

PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK PROGRAMLARININ MEZUNLAR TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ *

Fidan KORKUT OWEN **
Tülin ACAR ***
Özlem HASKAN AVCI ****
Seval KIZILDAĞ *****

ÖZET

Program değerlendirilmede kullanılabilir yollardan birisi mezunlardan veri toplamaktır. Bu çalışmada farklı üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) programlarından mezun olanlara elverişli örneklem-teknigi ile ulaşılarak geliştirilen bir anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Ankette demografik bilgilerin yanı sıra katılımcıların mezun oldukları PDR lisans programının güçlü ve zayıf yanları ile programın iyileştirilmesine yönelik önerilerini belirtmelerini sağlayan üç açık uçlu soru yer almaktadır. Toplam 259 (153 K, 106 E) kişiden gelen yanıtlar içerik analizi ile incelenmiştir. İçerik analizi sürecinde analiz birimleri araştırmacılar tarafından kodlanmış ve kodlardan yola çıkarak temalar belirlenmiş, ardından frekans ve yüzde değerleri bulunmuştur. Bulgulara göre mezunlar, PDR programlarının güçlü yanlarından bazıları kuramsal dersler, akademik olarak yeterli ve donanımlı öğretim üyeleri; zayıf yanlarını uygulama derslerinin azlığı, alanda uygulanabilirliğin zorluğu, verilen süpervizyonun yetersizliği olarak değerlendirmektedirler. Programın güçlendirilmesine ilişkin önerilerin başında uygulama derslerinin sayıca artırılması, PDR eğitiminin farklı kurumlarda çalışabilmeyi destekleyici nitelikte olması, görev tanımının belirginleştirilmesi gelmektedir. Bulgular, alanyazın ışığında tartışılmış ve bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar sözcükler: mezunları izleme çalışması, PDR lisans mezunları, PDR programlarını değerlendirme

EVALUATION OF COUNSELING AND GUIDANCE PROGRAMS BY ALUMNI

ABSTRACT

One way of doing program evaluation is to collect data from its graduates. In this research, a survey was created to gather follow-up information from graduates of psychological counseling and guidance programs from across Turkey. The survey had a demographics section and three open ended questions designed to solicit responses regarding programs' strengths, weaknesses, and suggestions for program improvement. A total 259 participants completed the survey (153 F, 106 M), and their responses were analyzed, using content analysis technique. From this data, it was determined that the alumni regarded their theoretical coursework as a major strength and faculty members were regarded as competent. Perceived weaknesses of the programs were limited opportunities for practicum, difficulties experienced in applying theoretical concepts in practical settings, and inadequate supervision. Suggestions for program improvement included enhanced practicum opportunities, the given education's enabling employment in various institutions, and clarifying job description. The findings are discussed in the light of the current literature.

Keywords: alumni follow-up studies, counseling undergraduate, counseling program evaluation

* Bu çalışma, 3-5 Ekim 2011 tarihlerinde İzmir -Selçuk'da gerçekleştirilen PDR Kongresi'nde sözel olarak sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

** Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi'nden emekli, e-posta: korkut@hacettepe.edu.tr

*** Doktora adayı, Hacettepe Üniversitesi, e-posta: tulinac@gmail.com

**** Doktora adayı, Hacettepe Üniversitesi, e-posta: ozlemhaskan@gmail.com

***** Doktora adayı, Hacettepe Üniversitesi, e-posta: sevalpdr@gmail.com

1. GİRİŞ

İzleme çalışmaları, bireysel ya da grupla gerçekleştirilen psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) müdahalelerinin etkililiğini anlamak amacı ile yapıldığı gibi öğrencilerle mezun olduktan sonra neler yaptıkları ile ilgili olarak uzun vadeli bağlantı kurulması (Cobia ve Henderson, 2003) amacıyla da yapılmaktadır. Bunun yanı sıra mezunların, mezun oldukları programları farklı açılardan değerlendirmeleri de izleme çalışmaları içinde yer almaktadır. Son zamanlarda PDR ile ilgili hizmetlerin ve akademik programların etkililiklerinin ve yeterliliklerinin sistematik olarak değerlendirilmesi giderek daha önemli hale gelmektedir. Psikolojik Danışma ve İlgili Eğitim Programlarının Akreditasyonu Kurulu (Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs, 2009) PDR programlarının etkililiğinin artırılması için sürekli ve sistematik olarak değerlendirilmelerini önermektedir. Aslında psikolojik danışma ile ilgili Amerikan Psikolojik Danışma Derneği (American Counseling Association, 2005) ve Amerikan Okul Psikolojik Danışmanlığı Derneği (American School Counseling Association, 2005) gibi derneklerin politikaları ve standartları da psikolojik danışma eğitiminin ve hizmetlerinin hesap verebilirlik ve etkililik açısından sistematik olarak değerlendirilmelerinin gerekliliğini vurgulamaktadırlar. Bu amaçla yapılan izleme çalışmaları çeşitli açılardan önemlidir. Mezunlardan program konusunda alınan geribildirimler, programların yeniden düzenlenmeleri sırasında işe yarayabilecek bilgiler sağlayabilmektedir. Programın zayıf ve güçlü yanlarının ortaya konulması bireylerin mezun oldukları programın iş yaşamlarına getirdiği katkıları veya sınırlılıkları değerlendirmeleri, böylelikle söz konusu öğretim programlarında gerekli değişikliklerin gerçekleştirilmesi gibi konularda bilgi sağlayabilir. Bir program belli bir olgunluk düzeyine ulaştığında, o programın sistematik olarak incelenmesi, değerlendirilmesi ve programın başarısının ortaya konması hem programın işlevselliğinin belirlenmesi hem de gelecekte hazırlanması düşünülen programa temel oluşturması açısından önemlidir (Ingram, Haynes, Davidson-Shivers ve Irvin, 2005). Bununla birlikte, Kuk ve Banning (2009) program değerlendirmelerinin özellikle program hazırlama sürecinde öğrencinin etkisini ve rolünü anlamada işlevsel olacağını belirtmektedirler. Kendal ve Pogue (2006), okuyan öğrencilerle, mezun olanların programı değerlendirmelerinin karşılaştırılmasının programın değerlendirilmesinde önemli olabileceğini vurgulamaktadırlar. Landrum ve Elison-Bowers (2009) tarafından belirtildiği gibi mezunların görüşlerinden, bölüm seçme aşamasındaki bireylere bölümün kalitesi hakkında geribildirim sağlamak için değerli bilgi kaynakları olarak da yararlanılabilir. Bazı üniversiteler mezunlardan alınan program değerlendirmelerini çok önemsemekte ve bu değerlendirmeleri değişim için kullanmaktadırlar. Örneğin, Kuzey Teksas Üniversitesi (University of North Texas, 2010) psikolojik danışma programı, 1976 yılından beri düzenli olarak farklı değerlendirmelerin yanısıra mezunlarıyla izleme çalışmaları da yapmakta ve sonuçlara göre programlarında gerekli değişiklik ve düzenlemeler yapmaktadır.

PDR programlarının değerlendirilmesinin önemli olduğu söylene de bunu gerçekleştirilmeye yönelik kapsamlı ve standartlaştırılmış yaklaşımlar ve modeller sunulmamaktadır. Aynı zamanda profesyonel alanyazınında bu konuda yapılmış çalışmalar (Engels ve Wilborn, 1984; Flynn, Ramey ve Hawley, 2006; Osborne ve House, 1995; Sayers, Carroll ve Loesch, 1996;) olsa da sayıca fazla değildir. ABD’de PDR alanında yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim verildiği için alanyazında

izleme çalışmaları da o düzeylere yöneliktir. Kuzey Teksas Üniversitesi (2010) tarafından yenilerde yayınlanan bir raporda, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki PDR programından son 3 yılda mezun olanlarla yapılan izleme çalışmasının sonuçları verilmiştir. Sonuçlara göre mezunların kendilerini genel olarak iyi yetiştirilmiş buldukları, en iyi hazırlandıkları alanların temel beceriler, bireysel psikolojik danışma, kişisel/profesyonel farkındalık, etik standartlar ve kültüre duyarlı PDR olduğu anlaşılmıştır. Mezunların en az memnun oldukları alanların, alan deneyimi olanaklarının yetersizliği, dersler ve akademik danışma gibi alanlarda ve işe alınma konularında yeterli destek alamamaları olduğu görülmüştür. Çok yenilerde Birleşik Arap Emirlikleri'nde Al-Darmaki, Hassane, Ahammed ve Abdullah (2012) tarafından gerçekleştirilen bir izleme çalışmasında lisans düzeyindeki PDR son sınıf öğrencilerinden ve öğretim üyelerinden veri toplanmıştır. Çalışmada, programın güçlü ve zayıf yanları kadar fırsatlarının ve dışsal tehditlerinin neler olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır. Sonuçlara göre öğretim üyesi-öğrenci ilişkisi, kuramsal temel, beceri eğitimi ve iyi uygulama deneyimleri programın güçlü yanları olarak görülmüşken, öğretim elemanlarının sayıca az olması, uygulamaların süresini kısalığı, yüksek lisans programlarının olmayışı ve batılı modellere ve kuramlara fazla bağımlı olunması zayıf yanlar olarak değerlendirilmiştir.

