırmasında öğrenciler, danışman rollerini algılamak için danışmanlarla iletişim kurmanın yanısıra bu rolleri anlatan el kitaplarından da yararlandıklarını söylemişlerdir. Ama yine de danışman rollerinin algılanmasında en önemli kaynağın danışmanla karşılıklı konuşma olduğunu vurgulamışlardır. Bu araştırmada elde edilen en önemli bulgu, danışmanların rehberlik programlarını hazırlarken, öğrencilerle ilişkiye girmesi ve rolleri konusunda bilgi vermesi gerektiğidir.

Mason ve arkadaşları⁽¹¹³⁾ , ailelerin ve öğrencilerin danışmanların rollerini nasıl algıladıklarını, beklentilerini araştırmışlardır. Bulgularda, ailelerin danışmanlardan görev beklentileri ve algılarının öğrencilerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğrencilerin görev algıları ve beklentileri ile ailelerin görev beklentileri ve algıları arasında anlamlı fark en çok psikolojik danışma, derslerle ilgili danışma, mesleki danışmanlık alanlarında bulunmuştur. Program yapma alanında öğrencilerin rol beklentilerinin diğer fonksiyonlara oranla daha düşük olduğu görülmüştür. Her iki grupta program yapma alanındaki görev algıları yüksek çıkmıştır.

Menanteau-Horta⁽¹¹⁴⁾ , araştırmasında okuldaki rehberlik ve danışmanlığı, öğrencilerin çoğunluğu (% 55) "iyi,

112 J.R.Brough, "Sources of Student Perceptions of the Role of the Counselor" Personnel and Guidance Journal, 1965, s.597-599.

113 E.J.Mason., D.S.Arnold., J.A.Hyman, "Expectations and Perception of Guidance Counselor as Described by Students and Parents" Counselor Education and Supervision, 1975, 14, s.188-198.

114 Menanteau-Horta, Darfo., 1986, s.30-31.

daha iyi olabilir", ana-babaların çoğunluğu ise (% 59) "eksik" olarak değerlendirmişlerdir.

Hanson⁽¹¹⁵⁾ ana-babaların danışmanı nasıl gördüklerini konu alan araştırmasında Strowing ve Sheets'in (1967) bulgularına benzer olarak, otoriter olmayan danışmanların danışmanlara en iyi hizmeti sunuyor gördüklerini ve ana-babaların, çocuklarının problemlerinin grupla danışma oturumlarında tartışılmasını istemediklerini bulmuştur. Ancak bu araştırma sonuçlarına göre ana-babaların genelde danışmanlara olumlu bakmakta oldukları söylenebilir.

Ketterman⁽¹¹⁶⁾ da, hakkın danışmanlara, mesleki ve kişisel danışma, testlerle teşhis ve yorum, eğitim ve meslekler hakkında bilgi verme ve öğrencinin okula uyumu ve başarısı hakkında ana-babalara ve öğretmenlere müşavirlik yapma fonksiyonlarını yüklediğini ve okul danışmanlarının istihdamını desteklediğini bulmuştur.

Amerika Birleşik Devletleri'nde bu konudaki araştırmalar incelendiğinde bu ülkedeki okul danışmanlarının ideal ve gerçek danışmanlık görev algılarında genellikle farklar görülmüştür. Yöneticilerin görev beklentileri ile danışmanların kendi görev algılarını inceleyen araştırmaların bazısında yöneticiler ile danışmanlar arasında tutarlılık, bazısında ise tutarsızlık olduğu görülmüştür.

B-Ülkemizde Yapılan Araştırmalar:

Ülkemizde konuyla yakından ilgili ilk araştırma 1978 yılında Kepçeoğlu⁽¹¹⁷⁾ tarafından yapılmıştır. Bu tarihten önce danışmanların rol ve görevlerine ilişkin araştırmalara

(115)E.B.Hanson, "Middle-Class Parents Look at the Role and Function of the Counselor". The School Counselor, 1968, s.115-119.

¹¹⁶C.S.Ketterman, "The Opinion of Selected Publics Concerning the School Counselor's Function" The School Counselor, 1968, s.41-45.

¹¹⁷Kepçeoğlu, 1978.

rastlanmamaktadır. Kepçeoğlu tarafından gerçekleştirilen bu ilk araştırma 75 okul müdürü, 189 danışman, danışmanlı okullardaki 231 ve danışmansız okullardaki 98 öğretmen olmak üzere toplam 593 kişi üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmada orta dereceli okullarda çalışan danışmanların görevlerini belirlemek, bu görevler bakımından okul müdürleri ve öğretmenlerin, danışmanlardan görev beklentileri ile danışmanların kendi görev algılarını karşılaştırmalı olarak ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgular da müdür ve öğretmenlerin danışmanlardan görev beklentileri ve danışmanların kendi görev algıları büyük ölçüde yetersiz bulunmuştur. Müdür ve öğretmenlerin danışmanlardan görev beklentileri ile danışmanların kendi görev algıları arasında da anlamlı farklar bulunmuştur.

Kuzgun (118) 1981 yılında psikolojik danışma, bilgi verme, bireyi tanıma ve yerleştirme hizmetlerine ilişkin 40 ve rehberlik anlayışı ile bağdaşmayan 20 görev maddesinden oluşan envanteri 344 lise öğrencisine uygulamıştır. Uygulamada öğrencilerden her bir görev maddesinin danışman ve öğretmenlerden hangisine ait olduğunu belirtmeleri istenmiştir. Bir görev her ikisinin de görevi olarak algılanıyorsa ikisini de, hiçbirine ait olmadığı düşünülüyorsa hiçbiri şikkını işaretlemeleri istenmiştir. Sonuçlar analiz edildiğinde öğrencilerin çoğunluğunun, gerek rehberlik ve psikolojik danışmaya ilişkin görevlerin, gerekse rehberlik anlayışı ile bağdaşmayan görevlerin hemen hepsini birinci derecede sınıf öğretmenlerinden beklediklerini, ya da sınıf öğretmenin görevi saydıklarını göstermektedir. Öğrenciler, okulları ve meslekleri tanıtmaya gibi bilgi verme hizmetlerini, hayatta bir amaç saptama ve yaşantıları bu amaç çerçevesinde bütünlendirmeye yardımcı olma ve başarısızlığın nedenlerini anlamaya yardımcı olma gibi psikolojik danışma görevlerini daha çok öğretmenlerin görevleri olarak algılamaktadırlar. Öğret-

118 Kuzgun, 1981, s.42-45.

menlerden daha çok danışmanlara özgü sayılan tek görev, okula kaydolurken yapılacak işlemler konusunda yardımcı olmak, yol göstermek olmuştur. Öğrencilerin yaklaşık % 15'i nasihat etmek, disiplin cezası vermek gibi danışmanlık rolleri ile bağdaşmayan görevleri, danışmanın asli görevi olarak algılamaktadırlar. Sayılan olumlu ve olumsuz danışmanlık görevlerini öğrencilerin % 25'i "Hiçbiri" şıkında toplamıştır. Demekki her madde öğrencilerin yaklaşık ¼'ü tarafından ne öğretmenin ne de danışmanın görevi olarak görülmektedir. Yeni gelen öğrencilere okulu tanıtmak ve cinsel gelişim hakkında bilgi vermek maddelerinde bu oran ½'ye çıkmaktadır.

Bu konudaki diğer bir araştırma 1984 yılında Gültekin⁽¹¹⁹⁾ tarafından yapılmıştır. Araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı danışmanlı Ankara liseleriyle sınırlandırılmış, örnekleme sekiz lisede toplam 171 sınıf öğretmeni dahil edilmiştir. Araştırmada, danışmanı bulunan orta dereceli okullardaki sınıf öğretmenlerinin görev algıları tespit edilerek, rehberlik alanında uzman üniversite öğretim üyelerinin bu konudaki görüşlerine göre değerlendirme yoluna gidilmiş, görev algılarında cinsiyet, meslek tecrübesi, bitirilen okul, brans, rehberlikle ilgili hizmet öncesi ilişkiler araştırılmıştır. Bu araştırmada danışmanı bulunan orta dereceli okullardaki sınıf öğretmenlerinin, "Sınıf Öğretmenliği ve Rehberlik Görev Algıları"nın, yetkili uzmanlarca kabul edilen ölçütler bakımından yeterli olmadığı görülmüştür.

Bir grup lise öğrencisinin danışmanlardan ne gibi hizmetler beklediğini, beklenen hizmetlerle görülen hizmetler arasında fark olup olmadığını araştıran Görkem⁽¹²⁰⁾ okullarda öğrencilerin danışmanlardan bekledikleri hizmetlerle, gördükleri hizmetler arasında manidar farklar bulmuştur. Öğrencilerin danışmanlardan gördükleri hizmetler genellikle

119 Gültekin, I., Orta Dereceli Okullardaki Sınıf Öğretmenlerinin Görev Algıları, A.Ü.EBF. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1984.

120 Görkem, 1985.

yetersiz, beklentiler ile görülen hizmetler karşılaştırıldığında ise beklentiler lehine manidar farklar bulunmuştur.

Duman (1985), tarafından yapılan benzeri bir araştırmada lise öğrencilerinin danışmanlardan görev beklentileri ve bu beklentilere etki eden faktörler araştırılmıştır⁽¹²¹⁾ Ankara'da bulunan Tuzluçayır ve Mimar Kemal Lisesi öğrencilerinden tesadüfi yolla seçilen 120 kız, 120 erkek toplam 240 öğrenci üzerinde yapılan araştırmada şu bulgular elde edilmiştir:

1-Öğrencilerin, danışmanlardan, görevi olmayan konularda yanlış görev beklentileri vardır.

2-Farklı liselerde okuyan öğrencilerin kendilerine yardım konusunda, danışmanlardan görev beklentileri birbirlerinden farklıdır.

3-Lise öğrencilerinin danışmanlardan görev beklentileri incelendiğinde lise birinci, ikinci ve üçüncü sınıflar arasında anlamlı bir fark yoktur.

4-Kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha uygun ve olgun düzeyde görev beklentileri vardır.

Kepçeoğlu⁽¹²²⁾ 49 okul danışmanı üzerinde "Okul Danışmanlarının Mesleki Problemleri"ni araştırmıştır. Bu araştırmanın okul danışmanlarının görevleriyle direk ilgisi olmakla beraber, danışmanların görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenler arasında mesleki problemlerin önemli bir yer tutması bu araştırmadan da söz etmemizi zorunlu kılmıştır.

Araştırmada okul danışmanlarını en çok üzen problemler arasında;

1-Okulda bir danışman odasının bulunmaması (% 79.59),

¹²¹Duman, 1985.

¹²²Kepçeoğlu, 1976, cilt 8, sayı 1-2, s.68-80.

2-Okul programında rehberlik amacıyla kullanılabilcek bir zamanın bulunmayışı (%75.51),

3-Kendi görevlerinin belirgin olmayışı (% 78.47),

4-Okulda yeteri kadar test ve benzeri araç bulunmayışı (% 63.27),

5-Daktilo ve sekreter yardımı sağlanmayışı (% 51.02),

6-Hem okul müdürleri hem de öğretmenlerle işbirliği yapılamayışı (aynı önemde % 48.98),

7-Rehberlik çalışmalarına karşı ilgisizlik (% 44.90) olarak bulunmuştur.

Ülkemizde okul danışmanlarının rol ve görevlerine ilişkin araştırmalar incelendiğinde bunların sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Bu araştırmaların ilkinde, yönetici, öğretmen ve danışmanların "ideal danışmanlık görev algıları" tespit edilmeye çalışılmış, ancak bu kişilerin "gerçek danışmanlık görev algıları" inceleme dışı tutulmuştur. 1981 yılında gerçekleştirilen araştırmada; danışman görevlerinin öğrenciler tarafından algılanışı incelenmiştir. 1985 yılında gerçekleştirilen araştırmada da yine öğrencilerin ideal danışmanlık görev algıları incelenmiş, fakat "gerçek danışmanlık görev algıları" inceleme dışı tutulmuştur. 1985 yılında yapılan diğer bir araştırmada ise "ideal ve gerçek danışmanlık görev algıları" ele alınmakla birlikte bu araştırma öğrenciler üzerinde gerçekleştirildiğinden yönetici, danışman ve öğretmenlerin "ideal ve gerçek danışmanlık görev algıları"nı, varsa aralarındaki farkları ve farklılıklara ilişkin nedenleri bu araştırmada da bulmak mümkün değildir. Kepçeoğlu'nun 1974 yılında yaptığı Okul Danışmanlarının Mesleki Problemleri adlı araştırmada danışmanların görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenleri bir ölçüde bulmak mümkündür.

Ülkemizde sınırlı sayıda da olsa bu araştırma sonuçları, yönetici ve öğretmenlerin danışmanlardan görev beklen-

tileri ile danışmanların kendi görev algılarının büyük ölçüde yetersiz olduğunu göstermektedir. Ülkemizde ayrıca öğrencilerin okul danışmanlarından bekledikleri hizmetlerle gördükleri hizmetler arasında da manidar farklar bulunmuştur.

ARAŞTIRMANIN GEREKÇESİ ve ÖNEMİ

Bilindiği üzere okullarda rehberlik çalışmaları, tüm akademik ve uzman personelin ortaklaşa yürütecekleri hizmetler olarak anlaşılmaktadır. Yani rehberlik hizmetleri bir ekip çalışmasını gerektirmektedir. Rehberliğin ancak bir ekip çalışması sonucunda optimum yarar sağlayabileceği gerçeği, bu ekipte yer alan kişilerin işbirliğini zorunlu kılmaktadır. Etkili bir rehberlik çalışması yapmak isteyen okul danışmanlarının, okuldaki yönetici ve öğretmenlerle sıkı işbirliği içinde bulunmaları zorunludur. Danışman, yönetici ve öğretmenler arasında, danışmanların rol ve görevlerine ilişkin farklı beklentilerin varlığının bu işbirliğini güçleştireceği açıktır.

Ortaöğretim düzeyindeki öğrencilerin her yönden istenilen nitelikte gelişmesine olanak sağlayabilmek için rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine mutlak gereksinim vardır. Ülkemizde bu hizmetlerden birinci derecede sorumlu olan danışmanların rol ve görevlerinin net olmadığı, bu konuda birtakım karışıklıkların olduğu bilinmektedir. Ülkemizde okul danışmanlarının görevlerine ilişkin yapılan araştırmalar, yönetici, danışman ve öğretmenlerin farklı beklentiler içerisinde olduklarını, ayrıca danışmanların yapması gerekmeyen pek çok görevin, onların asli görevi olarak algılandığını göstermektedir.

Danışmanların rol ve görevlerine ilişkin bu karışık-

lıkların giderilerek bir netleşmeye gidilebilmesi için danışmanlık rolünü belirlemede etkili olan grupların görüş ve beklentilerinden yararlanılmalıdır. Bu ise yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerin; danışmanların rol ve görevlerinin neler olduğu konusundaki görüşlerinin belirlenmesini gerektirmektedir.

Gerçi 1983 ve 1985 yıllarında Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından hazırlanan yönetmeliklerde okul rehberlik personelinin görevleri belirtilmiştir. Ancak okullarımızda rehberlikle ilgili personelin bu görevleri ne oranda benimsedikleri ve uygulamaya dönüştürdükleri bilinmemektedir. Kepçeoğlu⁽¹²³⁾ danışmanların görevlerine ilişkin yaptığı araştırmada yönetici, öğretmen ve danışmanların algılarını yetersiz bulmuştu. Aradan geçen on yıl içerisinde acaba bir değişiklik olmuş mudur? Sorunun bilimsel bir şekilde yanıtlanması için kapsamlı araştırmalara ihtiyaç vardır.

Yetişmekte olan gençlerimize sunulacak rehberlik ve psikolojik danışma yardımlarının etkili olabilmesi için okul danışmanlarının verdikleri hizmetlerin değerlendirilmesinde zorunluluk vardır. Bu amaçla okullarımızda rehberlikle ilgili personelin, bu hizmetleri yürütmekten birinci derecede sorumlu olan danışmanlardan beklentilerinin belirlenmesi, danışmanların verdikleri hizmetlerin (yönetici, danışman ve öğretmenlerin bakış açılarından) nitelik ve nicelik olarak saptanması, ayrıca bu alanda verilen hizmetler istenen düzeye ulaşamıyorsa bunun nedenleri konusunda yapılacak araştırmalara gereksinim vardır.

Ülkemizde okul danışmanlarının rol ve görevlerine ilişkin araştırmalar incelendiğinde görüldüğü üzere yönetici, danışman ve öğretmenlerin gerçek danışmanlık görev algıları

¹²³ Kepçeoğlu, 1978.

henüz araştırılmamıştır. Gerçi gözlemler saptanan görevlerin pek azının gerçekleşebildiğini göstermektedir. Ancak bu konudaki objektif ve sayısal veriler henüz mevcut değildir.

Ülkemizde rehberliğin gelişmekte olan bir hizmet alanı olması, bu konuda nitelik ve nicelik yönünden doyurucu ve kapsamlı araştırmaları zorunlu kılmaktadır.

Bu gereksinimi bir ölçüde karşılamak amacıyla yapılan bu araştırma ile; orta dereceli okullarımızda görevli yönetici, danışman ve öğretmenlerin ideal ve gerçek danışmanlık görev algıları belirlenmeye ayrıca, danışmanların görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenlere ilişkin aynı kişilerin görüşleri saptanmaya çalışılacaktır.

Araştırma ile rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin ülkemizde çok az irdelenmiş bir boyutunun bir ölçüde de olsa aydınlanabileceği umulmaktadır.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1-Araştırma bulguları rehberlik uygulaması yapılan Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı orta dereceli okullarda görevli 100 yönetici, 100 öğretmen ve 70 danışmanla sınırlıdır.

2-Yönetici, danışman ve öğretmenlerin ideal ve gerçek danışmanlık görev algıları envanterde verilen konularla sınırlıdır.

3-Elde edilen verilerin güvenilirliği, grupların bilgi toplama araçlarına verdikleri cevapların samimiyeti ile sınırlıdır.

TANIMLAR

Danışman: Okullardaki rehberlik ve psikolojik danışma

hizmetlerinden birinci derecede sorumlu olan, bu hizmetlerin sistemli ve örgün bir şekilde yürümesi için profesyonel anlamda mesleki bilgilere sahip uzman personel.

İdeal Danışmanlık Görev Algısı: Bir danışmanın yapması gereken görevlere ilişkin, beklentilerden oluşan görev algısı.

Gerçek Danışmanlık Görev Algısı: Danışmanların halihazırda icra ettikleri görevlere ilişkin görev algısı.

Okul Danışmanlarının Görevleri Envanteri: Araştırmacı tarafından geliştirilen, danışmanların yapmaları gereken 60 madde ile yapmak zorunda olmadıkları 7 maddeden oluşan envanter.



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu araştırma, Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı resmi orta dereceli okullarda görevli; yönetici, öğretmen ve danışmanların, ideal ve gerçek danışmanlık görev algıları ile okul danışmanlarının görevlerini istenen (ideal) düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenleri incelemek amacı ile yapılan betimsel bir araştırmadır.

Bu bölümde; araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, örneklem gruplarının özellikleri, kullanılan bilgi toplama araçları, araçların teknik özellikleri ve bulguların analizinde kullanılan istatistiksel teknikler ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

Araştırma Modeli:

Bu araştırma yönetici, öğretmen ve danışman gruplarının ideal ve gerçek danışmanlık görev algıları ile danışmanların görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenlere ilişkin görüşleri belirlemeye yönelik betimsel bir araştırmadır. Gruplara ilişkin elde edilen veriler

"tarama modeli" ile araştırılmıştır.

Evren ve Örneklem:

Araştırmanın evreni rehberlik uygulaması yapılan Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı Ankara'daki resmi ortaokul ve liselerde görevli yönetici, öğretmen ve danışmanlardır.

Örneklemin Seçimi:

A-Yönetici ve Öğretmen Gruplarına İlişkin Örneklemin Saptanması:

Araştırmaya alınacak yönetici ve öğretmen gruplarının saptanması için önce Ankara ilinde rehberlik uygulaması yapılan 74 orta dereceli okulu -ki bunların 43'ü lise, 31'i ise ortaokuldur- temsilen 23 okul seçilmiştir. Bu okulların saptanmasında örneklemin oranlı ve evreni temsil edebilecek nitelikte olmasına çalışılmıştır. Örnekleme alınması uygun görülen okulların 13 tanesi lise, 10 tanesi de ortaokullardan seçilmiş olup liselerin 8 tanesi genel lise, 5 tanesi ise meslek lisesidir. Meslek liselerini temsilen 2 endüstri meslek lisesi, 1 ticaret lisesi, 1 kız meslek lisesi ve 1 imam-hatip lisesi araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

Okul örnekleminde yönetici ve öğretmenlerin seçimi:

Belirlenen 23 okulun toplam yönetici ve toplam öğretmen sayıları dikkate alınarak her okulu temsilen değişen sayıda yönetici ve öğretmen örnekleme dahil edilmiştir. Bu şekilde, belirlenen okullarda toplam 100 yönetici ile 100 öğretmen "yansız örneklem alma yöntemi" ile tespit edilmiştir. Örnekleme girecek yönetici ve öğretmenleri belirlemede kura yöntemi benimsenmiştir.

B-Danışmanların Belirlenmesi:

Ankara'da orta dereceli okullarda görevli danışmanların tamamı araştırmaya alınmış, danışmanlar için bir örnek-

lem seçme yoluna gidilmemiştir. Ocak 1988 tarihinde Ankara Milli Eğitim Gençlik ve Spor Müdürlüğü'nden alınan bilgilere göre Ankara ilinde 42 lise ile 31 ortaokulda görevli okul danışmanları bulunmaktadır. Ancak araştırma süreci içerisinde sürdürülen uygulamalarda Ankara Milli Eğitim Gençlik ve Spor Müdürlüğü'nden alınan listenin pek de güvenilir olmadığı anlaşılmıştır. Şöyle ki; listede danışman bulunduğu belirtilen okullarda gerçekte danışmanın olmadığı, buna karşılık listede yer almayan bazı okullarda da danışmanların olduğu saptanmıştır. Bu amaçla Ankara Milli Eğitim Gençlik ve Spor Müdürlüğü'nden alınan liste temel kaynak kabul edilmekle birlikte, bu listedeki okullarla yetinilmemiş, listenin dışındaki okullara da ulaşılmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak Ankara evrenini temsilen ulaşılabilen 70 okul danışmanı araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Araştırmaya alınan danışmanların ayrıntılı listesi EK 7'de verilmiştir.