Türkiye'de bazı üniversitelerin mezun derneklerinin (örn., Anadolu Üniversitesi, 2013; Dicle Üniversitesi, 2007; Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 2009;) mezun izleme çalışmaları yaptıkları görülmektedir. Marmara Üniversitesi'nde Bakıoğlu, Yüksel, Akdağ ve Canel (2011) tarafından yapılan bir çalışmada içlerinde psikolojik danışma ve rehberlik alanından mezun olanların da bulunduğu bir gruptan elde edilen veriler, mezunların bir mezun izleme sistemine, kariyer planlama merkezi ve mezun derneğine ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Genel olarak Türkiye'de mezunları izleme konusunda az sayıda araştırmanın bulunduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar, daha çok, mezunların nerelerde çalıştığı, iş bulma beklentileri, alanla ilgili bir işte çalışıp çalışmadıkları gibi bilgilere ulaşmayı hedeflemektedir. Bu konuda ulaşılan en eski çalışmalardan birisi Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi tarafından mezunlarını izlemeye, onların iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunları ve bunları gidermeye yönelik önerilerini alma amacıyla; kuruluşunun onuncu yılında gerçekleştirilmiştir (Ataman, Dirik ve Koç, 1976). Ardından kuruluşunun yirminci yılında Küçükahmet (1985), otuzuncu yılında Taymaz (1995) ve kırkıncı yılında ise Babadoğan (2007) tarafından mezunları izleme araştırmaları yapılmıştır.

Yurt içinde PDR programlarından mezun olanları izlemeye yönelik sadece iki çalışmaya (Korkut-Owen, Acar, Haskan ve Kızıldağ, 2010; Öcal, 2010) rastlanmıştır. İlk çalışmada farklı üniversitelerin PDR lisans programından mezun olan toplam 352 kişiye ulaşılmıştır. Bulgulara göre mezunların çoğunun kamuda, eğitim alanında ve çocuk/gençlerle çalıştıkları, PDR alanından mezun olmaktan ve çalıştıkları işten memnun oldukları görülmektedir. Ayrıca mezunlar, iş tanımının belirsizliğini alanın en büyük sorunu olarak ele almaktadırlar. İkinci çalışmada ise 203 Hacettepe Üniversitesi PDR mezunu ile yapılan araştırmada genel olarak, mezunların lisans eğitimleri sırasında en çok öğrenci ile kurulan iletişimden memnun kaldıkları, yabancı dil eğitimini PDR lisans eğitiminde gerekli buldukları; uygulama laboratuvarlarının fiziksel koşullarının geliştirilmesini gerekli gördükleri ortaya çıkmıştır.

Bu araştırmanın amacı Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanından mezun olanların, mezun oldukları programın güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin görüşlerini ortaya koymak ve PDR programlarını güçlendirebilmek için önerilerini alabilmektir. Böylece farklı PDR programlarından mezun olanların görüşlerinden yararlanarak programların güçlendirilebilmesi için yapılabilecekler konusunda fikir sahibi olunabileceği düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın katılımcıları