Örnekleme Seçilen Gruplara İlişkin Sayısal Bilgiler:

Örnekleme Giren Grupların Sayısal Dağılımı:

Yöneticiler:	100
Öğretmenler:	100
Danışmanlar:	70

Örnekleme Dahil Edilen Liselerdeki Grupların Sayısal Dağılımı:

Yönetici:	60
Öğretmen:	60
Danışman:	40

Örnekleme Dahil Edilen Ortaokullardaki Grupların Sayısal Dağılımı:

Yönetici:	40
Öğretmen:	40
Danışman:	30

Örnekleme Alınan Grupların Genel ve Meslek Lisesi Ayrımına Göre Sayısal Dağılımı:

<u>Genel Lise :</u>		<u>Meslek Lisesi:</u>	
Yönetici:	40	Yönetici:	20
Öğretmen:	40	Öğretmen:	20
Danışman:	25	Danışman:	15

Örnekleme Dahil Edilen Yönetici ve Öğretmenlerin Okullara Göre Sayısal Dağılımı:

GENEL LİSE

<u>Okul adı</u>	<u>Örnekleme seçilen yönetici sayısı:</u>	<u>Örnekleme seçilen Öğretmen sayısı:</u>
1-Başkent Lisesi	5	4
2-Abidinpaşa Lisesi	4	5
3-Anıttepe Lisesi	6	6
4-Kurtuluş Lisesi	4	6
5-Tuzluçayır Lisesi	4	4
6-Mimar Kemal Lisesi	5	5
7-Aydınlıkevler Lisesi	5	3
8-Atatürk Lisesi	7	7
T o p l a m	40	40

MESLEK LİSESİ

<u>Okul adı:</u>	<u>Örnekleme seçilen Yönetici sayısı:</u>	<u>Örnekleme seçilen Öğretmen sayısı:</u>
1-Cebeci Kız Meslek L.	4	4
2-Yenimahalle Ticaret L.	3	3
3-Abidinpaşa End.Mes.L.	5	5
4-Yenimahalle End.Mes.L.	4	4
5-Ankara İmam-Hatip L.	4	4
T o p l a m	20	20

ORTAOKUL

Okul Adı:	Örnekleme seçilen Yönetici sayısı:	Örnekleme seçilen Öğretmen sayısı
1-Cebeci Ortaokulu	6	6
2-Kurtuluş Ortaokulu	5	4
3-Demirlibahçe Ortaokulu	3	4
4-G.Osmanpaşa Ortaokulu	5	4
5-Ulus Kız Ortaokulu	4	3
6-Yıldırım Beyazıt O.	2	4
7-Bahçelievler Ortaokulu	4	3
8-Yunus Emre Ortaokulu	4	4
9-Balgat Ortaokulu	3	4
10-Cankaya Yıldız O.	4	4
T o p l a m	40	40

Grupların Cinsiyet Dağılımı:

Gruplar:	Kız:	Erkek:
Yönetici	31	69
Öğretmen	56	44
Danışman	42	28
T o p l a m	129	141

Örnekleme Secilen Grupların Okullara Göre Cinsiyet Dağılımı

YÖNETİCİLER		
Okullar	Kız:	Erkek:
Genel Lise	9	31
Meslek Lisesi	7	13
Ortaokul	15	25
T o p l a m	31	69

ÖĞRETMENLER		
Okullar	Kız:	Erkek:
Genel Lise	23	17
Meslek Lisesi	12	8
Ortaokul	21	19
T o p l a m	56	44

DANIŞMANLAR		
Okullar	Kız	Erkek:
Genel Lise	20	16
Meslek Lisesi	7	3
Ortaokul	15	9
T o p l a m	42	28

Örnekleme Secilen Grupların Kıdem Yönünden Sayısal Dağılımı:

YÖNETİCİLER				
Kıdem	Genel L.	Meslek L.	Ortaokul	Toplam
0-2 yıl	1	0	0	1
3-10 yıl	16	7	15	38
11-20 yıl	14	11	15	40
21 yıl ve ötesi	9	2	10	21

ÖĞRETMENLER				
Kıdem	Genel L.	Meslek L.	Ortaokul	Toplam
0-2 yıl	3	1	0	4
3-10 yıl	16	11	20	47
11-20 yıl	16	6	15	37
21 yıl ve ötesi	5	2	5	12

DANIŞMANLAR				
Kıdem	Genel L.	Meslek L.	Ortaokul	Toplam
0-2 yıl	4	1	3	8
3-10 yıl	7	1	6	14
11-20 yıl	16	6	12	34
21 yıl ve ötesi	9	2	3	14

Grupların "Mezun Olunan Kurum" Yönünden Sayısal Dağılımı

YÖNETİCİLER				
Mezun Olunan Kurum	Genel L.	Meslek L.	Ortaokul	Toplam
Üniversite	19	6	8	33
Akademi	0	0	0	0
Enstitü	20	7	31	58
Yüksek okul	1	7	1	9

ÖĞRETMENLER				
Mezun Olunan Kurum	Genel L.	Meslek L.	Ortaokul	Toplam
Üniversite	24	7	10	41
Akademi	0	1	0	1
Enstitü	14	6	27	47
Yüksek Okul	2	6	3	11

DANIŞMANLAR				
Mezun Olunan Kurum	Genel L.	Meslek L.	Ortaokul	Toplam
Üniversite	27	8	21	56
Akademi	0	0	0	0
Enstitü	7	1	2	10
Yüksek Okul	2	1	1	4

Örnekleme alınan toplam 270 kişilik gruptan 11'i master derecesine de sahiptir. Bunlardan 9 tanesi danışman, 2 tanesi de yönetici olarak çalışmaktadır. 100 kişilik öğretmen grubundan master derecesine sahip olana rastlanmamıştır. Master derecesine sahip 9 danışmandan 7 tanesi genel liselerde, 1 tanesi meslek lisesinde, 1 tanesi de ortaokulda çalışmaktadır. Master derecesi almış 2 yöneticiden biri genel, diğeri ise meslek liselerinin birisinde görev yapmaktadır.

Örnekleme Gruplarının Branş Yönünden Dağılımı:

Örnekleme oluşturan gruplardan danışmanlar, hep aynı branştan olduklarından onları branş yönünden tablolastırma yoluna gidilmemiştir.

Örnekleme Alınan Yönetici ve Öğretmenlerin Branş Yönünden Sayısal Dağılımı:

Branşlar	Yönetici Sayı	Öğretmen Sayı
1-Matematik, Fen B. (F.K.M.)	30	35
2-Tarih, Coğ. Sos. Bil.	20	8
3-Psikoloji, Sos. Fel. Man.	2	6
4-Resim, Müzik, Bed.Eğt. İş Bil .	8	12
5-Meslek Dersleri (Meslek Liselerinde)	12	0
6-Türkçe, Edebiyat	11	12
7-Yabancı Dil (İng. Fr. Alm.)	6	11
8-Din Bilgisi ve Ahlak	11	14
9-Diğer	0	2
T o p l a m	100	100

ARAŞTIRMADA KULLANILAN BİLGİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmada bilgi toplama amacıyla üç tür ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlardan biri "Okul Danışmanlarının Görevleri Envanteri" olup, danışmanların ideal görevlerinin ne olması gerektiği ile gerçekte ne olduğunu ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Envanter farklı gruplara farklı yönergelerle verilmiştir. Okul danışmanlarının görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenleri belirlemek için araştırmacı tarafından hazırlanan "Nedenler Listesi" kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenlerini ve örnekleme seçilen deneklere ilişkin sayısal bilgiler elde etmek için de "Kisisel Bilgi Anketi" kullanılmıştır. Araçların geliştirilmesi ile ilgili ayrıntılı bilgiler aşağıda verilmiştir.

A-Okul Danışmanlarının Görevleri Envanteri (ODGE):

Araştırma gruplarının, okul danışmanlarının görevlerine ilişkin "ideal görev beklentileri" ile "gerçek görev algıları"nın saptamak amacıyla 67 maddeden oluşan bir envanter hazırlanmıştır.

Okul Danışmanlarının Görevleri Envanteri'nin Hazırlanması:

Önce Ankara'da farklı tür liselerde ve ortaokullarda çalışan yönetici, danışman ve öğretmenlerden, okul danışmanlarının görevleri kapsamına alınabilecek ve kesinlikle bu kapsama alınamayacak ifadeler üretmeleri istenmiştir. Envanterin hazırlanmasında bir taraftan elde edilen bu bilgilerden yararlanılmış, diğer taraftan da konu ile yakından ilgili Türkçe ve İngilizce kaynaklar dikkatle incelenmiştir. Özellikle "Okul Danışmanlarının Görevleri" hakkında yerli ve yabancı uzmanlar tarafından yapılmış ve daha önce özetlenen araştırmalarda kullanılan araçlardan yararlanılmıştır.

Sözkonusu yazılı kaynaklar ve alandaki uygulamalar dikkate alınarak, okul danışmanlarının görevlerine ilişkin

başlangıçta 104 ifadeden oluşan bir liste hazırlanmıştır. Daha sonra bu maddeler (ifadeler) üzerinde yeniden çalışılmış; tekrar niteliğindeki maddeler birleştirilmiş, bazıları atılmış ve görev kapsamına girmeyen maddeler ayıklanarak madde sayısı 83'e indirilmiştir. Bu 83 madde kendi içerisinde bütünlük teşkil edecek şekilde 10 alt görev alanına (kategoriye) ayrılmıştır. İlk dokuz kategori danışmanların yapmaları gereken görevlerden, onuncu kategori ise danışmanların görevleri kapsamına girmeyen maddelerden oluşturulmuştur.

Bu Kategoriler ve Her Kategoride Bulunan Madde Sayısı:

- I- Okul Rehberlik Programını Hazırlama ve Geliştirme Hizmetlerine İlişkin Görevler: 11 madde.
- II -Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevler: 2 madde.
- III-Öğrencileri Tanıma Hizmetlerine İlişkin Görevler: 7 madde.
- IV- Bilgi Verme Hizmetlerine İlişkin Görevler: 13 madde.
- V- Yerleştirme Hizmetlerine İlişkin Görevler: 3 madde.
- VI- İzleme Çalışmalarına İlişkin Görevler: 5 madde.
- VII-Araştırma ve Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin Görevler: 9 madde.
- VIII-Yönetici ve Öğretmenlere Müşavirlik Yapma Hizmetlerine İlişkin Görevler: 9 madde.
- IX- Velilere Yardım Hizmetlerine İlişkin Görevler: 5 madde.
- X- Olumsuz Görevler (Okul Danışmanlarının Yapmak Zorunda Olmadıkları Görevler): 19 madde.

Envanterin Geliştirilmesi:

Bu şekilde oluşturulan envanter, son şeklini almadan önce değerlendirilmek ve geliştirilmek üzere uzman incelemesine sunulmuş, ardından da maddeler tek tek analize tabi tutulmuştur.

Maddelerin Uzmanlarca Değerlendirilmesi:

Hazırlanan envanter, maddelerin değerlendirilmesi için çeşitli üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik alanında en az doktora yeterlik sınavını başarmış akademik personele verilmiştir. Değerlendirme jürisine 4 profesör, 3 doçent, 2 doktor ve 1 doktora yeterlik sınavını vermiş öğretim görevlisi olmak üzere toplam 10 kişi alınmıştır. Ankara dışında bulunan 2 profesör ile 2 doçentin görüşleri alınmak üzere envanter kendilerine posta yolu ile gönderilmiştir.

Uzmanlara, başında ayrıntılı açıklamalar bulunan envanterin yanında, bir de cevaplama formu gönderilmiş, envanterdeki her maddeye ilişkin katılım derecelerini beşli bir ölçek üzerinde göstermeleri istenmiştir.

Ölçek şu şekilde derecelendirilmiştir:

- 1-Tamamen katılıyorum (Tamamen Okul Danışmanının Görevidir).
- 2-Genellikle katılıyorum (Genellikle Okul Danışmanının Görevidir).
- 3-Kararsızım (Bu Konuda Net Bir Fikrim Yok).
- 4-Genellikle katılmıyorum (Genellikle Okul Danışmanının Görevi Değildir).
- 5-Asla katılmıyorum (Asla Okul Danışmanının Görevi Değildir).

Uzmanlardan ayrıca envanteri şu açılardan değerlendirmeleri istenmiştir:

- 1-Okul danışmanlarının görevleri kapsamına alınmış maddelerin gerçekten bu kapsama alınıp, alınamayacağı,
- 2-Danışmanların görevi olarak kabul edilmeyen X. kategorideki maddelerin gerçekten onların görevi olup olmadığı,
- 3-Envanter maddelerinin, kapsamı temsil edebilecek nitelikte olup olmadığı,
- 4-Başka hangi maddelerin envantere alınabileceği,
- 5-Aynı anlama gelen maddeler olup olmadığı,
- 6-Gereksiz maddelerin olup olmadığı,

7-Yanlış kategorilere yerleştirilen maddeler varsa, bunların hangi kategorilere yerleştirilmesinin uygun olacağı,

8-Maddelerin dil ve anlatım ile bilimsel doğruluk yönünden uygun olup olmadığı.

Uzman jüri üyelerince her maddeye verilen cevapların sayısal dağılımı belirlenmiştir. Değerlendirme sonucu, iyi ayırım yapmayan maddeler çıkarılmış, tekrar niteliği taşıyanlar birleştirilmiş, yeniden önerilen maddeler ilgili kategorilere yerleştirilmiş, öneriler dikkate alınarak maddeler dil ve ifade yönünden sadeleştirilmiş, anlatım geliştirilmiştir. Atılan ve birleştirilen maddelerin doğurduğu boşluk, önerilen yeni maddelerle doldurulmuş, böylece envanterdeki madde sayısında herhangi bir eksilme olmamıştır.

Uzman değerlendirmesi sonucu geliştirilen 83 maddeden oluşan "Okul Danışmanlarının Görevleri Envanteri"(ODGE)'ne son Őekil verilmeden önce madde analizi de yapılması uygun görölmüştür.

Madde Analizi:

Envanter bu amaçla A.Ü.Eğitim Bilimleri Faköltesi Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü 4. sınıf öğrencilerinden 70 kişilik bir gruba uygulanmış, veriler Hacettepe Üniversitesi Bilgi İşlem Merkezi'nde analiz edilmiştir.

Madde analizi çalışmalarında şu yöntemler izlenmiştir:

- 1-Madde-genel toplam puan korelasyonunun hesaplanması,
- 2-Kategori toplam puanı-genel toplam puan korelasyonlarının hesaplanması,
- 3-Üst ve alt % 27'lik gruplar arasında puan farkının anlamlı olup olmadığının "t" testi yönünden analiz edilmesi,

a)Madde-Genel Toplam Puan Korelasyonlarının Hesaplanması Yönünden Sonuçların Değerlendirilmesi:

Başlangıçta her maddenin genel toplam puana olan korelasyonu hesaplanmıştır. Madde-genel toplam puan korelasyo-

nu yönünden madde analizi yapılmasının amacı, envanterin bütününe göre sapma gösteren maddeleri belirlemek ve düşük korelasyonlu maddeleri atmaktır. Bu şekilde bütünlüğü bozan maddelerin ayıklanması sağlanmıştır. 83 maddenin bu şekilde yapılan analizinde en az .05 düzeyinde anlamlı olan maddeler envantere dahil edilmiş, diğerleri atılmıştır. Bu analizde madde-test puanlarının korelasyon kat sayısının .05 düzeyinde (Pearson korelasyon katsayısının manidarlık değerleri yönünden) anlamlı olması için korelasyon katsayısının en az .232 olması gerekmektedir⁽¹²⁴⁾.

Sonuçta envanterin 9, 10, 11, 33, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 72, 74, 76, 77, 81 ve 82. maddeleri 0.232'den küçük korelasyon katsayısına sahip oldukları için envanterin esas formuna dahil edilmemiştir. Tüm maddelerin madde-genel toplam puan korelasyon katsayıları EK 5'te verilmiştir.

Envantere dahil edilmeyen maddelerin madde-test korelasyonları sırasıyla aşağıdadır.

	<u>Kor.Kat</u>
Madde 9: Başka okullara giden öğrencilerin öğrenim durumlarına ilişkin bilgileri hazırlama, başka okullardan gelen benzeri bilgileri alma ve saklama.	.01
Madde 10: Rehberlik uygulamaları için gerekli olan yer, araç ve gereçlerin sağlanmasında okul müdürüne önerilerde bulunma.	.06
Madde 11: Ağır psikolojik sorunu olan öğrencileri ilgili dış kurumlara okul yönetimi kanalıyla gönderme.	.23
Madde 33: Öğrenciler hakkında bilgi toplama çalışmalarını koordine etme.	.19
Madde 65: Okulda boş geçen derslere girme.	.20
Madde 66: Okul dışı çevre gezilerini organize etme.	.13
Madde 67: Okulda bulunan kütüphane, laboratuvar,	

atölye ve spor salonu gibi yerlerin çalış- ma programını hazırlama.	.21
Madde 68:Okul gazetesini çıkarma çalışmalarında koordinatörlük yapma.	.11
Madde 70:Öğrencilerin devam durumlarıyla ilgili kayıtlar tutma.	-.01
Madde 71:Okulda çeşitli amaçlarla yardım toplama çalışmalarını üstlenme.	.05
Madde 72:Öğrencilerin not ve başarı dağılımları- nı kayıt defterlerine işleme.	.19
Madde 74:Okulun haftalık çalışma programını, ders dağıtım ve nöbet çizelgelerini hazırlama- da okul müdürüne yardım etme.	.21
Madde 76:Öğrencilerle öğretmenler ve yöneticiler arasında arabuluculuk yapma.	.05
Madde 77:Öğrenciler hakkında edindiği özel ve kişisel bilgileri gerektiğinde okul müdürüne ve okul disiplin kuruluna açıklama.	.13
Madde 81:Okulda temsiller, gösteriler ve eğ- lenceler düzenleme.	.23
Madde 82:Okulda çeşitli yarışmalar düzenleme.	.17

Atılan maddeler alt kategoriler bakımından incelendiğinde; okul rehberlik programını hazırlama ve geliştirmeye ilişkin görevlerin yer aldığı I.kategoriden 3 maddenin, bilgi vermeye ilişkin görevlerin yer aldığı IV. kategoriden 1 maddenin ve okul danışmanlarının görevleri olmadığı halde, çoğu zaman onlardan beklenen görevlerin yer aldığı X. kategoriden 12 maddenin atıldığı görülmektedir. II, III, V, VII, VIII. ve IV. kategorilerde ise hiç bir madde envanter dışı kalmamıştır. Böylece atılan maddelerin % 75'inin X.kategori-
de yer alan maddeler olduğu gözlenmiştir. Bu kategoride yer alan madde sayısı başlangıçta 19 iken atılmalar sonucu 7'ye düşmüştür. Diğer bir deyişle X. kategoride yer alan maddelerin % 63'ü ayıklanmıştır. Envanterde yer alan maddelerin ta-

mamı gözönüne alındığında 83 maddeden 16 sının, yani bütünün yaklaşık % 19 unun atılmış olduğu görülmektedir.

b)Madde-Kategori Toplam Puan Korelasyonu Yönünden Madde Analizi Sonuçlarının Değerlendirilmesi:

Analiz sonuçları EK 5 de görüleceği üzere tüm kategorilerde yer alan maddelerin kategori toplam puanına olan korelasyonları anlamlı düzeyde bulunmuştur.

c)Alt ve Üst % 27 lik Grupların Karşılaştırılarak İki Grup Arasındaki Farkın Anlamlılığının t Testi Yönünden Analiz Edilmesi:

Maddelerin yüksek ve düşük puanlı denekleri ayırt edip etmediğini incelemek için önce 70 denek, envanterin tümünden aldıkları puanlara göre (genel toplam puan yönünden), en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmış, deneklerden en üst ve en alt % 27 lik dilime giren 20'şer kişinin puanları analiz edilmiştir. Analizler sadece deneklerin envanterin tümünden aldıkları toplam puanlar yönünden değil, aynı zamanda alt kategoriler yönünden de yapılmıştır.

Sonuçta hem genel toplam, hem de tüm kategorilerde üst % 27'lik dilime giren denekler, alt % 27'lik dilime giren deneklerden anlamlı düzeyde yüksek puanlar almışlardır. Puanlar arası farklılığın anlamlılığı II. kategoride .05, diğer tüm kategorilerde .001 düzeyinde bulunmuştur.

Yapılan tüm bu analizlerin sonucunda 16 madde ayıklanmış, kalan 67 madde envanterin esas formunu oluşturmuştur. Madde analizi sonucu esas forma alınan 67 maddenin kategoriler bakımından dağılımı şöyledir:

- Kategori I, Okul Rehberlik Programını Hazırlama ve Geliştirme Hizmetlerine İlişkin Görevler: 8 madde.
- Kategori II,Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevler: 2 madde.
- Kategori III,Öğrencileri Tanıma Hizmetlerine İlişkin Görevler: 7 madde.
- Kategori IV,Bilgi Verme Hizmetlerine İlişkin Görevler:

12 madde.

Kategori V, Yerleştirme Hizmetlerine İlişkin Görevler:
3 madde.

Kategori VI, İzleme alışmalarına İlişkin Görevler:
5 madde.

Kategori VII, Araştırma ve Değerlendirme Hizmetlerine
İlişkin Görevler: 9 madde.

Kategori VIII, Yönetici ve ğretmenlere Müşavirlik Yap-
ma Hizmetlerine İlişkin Görevler: 9 madde.

Kategori IX, Velilere Yardım Hizmetlerine İlişkin G-
revler: 5 madde.

Kategori X, Olumsuz Görevler (Okul Danışmanlarının
Yapmak Zorunda Olmadıkları Görevler): 7
madde.

Envanterin Güvenirlik alışması:

Aracın güvenirlik çalışması, test-tekrar-test- yönte-
miyle yapılmıştır. Bu amaçla "okul danışmanlarının görevleri
envanteri" A..Eğitim Bilimleri Fakltesi Eğitimde Psikolo-
jik Hizmetler Bölümü 4. sınıf öğrencilerine üç hafta ara ile
iki kez uygulanmıştır.

İki uygulama sonucu elde edilen korelasyon katsayı-
ları aşağıdadır:

Kategoriler:	Korelasyon Katsayıları:
I	.79
II	.68
III	.91
IV	.87
V	.79
VI	.80
VII	.79
VIII	.88
IX	.77
X	.82
Genel Toplam puan	.83

Elde edilen korelasyon katsayıları dikkate alınarak, aracın bu araştırmada kullanılabilirliğe sahip olduğu kanaatine varılmıştır.

Envanterin Gecerlik Çalışması:

"Okul Danışmanlarının Görevleri Envanteri"nin yapı geçerliği uzman değerlendirmesine dayalı olarak saptanmıştır. Uzman incelemesi dışında geçerlik çalışması olarak envanter üzerinde madde analizi de yapılmıştır.

Envanterin geliştirilmesinde izlenen yol daha önce ayrıntılı bir şekilde anlatılmış idi. Yapılan bu çalışmaların sonucunda okul danışmanlarının görevleri envanterinin bu araştırmada kullanılabilirliğe sahip olduğu kanısına varılmıştır.

Envanterin Deneme Uygulaması:

Araştırmada kullanılacak formun daha az kusurlu hale getirilmesi için aracın deneme uygulamasının yapılması uygun görülmüştür. Bu amaçla genel liseleri temsilen Keçiören Fatih Sultan Mehmet Lisesi ile meslek liselerini ve genel ortaokulları temsilen Ankara Merkez İmam-Hatip Lisesinde deneme uygulaması yapılmıştır. Merkez İmam-Hatip Lisesinde rehberlik uygulaması yapılmaktadır. Keçiören Fatih Sultan Mehmet Lisesinde ise kısa bir süre öncesine kadar rehberlik uygulaması yapılmakta iken şu anda okulda danışmanın bulunmaması nedeniyle böyle bir uygulama sürdürülmemektedir.

Deneme uygulamasına Merkez İmam-Hatip Lisesinden 9 yönetici ve 9 öğretmen, Keçiören Fatih Sultan Mehmet Lisesinden ise 6 yönetici ile 12 öğretmen katılmıştır.

Deneme uygulaması sırasında tereddüt yaratan durumların olmadığı, cevaplama sırasında fazla soru sorulmadığı görülmüştür. Buradan da gerek yönergenin gerekse maddelerin anlaşılır olduğu kanaatine varılmıştır.

Kişisel Bilgi Anketi:

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini belirlemek, araştırma grupları hakkında istatistiksel bilgiler elde etmek üzere "kişisel bilgi anketi" kullanılmıştır. Bu ankette cinsiyet, görev yapılan okul türü (genel lise, meslek lisesi, ortaokul), çalışılan görev türü (yönetici, öğretmen, danışman), mesleki kıdem, branş ve mezun olunan okul olmak üzere toplam 6 soru yer almıştır. Araştırmada kullanılan bu anketin tamamı EK 4'te verilmiştir.

Nedenler Listesi:

Okul danışmanlarının görevlerini ideal düzeyde yerine getirememelerinin nedenlerinden oluşan bir listedir. Toplam 12 maddeden meydana gelen bu liste ilgili literatürün taranması ve alanda uygulama yapan danışman, yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinin alınması neticesinde oluşturulmuştur. Liste oluşturulduktan sonra uzmanlar tarafından incelenmiş ve son şeklini almıştır.

Verilerin Çözülmesinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler:

Envanterin geliştirilmesinde ve verilerin çözümlenmesinde çeşitli istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Aracın geçerlik düzeyini saptamak için yapılan madde analizi çalışmaları H.Ü.Bilgi İşlem Merkezinde yürütülmüş olup madde-test puanları ile kategori-test puanları arasındaki ilişkinin hesaplanmasında Pearson çarpım momentler korelasyon katsayısından yararlanılmıştır.

Alt ve üst % 27'lik grupların karşılaştırılarak bu iki grup arasındaki farkın anlamlılığının saptanmasında t testinden yararlanılmıştır.

Aracın güvenilirliğinin devamlılık katsayısı yönünden test-tekrar-test yöntemiyle hesaplanmasında yine Pearson çarpım momentler korelasyon katsayısından yararlanılmıştır.

Envanterin puanlanmasında her maddeye 1-5 arasında değişen puan verilmesi kararlaştırılmıştır. Bunun için,

-Tamamen katılıyorum	5 puan
-Genellikle katılıyorum	4 puan
-Kararsızım	3 puan
-Genellikle katılmıyorum	2 puan
-Asla katılmıyorum	1 puan olarak de-

ğerlendirilmiştir.

Ancak bu puanlama sistemi envanterin ilk dokuz kategorisinde yer alan 60 madde için geçerlidir. Çünkü bu maddeler gerçekten okul danışmanlarının yapmaları gereken görevleri kapsamaktadır. Aracın X. kategorisinde bulunan 7 madde okul danışmanlarının yapmak zorunda olmadığı görev maddelerinden oluştuğu için bu kategoriye ilişkin puanlama sistemi farklı düşünülmüştür. Bunun için;

-Tamamen katılıyorum	1 puan
-Genellikle katılıyorum	2 puan
-Kararsızım	3 puan
-Genellikle katılmıyorum	4 puan
-Asla katılmıyorum	5 puan olarak de-

ğerlendirilmiştir.

Araştırma örneğine alınan yönetici, danışman ve öğretmenlerin, danışmanların görevlerine ilişkin ideal ve gerçek algılarının belirlenmesinde uzman puan ortalamaları kriter kabul edilmiştir. Bunun için uzman puanlarının aritmetik ortalaması alınmış olup, bu ortalamanın 1 standart kayma altı sınır puan olarak kabul edilmiştir.

Yönetici, danışman ve öğretmenlerin, danışmanların görevlerine ilişkin ideal algılarının birbirinden farklı olup olmadığını incelemek için, tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Aynı grupların gerçek algıları arasında fark olup olmadığını saptamak için de yine tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizi sonucu en az .05 düzeyinde anlamlı çıkan F değerlerinin hangi gruplar arasında olduğunu

görmek amacıyla Tukey testi kullanılmıştır.

Danışmanların görevlerine ilişkin yönetici, öğretmen ve danışman gruplarının ideal algıları ile gerçek algıları arasında farklılığın bulunup bulunmadığını saptamak için, iki bağımsız örneklem arasındaki farkın test edilmesinde kullanılan t testinden yararlanılmıştır.