Araştırmanın katılımcılarına, elverişli örneklem tekniği ile ulaşılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Araştırmaya, 153’ü kadın, 106’sı erkek olmak üzere, psikolojik danışma ve rehberlik alanından mezun toplam 259 kişi katılmıştır. Mezun olunan üniversite açısından bakıldığında katılımcıların 24 farklı üniversitenin mezun oldukları görülmektedir. Katılımcıların 180’i (%70) 22-30 yaş aralığında; 60’ı (% 23) 31-40 yaş aralığında ve 19’u (%7) ise 41 yaş ve üzerindedir. Dolayısıyla katılımcıların çoğunun mezuniyeti çok eski değildir. Mezunların 207’si (% 80) lisans; 42’si (% 16) yüksek lisans, 10’u (% 4) ise doktora derecesine sahiptir. Çalışma alanları açısından bakıldığında 229’unun (% 89) eğitim alanında çalıştığı, kalanların adalet, sağlık, askeriye ve diğer alanlarda çalıştıkları görülmektedir. Mezunların çoğu (188, % 72.5) kamuda, bir kısmı özel kurumlarda (63, %24) kalanı ise (9, % 3.5) bağımsız olarak çalışmaktadırlar.

2.2. Veri toplama aracı

Mezunlara yönelik araştırma yapabilmek için kullanılan farklı yöntemler arasında çeşitli anketler uygulamak da (Delaney, 2008) yer almaktadır. Mezunların programa ilişkin görüşlerini almak amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen ankette cinsiyet, yaş, mezuniyet yılı, mezun olunan üniversite gibi demografik bilgilerin yanı sıra, PDR lisans programının güçlü ve zayıf yanları ve programın iyileştirilmesine yönelik önerilerin belirtilmesini sağlayan üç açık uçlu soru yer almaktadır. Bu sorular, “Mezun olduğunuz PDR/EPH lisans eğitiminizin en güçlü yanlarını lütfen belirtiniz”, “Mezun olduğunuz PDR/EPH lisans eğitiminizin sizce zayıf yanlarını lütfen belirtiniz” ve “Mezun olduğunuz PDR/EPH lisans eğitiminizin daha iyi olabilmesine ilişkin önerilerinizi lütfen belirtiniz” biçiminde düzenlenmiştir. Verileri toplamak için hazırlanan anket, çevrimiçi anket oluşturma web sayfası olan Kwiksveys’e yüklenmiştir. Bu web sayfası, araştırmacıların ücretsiz olarak üye oldukları, hazırladıkları anket ya da ölçekleri yükleyebildikleri ve bu ölçme araçlarını katılımcılara link halinde yollanabildikleri bir hizmet sunmaktadır.

2.3. Verilerin analizi

Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Açık uçlu sorulara verilen cevaplardan her bir ifade araştırmanın analiz birimini oluşturmuştur. Bu aşamada öncelikle alanyazın doğrultusunda taslak bir kod listesi oluşturulmuştur. Ardından her bir araştırmacı tarafından veri seti okunarak bağımsız kodlama yapılmıştır. Veri setinin okunmasından ve kodlanmasından sonra taslak kod listesi üzerinde yapılabilecek değişiklikler üzerinde tartışılmıştır. Böylelikle esas kod listesi oluşturulmuştur. Tutarlılığı sağlamak amacıyla her bir araştırmacının değerlendirdiği veri seti en az bir başka araştırmacı tarafından daha kodlanmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir. Farklılıkların kaynağı araştırmacılar

arasında tartışılarak uzlaşmaya varılmıştır. Böylelikle içerik analizi sürecinde, Yıldırım ve Şimşek, (2006) tarafından önerildiği gibi analiz birimleri, belirlenen amaçlar doğrultusunda ele alınarak, araştırmacılar tarafından kodlanmış ve kodlardan yola çıkarak temalar belirlenmiştir. Daha sonra bu temalara ait frekans ve yüzde değerleri bulunmuştur. İçerik analizi sürecinde belirlenen altı tema, alınan eğitimin uygulanabilirliği/programın kapsamı; öğretim üyeleri ve elemanları; profesyonel/mesleki yeterlilik kazandırma ve uzmanlaşma; kişisel gelişime katkı; öğretim ortamı olanakları ve mesleki kimlik olarak adlandırılmıştır.

3. BULGULAR, TARTIŞMA ve YORUM

Bu kısımda bulgular ile tartışma kısmı bazı bilgilerin tekrarından kaçınmak amacıyla bir arada sunulmuştur. PDR programlarının güçlü yanları, zayıf yanları ve güçlendirilmesi için öneriler biçiminde hazırlanan üç açık uçlu soruya göre düzenlenerek verilmiştir. Her başlık altındaki bulgular ile tartışma, yukarıda belirtilen altı temaya göre sunulmuştur. Tablo 1’de, analiz sonucunda elde edilen frekans ve yüzdeler sunulmuştur.