Danışmanların görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenlere ilişkin, araştırma gruplarının görüşlerinin betimlenmesinde ise yüzde tekniği kullanılmıştır.

Araştırma ile ilgili tüm çözümlelerde istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak .05 düzeyi temel alınmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde önce envantere verilen cevapların dağılımı, daha sonra grupların, okul danışmanlarının ideal görevlerine ve bunların gerçekte ne kadarının yapıldığına ilişkin algılarının yeterlik düzeyi incelenecek, gruplar arasında bu algılar yönünden farklılığın bulunup bulunmadığı ve danışmanların görevlerini istenen düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenlerin ne olduğu konusundaki bulgulara yer verilecektir.

I-Grupların İDGAE ve GDGAE'ye Verdikleri Cevapların Dağılımı:

Grupların İDGAE'ye ilişkin cevapları incelendiğinde yığılmaların genellikle 4 ve 5 puan basamağında olduğu görülmektedir. Ancak 32.33. ve 34. maddelerde varyansın diğer maddelere oranla daha geniş olduğu, bu maddelerdeki ifadeleri danışman görevi olarak kabul etmeyenlerin sayısının diğer maddelere oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. X. kategoride yer alan olumsuz görev maddelerini (madde 61...67) danışman görevi olarak kabul eden yöneticilerin sayısı da diğer gruplara oranla daha yüksek bulunmuştur. GDGAE'ye ilişkin cevapların varyansının İDGAE'ye ilişkin cevapların varyansından daha geniş olduğu, cevapların tüm seçeneklere yayıldığı görülmüştür.

Denek gruplarının maddeleri cevapsız bırakma oranları hem İDGAE'de hem de GDGAE'de oldukça düşük bulunmuş, en fazla denek tarafından boş bırakılan maddede bile bu oran % 2' den düşük bulunmuştur. Hem İDGAE'de hem de GDGAE'de boş bırakma oranının en yüksek olduğu grup danışman grubu olmuş-

tur.

Cevaplandırma ölçeğinin "kararsızım" noktasındaki yığılmalar genellikle fazla yüksek bulunmamakla birlikte GDGAE'deki maddelere ilişkin grupların kararsızlıkları İDGAE'deki kararsızlıklara oranla daha yüksek bulunmuş, "kararsızım" noktasını işaretleyen öğretmenlerin sayısının diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yönetici öğretmen ve danışman gruplarının İDGAE ile GDGAE'den aldıkları puanların yüzdelerle dağılımları ayrıntılı bir şekilde EK-1 ve EK-2'de verilmiştir.

II-Grupların Okul Danışmanlarının Görevlerine İlişkin İdeal Algılarının Yeterlik Düzeyleri ve Aralarında ki Farklar:

Grupların İDGAE'den ve alt görev alanlarından aldıkları puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları kriter puanlarla birlikte Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Kriter puanlar ile grupların İDGAE'den ve alt görev alanlarından aldıkları puanların aritmetik ortalamaları ve standart kaymaları

Görev Alanları	Kriter Puanlar	YÖNETİCİLER		ÖĞRETMENLER		DANIŞMANLAR	
		n=100		n=100		n=70	
		X	sk	X	sk	X	sk
I	36.52	37.58	3.1	36.04	3.8	37.28	3.6
II	8.38	9.17	1.2	8.93	1.4	9.52	1.2
III	31.20	31.82	3.6	30.48	4.7	32.67	3.2
IV	52.97	48.22	8.7	45.47	9.1	50.07	6.8
V	12.33	11.69	2.6	10.67	3.0	11.70	2.2
VI	23.03	18.04	4.3	17.47	3.9	19.51	4.4
VII	42.10	39.71	5.1	39.66	4.6	40.50	4.5
VIII	38.28	40.51	5.0	39.90	5.5	39.18	5.1
IX	20.39	21.08	3.6	20.19	4.2	21.60	3.5
X	31.60	25.96	8.4	29.29	6.4	31.85	4.8
Genel Top.	301.72	283.23	29.0	277.80	29.8	293.97	28.7

Tablo 1'de görüldüğü gibi "Genel Toplam Puan" yönünden kriter puan 301.7, yönetici grubunun aritmetik ortalaması 283.3, standart kayması 29; öğretmen grubunun aritmetik ortalaması 277.8, standart kayması 29.8; danışman grubunun ise aritmetik ortalaması 294, standart kayması 28.7 olarak bulunmuştur. Görüldüğü üzere her üç grubun da genel toplam puan yönünden aritmetik ortalaması kriter puanın altında kalmış, yani okul danışmanlarının görevlerine ilişkin "ideal algıları" yetersiz bulunmuştur.

Grupların envanterin tümüne ilişkin ideal danışmanlık görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Grupların İDGAE'nin Bütününe İlişkin İdeal Danışmanlık Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F
Gruplararası	10 863.35	2	5 431.68	6.36**
Hata	227 943.65	267	853.72	
Toplam	238 807.00	269		

**P<0.01

Tablo 2'de görüldüğü gibi genel toplam puan yönünden grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=6.36, sd=2/267, P<0.01$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda yönetici ve danışman grupları arasında, danışmanlar lehine ($q=10.74, P<0.05$), öğretmen ve danışmanlar arasında ise danışmanlar lehine ($q=16.17, P<0.01$) anlamlı olduğu görülmüştür. Yönetici ve öğretmen grupları arasında ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($q=5.43, P>0.05$).

Grupların ideal danışmanlık görev algıları puan orta-

lamaları yeterlik ve farklılık yönünden, her bir kategori için de ayrı ayrı incelenmiş ve bulgular aşağıda özetlenmiştir.

Kategori I.Okul Rehberlik Programını Hazırlama ve Geliştirmeye İlişkin Görevler:

Tablo 1'de görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 36.52 olarak bulunmuştur. Yönetici grubunun aritmetik ortalaması 37.58, standart kayması 3.1; öğretmen grubunun aritmetik ortalaması 36.04, standart kayması 3.8; danışman grubunun ise aritmetik ortalaması 37.28, standart kayması 3.6 olarak saptanmıştır.

Görüldüğü üzere yönetici ve danışman gruplarının bu görev alanına ilişkin puan ortalamaları kriter puanın üzerinde, öğretmen grubunun puan ortalaması ise kriter puanın altındadır. Yani yönetici ve danışmanların bu görev alanına ilişkin ideal algıları yeterli, öğretmenlerin ideal algıları ise yetersiz bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin ideal danışmanlık görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı yine tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3

Grupların I.Kategoriye İlişkin İdeal Danışmanlık Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F
Gruplararası	130.51	2	65.16	5.31**
Hata	3 276.49	267	12.27	
Toplam	3 407.00	269		

**
P<0.01

Tablo 3'de görüldüğü gibi bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=5.31$, $sd=2/267$, $P<0.01$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda yöneticiler ile öğretmenler arasında yöneticiler lehine ($q=1.54$, $P<0.01$), öğretmenler ile danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q=1.24$, $P<0.05$) anlamlı olduğu görülmüştür. Yönetici ve danışman grupları arasında ise istatistiksel bakımdan anlamlı fark bulunamamıştır ($q=0.30$, $P>0.05$).

Kategori II. Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Tablo 1'de görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 8.38 olarak hesaplanmıştır. Yönetici grubun aritmetik ortalaması 9.17, standart kayması 1.2; öğretmen grubunun aritmetik ortalaması 8.93, standart kayması 1.4; danışman grubunun ise aritmetik ortalaması 9.52, standart kayması 1.2 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi tüm grupların bu görev alanına ilişkin puan ortalamaları belirlenen kriter puanının üzerinde bulunmuş, ideal algılar yönünden yeterli görülmüşlerdir.

Grupların bu kategoriye ilişkin ideal danışmanlık görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bu bulgular Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4

Grupların II. Kategoriye İlişkin İdeal Danışmanlık Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	14.76	2	7.38	4.42*
Hata	446.06	267	1.67	
Toplam	460.82	269		

* $P<0.05$

Tablo 4'de görüldüğü gibi bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=4.42$, $sd= 2/267$, $P<0.05$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda öğretmenler ile danışmanlar arasında danışmanlar lehine anlamlı olduğu görülmüştür ($q=0.59$, $R<0.05$). Yöneticiler ile öğretmenler ($q=0.24$, $P>0.05$) ve yöneticiler ile danışmanlar arasında ($q=0.35$, $P>0.05$) ise istatistiksel bakımdan anlamlı fark bulunamamıştır.

Kategori III. Öğrenciyi Tanıma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Tablo 1'de görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 31.20 olarak belirlenmiştir. Yönetici grubunun aritmetik ortalaması 31.82, standart kayması 3.6; öğretmen grubunun aritmetik ortalaması 30.48, standart kayması 4.7; danışman grubunun ise aritmetik ortalaması 32.67, standart kayması 3.2 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi yönetici ve danışman gruplarının aritmetik ortalamaları belirlenen kriter puanının üzerinde, öğretmen grubunun aritmetik ortalaması kriter puanın altındadır. Yani yönetici ve danışman gruplarının bu kategoriye ilişkin ideal algıları yeterli, öğretmen grubunun ideal algısı ise yetersiz bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin ideal görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5

Grupların III. Kategoriye İlişkin İdeal Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	209.81	2	104.91	6.67**
Hata	4 201.16	267	15.73	
Toplam	4 410.97	269		

** $P<0.01$

Tablo 5'te görüldüğü üzere bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=6.67$, $sd=2/267$, $P<0.01$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda yöneticiler ile öğretmenler arasında yöneticiler lehine ($q=1.34$, $P<0.05$) ve öğretmenler ile danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q=2.19$, $P<0.01$) anlamlı olduğu görülmüştür. Yöneticiler ile danışmanlar arasında ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($q=0.85$, $P>0.05$).

Kategori IV. Bilgi Verme Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Tablo 1'de görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 52.97 olarak saptanmıştır. Yönetici grubunun aritmetik ortalaması 48.22, standart kayması 8.7; öğretmen grubunun aritmetik ortalaması 45.47, standart kayması 9.1; danışman grubunun ise aritmetik ortalaması 50.07, standart kayması 6.8 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi tüm grupların bu görev alanına ilişkin puan ortalamaları kriter puanın altındadır. Yani her üç grubun da bu kategoriye ilişkin ideal algıları yetersiz bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin ideal görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Grupların IV. Kategoriye İlişkin İdeal Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	917.90	2	458.95	6.45**
Hata	18 990.71	267	71.13	
Toplam	19.908.61	269		

**
P<0.01

Tablo 6'da görüldüğü üzere bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=6.45$, $sd=2/267$, $P<0.01$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda öğretmenlerle danışmanlar arasındaki farkın danışmanlar lehine anlamlı olduğu görülmüştür ($q=4.60$, $P<0.01$). Yöneticiler ile öğretmenler ($q=2.75$, $P>0.05$) ve yöneticiler ile danışmanlar arasında ise ($q=1.85$, $P>0.05$) istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Kategori V. Verleştirme Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Tablo 1'de görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 12.33 olarak saptanmıştır. Yönetici grubunun aritmetik ortalaması 11.69, standart kayması 2.6; öğretmen grubunun aritmetik ortalaması 10.67, standart kayması 10.67, standart 3.0; danışman grubunun ise aritmetik ortalaması 11.70, standart kayması 2.2 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi tüm grupların bu görev alanına ilişkin puan ortalamaları belirlenen kriter puanının altındadır. Yani her üç grubun da bu kategoriye ilişkin ideal algıları yetersiz bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin ideal görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

Grupların V. Kategoriye İlişkin İdeal Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	66.04	2	33.02	4.57*
Hata	1 930.20	267	7.23	
Toplam	1.996.24	269		

* $P<0.05$

Tablo 7'de görüldüğü üzere bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=4.57$, $sd=2/267$, $P<0.05$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda yöneticilerle öğretmenler arasında yöneticiler lehine ($q=1.02$, $P<0.05$) ve öğretmenlerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q=1.03$, $P<0.05$) anlamlı olduğu görülmüştür. Yönetici ve danışman grupları arasında ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($q=0.01$, $P>0.05$).

Kategori VI. İzleme Çalışmalarına İlişkin Görevler:

Tablo 1'de görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 23.03 olarak hesaplanmıştır. Yönetici grubun aritmetik ortalaması 18.04, standart kayması 4.3; öğretmen grubunun aritmetik ortalaması 17.47, standart kayması 3.9; danışman grubunun ise aritmetik ortalaması 19.51, standart kayması 4.4 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi her üç grubun da bu görev alanına ilişkin puan ortalamaları kriterin altındadır. Yani tüm grupların bu kategoriye ilişkin ideal algıları yetersiz bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin ideal görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8

Grupların VI. Kategoriye İlişkin İdeal Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	176.73	2	88.37	5.02**
Hata	4 696.24	267	17.59	
Toplam	4 872.97	269		

** $P<0.01$

Tablo 8'de görüldüğü üzere bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=5.02$, $sd=2/267$, $P<0.01$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda yöneticilerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q=1.47$, $P<0.05$) ve danışmanlarla öğretmenler arasında danışmanlar lehine ($q=2.04$, $P<0.01$) anlamlı olduğu görülmüştür. Yöneticilerle öğretmenler arasında ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($q=0.57$, $P>0.05$).

Kategori VII. Arastırma ve Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin Görevler:

Tablo 1'de görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 42.10 olarak hesaplanmıştır. Yönetici grubun aritmetik ortalaması 39.71, standart kayması 5.1; öğretmen grubunun aritmetik ortalaması 39.66, standart kayması 4.6; danışman grubunun ise aritmetik ortalaması 40.50, standart kayması 4.5 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi her üç grubun da bu görev alanına ilişkin puan ortalamaları kriterin altındadır. Yani tüm grupların bu görev alanına ilişkin ideal algıları yetersiz bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin ideal görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9

Grupların VII. Kategoriye İlişkin İdeal Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	34.57	2	17.29	0.76
Hata	6 042. 53	267	22.63	
Toplam	6 077.10	269		

Tablo 9'da görüldüğü üzere bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=0.76$, $sd=2/267$, $P>0.05$).

Kategori VIII. Yönetici ve Öğretmenlere Müsavirlik Yapma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Tablo 1'de görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 38.28 olarak saptanmıştır. Yönetici grubun aritmetik ortalaması 40.51, standart kayması 5.0; öğretmen grubunun aritmetik ortalaması 39.90, standart kayması 5.5; danışman grubunun ise aritmetik ortalaması 39.18, standart kayması 5.1 olarak bulunmuştur. Her üç grubun da bu görev alanına ilişkin puan ortalamaları belirlenen kriter puanının üzerindedir. Yani tüm grupların ideal algıları yeterli bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin ideal görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Grupların VIII. Kategoriye İlişkin İdeal Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbertlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	72.47	2	36.24	1.33
Hata	7 270.58	267	27.23	
Toplam	7 343.05	269		

Tablo 10'da görüldüğü üzere bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=1.33$, $sd=2/267$, $P>0.05$).

Kategori IX. Velilere Yardım Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Tablo 1'de görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 20.39 olarak bulunmuştur. Yönetici grubun aritmetik

ortalaması 21.08, standart kayması 3.6; öğretmen grubunun aritmetik ortalaması 20.19, standart kayması 4.2; danışman grubunun ise aritmetik ortalaması 21.60, standart kayması 3.5 olarak saptanmıştır. Görüldüğü üzere yönetici ve danışman gruplarının bu görev alanına ilişkin puan ortalamaları ise kriter puanın altındadır. Yani yönetici ve danışman gruplarının bu kategoriye ilişkin ideal algıları yeterli, öğretmen grubununki ise yetersiz bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin ideal görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11

Grupların IX.Kategoriye İlişkin İdeal Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	87.89	2	43.95	3.02
Hata	3 883.55	267	14.55	
Toplam	3.971.44	269		

Tablo 11'de görüldüğü üzere bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı fark bulunmamıştır ($F=3.02, sd=2/267, P>0.05$).

Kategori X. Olumsuz Görevler (Okul Danışmanlarının Yapmak Zorunda Olmadıkları Görevler):*

Tablo 1'de görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kri-

(*)

Bu kategori okul danışmanlarının yapmak zorunda olmadıkları görev maddelerinden oluşturulmuştur. Deneklerden; bu kategorideki ifadeleri danışmanların görevi olarak kabul etmemeleri beklendiğinden grupların cevapları puanlanırken ilk dokuz kategoriden farklı bir yol izlenmiş, puanlar tersine dönüştürülmüştür. Örneğin ölçek üzerinde "tamamen katılıyorum" seçeneğini işaretleyen bir denek diğer kategorilerde 5 puan "genellikle katılıyorum" seçeneğini işaretleyen bir denek ise 4 puan alırken, X.kategoride aynı puanları alabilmek için deneklerin "asla

ter puan 31.60 olarak belirlenmiştir. Yönetici grubun aritmetik ortalaması 25.96, standart kayması 8.4; öğretmen grubunun aritmetik ortalaması 29.29, standart kayması 6.4; danışman grubunun ise aritmetik ortalaması 31.85, standart kayması 4.8 olarak saptanmıştır. Görüldüğü gibi yönetici ve öğretmen gruplarının ortalama puanları kriterin altında, danışmanların ortalama puanları ise kriterin üzerindedir. Yani yönetici ve öğretmen gruplarının bu görev alanına ilişkin ideal algılarının yetersiz, danışman grubunun ideal algısının ise yeterli olduğu bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin ideal görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12

Grupların X.Kategoriye İlişkin İdeal Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	1 483.17	2	741.59	15.64**
Hata	12 659.00	267	47.41	
Toplam	14 142.17	269		

** $P < 0.01$

Tablo 12'de görüldüğü üzere bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı fark bulunmuştur ($F = 15.64, sd = 2/267, P < 0.01$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için

katılmıyorum" ve "genellikle katılmıyorum" seçeneklerini işaretlemeleri gerekmektedir.

yapılan Tukey testi sonucunda yöneticilerle öğretmenler arasında öğretmenler lehine ($q=3.33, P<0.01$), yöneticilerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q=5.89, P<0.01$) ve öğretmenlerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine anlamlı bulunmuştur ($q=2.56, P<0.05$).

Denek Gruplarının Okul Danışmanlarının Görevlerine İlişkin İdeal Algıları Yeterlik Yönünden İncelendiğinde Elde Edilen Bulgular Söyle Özetlenebilir:

- Yönetici grubun yeterli olduğu kategoriler: I, II, III, VIII, IX
- Öğretmen grubunun yeterli olduğu kategoriler: II, VIII.
- Danışman grubunun yeterli olduğu kategoriler: I, II, III, VIII, IX, X.
- Her üç grubun da yeterli olduğu kategoriler: II, III.

III. Grupların Danışmanların İcra Ettikleri Görevlere İlişkin Algılarının Yeterlik Düzeyleri ve Aralarındaki Farklar:

Grupların GDGAE'den ve alt görev alanlarından aldıkları puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları kriter puanlar ile birlikte Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

Kriter Puanlar ile Grupların GDGAE'den ve Alt Görev Alanlarından Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Kategoriler	Kriter Puanlar	YÖNETİCİLER n=100		ÖĞRETMENLER n=100		DANIŞMANLAR n=70	
		X	sk	X	sk	X	sk
I	36.52	33.05	6.7	32.98	6.7	36.80	3.0
II	8.38	6.95	2.7	7.63	2.3	8.77	1.7
III	31.20	24.29	8.8	26.31	7.1	29.30	5.1
IV	52.79	34.11	14.7	37.07	13.1	43.18	8.3
V	12.33	7.79	4.0	7.90	3.6	8.27	2.8
VI	23.03	12.64	5.9	13.30	5.2	13.71	4.0
VII	42.10	30.12	9.8	32.99	9.0	35.15	5.9
VIII	38.28	29.84	9.8	32.36	9.6	34.60	5.9
IX	20.39	13.54	6.8	15.07	5.9	16.20	5.5
X	31.60	29.77	6.6	29.72	6.9	32.24	3.9
Genel Toplam	301.72	222.62	58.7	236.26	50.3	258.15	32.2

Tablo 13'te görüleceği üzere GDGAE'nin bütünü için kriter puan 301.72 olarak bulunmuştur. Yönetici grubunun puan ortalaması 222.62, standart kayması 58.7; öğretmen grubunun aritmetik ortalaması 236.26, standart kayması 50,03 olarak bulunmuştur. Görüldüğü üzere her üç grup da genel toplam puan yönünden belirlenen kriterin altında puan almışlar, gerçek algılar yönünden yetersiz bulunmuşlardır.

Grupların envanterin tümüne ilişkin gerçek danışmanlık görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı, tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14
Grupların GDGAE'nin Bütününe İlişkin Gerçek Danışmanlık Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	52 063.37	2	26 031.69	10.47**
Hata	663 974.07	267	2 486.79	
Toplam	716 037.44	269		

**P<0.01

Tablo 14'de görüldüğü gibi genel toplam puan yönünden grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=10.47$, $sd=2/267$, $P<0.01$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda yöneticilerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q=35.53$, $P<0.01$) ve öğretmenlerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q=21.89$, $P<0.05$) anlamlı olduğu görülmüştür. Yönetici ve öğretmen grupları arasında ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($q=13.64$, $P>0.05$).

Grupların gerçek danışmanlık görev algıları puan ortalamaları yeterlik ve farklılık yönünden, her bir kategori için de ayrı ayrı incelenmiş ve bulgular aşağıda özetlenmiştir:

Kategori I.Okul Rehberlik Programını Hazırlama ve
Geliştirmeye İlişkin Görevler:

Tablo 13'te görüleceği üzere bu kategoriye ilişkin kriter puan 36.52 olarak belirlenmişti. Yönetici grubunun puan ortalaması 33.05, standart kayması 6.7; öğretmen grubunun puan ortalaması 32.98, standart kayması 6.7, danışman grubunun ise puan ortalaması 36.80, standart kayması 3.0 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi yönetici ve öğretmen gruplarının bu görev alanına ilişkin aldıkları ortalama puanlar belirlenen kriter puanın altında, danışmanların ortalama puanı ise kriter puanın üzerindedir. Yani yönetici ve öğretmen gruplarının gerçek algıları yetersiz, danışman grubunun ise yeterli bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin gerçek danışmanlık görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15

Grupların I.Kategoriye İlişkin Gerçek Danışmanlık Görev Algıları
Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	748.70	2	374.35	10.54**
Hata	9 483.30	267	35.52	
Toplam	10 232.00	269		

**
P<0.01

Tablo 15'te görüldüğü gibi bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=10.54$, $sd=2/267$, $P<0.01$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda yöneticilerle danışmanlar ara-

sında danışmanlar lehine ($q=3.75$, $P<0.01$) ve öğretmenlerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q=3.82$, $P<0.01$) anlamlı olduğu görülmüştür. Yöneticilerle öğretmenler arasında ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($q=0.07$, $P>0.05$).

Kategori II. Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Tablo 13'te görüldüğü üzere bu kategoriye ilişkin kriter puan 8.38 olarak bulunmuştu. Yönetici grubunun puan ortalaması 6.95, standart kayması 2.7; öğretmen grubunun puan ortalaması 7.63, standart kayması 2.3; danışman grubunun ise puan ortalaması 8.77, standart kayması 1.7 olarak belirlenmiştir. Görüldüğü gibi yönetici ve öğretmen gruplarının bu görev alanına ilişkin puan ortalamaları kriter puanının altında, danışman grubununki ise üzerindedir. Yani yönetici ve öğretmen gruplarının gerçek algıları yetersiz, danışman grubunun gerçek algısı ise yeterli bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin gerçek danışmanlık görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16

Grupların II.Kategoriye İlişkin Gerçek Danışmanlık Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	136.92	2	68.46	12.75**
Hata	1 434.40	267	5.37	
Toplam	1 571.32	269		

**
P<0.01

Tablo 16'da görüldüğü gibi bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=12.75$, $sd=2/267$, $P<0.01$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda yöneticilerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q=1.82, P<0.01$), öğretmenlerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q=1.14, P<0.01$) anlamlı olduğu görülmüştür. Yöneticilerle öğretmenler arasında ise istatistiksel bakımdan anlamlı fark bulunamamıştır ($q=0.68, P>0.05$).

Kategori III. Öğrenciyi Tanıma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Tablo 13'te görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 31.20 olarak belirlenmişti. Yönetici grubunun puan ortalaması 24.29, standart kayması 8.8; öğretmen grubunun puan ortalaması 26.31, standart kayması 7.1, danışman grubunun ise puan ortalaması 29.30, standart kayması 5.1 olarak saptanmıştır. Görüldüğü gibi her üç grubun da bu görev alanına ilişkin ortalama puanlarının kriterin altında olduğu saptanmış, gerçek algılar yönünden yetersiz bulunmuşlardır.

Grupların bu kategoriye ilişkin gerçek danışmanlık görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17

Grupların III. Kategoriye İlişkin Gerçek Danışmanlık Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	1 033.65	2	516.83	9.56**
Hata	14 436.68	267	54.07	
Toplam	15 470.33	269		

** $p<0.01$

Tablo 17'de görüldüğü gibi bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=9.56$,

sd=2/267, P<0.01).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda yöneticilerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q=5.01, P<0.01$), öğretmenlerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q=2.99, P<0.05$) anlamlı olduğu görülmüştür. Yöneticilerle öğretmenler arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($q=2.02, P>0.05$).

Kategori IV. Bilgi Verme Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Tablo 13'te görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 52.97 olarak saptanmıştı. Yönetici grubun puan ortalaması 34.11, standart kayması 14.7; öğretmen grubunun puan ortalaması 37.07, standart kayması 13.1; danışman grubunun ise puan ortalaması 43.18, standart kayması 8.3 olarak belirlenmiştir. Görüldüğü gibi her üç grubun da bu görev alanına ilişkin gerçek algıları kriterin altında bulunmuş, yani yetersiz oldukları sonucuna varılmıştır.

Grupların bu kategoriye ilişkin gerçek danışmanlık görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18
Grupların IV. Kategoriye İlişkin Gerçek Danışmanlık Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	3 429.66	2	1 714.83	10.62**
Hata	43 116.89	267	161.49	
Toplam	46 546.55	269		

**P<0.01

Tablo 18'de görüldüğü gibi bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=10.62$,

$sd=2/267, P<0.01$).

Farkin hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda yöneticilerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine($q=9.07, P<0.01$), öğretmenlerle danışmanlar arasında yine danışmanlar lehine($q=6.11, P<0.01$) anlamlı olduğu görülmüştür. Yöneticilerle öğretmenler arasında ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($q=2.96, P>0.05$).

Kategori V.Yerleştirme Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Tablo 13'te görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 12.33 olarak belirlenmişti. Yönetici grubunun puan ortalaması 7.79, standart kayması 4.0; öğretmen grubunun puan ortalaması 7.9, standart kayması 3.6; danışman grubunun ise puan ortalaması 8.27, standart kayması 2.8 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi her üç grubun da bu görev alanına ilişkin gerçek algıları yetersiz bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin gerçek danışmanlık görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19

Grupların V.Kategoriye İlişkin Gerçek Danışmanlık Görev Algıları
Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	10.04	2	5.02	0.40
Hata	3 375.43	267	12.64	
Toplam	3 385.47	269		

Tablo 19'da görüldüğü gibi bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır($F=0.40, sd=2/267, P>0.05$).

Kategori VI. İzleme Çalışmalarına İlişkin Görevler:

Tablo 13'te görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 23.03 olarak belirlenmişti. Yönetici grubunun puan ortalaması 12.64, standart kayması 5.9; öğretmen grubunun puan ortalaması 13.30, standart kayması 5.2; danışman grubunun ise puan ortalaması 13.71, standart kayması 4.0 olarak belirlenmiştir. Görüldüğü gibi her üç grubun da bu görev alanına ilişkin "gerçek algıları" oldukça yetersiz bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin gerçek danışmanlık görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20

Grupların VI.Kategoriye İlişkin Gerçek Danışmanlık Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	50.50	2	25.25	0.92
Hata	7 312.33	267	27.39	
Toplam	7.362.83	269		

Tablo 20'de görüldüğü gibi bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0.92$, $sd=2/267$, $P>0.05$).

Kategori VII. Araştırma ve Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin Görevler:

Tablo 13'te görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 42.10 olarak belirlenmişti. Yönetici grubunun puan ortalaması 30.12, standart kayması 9.8; öğretmen grubunun puan ortalaması 32.99, standart kayması 9.0; danışman grubunun ise puan ortalaması 35.15, standart kayması 5.9 olarak saptanmıştır. Görüldüğü üzere her üç grubun da bu görev

T. C.

Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

alanına ilişkin gerçek algıları yetersiz bulunmuştur.

Grubun bu kategoriye ilişkin gerçek danışmanlık görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21

Grupların VII.Kategoriye İlişkin Gerçek Danışmanlık Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	1 084.65	2	542.33	7.30**
Hata	19 834.82	267	74.29	
Toplam	20 919.47	269		

** P<0.01

Tablo 21'de görüldüğü gibi bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=7.30$, $sd=2/267$, $P<0.01$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Turkey testi sonucunda yöneticilerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine anlamlı olduğu görülmüştür ($q=5.03$, $P<0.01$). Yöneticilerle öğretmenler arasında ($q=2.87$, $P>0.05$) ve öğretmenlerle danışmanlar arasında ($q=2.16$, $P>0.05$) ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Kategori VIII.Yönetici ve Öğretmenlere Müsavirlik Yapma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Tablo 13'te görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 38.28 olarak bulunmuştu. Yönetici grubunun puan ortalaması 29.84, standart kayması 9.8; öğretmen grubunun puan ortalaması 32.36, standart kayması 9.6; danışman grubunun ise puan ortalaması 34.60, standart kayması 5.9 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi her üç grubun da bu görev alanına ilişkin "gerçek algıları" yetersiz bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin gerçek danışmanlık görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22

Grupların VIII.Kategoriye İlişkin Gerçek Danışmanlık Görev Algıları Puan Ortalamaları Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	984.19	2	492.10	6.22**
Hata	21 127.57	267	79.13	
Toplam	22 111.76	269		

**P<0.01

Tablo 22'de görüldüğü gibi bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=6.22$, $sd=2/267$, $P<0.01$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda yöneticilerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine anlamlı olduğu görülmüştür ($q=4.76$, $P<0.01$). Yöneticilerle öğretmenler arasında ($q=2.52$, $P>0.05$) ve öğretmenlerle danışmanlar arasında ($q=2.24$, $P>0.05$) ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Kategori IX.Velilere Yardım Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Tablo 13'te görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 20.39 olarak saptanmıştı. Yönetici grubunun puan ortalaması 13.54, standart kayması 6.8; öğretmen grubunun puan ortalaması 15.07, standart kayması 5.9; danışman grubunun ise puan ortalaması 16.20, standart kayması 5.5 olarak belirlenmiştir. Görüldüğü gibi her üç grubun da bu görev alanına ilişkin "gerçek algıları" yetersiz bulunmuştur.

Grupların bu kategoriye ilişkin gerçek danışmanlık gö-

rev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23

Grupların IX.Kategoriye İlişkin Gerçek Danışmanlık Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	311.77	2	155.89	4.12*
Hata	10 108.22	267	37.86	
Toplam	10 419.99	269		

*P<0.05

Tablo 23'te görüldüğü gibi bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=4.12$, $sd=2/267$, $P<0.05$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda yöneticilerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine anlamlı olduğu görülmüştür ($q=2.66$, $P<0.05$). Yöneticilerle öğretmenler arasında ($q=1.53$, $P>0.05$) ve öğretmenlerle danışmanlar arasında ($q=1.13$, $P>0.05$) ise istatistiksel bakımdan anlamlı fark bulunamamıştır.

Kategori X.Olumsuz Görevler(Okul Danışmanlarının Yapmak Zorunda Olmadıkları Görevler:

Tablo 13'te görüldüğü gibi bu kategoriye ilişkin kriter puan 31.60 olarak bulunmuştu. Yönetici grubunun puan ortalaması 29.77, standart kayması 6.6; öğretmen grubunun puan ortalaması 29.72, standart kayması 6.9; danışman grubunun ise puan ortalaması 32.24, standart kayması 3.9 olarak bulunmuştur. Yönetici ve öğretmen gruplarının bu görev alanına ilişkin gerçek algılarının yetersiz, danışman grubunun ise yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

Grupların bu kategoriye ilişkin gerçek danışmanlık görev algıları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı

ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24

Grupların X.Kategoriye İlişkin Gerçek Danışmanlık Görev Algıları Puan Ortalamalarının Varyans Analizi

Kaynak	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F
Gruplararası	323.65	2	161.83	4.29*
Hata	10 074.74	267	37.73	
Toplam	10 398.39	269		

* $P < 0.05$

Tablo 24'de görüldüğü gibi bu kategoride grupların puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F = 4.29$, $sd = 2/267$, $P < 0.05$).

Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için yapılan Tukey testi sonucunda yöneticilerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q = 2.47$, $P < 0.05$) ve öğretmenlerle danışmanlar arasında danışmanlar lehine ($q = 2.52$, $P < 0.05$) anlamlı olduğu görülmüştür. Yöneticilerle öğretmenler arasında ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($q = 0.05$, $P > 0.05$).

Grupların Okul Danışmanlarının Görevlerine İlişkin Gerçek Algıları Yeterlik Yönünden İncelendiğinde Elde Edilen Bulgular Şöyle Özetlenebilir:

a)Yönetici ve öğretmen gruplarının, danışmanların görevlerine ilişkin "gerçek algıları" tüm kategorilerde belirlenen kriterin altında bulunmuştur.

b)Danışman grubunun "gerçek algıları" ise sadece I, II ve X. kategorilerde belirlenen kriterin üzerinde bulunmuştur.

c)Yöneticiler I. ve X.kategorilerde öğretmenlerden yüksek, diğer tüm kategorilerde ise öğretmenler yöneticilerden yüksek puan almışlardır. Ancak, elde edilen farklar tüm

kategorilerde istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

IV.Grupların "ideal Danışmanlık Görev Algıları"
(İDGA) ile "Gerçek Danışmanlık Görev Algıları"
(GDGA) nın Karşılaştırılması:

Bulguların bu bölümünde, örnekleme alınan grupların okul danışmanlarının görevlerine ilişkin "ideal algıları" ile "gerçek algıları" arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır. Bu incelemede envanterin tümü dikkate alındığı gibi alt görev alanları da dikkate alınmış, karşılaştırmalarda "t testi" tekniğinden yararlanılmıştır.

Grupların, okul danışmanlarının görevlerine ilişkin tüm "ideal algıları" ile "gerçek algıları"nın karşılaştırılmasında esas alınan sayısal bilgiler Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25

Grupların Tüm "ideal" ve "Gerçek" Danışmanlık Görev Algılarına İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Kaymaları ve t Değerleri

	İDGA	GDGA	t
YÖNETİCİ n=100	X = 283.23 sk= 28.97	X= 222.62 sk= 58.72	9.25**
ÖĞRETMEN n=100	X = 277.80 sk= 29.82	X= 236.26 sk= 50.33	7.10**
DANIŞMAN n=70	X = 293.97 sk= 28.67	X= 258.15 sk= 32.24	6.78**

**P<0.01

Tabloda görüldüğü gibi iki ortalama arası farkın t değeri yönetici grubu için 9.25, öğretmen grubu için 7.10, danışman grubu için 6.78 olup, her üç grup için de 0.01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Grupların, okul danışmanlarının görevlerine ilişkin "ideal algıları" ile "gerçek algıları" her kategori için ayrı ayrı karşılaştırılmış ve bulgular aşağıda özetlenmiştir.

Kategori I. Okul Rehberlik Programını Hazırlama ve Geliştirme Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Grupların bu görev alanına ilişkin İDGA ile GDGA'nın karşılaştırılmasında esas alınan sayısal bilgiler tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26

Grupların I. Kategoriye İlişkin İdeal ve Gerçek Danışmanlık Görev Algılarının Ortalamaları, Standart Kaymaları ve t Değerleri

	İDGA	GDGA	t
YÖNETİCİ n=100	X= 37.58 sk= 3.10	X= 33.05 sk= 6.71	6.12**
ÖĞRETMEN n=100	X= 36.04 sk= 3.80	X= 32.98 sk= 6.66	3.97**
DANIŞMAN n=70	X= 37.28 sk= 3.59	X= 36.08 sk= 2.99	0.84

**P<0.01

Tablo 26'da görüldüğü gibi iki ortalama arası farkın t değeri yönetici grubu için 6.12, öğretmen grubu için 3.97, danışman grubu için 0.84 olup yönetici ve öğretmen grupları için 0.01 düzeyinde anlamlı, danışman grubu için ise istatistiksel bakımdan anlamsız bulunmuştur.

Kategori II. Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Grupların bu görev alanına ilişkin İDGA ile GDGA'nın karşılaştırılmasında esas alınan sayısal bilgiler Tablo 27'de

verilmiştir.

Tablo 27

Grupların II.Kategoriye İlişkin İdeal ve Gerçek Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Kaymaları ve t Değerleri

	İDGA	GDGA	t
YÖNETİCİ n=100	X= 9.17 sk= 1.21	X= 6.95 sk= 2.71	7.4**
ÖĞRETMEN n=100	X= 8.93 sk= 1.44	X= 7.63 sk= 2.27	5.0**
DANIŞMAN n=70	X= 9.52 sk= 1.17	X= 8.77 sk= 1.66	3.13**

Tablo 27'de görüldüğü gibi iki ortalama arası farkın t değeri yönetici grubu için 7.4, öğretmen grubu için 5.0, danışman grubu için 3.13 olup, tüm gruplar için 0.01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Kategori III.Öğrenciyi Tanıma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Grupların bu görev alanına ilişkin İDGA ile GDGA'nın karşılaştırılmasında esas alınan sayısal bilgiler Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28

Grupların III.Kategoriye İlişkin İdeal ve Gerçek Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Kaymaları ve t Değerleri

	İDGA	GDGA	t
YÖNETİCİ	X= 31.82 sk= 3.63	X= 24.29 sk= 8.79	7.93**
ÖĞRETMEN	X= 30.48 sk= 4.68	X= 26.31 sk= 7.07	4.91**
DANIŞMAN	X= 32.67 sk= 3.22	X= 29.30 sk= 5.13	4.55**

**
P<0.01

Tablo 28'de görüldüğü gibi iki ortalama arası farkın t değeri yönetici grubu için 7.93, öğretmen grubu için 4.91, danışman grubu için 4.55 olup, tüm gruplar için 0.01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Kategori IV. Bilgi Verme Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Grupların bu görev alanına ilişkin İDGA ile GDGA'nın karşılaştırılmasında esas alınan sayısal bilgiler Tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29

Grupların IV.Kategoriye İlişkin İdeal ve Gerçek Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Kaymaları ve t Değerleri

	İDGA	GDGA	t
YÖNETİCİ	X= 48.22 sk= 8.72	X= 34.11 sk= 14.70	8.25**
ÖĞRETMEN	X= 45.47 sk= 9.12	X= 37.07 sk= 13.09	5.25**
DANIŞMAN	X= 50.07 sk= 6.81	X= 43.18 sk= 8.27	5.26**

**P<0.01

Tablo 29'da görüldüğü gibi iki ortalama arası farkın t değeri yönetici grubu için 8.25, öğretmen grubu için 5.25, danışman grubu için 5.26 olup tüm gruplar için 0.01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Kategori V. Yerleştirme Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Grupların bu görev alanına ilişkin İDGA ile GDGA'nın karşılaştırılmasında esas alınan sayısal bilgiler Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30

Grupların V.Kategoriye İlişkin İdeal ve Gerçek Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Kaymaları ve t Değerleri

	İDGA	GDGA	t
YÖNETİCİ	X= 11.69 sk= 2.61	X= 7.79 sk= 3.96	8.13**
ÖĞRETMEN	X= 10.67 sk= 3.04	X= 7.9 sk= 3.59	5.89**
DANIŞMAN	X= 11.7 sk= 2.19	X= 8.27 sk= 2.78	7.80**

**P<0.01

Tablo 30'da görüldüğü gibi iki ortalama arası farkın t değeri yönetici grubu için 8.13, öğretmen grubu için 5.89, danışman grubu için 7.8 olup, tüm gruplar için 0.01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Kategori VI. İzleme Çalışmalarına İlişkin Görevler:

Grupların bu görev alanına ilişkin İDGA ve GDGA'nın karşılaştırılmasında esas alınan sayısal bilgiler Tablo 31' de verilmiştir.

Tablo 31

Grupların VI.Kategoriye İlişkin İdeal ve Gerçek Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Kaymaları ve t Değerleri

	İDGA	GDGA	t
YÖNETİCİ	X= 18.04 sk= 4.32	X= 12.64 sk= 5.91	7.4**
ÖĞRETMEN	X= 17.47 sk= 3.92	X= 13.3 sk= 5.24	6.32**
DANIŞMAN	X= 19.51 sk= 4.37	X= 13.71 sk= 4.02	7.95**

**P<0.01

Tablo 31'de görüldüğü gibi iki ortalama arası farkın t değeri yönetici grubu için 7.4, öğretmen grubu için 6.32, danışman grubu için 7.95 olup, tüm gruplar için 0.01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Kategori VII. Araştırma ve Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin Görevler:

Grupların bu görev alanına ilişkin İDGA ile GDGA'nın karşılaştırılmasında esas alınan sayısal bilgiler Tablo 32' de verilmiştir.

Tablo 32

Grupların VII. Kategoriye İlişkin İdeal ve Gerçek Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Kaymaları ve t Değerleri

	İDGA	GDGA	t
YÖNETİCİ	X= 39.71 sk= 5.07	X= 30.12 sk= 9.79	8.72**
ÖĞRETMEN	X= 39.66 sk= 4.56	X= 32.99 sk= 8.95	6.67**
DANIŞMAN	X= 40.5 sk= 4.54	X= 35.15 sk= 5.90	5.88**

**P<0.01

Tablo 32'de görüldüğü gibi iki ortalama arası farkın t değeri yönetici grubu için 8.72, öğretmen grubu için 6.67, danışman grubu için 5.88 olup tüm gruplar için 0.01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Kategori VIII. Yönetici ve Öğretmenlere Müsavirlik Yapma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Grupların bu görev alanına ilişkin İDGA ve GDGA'nın karşılaştırılmasında esas alınan sayısal bilgiler Tablo 33' te verilmiştir.

Tablo 33

Grupların VIII.Kategoriye İlişkin İdeal ve Gerçek Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Kaymaları ve t Değerleri

	İDGA	GDGA	t
YÖNETİCİ	X= 40.51 sk= 5.02	X= 29.84 sk= 9.84	9.7**
ÖĞRETMEN	X= 39.9 sk= 5.48	X= 32.36 sk= 9.61	6.85**
DANIŞMAN	X= 39.18 sk= 5.09	X= 34.6 sk= 5.87	4.82**

**
P<0.01

Tablo 33'te görüldüğü gibi iki ortalama arası farkın t değeri yönetici grubu için 9.7, öğretmen grubu için 6.85, danışman grubu için 4.82 olup, tüm gruplar için 0.01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Kategori IX.Velilere Yardım Hizmetlerine İlişkin Görevler:

Grupların bu görev alanına ilişkin İDGA ile GDGA'nın karşılaştırılmasında esas alınan sayısal bilgiler Tablo 34' de verilmiştir.

Tablo 34

Grupların IX.Kategoriye İlişkin İdeal ve Gerçek Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları,Standart Kaymaları ve t Değerleri

	İDGA	GDGA	t
YÖNETİCİ	X=21.08 sk= 3.63	X=13.54 sk= 6.75	9.79**
ÖĞRETMEN	X=20.19 sk= 4.19	X=15.07 sk= 5.94	7.01**
DANIŞMAN	X=21.6 sk= 3.46	X=16.2 sk= 5.50	6.75**

**
P<0.01

Tablo 34'te görüldüğü gibi iki ortalama arası farkın t değeri yönetici grubu için 9.79, öğretmen grubu için 7.01, danışman grubu için 6.75 olup, tüm gruplar için 0.01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Kategori X. Olumsuz Görevler (Okul Danışmanlarının Yapmak Zorunda Olmadıkları Görevler):

Grupların bu görev alanına ilişkin İDGA ile GDGA'nın karşılaştırılmasında esas alınan sayısal bilgiler Tablo 35'te verilmiştir

Tablo 35

Grupların X.Kategoriye İlişkin İdeal ve Gerçek Danışmanlık Görev Algılarının Puan Ortalamaları, Standart Kaymaları ve t Değerleri

	İDGA	GDGA	t
YÖNETİCİ	X= 25.96 sk= 8.40	X= 29.77 sk= 6.55	3.56**
ÖĞRETMEN	X= 29.29 sk= 6.40	X= 29.72 sk= 6.93	0.46
DANIŞMAN	X= 31.85 sk= 4.81	X= 32.24 sk= 3.90	0.51

**P<0.01

Tablo 35'te görüldüğü gibi iki ortalama arası farkın t değeri yönetici grubu için 3.56, öğretmen grubu için 0.46, danışman grubu için 0.51 olup, yönetici grubu için 0.01 düzeyinde anlamlı, öğretmen ve danışman grupları için ise istatistiksel bakımdan anlamsız bulunmuştur.

V.Grupların, Danışmanların Görevlerini İdeal Düzeyde Yerine Getirmelerini Engelleyen Nedenlere İlişkin Algılarının Araştırılması:

Bulguların bu bölümünde yönetici, danışman ve öğretmen gruplarının, danışmanların görevlerini ideal biçimde yerine getirmelerini engelleyen nedenlere ilişkin algıları araştırılmış, "nedenler listesi"nde belirtilen her nedene grupların ne derece katıldıkları, katılmadıkları ya da kararsız kaldıkları konusundaki bulgulara yer verilmiştir.

1."Okul danışmanlarının kendi görev ve sorumluluklarını net olarak bilmemeleri."

Tablo 36

Grupların 1 Nolu Nedene İlişkin Algılarının Yüzdelerle Dağılımı

	Ev %	Hayır %	Kararsız %
Yönetici n=100	39	49	12
Öğretmen n=100	32	54	14
Danışman n=70	36	64	--

Tablo 36'da görüldüğü gibi yöneticilerin % 39'u, danışmanların % 36'sı, öğretmenlerin ise % 32'si, danışmanların kendi görev ve sorumluluklarını net olarak bilmediklerini ifade etmiş ve bu durumun danışmanların görevlerini ideal şekilde yerine getirmelerini engellediğini belirtmişlerdir. Bu görüşe katılmayan danışmanların oranı % 64, öğretmenlerin % 54, yöneticilerin oranı ise % 49 bulunmuş, öğretmenlerin % 14'ü ile yöneticilerin % 12'si kararsızlıklarını dile getirmişlerdir.

2."Danışmanların başkalarının görev ve sorumluluk alanlarına karışmaları dolayısıyla kendi gerçek rol ve görevlerinden

uzaklaşmaları."

Tablo 37
Grupların 2 Nolu Nedene İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı

	Evet %	Hayır %	Kararsız %
Yönetici	22	60	18
Öğretmen	25	57	18
Danışman	36	53	11

Tablo 37'de görüldüğü gibi danışmanların % 36'sı, öğretmenlerin % 25'i, yöneticilerin ise % 22'si, danışmanların başkalarının görev ve sorumluluk alanlarına karışmaları dolayısıyla kendi gerçek rol ve görevlerinden uzaklaştıklarını belirtmişlerdir. Bu görüşe katılmayan yöneticilerin oranı % 60, öğretmenlerin % 57, danışmanların oranı ise % 53 bulunmuştur. Yönetici ve öğretmenlerin % 18 ile danışmanların % 11'i bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

- 3."Yönetici ve öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik çalışmalarını yeterince desteklememeleri ve danışmanlar ile işbirliğine yanaşmamaları."

Tablo 38
Grupların 3 Nolu Nedene İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı

	Evet %	Hayır %	Kararsız %
Yönetici	53	42	5
Öğretmen	52	33	15
Danışman	81	16	3

Tablo 38'de görüldüğü gibi danışmanların % 81'i, yöneticilerin % 53'ü, öğretmenlerin ise % 52'si; yönetici ve öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik çalışmalarını yeterince desteklemediklerini ve danışmanlar ile işbirliğine

yanışmadıklarını dile getirmişlerdir. Yöneticilerin % 42'si, öğretmenlerin % 33'ü, danışmanların % 16'sı ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin % 15'i, yöneticilerin % 5 ve danışmanların % 3'ü bu konuda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir.

4."Rehberlik uygulamalarının iyi bir şekilde gerçekleştirilmesi için okullarda uygun yer, araç ve gereçin olmaması ya da yetersiz olması."

Tablo 39

Grupların 4 Nolu Nedene İlişkin Algılarının Yüzdeleri Dağılımı

	Evet	Hayır	Kararsız
Yönetici	66	30	4
Öğretmen	72	22	6
Danışman	93	7	--

Tablo 39'da görüldüğü gibi danışmanların % 93'ü, öğretmenlerin % 72, yöneticilerin ise % 66'sı rehberlik uygulamaları için gerekli olan uygun yer, araç ve gereçin okullarda bulunmadığını ya da yetersiz bulunduğunu dile getirmişlerdir. Bu görüşe katılmayan yöneticilerin oranı % 30, öğretmenlerin oranı % 22, danışmanların oranı ise % 7 olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin % 6'sı ile yöneticilerin % 4'ü ise bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

5."Öğrencilerin yetenek, ilgi, başarı ve diğer psikolojik özelliklerini ölçerek, test, envanter, anket gibi ölçme araçlarının olmaması ya da yetersiz olması."

Tablo 40

Grupların 5 Nolu Nedene İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı

	Evet %	Hayır %	Kararsız %
Yönetici	62	33	5
Öğretmen	71	23	6
Danışman	89	10	1

Tablo 40'da görüldüğü gibi danışmanların % 89'u, öğretmenlerin % 71'i, yöneticilerin ise % 62'si; öğrencilerin yetenek, ilgi, başarı ve diğer psikolojik özelliklerini ölçecek test, envanter, anket gibi ölçme araçlarının olmadığını ya da yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Yöneticilerin % 33'ü, öğretmenlerin % 23'ü, danışmanların ise % 10'u bu görüşe katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin % 6'sı, yöneticilerin % 5'i ve danışmanların % 1'i ise bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

6."Okuldaki öğrenci sayısının fazla olması."