3. 1. Mezunların PDR programlarının güçlü yanlarına ilişkin görüşleri

Tablo 1’de PDR mezunlarının programın güçlü yanlarına ilişkin genel değerlendirmeleri incelendiğinde, mezunların en güçlü buldukları yönlerin sırasıyla alınan eğitimin uygulanabilirliği ve programın kapsamı (163; % 38.9), öğretim üyeleri ve elemanları (132; % 31.5), profesyonel-mesleki yeterlilik kazandırma ve uzmanlaşma (62; % 14.7), kişisel gelişime katkı (34; % 8.1), öğretim ortamı olanakları (21; % 5.01) ve mesleki kimlik (7; % 1.67) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin programın güçlü yanlarına ilişkin ifadelerinden ortaya çıkan temalara verilebilecek bazı örnekler şu şekildedir: Öğretim üyeleri ve elemanları; *“Psikolojik danışmanlığın temel dayanak eğilim ve felsefesini bilen özümseyen kaliteli öğretim kadromuz vardı.”* Profesyonel/ mesleki yeterlilik kazandırma ve uzmanlaşma; *“Mezun olduğumda bireysel ve grupta psikolojik danışma sürecini yönetme becerisini kazandırdı.”* Kişisel gelişime katkı; *“İyimserliğimi ve hümanistik duygularımı geliştirdi.”* Öğretim ortamı olanakları; *“Gelişmiş bir şehirde olması en güçlü tarafıydı, kurs, seminer ve konferans gibi aktivitelere katılmak mümkündü.”* Mesleki kimlik; *“Aldığım eğitimin en güçlü yanı rehber öğretmen olarak değil de daha çok psikolojik danışman olduğumuz mantığıyla yetiştirilmemizdi.”*

PDR mezunlarının mezun oldukları programın güçlü yanlarına ilişkin değerlendirmeleri incelendiğinde en güçlü buldukları yönlerin programın kapsamı ve uygulanabilirlik temasındaki kuramsal dersler alt temasına yönelik olduğu gözlenmektedir. Mezunların öğretim üyelerine ilişkin yaptıkları değerlendirmede, öğretim üyelerinin en fazla akademik yeterlilik ve daha sonra da kişilerarası ilişkiler bağlamında güçlü buldukları tespit edilmiştir. Ayrıca mezunların, programı sırasıyla profesyonel/mesleki yeterlilik kazandırma başlığı altında psikolojik danışma becerilerinin kazandırılması, kişisel gelişime katkı başlığı altında kendini geliştirme fırsatı sunması konularında güçlü buldukları gözlenmektedir. Öte yandan güçlü bulunan ilk temada yer alan kuramsal ve uygulamalı derslere ilişkin, programların zayıf yanları ve programların güçlendirilmesine ilişkin verilen önerilerdeki gibi bir yapının olmaması dikkat çekicidir.

Tablo 1. PDR mezunlarının programların güçlü ve zayıf yanları ile programın güçlendirilmesi ile ilgili görüşleri

Tema	Kodlar	Güçlü yanlar		Zayıf yanlar		Öneriler	
		f	%	f	%	f	%
Eğitimin uygulanabilirliği/ programın kapsamı	<i>Genel olarak</i>	162	38,5	271	62,3	243	60,9
	Kuramsal dersler	63	38,9	62	22,9	74	30,45
	Yeterli ve tamamlayıcı	-	-	24	8,9	29	11,9
	Derslerin çeşitliliği	-	-	18	6,6	17	7
	Alanla ilişkisi	-	-	10	3,7	23	9,5
	Ders sayısı	-	-	7	2,7	2	,8
	Vurgulanan yaklaşım	-	-	3	1,1	3	1,2
	Uygulama dersleri	36	22,2	115	42,9	104	42,80
	Yeterli ve tamamlayıcı	-	-	56	20,7	19	7,8
	Derslerin çeşitliliği	-	-	9	3,3	6	2,5
	Alanla ilişkisi	-	-	3	1,1	12	4,9
	Ders sayısı	-	-	47	17,3	67	27,6
	Disiplinler arası ilişki	11	6,8	1	,4	4	1,65
	Alanda uygulanabilirlik	8	4,9	49	18,1	9	3,70
	Süpervizyon hizmeti	6	3,7	18	6,6	12	4,94
Genel değerlendirme/öneri	38	23,5	27	10	40	16,46	
Öğretim üyeleri ve elemanları	<i>Genel olarak</i>	131	31,4	77	17,7	75	18,8
	Akademik yet., donanım ve uzm.	79	60,3	21	27,3	19	27,14
	Kişilerarası ilişki	23	17,6	4	5,2	3	4,29
	Eğitimsel art alan	7	5,3	2	2,6	8	11,43
	Öğretim üyesi ve eleman sayısı	6	4,6	18	23,3	14	20
	Öğrenciyi akademik olarak güdüleme, v.b,	6	4,6	8	10,4	8	11,43
	Derse özen-verimlilik ve zaman	3	2,3	5	6,5	1	1,43
	Alanda uygulama deneyimi	3	2,3	4	5,2	6	8,57
	Çalışma/yaşam koşul. bağlantı kur.	3	2,3	5	6,5	4	5,71
	Dersin işlenişi	1	0,7	5	6,5	3	4,29
	Mesleki kimliğe uygun davranma	-	-	3	3,9	4	5,71
	Tükenmişlik (ders yükü vb.)	-	-	2	2,6	-	-
	Profesyonel / mesleki yeterlilik kazandırma / uzmanlaşma	<i>Genel olarak</i>	62	14,9	34	7,8	35
Bir./grup. PD becerileri kazanma		40	64,5	8	23,5	4	11,43
Farklı alan/kurumlarda çalış. bil/bec.		19	30,6	15	44,1	27	77,14
Farklı yaş gruplarıyla çalış. bil/bec		3	4,8	7	20,6	4	11,43
Genel yeterlilik		-	-	4	11,8	-	-

Kişisel gelişime katkısı	<i>Genel olarak</i>	34	8,1	8	1,8	4	1
	Kişinin salt bireysel geliş. katkısı	21	61,7	4	50	2	50
	Kişilerarası ilişki ve ilet. katkısı	8	23,5	1	12,5	-	-
	İnsancıl anlayış kazandırma	5	14,7	1	12,5	-	-
	Profesyonel olarak geliştirme	-	-	2	25	2	50
Öğretim ortamı olanakları	<i>Genel olarak</i>	21	5,03	18	4,2	19	4,8
	Üniversitenin olanakları (kulüp vb.)	13	61,9	2	16,7	4	21,05
	Ders araç/ gereçleri (materyal vb.)	3	14,3	2	27,8	4	21,05
	Danışma oda. (tekn) olup olmaması	3	14,3	3	16,7	5	26,31
	Sınıf mevcudu	2	9,5	7	38,9	6	31,58
Mesleki kimlik	<i>Genel olarak</i>	7	1,67	27	6,2	23	5,8
	Ünvan sorunları ve görev tanımı	6	85,7	24	88,9	11	47,83
	Mesleğe ait olma	1	14,3	3	11,1	12	52,17

3.1.1. Alınan eğitimin uygulanabilirliği / programın kapsamı

Tablo 1'den de izlenebileceği gibi bu konudaki bulguların kuramsal dersler (63; % 38,7), genel değerlendirme (38; % 23,3), uygulama dersleri (36; % 22,1), disiplinler arası ilişki (11; % 6,7), alanda uygulanabilirlik (8; % 4,9), süpervizyon hizmeti (6; % 3,7) şeklinde sıralandığı görülmektedir.

Kuramsal ve uygulama dersleriyle ilgili güçlü yanları vurgulayan ifadelerin genel ve kısa olmaları nedeniyle programın zayıf yanları ve öneriler kısmından farklı biçimde sunulması gerekmiştir.

Alınan eğitimin uygulanabilirliği/programın kapsamına ilişkin bulgular incelendiğinde, kuramsal derslerin ilk sırada yer aldığı gözlenmektedir. Programın daha çok bilişsel yönüne işaret eden kuramsal dersler, alanla ilgili temel alt yapının oluşturulması ve gerekli kuramsal yaklaşımların öğrenilmesinde önemli bir yere sahiptir. Bu bulgu, mezunların yarından fazlasının kuramsal derslerin alanla ilgili bilgi ve becerilerini artırdığını ortaya koyan çalışmanın (Bosshart, Wentz ve Heller, 2009) bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Bu durum programlarda kuramsal derslerin görece fazla olması nedeniyle şaşırtıcı değildir.