Tablo 41

Grupların 6 Nolu Nedene İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı

	Evet %	Hayır %	Kararsız %
Yönetici	66	30	4
Öğretmen	65	28	7
Danışman	79	13	8

Tablo 41'de görüldüğü gibi danışmanların % 79'u, yöneticilerin % 66'sı, öğretmenlerin % 65'i okuldaki öğrenci sayısının fazla olduğunu ve bu durumun danışmanların görevlerini ideal biçimde yerine getirmelerini engellediğini belirtmişlerdir. Yöneticilerin % 30'u, öğretmenlerin % 28'i ve danışmanların % 13'ü bu nedene katılmadıklarını belirtmişlerdir. Danışmanların % 8'i, öğretmenlerin % 7'si, yöneticilerin % 4'ü ise bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

7."Öğrencilerin psikolojik danışma ve rehberlik çalışmalarından yararlanmaya hazır ve istekli olmamaları."

Tablo 42
Grupların 7 Nolu Nedene İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı

	Evet %	Hayır %	Kararsız %
Yönetici	66	30	4
Öğretmen	63	31	6
Danışman	47	41	12

Tablo 42'de görüldüğü gibi yöneticilerin % 66'sı, öğretmenlerin % 63'ü, danışmanların ise % 47'si; öğrencilerin psikolojik danışma ve rehberlik çalışmalarından yararlanmaya hazır ve istekli olmadıklarını belirtmiş ve bu durumun danışmanların görevlerini ideal biçimde yerine getirmelerini engellediğini dile getirmişlerdir. Bu görüşe katılmayan danışmanların oranı % 41, öğretmenlerin oranı % 31, yöneticilerin oranı ise % 30' bulunmuştur. Danışmanların % 12'si, öğretmenlerin % 6'sı ve yöneticilerin % 4'ü ise bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

8."Velilerin ve kamuoyunun bu tür hizmetleri yeterince bilmeleri ve talep etmemeleri."

Tablo 43
Grupların 8 Nolu Nedene İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı

	Evet %	Hayır %	Kararsız %
Yönetici	90	9	1
Öğretmen	85	11	4
Danışman	81	17	1

Tablo 43'te görüldüğü gibi yöneticilerin % 90'ı, öğretmenlerin % 85'i ve danışmanların % 81'i; velilerin ve kamuoyunun rehberlik hizmetlerini yeterince bilmediklerini

ve talep etmediklerini belirtmiş ve bu durumun danışmanların görevlerini ideal biçimde yerine getirmelerini olumsuz yönde etkilediğini dile getirmişlerdir. Bu görüşte olmayan danışmanların oranı % 17, öğretmenlerin oranı % 11, yöneticilerin oranı ise % 9 bulunmuştur. Yine tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin % 4'ü ile yönetici ve danışmanların % 1'i bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

9."Danışmanların mesleki hazırlıklarının ve yetişmelerinin yetersiz olması."

Tablo 44

Grupların 9 Nolu Nedene İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı

	Evet %	Hayır %	Kararsız %
Yönetici	29	43	28
Öğretmen	35	41	24
Danışman	54	33	13

Tablo 44'de görüldüğü gibi danışmanların mesleki hazırlıklarının ve yetişmelerinin yetersiz olduğunu dile getiren ve bu durumun, danışmanların görevlerini ideal biçimde yerine getirmelerini engellediğini belirten danışmanların oranı % 54, öğretmenlerin oranı % 35, yöneticilerin oranı ise % 29 bulunmuştur. Yöneticilerin % 43'ü öğretmenlerin % 41'i ve danışmanların % 33'ü ise bu görüşte olmadıklarını belirtmişlerdir. Yine aynı tabloda yöneticilerin % 28'i, öğretmenlerin % 24'ü ile danışmanların % 13'ünün kararsız oldukları görülmektedir.

10."Danışmanların psikolojik danışma ve rehberlik çalışmalarına karşı ilgisiz olmaları ve gerekli çabayı göstermemeleri."

Tablo 45

Grupların 10 Nolu Nedene İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı

	Evet %	Hayır %	Kararsız %
Yönetici	47	43	10
Öğretmen	32	53	15
Danışman	43	49	8

Tablo 45'de görüldüğü gibi yöneticilerin % 47'si, danışmanların % 43'ü, öğretmenlerin ise % 32'si; danışmanların psikolojik danışma ve rehberlik çalışmalarına karşı ilgisiz olduklarını ve gerekli çabayı göstermediklerini ve bu nedenle danışmanların görevlerini istenen biçimde yerine getirmelerini engellediğini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin % 53'ü, danışmanların % 49'u, yöneticilerin ise % 43'ü bu görüşte olmadıklarını dile getirmişlerdir. Yine aynı tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin % 15'i, yöneticilerin % 10'u, danışmanların % 8'i bu konuda kararsız bulunmuştur.

11."Danışmanların mesleki alanlarından hoşnut olmamaları."

Tablo 46

Grupların 11 Nolu Nedene İlişkin Algılarının Yüzdelerik Dağılımı

	Evet %	Hayır %	Kararsız %
Yönetici	34	39	27
Öğretmen	24	43	33
Danışman	51	39	10

Tablo 46'da görüldüğü gibi danışmanların % 51'i, yöneticilerin % 34'ü, öğretmenlerin ise % 24'ü; danışmanların mesleki alanlarından hoşnut olmadıklarını belirtmiş ve bu durumun danışmanların görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engellediğini söylemişlerdir. Öğretmenlerin % 43'ü ile yönetici ve danışmanların % 39'u ise bu görüşte olmadıklarını, ayrıca öğretmenlerin % 33'ü, yöneticilerin % 27'si ve danışmanların % 10'u bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

12.Danışmanların bazı görevlerini kendi sorumlulukları olarak görmemeleri."

Tablo 47

Grupların 12 Nolu Nedene İlişkin Algılarının Yüzdelik Dağılımları

	Evet %	Hayır %	Kararsız %
Yönetici	45	36	19
Öğretmen	36	40	18
Danışman	40	50	10

Tablo 47'de görüldüğü gibi yöneticilerin % 45'i, danışmanların % 40'ı, öğretmenlerin ise % 36'sı danışmanların bazı görevlerini kendi sorumlulukları olarak görmediklerini, bu nedenle görevlerini ideal biçimde yerine getiremediklerini belirtmişlerdir. Bu görüşe katılmayan danışmanların oranı % 50, öğretmenlerin oranı % 46, yöneticilerin ise % 36 bulunmuştur. Yöneticilerin % 19'u, öğretmenlerin % 18'i, danışmanların ise % 10'u bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırmada, orta dereceli okullarda görevli yönetici, danışman ve öğretmenlerin, okul danışmanlarının ideal görevlerine ve bu görevlerin ne kadarının danışmanlar tarafından gerçekleştirildiğine ilişkin algıları ile danışmanların görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenler konusunda aynı grupların görüşleri saptanmaya çalışılmıştır.

İdeal Görev Algılarına İlişkin Bulguları Tartışma:

Elde edilen bulgulara göre ideal görev algıları bakımından, tüm gruplar kriter puanın altında kalmış, yani yetersiz bulunmuştur. Bununla beraber bu algılar yönünden en yüksek puan alan grubun danışmanlar, en düşük puan alan grubun ise öğretmenler olduğu görülmüştür. Yöneticiler ise öğretmenlerden daha yüksek, danışmanlardan daha düşük puan almışlardır. Bu bulgular Kepçeoğlu⁽¹⁾ nun elde ettiği bulgularla tutarlılık göstermektedir. Kepçeoğlunun araştırmasının üzerinden tam 11 yıl geçtiği halde yönetici, öğretmen ve danışmanların ideal görev algılarındaki yetersizliklerin hala devam ediyor olması düşündürücüdür. Kaldı ki söz konusu araştırmanın yapıldığı yıllarda danışmanların görevlerini belirleyen bir yönetmelik bulunmamakta ve bu konudaki yetersizlikler büyük ölçüde buna bağlanmakta idi. Ancak, danışmanların görevlerinin açıkça belirlendiği ilk yönetmeliğin yayınlanmasından bu yana 6 yıl geçtiği halde danışman görevleri konusundaki anlayış yetersizliklerinin sürüyor ol-

¹ Kepçeoğlu, 1978.

ması, yönetmeliğin, danışman görevleri konusunda beklenen anlayışı sağlayamadığı biçiminde yorumlanabilir. Danışmanların yapmakla yükümlü oldukları görevlerin yönetmelikte ayrıntılı bir şekilde yer almasına karşın gruplarda görülen yetersizlikler, ya yönetmeliğin, yönetici, öğretmen ve hatta danışmanlar tarafından incelenmediğini ya da bu görevlerin danışmanlık fonksiyonu olarak benimsenmesini engelleyen başka faktörlerin bulunduğunu düşündürmektedir. Bu durum rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin ülkemizde henüz tam anlamı ile olgunlaşamadığının bir göstergesi sayılabilir.

Danışman grubunun ideal algılar yönünden diğer iki gruptan daha yeterli olmaları, beklenen bir durumdur. Çünkü rehberlik ve psikolojik danışma ya da temelde bu hizmetlere kaynaklık eden psikoloji veya pedagoji eğitimi almış kişiler olan danışmanların, farklı branşlarda yetişmiş yönetici ve öğretmenlere göre konuya daha yakın olmaları ve kendi görevleri konusunda yayınlanan literatürü -ki buna ilgili yönetmelik de dahildir- diğer gruplardan daha ilgiyle takip etmeleri doğaldır.

Yöneticilerin ideal algılarının öğretmenlerden daha yeterli bulunması ise, bunların rehberlik uygulamalarının başarısından birinci derecede sorumlu olmalarına bağlanabilir. Yöneticilerin okul rehberlik hizmetleri yönetmeliğine ulaşma olanağının öğretmenlerden daha fazla olması da bunun bir başka nedeni olarak gösterilebilir. Ayrıca yöneticilerin sık sık hizmet içi eğitimden geçirilmeleri de bu sonucu doğuran diğer bir faktör olarak kabul edilebilir.

Grupların, ideal danışmanlık görev algıları alt görev alanları yönünden incelendiğinde II. ve VIII. kategorilerde tüm grupların yeterli olduğu görülmektedir. Yani hem danışmanlar, hem de yönetici ve öğretmenler "psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin görevler" (II.kategori) ile "yönetici ve öğretmenlere müşavirlik yapma hizmetlerine ilişkin görevler"(VIII. kategori) danışmanın yerine getirmekle sorumlu olduğu ideal görevler olarak kabul et-

mektedirler. Özellikle psikolojik danışma gibi bir okula danışmanın en önemli fonksiyonunun, yönetici ve öğretmenlerce, ideal danışmanlık görevi olarak kabul edilmesi sevindiricidir. Bu bulgular rehberlik hizmetlerinde psikolojik danışmanın hayati bir unsur olduğunu gösteren literatürle de tutarlıdır. Örneğin Hutchinson, Barrick ve Groves⁽²⁾ "psikolojik danışma" görevlerini danışmanların yapmayı istedikleri en önemli etkinlik olarak, Maser⁽³⁾, Bonebrake ve Borges⁽⁴⁾ de yönetici ve öğretmenlerin, "bireysel psikolojik danışma"yı danışmanların birinci derecede önemli fonksiyon alanı olarak dördüklerini saptamışlardır. Sweeney⁽⁵⁾ yöneticilerin, danışmanlardan, öğrencilere psikolojik danışma hizmetlerini vermelerini ve öğretmenlere müşavirlik etmelerini beklediklerini, Hansen⁽⁶⁾ özellikle öğrencilerle, grupla psikolojik danışma yapmanın danışmanlara doyum sağladığını saptamıştır.

Öğretmenler hariç, diğer iki grup tarafından üzerinde anlaşılan ve ideal algılar yönünden yeterli görülen görev alanlarının ise "öğrenciyi tanıma" (kategori III) ve "velilere yardım" (kategori IX) olduğu görülmüştür.

Tüm grupların yetersiz buldukları görev alanları ise "bilgi verme" (kategori IV), "yerleştirme hizmetleri" (kategori V), "izleme çalışmaları" (kategori VI) ve "araştırma-değerlendirme çalışmaları"dır (kategori VII). Bütün bu görev alanlarında grupların ortalama puanları, kriter puanın altında bulunmakla birlikte, en yeterli grubun danışmanlar, en yetersiz grubun ise öğretmenler olduğu görülmüştür.

²Hutchinson, R.L., Barrick, A.L., Groves, M. 1986, s.87-91.

³Bonebrake, C., Borges, Sherry, B. 1984, s.194-199.

⁴Maser, L. Arthur. 1971, s.367-372.

⁵Sweeney, T.J. 1967, s.926-931.

⁶Hansen, J.C., 1967, s.790-794.

"Yerleştirme" ve "izleme" görevlerinin ülkemiz koşullarında gerçekleşme güçlüğü, ideal algıları etkileyebileceği nispeten kabul edilebilirse de "bilgi verme" ve "araştırma-değerlendirme" görevlerine ilişkin ideal algı yetersizliklerine danışman grubunda da rastlamak düşündürücüdür. "Bilgi verme" hizmetlerinin bütün gruplar tarafından danışman görevi olarak kabul edilmemesinin nedeni, ülkemizde bu görevlerin genellikle sınıf öğretmenleri tarafından yerine getirilmesine bağlanabilir. Bilindiği üzere 1970 genelgesi bu görevleri sınıf öğretmenlerine vermektedir.

X.kategoride yer alan "olumsuz görevler" (danışmanların yapmak zorunda olmadıkları görevler) yönünden, sadece danışmanların yeterli olmaları da dikkate değer bir bulgu sayılabilir. Bu kategoride yer alan, ancak danışmanların yapmak zorunda olmadıkları görevleri, genellikle yönetici ve öğretmenler ideal danışmanlık görevi olarak kabul etmektedirler ve bu kategoride yöneticiler, öğretmenlerden daha düşük puan almışlardır. Bütün diğer kategorilerde öğretmenlerden daha yeterli düzeyde bulunan yöneticilerin bu kategoride öğretmenlerden daha yetersiz olmaları düşündürücüdür. Bu bulgular, danışmanların yapmak zorunda olmadıkları görevlerin neler olduğunu bildiklerini, buna karşılık yönetici ve öğretmenlerin bu konuda bilgisiz olduklarını dolayısıyla, danışmanlardan yapmak zorunda olmadıkları görevleri de beklediklerini göstermektedir. Pek çok okulda özellikle yöneticiler ve danışmanlar arasında çalışmalara neden olabilecek bu algı farklılıkları belki de danışmanların yapmakla yükümlü oldukları görevleri gereken şekilde yapmamalarından ve dolayısıyla boş vakitlerinde yöneticilerin onları meşgul etme düşüncesinden de kaynaklanıyor olabilir.

Danışmanların Gerçekte Yürüttükleri Görevlere İlişkin Bulguları Tartışma:

Danışmanların gerçekte yürüttükleri görevlere ilişkin grupların algıları incelendiğinde, yönetici ve öğretmenlerin

tüm kategorilerde danışmanları yetersiz buldukları, danışmanların ise kendilerini sadece, "okul rehberlik programını hazırlama ve geliştirme" (kategori I) "psikolojik danışma" (kategori II) ve "olumsuz görevler" (kategori X) görev alanlarında yeterli gördükleri saptanmıştır. Bu bulgular, gerçek algılar yönünden grupların danışmanları genel olarak yetersiz bulduklarını göstermektedir.

Tablo 13'te görüleceği üzere GDGAE'de en yüksek ortalamayı tüm kategorilerde danışmanlar tutturmuşlardır. Öğretmenler ise sadece I. ve X. kategorilerde yöneticilerden düşük, diğer kategorilerde onlardan yüksek puan almışlardır. Oysa ideal algılarda X. kategori (olumsuz görevler) hariç diğer tüm kategorilerde yöneticiler öğretmenlerden daha yüksek ortalama puan almışlardı. Ancak farklar hiçbir kategoride anlamlı bulunmamıştır.

V.kategori (yerleştirme hizmetleri) ve VI. kategori (izleme çalışmaları) hariç diğer tüm görev alanlarında, yöneticilerle danışmanların gerçek algıları arasında danışmanlar lehine anlamlı fark bulunmuştur. Yani danışmanların icra ettiklerine inandıkları pek çok görevi yöneticiler görmediklerini belirtmişlerdir. Aynı şekilde V. kategori (yerleştirme hizmetleri), VI. kategori (izleme çalışmaları), VII. kategori (araştırma-değerlendirme çalışmaları), VIII. kategori (yönetici ve öğretmenlere müşavirlik yapma) ve IX. kategoride (velilere yardım) öğretmenlerle danışmanların gerçek algıları arasında danışmanlar lehine anlamlı fark bulunmuştur. Yani danışmanların icra ettiklerini söyledikleri bu kategorilere ait görevleri, öğretmenler, gerçekte görmediklerini söylemektedirler. Gruplar arasında gerçek algılara ilişkin bu görüş farklılıkları ancak ilgili personelin işbirliği ile yürütülebilecek olan rehberlik hizmetlerini kuşkusuz olumsuz yönde etkileyecektir.

Sonuç olarak diyebiliriz ki yönetici ve öğretmen gruplarının, danışmanların icra ettikleri görevlere ilişkin

gerçek algıları arasında bir tutarlılık varken, her iki grup ile danışmanlar arasında tutarsızlık gözlenmiştir. Yönetici ve danışman grupları arasındaki tutarsızlık, öğretmen ve danışman grupları arasındaki tutarsızlıktan daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmada ideal ve gerçek algılar arasında gözlenen farklar başka araştırmalarda elde edilen bulgularla tutarlılık göstermektedir. Hitchcock⁽⁷⁾ danışmanların yapılmasına inandıkları görevler ile yaptıkları görevler arasında manidar farklar bulmuştur. Hutchinson⁽⁸⁾ danışmanların inandıklarından daha fazla zamanı danışmanlıkla ilgisi olmayan etkinlikleri ayırdıklarını bulmuştur. Schmidt⁽⁹⁾ danışmanların ideal görev algıları ile gerçek algıları arasında Görkem⁽¹⁰⁾ ise öğrencilerin bekledikleri hizmetlerle gördükleri hizmetler arasında beklentiler lehine farklar bulmuştur.

Görüldüğü gibi gerek ülkemizde gerekse Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan araştırmalarda ideal beklenti ve algılar ile gerçekleşen görevlere ilişkin algılar arasında genellikle farklar bulunmuştur. Bu durum bir ölçüde normal karşılanabilir. Çünkü idealler, ulaşılması arzulanan en son hedeflerdir. Bu nedenle idealler ile gerçekler arasında bir miktar fark normal karşılanabilir. Ancak bu farkların çok fazla olduğu durumlarda gerekli önlemlerin alınması da gözardı edilmemelidir.

Danışmanların Görevlerini İdeal Biçimde Yerine Getirmelerini Engelleyen Nedenlere İlişkin Bulguları Tartışma:

Yönetici, öğretmen ve danışmanların ideal ve gerçek

⁷W.L.Hitchcock, 1953, s.72-74.

⁸Hutchinson ve Diğerleri, 1986, s.87-91.

⁹Schmidt, 1962, s.600-605.

¹⁰Görkem, 1985.

algıları arasında gözlenen farklar kuşkusuz birtakım nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenlere ilişkin bulgular bazı gerçekleri çarpıcı bir biçimde gözler önüne sermektedir. Örneğin yönetici, danışman ve öğretmenlerin önemli bir bölümü psikolojik ölçme araçlarının yeterli biçimde bulunmadığını, velilerin ve kamuoyunun bu tür hizmetleri desteklemediklerini, yönetici ve öğretmenlerin yine aynı tutuma sahip danışmanlarla işbirliğinden kaçındıklarını ve öğrenci başına düşen danışman sayısının nicelik olarak yetersizliğini vurgulamışlardır. Ayrıca danışmanların mesleki hazırlıklarının ve yetişmelerinin eksik olduğunu, görev ve sorumluluklarını açık bir şekilde bilmediklerini dolayısıyla başka görevler üstlendiklerini ve kendi gerçek görevlerinden uzaklaştıklarını, bu yüzden de alanlarına bağlanamadıklarını dile getiren grup üyelerinin oranı azımsanmayacak sayıda bulunmuştur.

Görüldüğü gibi danışmanların, görevlerini istedikleri şekilde yerine getirmelerini engelleyen pekçok neden bulunmaktadır. Bu nedenlerden bir bölümü danışman yetiştiren kurumlardan, bir bölümü danışmanların kendilerinden, bir bölümü danışmanların görevli oldukları kurumlarda işbirliği içinde bulunmak zorunda oldukları diğer rehberlik personellerinden, bir bölümü bu kurumların bağlı olduğu merkez teşkilatından, bir bölümü de genel olarak içinde yaşanılan topluluktan kaynaklanmaktadır. Sorunu giderici yönde birtakım çözüm önerilerinde bulunulması ve bu önerilerin ivedilikle uygulamaya konulması rehberlik hizmetlerinin etkinliğinin arttırılması bakımından önemli görülmektedir.

BEŞ İNC İ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulgularına göre, orta dereceli okullarımızda görevli yönetici, öğretmen ve danışmanların, danışmanların görevlerine ilişkin ideal algıları genel olarak yetersiz bulunmuştur. Gruplar, almış oldukları ortalama puanlar yönünden incelendiğinde en yüksek ortalama puanı alan grubun danışmanlar, en düşük grubun ise öğretmenler olduğu görülmüştür.

Danışmanların gerçekte yaptıkları görevlere ilişkin, grupların algıları incelendiğinde ise şu sonuçlar alınmıştır: Yönetici ve öğretmen gruplarının, danışmanların görevlerine ilişkin "gerçek algıları" tüm kategorilerde belirlenen kriter puanının altında, danışman grubunun gerçek algıları ise sadece "okul rehberlik programını hazırlama-geliştirme", "psikolojik danışma" ve "olumsuz görevler" kategorilerinde belirlenen kriterin üzerinde bulunmuştur.

Grupların, danışmanların görevlerine ilişkin ideal algıları ile gerçek algıları arasında ise genel olarak farklar bulunmuştur. Yönetici grubunda bulunan farklar diğer iki gruptan daha yüksektir. İdeal algılar gerçek algılar arasındaki farkın en düşük olduğu grubun ise danışmanlar olduğu görülmüştür.

Danışmanların görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenlerin ne olduğu konusunda, grupların görüşleri incelendiğinde ise dikkate değer şu sonuçlar bulunmuştur:

1)Danışmanların mesleki hazırlıkları ve yetiştirmelerinde eksiklikler söz konusudur.

2)Danışmanlar kendi görev ve sorumluluklarını açık

bir şekilde bilmemekte, bu nedenle başka görevler üstlendikleri için gerçek görevlerinden uzaklaşmaktadırlar.

3)Danışmanlar mesleki alanlarından genellikle hoşnut değildirler.

4)Yönetici ve öğretmenler rehberlik ve psikolojik danışma çalışmalarını yeterince desteklememekte ve danışmanlarla işbirliğinden kaçınmaktadırlar.

5)Velilerin ve kamuoyunun bu tür hizmetlere ilişkin duyarlılığı yeterli değildir.

6)Rehberlik hizmetlerinde kullanılan psikolojik ölçme araçları yetersizdir.

7)Öğrenci başına düşen danışman sayısı nicelik olarak yetersizdir.

Bulgular, danışmanların ideal görevlerinin ne olması gerektiği konusunda, grupların algılarının yetersiz olduğunu, ayrıca, danışmanlar tarafından gerçekleştirilen görevlerin de ideallerden uzak olduğunu göstermektedir.

Bu bulgular ülkemizde danışman görevleri konusunda birtakım sorunların olduğunu göstermektedir. Sorunun çözümüne dönük şu önerilerin ülkemiz koşullarında yararlı olabileceği düşünülebilir:

1.Grupların Hizmet Öncesi Yetişmelerindeki Eksikliklerinin Giderilmesine Dönük Öneriler:

Araştırma bulgularında görüldüğü gibi, danışmanların önemli bir bölümü mesleki hazırlık ve yetişmelerinin yetersiz olduğunu, ayrıca kendi görev ve sorumluluklarını net olarak bilmediklerini söylemişlerdir. Bu durum danışmanların hem kendi görevleri konusunda bilgi eksikliklerinin varlığını hem de genel olarak mesleki hazırlıklarının yetersizliğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu amaçla danışman yetiştiren kurumlardaki akademik programların gözden geçirilmesi yararlı olabilir. Özellikle danışman rolleri ve görevleri konusunda gerekli anlayış kazandırma çabalarının da ötesinde

somut olarak bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Gerçekçi bir danışman rolü ve fonksiyonu görüşü geliştirmiş danışmanlar yetiştirme çabalarında en büyük sorumluluk kuşkusuz danışman eğitimcilerine düşmektedir.

Okullarda yürütülecek rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin hizmet öncesi yetiştirme eksikliği sadece danışmanlara özgü bir sorun değildir. Aynı zamanda yönetici ve öğretmenlerimizin de rehberliğe ilişkin hizmet öncesi yetiştirmelerindeki eksikliklerin giderilmesi zorunludur. Öğretmen yetiştiren kurumlarda rehberlik dersleri seçimsel dersler olmaktan çıkarılmalı, zorunlu dersler arasına sokulmalıdır. Ayrıca bu dersleri okutan öğretim elemanlarının özellikle bu alanda yetişmiş uzman kişiler olmalarına dikkat edilmelidir.