3.1.2. Öğretim üyeleri ve elemanları

Tablo 1'e bakıldığında, öğretim üyeleri ve elemanlarıyla ilgili en güçlü yanların akademik yeterlik, donanım ve uzmanlık (79; % 59,8), kişilerarası ilişki (23; % 17,4) olarak belirtildiği görülmektedir. Eğitimsel art alan öğretim üyesi ve eleman sayısı, öğrenciyi akademik olarak güdüleme, cesaret verme v.b., derse özen-verimlilik ve zaman, alanda uygulama deneyimi, çalışma ve yaşam koşullarıyla bağlantı kurma ve dersin işleniş boyutlarının frekans ve yüzdelerin (% 5.3 - % 0.8) görece düşük olduğu görülmektedir.

Öğretim üyeleri ve elemanlarına ilişkin bulgular incelendiğinde, bu yöne ilişkin en güçlü boyutun akademik yeterlik, donanım ve uzmanlık olduğu ardından iyi kişilerarası ilişkilerin geldiği görülmüştür. Bu bulgular PDR alanındaki öğretim elemanlarının akademik yanlarıyla mezunlarda anlamlı iz bıraktıklarını göstermektedir. Son bulgu, Öcal (2010) tarafından bulunan mezunların en fazla öğretim üyesi ve öğrenci ilişkisinden memnun oldukları sonucuyla benzerlik göstermektedir. Öte yandan öğretim üyesi sayısının yeterliğini vurgulayan çok az kişinin olması da dikkat çekicidir.

3.1.3. Profesyonel/mesleki yeterlilik kazandırma ve uzmanlaşma

Profesyonel/ mesleki yeterlilik kazandırma ve uzmanlaşmaya ilişkin bulgular incelendiğinde, bireysel ve grupla psikolojik danışma becerileri kazandırma (40; % 64,5), farklı alanlarda çalışabilme bilgi ve becerileri (19; % 30,6), farklı yaş grupları ile çalışabilme bilgi ve becerileri (3; % 4,8) güçlü yanlar olarak sıralanmıştır.

Profesyonel/ mesleki yeterlilik kazandırma ve uzmanlaşma boyutunun en güçlü yanı olan bireysel ve grupla psikolojik danışma becerileri kazandırma, PDR programlarında ilk yıllardan beri bu becerilerin kazandırılmasını amaçlayan bireysel ve grupla psikolojik danışma kuramsal ve uygulamalı derslerin yer almasıyla açıklanabilir.

3.1.4. Kişisel gelişime katkı

PDR programlarının kişisel gelişime katkısına ilişkin bulgular, sırasıyla kişinin salt bireysel gelişimine (21; % 61,8), kişilerarası ilişki ve iletişime katkısı (8; % 23,5) ve hümanistik anlayış kazandırması (5; % 14,7) şeklindedir.

PDR programının kişilerin bireysel gelişimine katkısı bu temanın önemli bir bulgusudur. Bu gruba yönelik ifadeler yazanların onda altısı PDR eğitiminin bireysel gelişime, yaklaşık dörtte biri ise kişilerarası ilişkilere katkısını vurgulamaktadır. Profesyonel gelişime katkısına ilişkin bir ifadenin olmaması düşündürücüdür.

3.1.5. Öğretim ortamı olanakları

Tablo1'den de izlenebileceği gibi, öğretim ortamı açısından üniversitenin olanakları (bulunduğu şehir, kulüpler vb.) (13; % 61,9) ilk sırada yer almaktadır. Ders araç/gereçleri (materyal vb.), psikolojik danışma odalarının olması ve sınıf mevcudu (% 14,3- % 9,5) ile ilgili ifadelerin frekansları sadece iki ve üçtür. İlk sırada üniversite olanakları yer alsa da sadece onüç kişinin bu konudan söz etmesi nedeniyle güçlü bir veri olarak değerlendirmek zor görünmektedir. Diğer sözü edilen olanaklara ilişkin frekansların fazla olmaması da katılımcıların mezun olma yıllarının genişliği ile de açıklanabilir. Özellikle ilk PDR mezunu verilen yıllarda bu olanaklar daha kısıtlyken son zamanlarda bu koşulların değiştiği gözlenmektedir.