2.Grupların Hizmet İçi Yetiştirmelerine İlişkin Öneriler:

Danışmanların kendi görev ve sorumlulukları konusunda zaman zaman Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından zaten yürütülmekte olan kurs ve seminerlerin nitelik ve nicelik olarak arttırılması yararlı olacaktır. Bunu sağlamak için iki-üç haftalık süreler için düzenlenen bu kurs ve seminerlerde işlenen konuların genel olmaktan çok, belirli konulara ve sorunlara dönük sınırlandırılmasında yarar vardır. Ayrıca bu tür kurs ve seminerlerde görev alacak öğretim elemanlarının üniversitelerden seçilmelerinde yarar vardır. Oysa Bakanlık tarafından düzenlenen hizmet içi kurslarda görevli öğreticilerin çoğu kez alanlarında uzman kişiler olmadıkları gözlenmiştir.

Bu tür kurs ve seminerlerin sadece danışmanları değil, aynı zamanda yöneticileri ve hatta öğretmenleri de kapsamasında yarar olacağı açıktır. Özellikle rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinden birinci derecede sorumlu okul müdürlerine rehberlik anlayışının kazandırılması amacıyla düzenlenecek kurs ve seminerlerin büyük yararı olacaktır. Bu şekilde danışman, yönetici ve öğretmenlerin ortak amaçlar çerçevesinde

sinde bütünleşmeleri sağlanacak, hizmetlerin kalitesi artacaktır.

3.Diğer Öneriler:

Görevlerde fikir birliğine ulaşmak ve görevleri tartışmak için periyodik olarak öğretmen-danışman-yönetici oturumları düzenlenmeli, bu oturumlarda danışmanlar, kendi rol ve görevlerinin neler olduğunu anlatmalı, danışmanın işlevini açıklamalıdır. Görevler konusunda fikir birliğinin danışmanlar arasında da gelişmesi için farklı okullardaki danışmanlar arasında sürekli ilişki ve etkileşim ağı oluşturulmalı ve sürdürülmelidir.

Danışman görevlerinin açık bir şekilde bilinmesi de çoğu zaman bu görevlerin gerçekleşmesi için yeterli olamamaktadır. Okulda rehberlikle ilgili personel, gerekli rehberlik anlayışına sahip, danışman görevleri konusunda bilgili bile olsa birtakım nedenler, görevlerin gerçekleşmesini engelleyebilmekte veya güçleştirebilmektedir. Danışmanların, kendi ideal görevlerini yerine getirebilmeleri, yukarıda sözü edilenlerin dışında birtakım etkenlerin de varlığını zorunlu kılmaktadır. Bunlar şöylece özetlenebilir:

-Okularımızda danışmanların rahatlıkla bireysel ve grupla psikolojik danışma yapabilecekleri uygun yer ve odanın bulunması.

-Test, envanter, anket gibi psikolojik ölçme araçlarının ve diğer kırtasiye türü materyalin yeterli miktarda olması.

-Danışman-öğrenci oranınının 1/500 olması.

-Rehberlik saatlerinin bütün okullarda tekrar uygulamaya konulması.

-Öğrencilerin rehberlik hizmetlerinden yararlanmaya hazırlıklı ve istekli olmalarının sağlanması.

-Velilerin ve kamuoyunun rehberlik hizmetlerini desteklemeleri için zaman zaman velilere dönük konferanslar düzenlenmeli .

-Bakanlığın gerekli ilgiyi göstermesi.

ÖZET

Bu araştırmada orta dereceli okullarımızda görevli yönetici, danışman ve öğretmenlerin, danışmanların görevlerine ilişkin "ideal algıları" ile "gerçek algıları" araştırılmış, ayrıca danışmanların görevlerini ideal biçimde yerine getirmelerini engelleyen nedenlere ilişkin, aynı grupların görüşleri incelenmiştir.

Araştırma grubuna Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı Ankara'daki resmi ortaokul ve liselerde görevli 100 yönetici, 100 öğretmen ve 70 danışman alınmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin % 60'ı liselerden % 40'ı ortaokullardan seçilmiştir. Liselerden alınan yönetici ve öğretmenlerin % 66.6'sı genel liselerden % 33.3'ü mesleki ve teknik liselerden seçilmiştir. Araştırma kapsamına alınan 70 danışmanın ise % 57'si liselerden % 43'ü ortaokullardan seçilmiş olup liselerden seçilenlerin % 62'si genel liselerden, % 38'i ise mesleki ve teknik liselerden alınmıştır.

Grupların genel cinsiyet dağılımı yaklaşık eşit sayıda olmakla birlikte yönetici grubunda erkeklerin, danışman grubunda ise kızların çoğunlukta olduğu görölmüştür. Yöneticilerin ortalama kıdemi 14.32 yıl, danışmanların 14.28 yıl, öğretmenlerin ise 12.25 yıl olarak bulunmuştur. Örneklem grubunda üniversite mezunu olan danışmanların oranı %80, öğretmenlerin oranı % 41, yöneticilerin oranı ise % 33 olarak bulunmuştur. Yönetici ve öğretmen gruplarının brans yönünden dağılımları incelendiğinde her iki grupta da matematik ve fen (FKB) bransından olanların ağırlıkta olduğu görölmüştür.

Araştırma tarama modelinde olup bilgi toplama amacıyla üç tür ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlardan biri "Okul Danışmanlarının Görevleri Envanteri" olup okul danışmanlarının ideal görevlerinin ne olması gerektiği ile gerçekte ne olduğunu ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Envanter, okul danışmanlarının yapmaları gereken 60 görev maddesi ile yapmak

zorunda olmadıkları 7 madde olmak üzere toplam 67 maddeden oluşmuş olup, farklı gruplara farklı yönergelerle verilmiştir. Envanter maddelerinin cevaplanmasında beşli bir ölçek kullanılmış ve her maddeye 1-5 arasında değişen puan verilmesi uygun görülmüştür. Envanterin geçerlik çalışması için önce uzman kanısına başvurulmuş, daha sonra envanter üzerinde madde analizi yapılmıştır. Aracın güvenilirliği, envanterin 70 kişilik bir gruba üç hafta ara ile iki kez uygulanması sonucunda saptanmıştır. Test-tekrar-test yöntemiyle yapılan bu incelemede envanterin bütünü ve alt kategorileri dikkate alınmış olup .68 ile .91 arasında değişen korelasyon katsayıları bulunmuştur.

Okul danışmanlarının görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenleri belirlemek için araştırmacı tarafından hazırlanan "Nedenler Listesi", ayrıca araştırmacının bağımsız değişkenlerini ve örnekleme seçilen deneklere ilişkin sayısal bilgiler elde etmek için de "Kişisel Bilgi Anketi" kullanılmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde tek yönlü varyans analizi (F testi), Tukey testi, t testi ve yüzde tekniği kullanılmıştır. Araştırma ile ilgili tüm çözümlenmelerde istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak .05 düzeyi temel alınmıştır.

Bulguların analizinde, orta dereceli okullarımızda görevli yönetici, öğretmen ve danışmanların, danışmanların görevlerine ilişkin ideal algıları genel olarak yetersiz bulunmuştur. Gruplar, almış oldukları ortalama puanlar yönünden incelendiğinde, en yüksek ortalama puanı alan grubun danışmanlar, en düşük puan alan grubun ise öğretmenler olduğu görülmüştür. Yönetici grubu ise danışmanlardan düşük, ancak öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Grupların ideal algı puan ortalamaları alt görev alanlarına göre analiz edildiğinde şu sonuçlar elde edilmiştir: Danışmanların ideal algıları I. kategoride (okul reberlik programını hazırlama ve geliştirme görevleri), II.kategori (psikolojik danışma görevleri), III.kategori (öğrenciyi tanıma görevle-

ri), VIII. kategori (yönetici ve öğretmenlere müşavirlik yapma görevleri) ve X. kategorilerde (olumsuz görevler, danışmanların yapmak zorunda olmadıkları görevler) yeterli bulunmuştur. Yöneticiler I.,II.,III.,VIII. ve IX. kategorilerde, öğretmenler ise II. ve VIII. kategorilerde yeterli, diğer kategorilerde yetersiz bulunmuştur. Her üç grubun da yeterli olduğu kategoriler II. kategori (psikolojik danışma görevleri) ve III. kategori (öğrenciyi tanıma görevleri)dir. Tüm grupların yetersiz olduğu görev alanları ise IV. kategori (bilgi verme görevleri), V.kategori (yerleştirme hizmetlerine ilişkin görevler), VI. kategori (izleme çalışmalarına ilişkin görevler) ve VII. kategori (araştırma ve değerlendirme hizmetlerine ilişkin görevler)dir.

Danışmanların gerçekte yaptıkları görevlere ilişkin, grupların algıları incelendiğinde ise şu sonuçlar alınmıştır: Yönetici ve öğretmen gruplarının, danışmanların görevlerine ilişkin gerçek algıları tüm kategorilerde belirlenen kriterin altında bulunmuştur. Danışman grubunun gerçek algıları ise sadece I., II. ve X. kategorilerde belirlenen kriterin üzerinde bulunmuştur. Yöneticiler I. ve X. kategorilerde öğretmenlerden yüksek, diğer kategorilerde onlardan düşük puan almışlardır. Ancak yöneticilerle öğretmenler arasında gerçek algılara ilişkin elde edilen farklar tüm kategorilerde istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

Grupların ideal algıları ile gerçek algıları arasında ise genel olarak farklar bulunmuştur. Yönetici grubuna ilişkin bulunan farklar diğer iki gruptan daha yüksek bulunmuştur. İdean algılar ile gerçek algılar arasında farkın en düşük olduğu grup ise danışman grubu olarak bulunmuştur.

Danışmanların görevlerini ideal düzeyde yerine getirmelerini engelleyen nedenlerin ne olduğu konusunda, grupların görüşleri incelendiğinde ise dikkate değer şu sonuçlar bulunmuştur:

- 1) Danışmanların mesleki hazırlıkları ve yetiştirmeleri

yetersizdir.

2) Danışmanlar kendi görev ve sorumluluklarını açık bir şekilde bilmemektedirler.

3) Yönetici ve öğretmenler rehberlik çalışmalarını yeterince desteklememekte ve danışmanlarla işbirliğinden kaçınmaktadırlar.

4) Veliler ve kamuoyu rehberlik hizmetlerinin gerekliliğine karşı yeterince duyarlı değildir.

5) Okulda rehberlik çalışmalarında kullanılan psikolojik ölçme araçları yetersizdir.

6) Öğrenci başına düşen danışman sayısı yetersizdir.

Araştırmada sorunu giderici yönde şu önerilere yer verilmiştir:

1-Danışman yetiştiren kurumlar öğrencilerini danışman görevleri konusunda bilgilendirmelidir.

2-Öğretmen yetiştiren kurumlarda rehberliğe ilişkin dersler zorunlu olmalı, ayrıca bu dersler alanlarında uzman kişiler tarafından okutulmalıdır.

3-M.E.G.ve S.B. tarafından rehberlik hizmetlerine ilişkin düzenlenen hizmet içi kurs ve seminerler nitelik ve nicelik olarak geliştirilmeli, bu kurs ve seminerlerde yönetici ve öğretmenlere özellikle rehberlik anlayışı kazandırma amacı güdülmelidir.

4-Danışmanlar kendi rol ve görevlerini okulda yönetici ve öğretmenlere açıklamaktan kaçınmamalıdır.

5-Rehberlik hizmetlerinde gerekli olan uygun yer ile diğer her türlü materyal okul idaresi tarafından sağlanmalıdır.

6-Danışman-öğrenci oranı dengeli olmalıdır (1/500).

7-Tüm okullara rehberlik saatleri tekrar konmalıdır.

8-Velilerin ve kamuoyunun bu hizmetlere ilişkin

duyarlılığını arttırıcı yönte çaba harcanmalıdır.

9-Bakanlık bu konuda gerekli ilgiyi göstermelidir.



KAYNAKÇA

American School Counselor Association, Policy for Secondary School Counselors. (Washington, D.D.: APGA, 1964).

Arbuckle, D.S., "A Question of Counselor Function and Responsibility", Personal and Guidance Journal, 1968, 48, 341-345.

Atkinson, D.R., Froman, T., Romo, J., Mayton, D.M., "The Role of the Counselor as A social Activist= Who Supports it? School Counselor, 1977, 25, 85-91.

Baymur, F., "Türkiye'de Rehberlik Çalışmalarının Başlangıcı, Gelişimi ve Bugünkü Sorunları", Eğitimde Rehberlik Araştırmaları, Ankara: EFAM Yayınları, 1980.

Biggers, J.L., "The Elementary School Counselor in Texas: A Nine-Year Follow Up", Elementary School Guidance and Counseling, 1977, 12, 15-19.

Bonebrake, R.C., Borgers, B.S., "Counselor Role as Perceived by Counselors and Principals", Elementary School Guidance and Counseling, 1984 [Feb. Vol 18 (3)], 194-199.

Brough, J.R., "Sources of Student Perceptions of the Role of the Counselor", Personnel and Guidance Journal, 1965, 597-599.

Buckner, E.T., "Accountable to Whom? The Counselor's Dilemma", Measurement and Evaluation in Guidance, 1975, 8, 187-192.

Carmical, L., Calvin, L.J., "Functions Selected by School Counselors", School Counselor, 1970, 17, 280-285.

Chenault, J., Seegars, J. Jr., "The Interpersonal Diagnosis of Principals and Counselors", Personnel and Guidance Journal, 1962, 41, 118-122.

Daldrup, R.J., "Counselor's Time: A Persisting Problem", Counselor Education and Supervision, 1976, 6, 179-184.

DPT-Kalkınma Planı: İkinci Beş Yıl (1968-1972), Ankara, 1967
257-259.

DPT-Yeni Strateji ve Kalkınma Planı: Üçüncü Beş Yıl (1973-
1977), 1973, 722-744.

Duman, E., Lise Öğrencilerinin Rehberlik Uzmanlarından Görev
Beklentileri ve Görev Beklentilerine Etki Eden
Faktörler, H.Ü.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,
Ankara, 1985.

Enç, M., "Ruhbilim Terimleri Sözlüğü", Türk Dil Kurumu Yayın-
ları, Ankara, 1980.

Fotiu, P.G., "Do Counselors and Principals Agree?", The School
Counselor, 1967, 14, 298-303.

Gibson, R.L., "Pupil Opinions of High School Guidance Prog-
rams", Personnel and Guidance Journal, Vol. 40,
1962, 453-457.

Görkem, N., Öğrencilerin Rehberlik Uzmanlarından Gördükleri
Hizmetlerle Bekledikleri Hizmetler Arasındaki Fark,
A.Ü.Eğitim Bil.Fak.,Yayımlanmamış Yüksek Lisans
Tezi, 1985.

Grant, C.W., "How Students Perceive the Counselor's Role",
Personnel and Guidance Journal, 1954, 386-388.

Gültekin, İ., Orta Dereceli Okullardaki Sınıf Öğretmenlerinin
Görev Algıları, A.Ü.Eğt.Bil.Fak.Yayımlanmamış
Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1984.

Hansen, J.C., "Job Satisfactions and Job Activities of School
Counselors", Personnel and Guidance Journal,
1967, 790-794.

Hanson, E.B., "Middle-Class Parents Look at the Role and
Function of the Counselor", The School Counselor,
1968, 115-119.

Hart, H.D., Prince, J.D., "Role Conflict for School Counselors:
Training Versus Job Demands", Personnel and Gui-

dance Journal, Vol.48, No 5, 1970, 374-380.

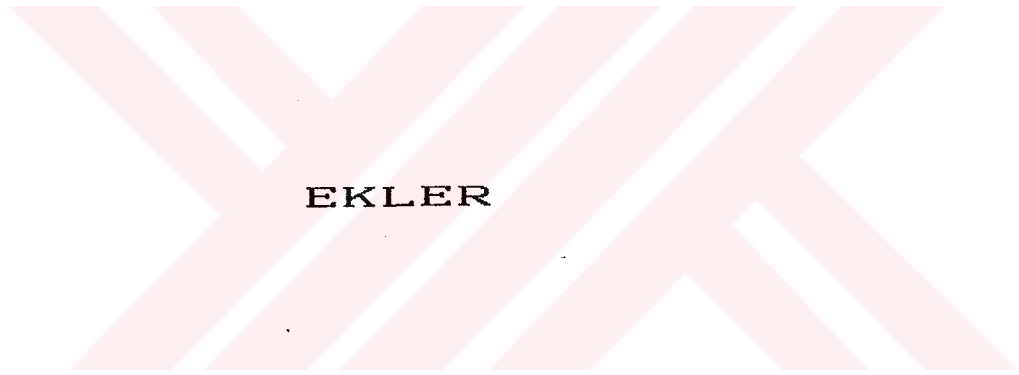
- Heilfron, M., "The Function of Counseling as Perceived by High School Student", Personnel and Guidance Journal, Vol.39, 1960, 133-136.
- Hitchcock, W.L., "Counselors Feel They Should", Personnel and Guidance Journal, 1953, 32, 72-74.
- Humphreys, A., Traxler, A., North, R., "Guidance Services", Chicago: Science Research Associates, 1967, 20-22.
- Hutchinson, R.L., Barrick, A.L., Groves, M., "Functions of Secondary School Counselors in the Public Schools: Ideal and Actual", The School Counselor, 1986, 87-91.
- Jensen, E.R., "Student Feeling About Counseling Help", Personnel and Guidance Journal, Vol 33, 1955, 498-503.
- Kantarcıoğlu, S., "Rehberlik", Ankara, Daily News Web Ofset Tesisleri, 1974.
- Keating, W., "Perception of the Counselor's Role by Counselors, Teachers and Principals: A Case Study of the San Diego Unified School District", Unpublished Doctoral Dissertation, United States International University, 1975.
- Kemp, C.G., "Counseling and Need Structure of High School Principals and of Counselors", Journal of Counseling Psychology, 1962, 9, 326-328.
- Kepçeoğlu, M., "Okul Danışmanlarının Mesleki Problemleri", H.Ü.Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 1976, Cilt 8, sayı 1-2.
- "Orta Dereceli Okullarda Rehberlik Uzmanlarının Görevleri: Algılar ve Beklentiler", Ankara: H.Ü. Yayımlanmamış Doçentlik Tezi, 1978.
- Ketterman, C.S., "The Opinion of Selected Publics Concerning the School Counselor's Function", The School Coun-

selor, 1968, 41-45.

- Kuzgun, Y., "Okul Danışmanlarının Rol Algıları ve Rol Beklentileri", I.Ulusal Psikoloji Kongresi, İzmir, 1981.
- , "Rehberlik Ders Notları", EFAM Yayınları, Ankara, 1984.
- , "Rehberlik Ders Notları", EFAM Yayınları, Ankara, 1986.
- , "Rehberlik ve Psikolojik Danışma", ÖSYM Eğitim Yayınları: , Ankara, 1988.
- Martyn, K., "We are Wasting the Counselor's Time", Calif.J Second Educ., 1957, 32, 439-441.
- Maser, A.L., "Counselor Function in Secondary Schools", School Counselor, 1971, 18, 367-372.
- Mason, E.J., Arnold, D.S., Hyman, J.A., "Expectations and Perception of Guidance Counselor as Described by Students and Parents", Counselor Education and Supervision, 1975, 14, 188-198.
- MEB-PAKD, Orta Dereceli Okullardaki Rehberlik Çalışmalarını Değerlendirme Raporu, Ankara, 1971.
- MEB-PAKD, Orta Dereceli Okullardaki Rehberlik Çalışmalarını Değerlendirme Raporu: , 1971-1972 Öğretim Yılı, Ankara, 1972.
- MEB, Rehberlik ve Arastırma Merkezleri Yönetmeliği, Ankara, 1968.
- MEB, Tebliğler Dergisi, 1619, 1970.
- MEB Türk Milli Eğitim Sisteminde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Esaslar, Talim ve Terbiye Dairesi, Ankara, 1981.
- M.E.G.ve S.B.lığı I.Gençlik Şûrası, Çalışmayan Gençliğin Sorunları-Komisyon Raporu-, Ankara, 1988.

- M.E.G.ve S.B.11đı I.Gençlik Şurası, Gençliğin Sağlığı ve Zararlı Alışkanlıklardan Korunması-Komisyon Raporu-, Ankara, 1988.
- M.E.G. ve S.B.11đı, I.Gençlik Şurası, Ortaöğretim Gençliğinin Sorunları-Komisyon Raporu-, Ankara, 1988.
- M.E.G.ve S.B.11đı I.Gençlik Şurası, Yüksek Öğrenim Gençliğinin Sorunları-Komisyon Raporu-, Ankara, 1988.
- M.E.G.ve S.B.11đı XII.Milli Eğitim Şurası,Genel,Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Komisyonu Raporu, Ankara,1988.
- M.E.G.ve S.B.11đı XII. Milli Eğitim Şurası, Öğrenci Basarisının Değerlendirilmesi Komisyonu Raporu, Ankara,1988.
- M.E.G.ve S.B.11đı XII.Milli Eğitim Şurası, Yüksek Öğretime Geçis Komisyonu Raporu, Ankara, 1988.
- M.E.G.ve S.B.11đı, Okul Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği, Ankara, 1983.
- M.E.G.ve S.B.11đı,Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği, Ankara,1986.
- Menanteau-Horta,D.,"The Challenging Role of School Counselors and Youth Problems in the United States" International Journal for the Advancement of Counselling, 9: 1, 23-33, 1986.
- Miller, F.W., Guidance Principles and Services. 2, Ed. Columbus, Ohio: Charles E.Merrill Publishing Co, 1968.
- Oğuzkan,F., Eğitim Terimleri Sözlüğü, Türk Dil Kurumu Yayınlarđ, Ankara, 1981.
- Özoğlu, S.Ç.,Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma, E.Ü. Sosyal Bilimler Fakültesi, izmir, 1982.
- Purett,R.F., Brown,D., Guidance Worker's Use of Assigned Guidance Time, School Counselor, 1966, 14, 90-93.
- Riese, C.H., Stoner,G.W.,"Perception of the Functions and Role of the School Counselor", The School Counselor, 1969.
- Roeber, E.C.,et.al.Organization and Administration of Guidance Services, Newyork: Mc.Graw-Hill Book Co.

- Inc.,1955.
- Schmidt, L.D., "Concepts of the Role of Secondary School Counselors", Personnel and Guidance Journal, 1962, 40,600-605.
- Shumake, G.F., Oelke,M.C., "Counselor Function Inventory",The School Counselor, 1967, 15, 130-133.
- Shertzer, B.E., Stone,S.C.,Fundamentals of Counseling, 2.Ed. Boston:Houghtoon Mifflin Company, 1974.
- Strowing, R.W., Sheets, S.E., "Student Perception of Counselor Role", Personnel and Guidance Journal, 1967, 926-931.
- Sweeney, T.J., The School Counselor as Perceived by School Counselors and Their Principals, Personnel and Guidance Journal, 1966, 844-849.
- Tan, H., Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1986.
- ,Psikolojik Yardım İlişkileri:Danışma ve Psikoterapi, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1986.
- , "Ülkemizde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Çalışmalarında Gelişmeler ve Sorunlar", Tecrübi Psikoloji Çalışmaları, 1974, cilt II.
- Tennyson, W.W.,Time:The Counselor's Dilemma, Personnel and Guidance Journal, 1958, 37, 129-135.
- Wrenn, C.G., The Counselor in A Changing World, Washington, D.C.APGA, 1962.



EK-1

GRUPLARIN İDGAE'YE İLİŞKİN HER MADDEDEN ALDIKLARI PUANLARIN YÜZDELİK DAĞILIMI

I.Okul Rehberlik Programını Hazırlama ve Geliştirmeye İlişkin Görevler:

1.Öğretim Yılı Başlamadan Önce "Okul Rehberlik Programı"nı Hazırlama.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	-	-	-	13	87
Öğretmen	-	-	1	11	88
Danışman	1	1	-	6	93

2."Okul rehberlik kurulu"nun oluşturulmasında okul müdürüne yardım etme.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	1	-	2	28	69
Öğretmen	2	3	6	33	56
Danışman	2	-	-	21	77

3.Okul rehberlik kurulunun "çalışma programı"nı hazırlama.

Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	1	-	4	21	74
Öğretmen	1	3	5	25	66
Danışman	-	1	3	26	70

4.Hazırlanan okul rehberlik programını öğretmen, öğrenci ve başka ilgililere dağıtma.

Uzman	-	-	-	40	60
Yönetici	2	2	2	17	77
Öğretmen	1	9	-	18	72
Danışman	1	6	-	23	70

5.Uygulanan rehberlik programını belli aralıklarla değerlendirme ve amaçlara ne ölçüde erişildiğini tespit etme.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	-	3	1	22	74
Öğretmen	1	3	5	19	72
Danışman	1	3	1	22	73

6.Okul rehberlik uygulamalarında görev alan personelin belli aralıklarla toplanmasını sağlama.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	1	1	5	20	73
Öğretmen	2	8	6	33	51
Danışman	3	7	3	27	60

7.Psikolojik danışma ve rehberlik çalışmaları hakkında okul müdürlüğünden gönderilen yazıları cevaplandırma ve istenen raporları hazırlama.

Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	1	-	3	17	79
Öğretmen	3	2	10	19	66
Danışman	-	-	4	17	79

8.Öğretmenler kurulu toplantılarında, uygulanmakta olan psikolojik danışma ve rehberlik programının ne ölçüde gerçekleştiğini açıklama, gelecek yılın programı için görüş ve öneriler toplama.

Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	1	1	20	78	-
Öğretmen	2	4	3	22	69
Danışman	-	-	-	23	77

II.Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

9.Öğrencilerin kendilerini anlamaları, tanımaları,kabul etmeleri, çevre olanaklarını değerlendirerek kendileri için en uygun kararları alabilmeleri, kısaca kendilerini gerçekleştirebilmeleri için onlarla bireysel veya grupla psikolojik danışma yapma.

Uzman	-	-	-	40	60
Yönetici	-	2	3	30	65
Öğretmen	-	6	4	27	63
Danışman	2	1	1	9	87

- 10.Öğrencilerin ciddi ruh sağlığı sorunları dışındaki problemlerini, psikolojik danışma süreci içinde danışan-danışman etkileşimi ile ele alma.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	2	1	3	24	70
Öğretmen	-	3	6	33	58
Danışman	2	1	1	13	83

III.Öğrencileri Tanıma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

- 11.Öğrencilerin çeşitli özellikleri hakkında bilgi edinmek için onlara test,envanter, anket gibi psikolojik ölçme araçları uygulama.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	2	1	1	20	76
Öğretmen	2	6	3	17	72
Danışman	3	-	2	14	81

- 12.Öğrencilerin özelliklerini tanımak ve sorunlarını saptamak için öğretmenleriyle görüşmeler yapma.

Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	-	1	2	24	73
Öğretmen	2	5	3	24	66
Danışman	-	-	2	14	84

- 13.Öğrenciler hakkında bilgi edinmek için onların aileleri ve arkadaşları ile görüşmeler yapma, onların değerlendirmelerini belirleme.

Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	-	3	7	32	58
Öğretmen	3	8	7	30	52
Danışman	-	1	1	32	66

14. Güvenilir bilgilere ulaşmak için gerek duyduğu öğrenciler üzerinde gözlem yapma.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	-	3	3	27	67
Öğretmen	3	6	8	25	58
Danışman	1	1	3	29	66

15. Gerek duyduğu öğrencilerle, onları daha iyi tanımak amacıyla bireysel görüşmeler yapma.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	1	1	1	19	78
Öğretmen	-	2	1	31	66
Danışman	-	4	-	5	91

16. Özel yetenekleri ve ihtiyaçları olan öğrencileri tanıma.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	4	5	3	36	52
Öğretmen	5	5	10	40	40
Danışman	-	4	4	30	62

17. Kendine özgü sorunları olan öğrencileri tanıma.

Uzman	-	-	-	-	100
Yönetici	1	6	4	26	63
Öğretmen	2	4	6	29	59
Danışman	-	4	2	20	74

IV. Bilgi Verme Hizmetlerine İlişkin Görevler:

18. Okul yönetimini ve okuldaki kuralları öğrencilere tanıtmak.

Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	6	19	7	32	36
Öğretmen	13	26	7	35	19
Danışman	3	8	6	47	36

19. Disiplin yönetmeliği, sınıf geçme ve sınav yönetmeliğini öğrencilere anlatma, ayrıca bu yönetmelikleri bastırıp dağıtma.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	10	20	70
Yönetici	8	11	4	41	36
Öğretmen	11	23	14	21	31
Danışman	3	9	7	40	41

20. Öğrencileri ilgilendiren iş ve meslekler hakkında bilgileri toplama, bunları özetleyen bültenler hazırlama ve bunları okulun uygun bir yerinde ilan etme.

Uzman	-	-	10	40	50
Yönetici	2	6	4	24	64
Öğretmen	5	12	9	24	50
Danışman	1	2	6	27	64

21. Öğrencilerin girebilecekleri iş yerlerine onlarla birlikte geziler düzenleme.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	11	17	17	30	25
Öğretmen	9	26	20	26	20
Danışman	6	17	20	36	21

22. Uygulanan test ve envanter sonuçlarını öğrencilere yorumlama.

Uzman	-	-	-	40	60
Yönetici	-	8	7	30	55
Öğretmen	4	6	11	20	59
Danışman	1	-	6	33	60

23. Sağlıklı yaşama ve dengeli beslenme kuralları hakkında öğrencilere bilgi verecek kişileri sağlama.

Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	7	9	10	34	40
Öğretmen	8	17	8	30	37
Danışman	1	26	12	37	24

24.Öğrencilere görgü kuralları hakkında bilgi verecek kişileri sağlama.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	10	30	60
Yönetici	6	20	6	32	36
Öğretmen	9	29	8	24	30
Danışman	4	24	10	43	19

25.Öğrencilere verimli ders çalışma yolları hakkında bilgi verme.

Uzman	-	10	10	20	60
Yönetici	4	10	4	31	51
Öğretmen	2	14	11	27	46
Danışman	-	1	3	30	66

26.Ağır psikolojik sorunu olan öğrencilere, sorunlarının çözümü amacıyla okul dışındaki kurumlar hakkında bilgi verme.

Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	-	3	8	28	61
Öğretmen	2	3	8	27	60
Danışman	-	-	3	21	76

27.Öğrencilere, uygun ders seçmelerinde bilgi verme.

Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	1	9	8	29	53
Öğretmen	3	8	10	33	46
Danışman	-	3	14	37	46

28.Öğrencilere yüksek öğrenim programlarını tanımalarında yardım etme.

Uzman	-	-	10	30	60
Yönetici	6	7	8	36	43
Öğretmen	5	11	12	37	35
Danışman	2	-	12	33	53

29.Yeni gelen öğrencilerin okula ve çevreye alışmalarına yardım etme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	10	10	80
Yönetici	5	7	11	42	35
Öğretmen	7	9 ⁹	10	32	42
Danışman	1	6	6	33	54

V.Yerleştirme Hizmetlerine İlişkin Görevler:

30.Öğrencilere, kendilerine uygun kurs, ders ve bölüm seçmelerine yardım etme.

Uzman	-	-	10	20	70
Yönetici	6	6	5	38	45
Öğretmen	5	9	16	41	29
Danışman	-	2	11	46	41

31.Ders dışı eğitsel çalışmalara yönelmede öğrencilere yardım etme.

Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	1	4	5	40	50
Öğretmen	4	15	12	27	42
Danışman	2	7	14	37	40

32.Çalışmak isteyen öğrencilerin iş bulmalarına yardım etme.

Uzman	-	-	10	10	80
Yönetici	12	25	15	22	26
Öğretmen	18	21	23	19	19
Danışman	11	14	19	37	19

VI.İzleme Çalışmalarına İlişkin Görevler:

33.Okulu bitiren öğrencileri izleme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	24	22	26	16	12
Öğretmen	29	27	19	16	9
Danışman	10	7	17	27	39

34.Çalışan öğrencilerin iş yerlerine uyumlarını izleme.

Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	19	30	16	16	19
Öğretmen	23	15	27	22	13
Danışman	16	8	27	26	23

35.Öğrencilerin eğitsel çalışmalardaki gelişimlerini izleme.

Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	2	12	6	35	45
Öğretmen	4	8	22	34	32
Danışman	-	9	8	50	33

36.Öğrencilerin ayrıldıkları kollarındaki başarılarını ve doyum düzeylerini izleme.

Uzman	-	-	-	-	100
Yönetici	1	15	12	31	41
Öğretmen	5	8	17	33	37
Danışman	1	10	12	48	29 ²⁹

37.Disiplin sorunu çıkaran öğrencileri izleme.

Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	2	4	2	30	62
Öğretmen	-	2	6	27	65
Danışman	3	1	7	29	60

VII.Araştırma ve Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin Görevler:

38.Rehberlik çalışmalarında kullanılacak test, anket ve toplu dosya gibi araçları sağlama.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	4	2	5	22	67
Öğretmen	4	3	2	23	68
Danışman	7	3	1	32	57

39.Öğrencilerin başarılarını etkileyen faktörler üzerinde araştırma yapma.

Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	1	4	2	24	69
Öğretmen	-	2	1	21	76
Danışman	-	-	1	26	73

40.Öğrencilerin yetenekleri ölçüsünde başarılı olup olmadıklarını inceleme.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	-	7	8	38	47
Öğretmen	3	4	9	31	53
Danışman	-	-	4	24	72

41.Öğrencilerin rehberlik hizmetlerine olan ihtiyaçlarını inceleme.

Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	-	3	4	29	65
Öğretmen	3	5	7	24	61
Danışman	-	3	6	21	70

42.Disiplin sorunu olan öğrencilerin çevre koşullarını ve kişisel özelliklerini inceleme.

Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	1	2	2	28	67
Öğretmen	-	3	8	32	57
Danışman	1	3	3	29	64

43.Öğrencilerin başarılarında, gelişmelerinde ve geleceğe dönük amaçlarında meydana gelebilecek değişikliklere göre öğrencilerin çalışma planlarını zaman zaman yeniden gözden geçirmelerine yardım etme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	2	7	17	38	36
Öğretmen	4	7	18	39	32
Danışman	-	3	11	49	37

44.Öğrenciler hakkında edinilen bilgileri sınıflandırma, dosyalama ve gizlilik kuralları içinde saklama.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	1	5	4	15	75
Öğretmen	1	1	-	21	77
Danışman	-	2	4	11	83

45.Öğrencilerin ilgi, ihtiyaç ve gelecekle ilgili planlarının öğretim etkinliklerine yansımalarını sağlama.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	1	9	9	39	42
Öğretmen	-	6	9	43	42
Danışman	-	8	10	39	43

46.Okul rehberlik programını ve okuldaki rehberlik hizmetlerini değerlendirme.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	-	3	4	13	80
Öğretmen	3	1	5	14	77
Danışman	1	3	-	19	77

VIII.Yönetici ve Öğretmenlere Müşavirlik Yapma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

47.Özel yetenekleri ve özel sorunları olan öğrencileri tanımaları ve onlara yararlı olabilmeleri için öğretmenlere yardım etme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	-	3	2	22	73
Öğretmen	-	3	1	22	74
Danışman	-	2	1	26	71

48.Sınıf öğretmenlerine rehberlik saatlerinde uygulayacakları rehberlik programını hazırlamada yardım etme.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	-	1	4	12	83
Öğretmen	-	3	3	16	78
Danışman	1	3	1	26	69

49.Gizlilik kurallarına saygılı olarak, öğrenciler hakkında toplanan uygun bilgileri okuldaki yönetici ve öğretmenlere iletme.

Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	3	1	1	21	74
Öğretmen	1	-	5	25	69
Danışman	1	4	10	23	62

50.Öğrenciler hakkında toplanan bilgilerin sınıf içi öğretim çalışmalarında daha etkili bir biçimde kullanılması konusunda öğretmenlere yardım etme.

Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	1	2	1	28	68
Öğretmen	-	4	5	22	69
Danışman	1	1	6	33	59

51.Sınıf içinde öğrencilerin gelişimini engelleyecek durum ve koşullar hakkında öğretmenlere bilgi verme, bunların anlaşılmasına yardım etme.

Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	1	5	5	29	60
Öğretmen	7	-	4	25	64
Danışman	-	1	10	26	63

52.Ders dışı eğitsel kol çalışmalarını programlamada kol sorumlusu öğretmenlere yardım etme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	-	8	7	18	67
Öğretmen	8	7	13	27	45
Danışman	12	14	7	41	26

53.Okul içindeki eğitim çalışmalarının öğrencilerin yetenek, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi için okul yönetimine ve öğretmenlere yardım etme.

Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	1	2	5	32	60
Öğretmen	3	4	12	27	54
Danışman	2	7	7	40	44

54.Gerektiğinde okul-aile birliği toplantılarına katılma.

Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	2	7	6	30	55
Öğretmen	4	3	11	27	55
Danışman	-	6	6	50	38

55.Disiplin kurulu toplantılarına gerektiğinde danışman sıfatı ile katılma ve olayların yorumunda görüşlerini söyleme.

Uzman	-	-	10	20	70
Yönetici	3	7	5	31	54
Öğretmen	4	2	3	23	68
Danışman	-	4	3	24	69

IX.Velilere Yardım Hizmetlerine İlişkin Görevler:

56.Çocuklarının ilgi ve yeteneklerine uygun eğitsel ve mesleki

planlama yapmaları konusunda velilere bilgi verme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	2	4	9	48	37
Öğretmen	4	6	13	33	44
Danışman	-	1	7	36	56

57.Çocuklarının okul başarısı konusunda velilerin gerçekçi bir bakış açısı kazanmalarına yardım etme.

Uzman	-	-	10	10	80
Yönetici	3	5	8	42	42
Öğretmen	2	2	10	38	48
Danışman	-	3	10	37	50

58.Okuldaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri konusunda velilere bilgi verme.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	2	1	8	28	61
Öğretmen	6	6	7	33	48
Danışman	-	1	6	24	69

59.Öğrenci aileleri ile zaman zaman toplu görüşmeler yapma.

Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	2	8	11	32	47
Öğretmen	4	12	9	37	38
Danışman	-	5	10	37	48

60.Velilerle okul yönetimi arasındaki ilişkileri kolaylaştırma iletişiminin daha açık hale gelmesine yardımcı olma.

Uzman	-	-	10	20	70
Yönetici	2	7	8	37	46
Öğretmen	4	16	13	30	37
Danışman	9	8	13	27	43

X.Olumsuz Görevler(Danışmanların Yapmak Zorunda Olmadıkları Görevler):

61.Okulun resmi yazışmalarında yöneticilere yardım etme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	-	20	80
Yönetici	10	13	8	30	39
Öğretmen	3	6	9	19	63
Danışman	3	1	6	14	76

62.Öğretmenleri ilgilendiren idari konulardaki gelişmeleri hazırlayıp bunları okul panosunda ilan etme.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	12	13	18	19	38
Öğretmen	4	9	15	18	54
Danışman	-	4	6	21	69

63.Okulun haftalık çalışma programı ile ders ve nöbetlerin işleyişini izleme ve aksaklıkları okul müdürüne bildirme.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	12	8	8	29	43
Öğretmen	8	2	10	12	68
Danışman	1	6	4	10	79

64.Öğrencilerin okula kayıt işlemlerini yapma.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	16	15	7	18	44
Öğretmen	7	4	7	17	65
Danışman	-	6	6	15	73

65.Sınavlarda gözcülük yapma.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	19	10	9	18	44
Öğretmen	8	2	10	12	68
Danışman	1	3	4	15	77

66.Okulda ders okutma.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Uzman	-	-	-	30	70
Yönetici	16	6	10	18	50
Öğretmen	5	6	14	16	59
Danışman	4	1	9	14	72

67.Öğrencileri milli bayramlardaki törenlere hazırlama.

Uzman	-	-	-	10	90
Yönetici	10	12	10	25	43
Öğretmen	6	10	13	16	55
Danışman	2	1	9	24	64

EK-2

GRUPLARIN GDGAE'YE İLİŞKİN HER MADDEDEN ALDIKLARI PUANLARIN YÜZDELİK DAĞILIMI

I.Okul Rehberlik Programını Hazırlama ve Geliştirmeye ilişkin Görevler:

1.Öğretim yılı başlamadan önce "okul rehberlik programı"nı hazırlama.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Yönetici	3	1	3	15	78
Öğretmen	2	6	3	15	74
Danışman	-	-	1	2	97

2."Okul rehberlik kurulu"nun oluşturulmasında okul müdürüne yardım etme.

Yönetici	11	4	1	25	59
Öğretmen	3	8	16	25	48
Danışman	-	4	6	19	71

3.Okul rehberlik kurulunun "çalışma programı"nı hazırlama

Yönetici	7	1	7	15	70
Öğretmen	1	7	5	22	65
Danışman	-	4	2	23	71

4.Hazırlanan okul rehberlik programını öğretmen, öğrenci ve başka ilgililere dağıtma.

Yönetici	3	2	1	22	72
Öğretmen	3	9	4	12	72
Danışman	-	1	-	17	82

5.Uygulanan rehberlik programını belli aralıklarla değerlendirme

ve amaçlara ne ölçüde erişildiğini tespit etme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Yönetici	12	13	6	36	33
Öğretmen	4	14	14	30	38
Danışman	-	1	6	34	59

6.Okul rehberlik uygulamalarında görev alan personelin belli aralıklarla toplanmasını sağlama.

Yönetici	14	15	8	32	31
Öğretmen	5	16	12	36	31
Danışman	-	4	10	49	37

7.Psikolojik danışma ve rehberlik çalışmaları hakkında okul müdürlüğünden gönderilen yazıları cevaplandırma ve istenilen raporları hazırlama.

Yönetici	6	3	11	28	52
Öğretmen	4	5	27	20	44
Danışman	-	3	3	17	77

8.Öğretmenler kurulu toplantılarında, uygulanmakta olan psikolojik danışma ve rehberlik programının ne ölçüde gerçekleştiğini açıklamak, gelecek yılın programı için görüş ve öneriler toplama.

Yönetici	10	7	5	36	42
Öğretmen	9	2	9	37	43
Danışman	-	1	4	36	59

II.Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

9.Öğrencilerin kendilerini anlamaları, tanımaları, kabul etmeleri, çevre olanaklarını değerlendirerek kendileri için en uygun kararları alabilmeleri, kısacası kendilerini gerçekleştirebilmeleri için onlarla bireysel veya grupla psikolojik danışma yapma.

Yönetici	13	23	6	30	28
Öğretmen	10	8	7	38	37
Danışman	-	-	10	36	54

10.Öğrencilerin ciddi ruh sağlığı sorunları dışındaki problemlerini psikolojik danışma süreci içinde danışan-danışman etkileşimi ile ele alma.

Yönetici	14	15	14	35	22
Öğretmen	6	8	20	31	35
Danışman	-	7	4	27	62

III.Öğrencileri Tanıma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

11.Öğrencilerin çeşitli özellikleri hakkında bilgi edinmek için onlara test, envanter, anket gibi psikolojik ölçme araçları uygulama.

Yönetici	13	12	4	28	43
Öğretmen	4	1	9	31	55
Danışman	1	1	3	36	59

12.Öğrencilerin özelliklerini tanımak ve sorunlarını saptamak için öğretmenleriyle görüşmeler yapma.

Yönetici	14	13	9	29	35
Öğretmen	6	12	16	28	38
Danışman	-	6	6	24	64

13.Öğrenciler hakkında bilgi edinmek için onların aileleri ve arkadaşları ile görüşmeler yapma, onların değerlendirmelerini belirleme.

Yönetici	16	20	6	31	27
Öğretmen	11	11	26	23	29
Danışman	3	11	4	33	49

14.Güvenilir bilgilere ulaşmak için gerek duyduğu öğrenciler üzerinde gözlem yapma.

Yönetici	19	23	4	23	31
Öğretmen	12	7	20	30	31
Danışman	6	14	12	28	40

15.Gerek duyduğu öğrencilerle, onları daha iyi tanıma amacıyla bireysel görüşmeler yapma.

	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
Yönetici	13	7	5	36	39
Öğretmen	7	8	17	23	45
Danışman	2	1	7	17	73

16.Özel yetenekleri ve ihtiyaçları olan öğrencileri tanıma.

Yönetici	16	18	19	28	19
Öğretmen	9	12	23	32	24
Danışman	6	16	8	43	27

17.Kendine özgü sorunu olan öğrencileri tanıma.

Yönetici	14	16	11	28	31
Öğretmen	5	11	17	34	33
Danışman	3	9	4	41	43

IV.Bilgi Verme Hizmetlerine İlişkin Görevler:

18.Okul Yönetimini ve okuldaki kuralları öğrencilere tanıma.

Yönetici	22	20	17	18	23
Öğretmen	18	13	12	35	22
Danışman	1	7	10	39	43

19.Disiplin yönetmeliği ile sınıf geçme ve sınav yönetmeliğini, öğrencilere anlatma, ayrıca bu yönetmelikleri bastırıp dağıtma.

Yönetici	24	13	7	30	26
Öğretmen	17	17	10	28	28
Danışman	-	4	6	30	60

20.Öğrencileri ilgilendiren iş ve meslekler hakkında bilgiler toplama, bunları özetleyen bültenler hazırlama ve bunları okulun uygun bir yerinde ilan etme.

	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
Yönetici	30	25	10	17	18
Öğretmen	26	12	18	23	21
Danışman	6	23	7	36	28

21.Öğrencilerin girebilecekleri işyerlerine onlarla birlikte geziler düzenleme.

Yönetici	43	29	8	6	14
Öğretmen	45	20	13	12	10
Danışman	41	37	13	6	3

22.Uygulanan test ve envanter sonuçlarını öğrencilere yorumlama.

Yönetici	23	18	10	26	23
Öğretmen	21	15	18	26	20
Danışman	4	13	7	39	37

23.Sağlıklı yaşama ve dengeli beslenme kuralları hakkında öğrencilere bilgi verecek kişileri sağlama.

Yönetici	33	26	10	16	15
Öğretmen	25	22	19	22	12
Danışman	17	33	10	24	16

24.öğrencilere görgü kuralları hakkında bilgi verecek kişiyi sağlama.

Yönetici	31	21	11	15	22
Öğretmen	22	20	13	23	22
Danışman	7	27	16	30	20

25.Öğrencilere verimli ders çalışma yolları hakkında bilgi verme.

Yönetici	19	18	7	24	32
Öğretmen	14	7	8	34	37
Danışman	-	3	6	30	61

26.Ağır psikolojik sorunu olan öğrencilere sorunlarının çözümü amacıyla okul dışındaki kurumlar hakkında bilgi verme.

Yönetici	17	16	12	26	29
Öğretmen	13	13	17	28	29
Danışman	3	9	11	34	43

27.Öğrencilere, uygun ders seçmelerinde bilgi verme.

Yönetici	25	26	11	18	20
Öğretmen	18	23	22	19	18
Danışman	10	27	20	22	21

28.Öğrencilere, yüksek öğrenim programlarını tanımada yardım etme.

Yönetici	24	28	13	13	22
Öğretmen	17	21	22	21	19
Danışman	6	21	16	30	27

29.Yeni gelen öğrencilerin okula ve çevreye alışmalarına yardım etme.

Yönetici	40	23	9	14	14
Öğretmen	19	14	23	24	20
Danışman	9	13	10	37	31

V.Yerleştirme Hizmetlerine ilişkin görevler:

30.Öğrencilere, kendilerine uygun kurs, ders ve bölüm seçmelerinde yardım etme.

Yönetici	28	27	6	21	18
Öğretmen	24	16	23	20	17
Danışman	11	24	26	26	13

31.Ders dışı eğitsel çalışmalara yönelmede öğrencilere yardım etme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Yönetici	31	18	8	26	17
Öğretmen	26	17	18	19	20
Danışman	11	22	14	36	16

32.Çalışmak isteyen öğrencilerin iş bulmalarına yardım etme.

Yönetici	41	26	1	13	19
Öğretmen	41	23	20	10	6
Danışman	43	30	14	10	3

VI.İzleme Çalışmalarına İlişkin Görevler:

33.Okulu bitiren öğrencileri izleme.

Yönetici	52	21	11	9	7
Öğretmen	53	16	19	6	6
Danışman	36	30	17	16	1

34.Çalışan öğrencilerin iş yerlerine uyumlarını izleme.

Yönetici	50	22	8	13	7
Öğretmen	52	12	19	14	3
Danışman	44	27	19	10	-

35.Öğrencilerin eğitsel çalışmalardaki gelişimlerini izleme.

Yönetici	29	16	19	22	14
Öğretmen	23	19	22	23	13
Danışman	11	32	20	27	10

36.Öğrencilerin ayrıldıkları kollardaki başarılarını ve doyum düzeylerini izleme.

Yönetici	36	17	20	16	11
Öğretmen	26	16	23	20	15
Danışman	11	40	13	27	9

37. Disiplin sorunu çıkaran öğrencileri izleme.

	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
Yönetici	18	18	6	33	25
Öğretmen	8	11	14	31	36
Danışman	4	7	10	49	30

VII. Araştırma ve Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin Görevler:

38. Rehberlik çalışmalarında kullanılacak test, anket ve toplu dosya gibi araçları sağlama.

Yönetici	8	8	5	37	42
Öğretmen	7	7	3	13	70
Danışman	3	1	3	43	50

39. Öğrencilerin başarılarını etkileyen faktörler üzerinde araştırma yapma .

Yönetici	13	21	6	27	33
Öğretmen	8	9	12	26	45
Danışman	1	9	4	36	50

40. Öğrencilerin yetenekleri ölçüsünde başarılı olup olmadıklarını inceleme.

Yönetici	18	32	12	23	15
Öğretmen	13	15	22	34	16
Danışman	1	29	12	34	24

41. Öğrencilerin rehberlik hizmetlerine olan ihtiyaçlarını inceleme.

Yönetici	15	24	13	28	20
Öğretmen	13	6	14	36	31
Danışman	-	16	4	53	27

42. Disiplin sorunu olan öğrencilerin çevre koşullarını ve kişisel özelliklerini inceleme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Yönetici	21	19	5	32	23
Öğretmen	14	10	11	27	38
Danışman	6	10	1	54	29

43. Öğrencilerin başarılarında, gelişmelerinde ve geleceğe dönük amaçlarında meydana gelebilecek değişikliklere göre öğrencilerin çalışma planlarını zaman zaman yeniden gözden geçirmelerine yardım etme.

Yönetici	24	22	12	29	13
Öğretmen	18	19	23	20	20
Danışman	9	27	14	34	16

44. Öğrenciler hakkında edinilen bilgileri sınıflandırma, dosyalama ve gizlilik kuralları içinde saklama.

Yönetici	11	13	12	26	38
Öğretmen	6	5	12	23	54
Danışman	4	6	-	29	61

45. Öğrencilerin ilgi, ihtiyaç ve gelecekle ilgili planlarının öğretim etkinliklerine yansımalarını sağlama.

Yönetici	20	25	14	27	14
Öğretmen	16	16	26	25	17
Danışman	9	28	14	40	9

46. Okul rehberlik programını ve okuldaki rehberlik hizmetlerini değerlendirme.

Yönetici	2	12	6	30	50
Öğretmen	3	11	7	26	53
Danışman	-	2	4	30	64

VIII.Yönetici ve Öğretmenlere Müşavirlik Yapma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

47.Özel yetenekleri ve özel sorunları olan öğrencileri tanımaları ve onlara yararlı olabilmeleri için öğretmenlere yardım etme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Yönetici	17	12	13	34	24
Öğretmen	10	11	9	31	39
Danışman	2	7	4	47	40

48.Sınıf öğretmenlerine rehberlik saatlerinde uygulayacakları rehberlik programını hazırlamada yardım etme.

Yönetici	6	2	7	29	56
Öğretmen	8	5	4	19	64
Danışman	3	4	3	26	64

49.Gizlilik kurallarına saygılı olarak öğrenciler hakkında toplanan uygun bilgileri okuldaki yönetici ve öğretmenlere iletme.

Yönetici	17	15	2	32	34
Öğretmen	6	7	14	19	54
Danışman	1	3	7	29	60

50.Öğrenciler hakkında toplanan bilgilerin sınıf içi öğretim çalışmalarında daha etkili bir biçimde kullanılması konusunda öğretmenlere yardım etme.

Yönetici	14	16	15	29	26
Öğretmen	7	16	14	28	35
Danışman	1	6	6	34	53

51.Sınıf içinde öğrencilerin gelişimini engelleyecek durum ve koşullar hakkında öğretmenlere bilgi verme, bunların anlaşılmasına yardım etme.

Yönetici	20	20	11	32	17
Öğretmen	10	23	10	28	29
Danışman	3	16	7	37	37

52.Ders dışı eğitsel kol çalışmalarını programlamada kol sorumlusu

öğretmenlere yardım etme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Yönetici	13	18	15	26	28
Öğretmen	17	14	15	25	29
Danışman	11	29	14	27	19

53.Okul içindeki eğitim çalışmalarının, öğrencilerin yetenek, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi için okul yönetimine ve öğretmenlere yardım etme.

Yönetici	20	20	13	29	18
Öğretmen	14	13	19	31	23
Danışman	11	24	12	34	19

54.Gerektiğinde okul-aile birliği toplantılarına katılma.

Yönetici	25	20	11	22	22
Öğretmen	17	6	32	15	30
Danışman	16	17	9	37	21

55.Disiplin kurulu toplantılarına gerektiğinde danışman sıfatıyla katılma ve olayların yorumunda görüşlerini söyleme.

Yönetici	24	17	18	23	18
Öğretmen	14	13	25	19	29
Danışman	7	19	9	34	31

IX.Velilere Yardım Hizmetlerine İlişkin Görevler:

56.Çocuklarının ilgi ve yeteneklerine uygun eğitsel ve mesleki planlama yapmaları konusunda velilere bilgi verme.

Yönetici	28	19	19	23	11
Öğretmen	19	19	25	20	17
Danışman	9	33	6	35	17

57.Çocukların okul başarısı konusunda velilerin gerçekçi bir bakış açısı kazanmalarına yardım etme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Yönetici	27	15	20	22	16
Öğretmen	17	13	19	33	18
Danışman	9	24	9	40	18

58.Okuldaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri konusunda velilere bilgi verme.

Yönetici	27	24	11	14	24
Öğretmen	18	15	15	21	31
Danışman	10	22	4	40	24

59.Öğrenci aileleriyle zaman zaman toplu görüşmeler yapma.

Yönetici	38	17	10	19	16
Öğretmen	26	13	24	25	12
Danışman	11	29	9	34	17

60.Velilerle okul yönetimi arasındaki ilişkileri kolaylaştırma, iletişimin daha açık hale gelmesine yardımcı olma.

Yönetici	31	23	8	24	14
Öğretmen	27	11	19	29	14
Danışman	20	23	7	36	14

X.Olumsuz Görevler(Danışmanların Yapmak Zorunda Olmadıkları Görevler):

61.Okulun resmi yazışmalarında yöneticilere yardım etme.

Yönetici	9	8	6	19	58
Öğretmen	1	12	16	10	61
Danışman	-	7	4	12	77

62.Öğretmenleri ilgilendiren idari konulardaki gelişmeleri hazırlayıp bunları okul panosunda ilan etme.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Yönetici	6	3	3	23	65
Öğretmen	2	12	9	15	62
Danışman	-	7	6	7	80

63.Okulun haftalık çalışma programı ile ders ve nöbetlerin işleyişini izleme ve aksaklıkları okul müdürüne bildirme.

Yönetici	5	5	6	22	62
Öğretmen	5	7	14	6	68
Danışman	-	1	3	14	82

64.Öğrencilerin okula kayıt işlemlerini yapma.

Yönetici	8	12	3	21	56
Öğretmen	13	5	6	8	68
Danışman	10	4	1	10	75

65.Sınavlarda gözcülük yapma.

Yönetici	11	6	9	10	64
Öğretmen	12	7	11	4	66
Danışman	3	1	3	13	80

66.Okulda ders okutma.

Yönetici	4	1	4	15	76
Öğretmen	6	3	1	11	79
Danışman	1	1	6	10	82

67.Öğrencileri milli bayramlardaki törenlere hazırlama.

Yönetici	7	4	7	17	65
Öğretmen	6	8	7	7	72
Danışman	3	1	3	11	82

EK 3

NEDENLER LİSTESİ

Okul danışmanları, görevlerini ideal düzeyde yerine getiremiyorlarsa bunun başlıca nedenleri sizce nelerdir? Nedenlere ilişkin aşağıda verilen maddeleri okuduktan sonra bunlara ne ölçüde katıldığınızı ölçek üzerinde belirtiniz.

ÖLÇEK:

- 1- Evet, katılıyorum.
 2-Hayır, katılmıyorum.
 3-Kararsızım, bu konuda bir fikrim yok.

- 1-Okul danışmanlarının kendi görev ve sorumluluklarını net olarak bilmemeleri. 1() 2() 3()
- 2.Okul danışmanlarının başkalarının görev ve sorumluluk alanlarına karışmaları. 1() 2() 3()
- 3.Okul yöneticileri ve öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik çalışmalarını yeterince desteklememeleri ve okul danışmanları ile işbirliğine yanaşmamaları. 1() 2() 3()
- 4.Psikolojik danışmanlık ve rehberlik çalışmalarının (hizmetlerinin) iyi bir şekilde gerçekleştirilmesi için okullarda uygun yer, araç ve gerecin olmaması ya da yetersiz olması 1() 2() 3()
- 5.Okulda çocukların yetenek, ilgi, başarı ve diğer psikolojik özelliklerini ölçecek test, envanter, anket gibi ölçme araçlarının olmaması ya da yetersiz olması. 1() 2() 3()
- 6.Okulda öğrenci sayısının fazla olması. 1() 2() 3()
- 7.Okulda danışman sayısının yetersiz olması. 1() 2() 3()
- 8.Öğrencilerin psikolojik danışmanlık ve rehberlik çalışmalarından yararlanmaya hazır ve istekli olmamaları. 1() 2() 3()
- 9.Okul danışmanlarının mesleki hazırlıklarının ve yetişmelerinin yetersiz olması. 1() 2() 3()
- 10.Okul danışmanlarının psikolojik danışma ve rehberlik çalışmalarına karşı ilgisiz olmaları, yeterli çabayı göstermemeleri. 1() 2() 3()
- 11.Danışmanların mesleki alanlarından hoşnut olmamaları. 1() 2() 3()
- 12.Danışmanların bazı görevleri kendi sorumlulukları olarak görmemeleri. 1() 2() 3()

NOT:

Neden olarak yazılabilecek başka maddeler düşünüyorsanız bunları da sayfanın boş kısmına yazarak ne ölçüde katıldığınızı yine aynı şekilde beşli ölçek üzerinde gösteriniz.

EK-4

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1-Cinsiyetiniz:

- a)Kız
 b)Erkek

2-Çalıştığınız Okulun Türü:

- a)Klasik Lise
 b)Meslek Lisesi
 c)Ortaokul

3-Çalıştığınız Kurumdaki Göreviniz:

- a)Yönetici
 b)Okul Danışmanı (Rehber Öğr.)
 c)Öğretmen

4-Kıdeminiz:

- a)0-2 yıl
 b)3-10 yıl
 c)11-20 yıl
 d)21 yıl ve ötesi

5-Branşınız (Yönetici ve Öğretmenler için):

- a)Matematik,Fen Bilgisi (Fizik,Kimya,Biyoloji)
 b)Tarih,Coğ.Sosyal Bilgiler
 c)Psikoloji, Sosyoloji, Felsefe, Mantık
 d)Resim,Müzik, Beden Eğitimi, İş Bilgisi
 e)Meslek Dersleri (Meslek Liselerinde)
 f)Türkçe, Edebiyat
 g)Yabancı Dil (İng.Alm.Fr.)
 h)Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
 ı)Başka (Belirtiniz).....

6-En Son Bitirdiğiniz Öğretim Kurumu:

- a)Üniversite
 b)Akademi
 c)Enstitü (Eğitim Ens.Yüksek İslam Ens. vs.)
 d)Yüksek Okul (Yük.Öğretmen Ok.Yük.Sanat Ok. vs.)
 e)Başka, varsa belirtiniz.....

EK-5.1

Madde-Genel Toplam Puan Korelasyonu Yönünden Madde Analizi Sonuçları:

I-Okul Rehberlik Programını Hazırlama ve Geliştirmeye İlişkin Görevler:

<u>Madde No</u>	<u>Korelasyon Katsayısı</u>	<u>Manidarlık Düzeyi</u>
1	.34	P<.01
2	.50	P<.01
3	.27	P<.05
4	.33	P<.01
5	.53	P<.01
6	.59	P<.01
7	.46	P<.01
8	.39	P<.01

II-Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

9	.28	P<.05
10	.39	P<.01

III-Öğrenciyi Tanıma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

11	.45	P<.01
12	.30	P<.05
13	.52	P<.01
14	.45	P<.01
15	.33	P<.01
16	.43	P<.01
17	.54	P<.01

IV-Bilgi Verme Hizmetlerine İlişkin Görevler:

18	.57	P<.01
19	.46	P<.01
20	.61	P<.01
21	.55	P<.01
22	.47	P<.01
23	.45	P<.01
24	.45	P<.01
25	.44	P<.01
26	.61	P<.01
27	.41	P<.01
28	.43	P<.01
29	.68	P<.01

V-Yerleştirme Hizmetlerine İlişkin Grevler:

Madde No	Korelasyon Katsayısı	Manidarlık Dzeyi
30	.40	P<.01
31	.59	P<.01
32	.36	P<.01

VI-izleme alışmalarına İlişkin Grevler:

33	.63	P<.01
34	.47	P<.01
35	.55	P<.01
36	.63	P<.01
37	.46	P<.01

VII-Araştırma ve Değerlendirme alışmalarına İlişkin Görevler:

38	.27	P<.05
39	.60	P<.01
40	.56	P<.01
41	.62	P<.01
42	.65	P<.01
43	.66	P<.01
44	.58	P<.01
45	.40	P<.01
46	.45	P<.01

VIII-Yönetici ve ğretmenlere Müşavirlik Yapma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

47	.57	P<.01
48	.58	P<.01
49	.40	P<.01
50	.44	P<.01
51	.46	P<.01
52	.29	P<.05
53	.48	P<.01
54	.45	P<.01
55	.52	P<.01

IX-Velilere Yardım Hizmetlerine İlişkin Görevler:

56	.59	P<.01
57	.63	P<.01
58	.46	P<.01
59	.37	P<.01
60	.44	P<.01

EK-5.1

X.Olumsuz Görevler (Okul Danışmanlarının Yapmak Zorunda Olmadıkları Görevler)

Madde No	Korelasyon Katsayısı	Manidarlık Düzeyi
61	.37	P<.01
62	.35	P<.01
63	.30	P<.05
64	.28	P<.05
65	.40	P<.01
66	.43	P<.01
67	.36	P<.01

EK-5.2

MADDE-GRUP (KATEGORİ) TOPLAM PUAN YÖNÜNDEN
MADDE ANALİZİ SONUÇLARI

I-Okul Rehberlik Programını Hazırlama ve Geliştirmeye İlişkin Görevler:

Madde No	Korelasyon Katsayısı	Manidarlık Düzeyi
1	.50	P<.01
2	.59	P<.01
3	.40	P<.01
4	.62	P<.01
5	.59	P<.01
6	.67	P<.01
7	.60	P<.01
8	.53	P<.01

II.Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

9	.85	P<.01
10	.86	P<.01

III.Öğrenciyi Tanıma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

11	.70	P<.01
12	.43	P<.01
13	.57	P<.01
14	.81	P<.01
15	.78	P<.01
16	.75	P<.01
17	.66	P<.01

IV.Bilgi Verme Hizmetlerine İlişkin Görevler:

18	.75	P<.01
19	.66	P<.01
20	.61	P<.01

21	.58	P<.01
22	.56	P<.01
23	.69	P<.01
24	.72	P<.01
25	.57	P<.01
26	.60	P<.01
27	.62	P<.01
28	.53	P<.01
29	.65	P<.01

V.Yerleştirme Hizmetlerine İlişkin Grevler:

30	.63	P<.01
31	.77	P<.01
32	.77	P<.01

VI.İzleme alışmalarına İlişkin Grevler:

33	.34	P<.01
34	.36	P<.01
35	.37	P<.01
36	.34	P<.01
37	.43	P<.01

VII.Araştırma ve Değerlendirme alışmalarına İlişkin Grevler:

38	.43	P<.01
39	.46	P<.01
40	.56	P<.01
41	.60	P<.01
42	.53	P<.01
43	.50	P<.01
44	.44	P<.01
45	.47	P<.01
46	.54	P<.01

VIII.Yönetici ve Öğretmenlere Müşavirlik Yapma Hizmetlerine İlişkin Görevler:

47	.38	P<.01
48	.47	P<.01
49	.52	P<.01
50	.44	P<.01
51	.44	P<.01
52	.48	P<.01
53	.45	P<.01
54	.41	P<.01
55	.30	P<.05

IX.Velilere Yardım Hizmetlerine İlişkin Görevler:

56	.34	P<.01
57	.32	P<.01
58	.25	P<.05
59	.35	P<.01
60	.44	P<.01

X.Olumsuz Görevler (Okul Danışmanının Yapmak Zorunda Olmadığı Görevler):

61	.68	P<.01
62	.62	P<.01
63	.53	P<.01
64	.55	P<.01
65	.53	P<.01
66	.45	P<.01
67	.59	P<.01

EK-5.3

Alt ve Üst % 27'lik Grupların Karşılaştırılarak İki Grup Arasındaki Farkın Anlamlılığının t Testi Yönünden Analizi

Üst % 27 Kategoriler	Alt % 27 Kategoriler	Ortalamaların Farkı	Ortalamalar Arası Farkın Standart Hatası	t Değeri	Serbestlik Derecesi	
I	I	5.75000	1.22083	4.7099	38	P<.001
II	II	.85000	.38645	2.1995	38	P<.05
III	III	4.95001	.97515	5.0761	38	P<.001
IV	IV	14.75000	1.46032	10.1005	38	P<.001
V	V	3.75000	.50822	7.3787	38	P<.001
VI	VI	7.85000	.94806	8.2801	38	P<.001
VII	VII	7.95000	1.14565	6.9393	38	P<.001
VIII	VIII	8.55000	1.22146	6.9998	38	P<.001
IX	IX	5.84999	.83311	7.0218	38	P<.001
X	X	4.84001	.85515	5.0503	38	P<.001
Genel Toplam	Genel Toplam	69.80005	5.93362	11.7635	38	P<.001

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı: 0109

Ankara, 28 OCAK 1988

Milli Eğitim Gençlik ve Spor Müdürlüğüne,
ANKARA

Enstitümüzde Kültürel Psikolojik Hizmetler..... Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Metin PISKIN'in..... "Liselerde Görevli Yönetici, Danışman ve Öğretmenlerin İdeal ve Gerçek Danışmanlık Görev Algıları....." konulu yüksek lisans tezini hazırlayabilmesi için kurumunuza bağlı birimlerde anket uygulaması gerekmektedir. Çalışmalarını yürütebilmesi için adigeçen öğrenciye 1.2.1988 - 1.5.1988..... günleri arasında gerekli iznin verilmesini rica ederim.

Ek: ..7. sayfalık anket formu
Dilekçe örneği

Prof. Dr. Muallâ ÜNCEL
Müdür
M. Üncel

-183-

EK-6.2

T.C.

ANKARA VALİLİĞİ

Milli Eğitim Gençlik ve Spor Müdürlüğü

Ankara

5.12.1988

BÖLÜM : Kültür

SAYI : 070/357

KONU : Uygulama.

VALİLİK MAKAMINA

ANKARA

İLGİ: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 28.1.1988 gün ve 0309 sayılı yazısı.

Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Metin PIŞKIN'ın "Liselerde Görevli Yönetici, Danışman ve Öğretmenlerin İdeal ve Gerçek Danışmanlık Görev Algıları" konulu yüksek lisans tezini İlimiz Çankaya İlçesine bağlı (13)enüç lise (7)yedi ortaokulda, Keçiören İlçesine bağlı (6)altı lise,(6)altı ortaokulda, Mamak İlçesine bağlı (5)lise,(6) altı ortaokulda, Yenimahalle İlçesine bağlı (8), sekiz lise, (5) ortaokulda, Altındağ İlçesi (6)altı lise, (5) beş ortaokulda 1.2.1988 -1.5.1988 tarihleri arasında uygulama yapması ilgi yazı ile istenmektedir.

Emniyete bilgi verilmek ve tüm sorumluluğun ilgili okul müdürlüklerine ait olması kaydıyla ve okul müdürlerinin göstereceği program doğrultusunda söz konusu uygulama teklifi Müdürlüğümüzce uygun mütaala edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim dalı yüksek lisans öğrencisi Metin PIŞKIN'ın yüksek lisans tezini yukardaki dağılıma göre yapabilmesi teklifine olurlarınızı arz ederim.

MÜDÜR ADINA

Satılmış VARGİN
M.E.G.ve Spor Müdürlüğü
Şube Müdürü

OLUR
26.12.1988

Nihat GÜVENİR 7
Milli Eğitim Gençlik ve
Spor Müdür Vekili

EK-6.3

1 Şubat- 1 Mayıs 1988 tarihleri arasında envanteri uygulayacağım ortaokul ve liselerin isimleri:

LİSELER:

- 1-Atatük Lisesi
- 2-Aktepe Lisesi
- 3-Fatih S.Mehmet L.
- 4-İncesu Lisesi
- 5-Cumhuriyet Lisesi
- 6-Başkent Lisesi
- 7-Etlik Lisesi
- 8-Anafartalar Lisesi
- 9-Ankara Lisesi
- 10-Sokullu Mehmet Paşa L.
- 11-Ayrancı Lisesi
- 12-Demetevler Lisesi
- 13-Ellinci Yıl Lisesi
- 14-Deneme Lisesi
- 15-Kocatepe Mimar Kemal L.
- 16-Atatürk Anadolu Lisesi
- 17-Dikmen Lisesi
- 18-Kurtuluş Lisesi
- 19-Anıttepe Lisesi
- 20-Abidinpaşa Lisesi
- 21-Çankaya Lisesi
- 22-Şentepe Lisesi
- 23-Aydınlıkevler Lisesi
- 24-Güven Lisesi
- 25-İncirli Lisesi
- 26-Gülveren Lisesi
- 27-Tuzluçayır Lisesi
- 28-Anafartalar Lisesi
- 29-Zübeyde Hanım Kız Meslek Lisesi
- 30-Cebeci Kız Meslek Lisesi
- 31-Yenimahalle Kız Meslek Lisesi
- 32-100.Yıl Kız Meslek Lisesi
- 33-Cumhuriyet Ticaret Lisesi
- 34-Ankara Ticaret Lisesi
- 35-Aydınlıkevler Ticaret Lisesi
- 36-Yenimahalle Ticaret Lisesi
- 37-Yenimahalle Endüstri Meslek Lisesi
- 38-Yıldırım Beyazıt End.Mes.L.
- 39-Abidinpaşa Endüstri Mes. Lisesi
- 40-Usul Endüstri Meslek Lisesi
- 41-M.Rüştü Uzel Kimye M.Lisesi

ORTAOKULLAR:

- 1-Me-Sa Ortaokulu
- 2-Emirler Ortaokulu
- 3-Yunus Emre Ortaokulu
- 4-Namık Kemal Ortaokulu
- 5-Cebeci Ortaokulu
- 6-Kütükçü Alibey Ortaokulu
- Balgat Ortaokulu
- 8-TepecikOrtaokulu
- 9-Mamak Ortaokulu
- 10-Kayaş Ortaokulu
- 11-Kurtuluş Ortaokulu
- 12-Demirlibahçe Ortaokulu
- 13-Ayvalı Ortaokulu
- 14-Akşemsettin Ortaokulu
- 15-H.Güllüoğlu Ortaokulu
- 16-G.Osman Paşa Ortaokulu
- 17-Üregil Ortaokulu
- 18-19 Mayıs Ortaokulu
- 19-Battal Gazi Ortaokulu
- 20-Çankaya Yıldız Ortaokulu
- 21-29 Ekim Ortaokulu
- 22-Yeşilevler Ortaokulu
- 23-Peyami Tepe Ortaokulu
- 24-Osman Hamdi Bey Ortaokulu
- 25-Ulus Kız Ortaokulu
- 26-Çalışkanlar Ortaokulu
- 27-Yıldırım Beyazıt Ortaokulu
- 28-Abdi İpekçi Ortaokulu
- 29-Bahçelievler Ortaokulu
- 30-Gülhane İlköğretim Ortaokulu
- 31-Ziya Gökalp Ortaokulu

EK-7

Araştırma Grubuna Alınan Danışmanların Görevli Buldukları
Okulların Listesi

GENEL LİSE

<u>Okul Adı</u>	<u>Danışman Sayısı</u>
1-Mimar Kemal Lisesi	3
2-Başkent Lisesi	2
3-Atatürk Lisesi	2
4-Cumhuriyet Lisesi	2
5-Etlik Lisesi	1
6-Anafartalar Lisesi	1
7-Ankara Lisesi	1
8-Ayrancı Lisesi	1
9-Demetevler Lisesi	1
10-Deneme Lisesi	1
11-İncirli Lisesi	1
12-Kalaba Lisesi	1
13-Keçiören Lisesi	1
14-Kanuni Lisesi	1
15-Esenevler Lisesi	1
16-Abidinpaşa Lisesi	1
17-Anıttepe Lisesi	1
18-Kurtuluş Lisesi	1
19-Tuzluçayır Lisesi	1
20-Aktepe Lisesi	1

MESLEK LİSESİ

21-Yenimahalle End.Mes.Lis.	2
22-Yenimahalle Kız Meslek Lis.	2
23-Zübeyde Hanım Kız Meslek Lis.	2
24-Abidinpaşa Endüstri Mes.Lis.	1
25-Yıldırım Beyazıt Endüstri Mes.Lis.	1
26-Yenimahalle Ticaret Lisesi	1
27-Cumhuriyet Ticaret Lisesi	1
28-Ankara Ticaret Lisesi	1
29-Aydınlıkevler Ticaret Lisesi	1

M E S L E K L İ S E S İ

30-Cebeci Kız Meslek Lisesi	1
31-100.Yıl Kız Meslek Lisesi	1
32-Ankara İmam-Hatip Lisesi	1

O R T A O K U L L A R

33-Bahçelievler Ortaokulu	3
34-Cebeci Ortaokulu	2
35-Kurtuluş Ortaokulu	2
36-Gazi Osman Paşa Ortaokulu	2
37-Çankaya Yıldız Ortaokulu	2
38-Mamak Ortaokulu	2
39-29 Ekim Ortaokulu	2
40-Demirlibahçe Ortaokulu	1
41-Ulus Kız Ortaokulu	1
42-Yıldırım Beyazıt Ortaokulu	1
43-Yunus Emre Ortaokulu	1
44-Balgat Ortaokulu	1
45-Hüseyin Güllüoğlu Ortaokulu	1
46-Necip Fazıl Ortaokulu	1
47-Mehmet Akif Ortaokulu	1
48-Kamil Ocak Ortaokulu	1
49-Ayvalı Ortaokulu	1
50-Kayaş Ortaokulu	1
51-Ziya Gökalp Ortaokulu	1
52-Akşemsettin Ortaokulu	1
53-Battal Gazi Ortaokulu	1
54-Yeşilevler Ortaokulu	1

EK- 8

Araştırmada kriter kabul edilen "uzman jüri puanları"nın envanterin tamamına ve "alt görev alanları"na (kategorilere) ilişkin aritmetik ortalamaları, standars sapmaları ve kriter puanlar.

KATEGORİLER	X	S.S	KRİTER PUANLAR
I	38.1	1.58	36.52
II	9.4	1.02	8.38
III	33.3	2.10	31.20
IV	56	3.03	52.97
V	13.8	1.47	12.33
VI	24.3	1.27	23.03
VII	43.6	1.50	42.10
VIII	41.8	3.52	38.28
IX	23	2.61	20.39
X	33.7	2.10	31.60
Genel Toplam	317	15.28	301.72

V. C.
Yükseköğretim Kur.
Dokümantasyon Merkez