3.1.6. Mesleki kimlik

Mesleki kimlikle ilgili bulgular incelendiğinde, unvan sorunları ile görev tanımı (6; % 85,7) ve mesleğe ait olmanın (1; % 14,3) vurgulandığı görülmektedir. PDR programlarının mesleki kimlik kazandırmasını güçlü yanlardaki toplam frekansının yedi olması dikkat çekicidir.

PDR programlarının güçlü yanları konusunda mesleki kimliğe ilişkin görüşlerini yazan yedi kişiden altısının unvan sorunlarından söz etmesi, onların bu sorunun halledilmesiyle

ilgili dernek düzeyinde yapılan çabaları izlediklerini akla getirmektedir. Korkut-Owen, Acar, Haskan ve Kızıldağ (2010) tarafından yapılan çalışmada da mezunların alanın en büyük sorununu iş tanımının belirsizliği olarak ele aldıkları bulunmuştur. Mesleğe ait hissetmenin frekansının bir olması düşündürücüdür. Oysa PDR programlarının öğrenci yetiştirirken ulaşmaya çalıştıkları amaçları arasında mesleki kimlik geliştirmenin de yer alması gerekir.

3.2. Mezunların PDR programlarının zayıf yanlarına ilişkin görüşleri

Tablo 1 incelendiğinde mezunların PDR programlarının en zayıf buldukları alanların alınan eğitimin uygulanabilirliği/programın kapsamı (271; % 62.3) ile öğretim üyeleri ve elemanları (77; % 17.7) olduğu görülmektedir. Ardından profesyonel/mesleki yeterlilik kazandırma/uzmanlaşma (34; % 7.8), mesleki kimlik (27, % 6.2), öğretim ortamı olanakları (18; % 4,2) ve kişisel gelişime katkı (8; % 1,8) alanları gelmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin programın zayıf yanlarına ilişkin ifadelerinden bazı örnekler şu şekildedir: Alınan eğitimin uygulanabilirliği/programın kapsamı; “*İlköğretim ya da liselerde psikolojik danışman olarak görev yapabilmek için gerekli becerilerin yeterince kazandırılmadığı düşüncesindeyim. Okullarda bambaşka vakalarla karşılaştığımda, bununla ilgili ne yapacağım konusunda hiçbir fikrim olmuyor maalesef. Aile danışmanlığı derslerinin yeterliliği de aynı derecede zayıftı. Şuan aile danışmanlığına dair aklımda tek bir şey kalmamışsa buna iyi bir kanıttır.*” Öğretim üyeleri ve elemanları; “*Bazı hocalar yalnızca boşluk doldurmak için derslere giriyorlardı. Ve bu hocaların ufuk açıcı tartışma yapabilecek becerilerden yoksun olmaları, kendilerini geliştirmemiş olmaları...*” Programın profesyonel/mesleki yeterlilik kazandırma/ uzmanlaşma; “*Psikopatoloji üzerine daha fazla ders açılabilirdi. Genel olarak "normal" popülasyonla çalışılıyor olsa dahi, aradaki "farklı" popülasyonları daha rahat fark edip yönlendirmemize yardımcı olabilirdi. Mezun olduğunda, bir okulda karşınıza çıkması çok doğal olan öğrenme güçlüğü, hiperaktivite ve dikkat bozukluğu, depresyon gibi konuları daha fazla dikkate alabilirlerdi.*” Kişisel gelişime katkının vurgulandığı görülmektedir. Programın kişisel gelişime katkı; “*Yaratıcılığı kısıtlayan, bireysel farklılıklara oldukça vurgu yapmasına rağmen öğrenciler arasındaki bireysel farkları görmezden gelen bir yapı hatırlıyorum.*” Öğretim ortamı olanakları; “*Bireysel danışma dersleri mevcut ancak sınıf mevcudu buna pek de imkân sağlayamıyor.*” Mesleki kimlik; “*Örgütsel tavrımız psikologlar kadar değil. Maalesef halen bir meslek değiliz. Daha nasıl bir sorun olsun ki? Öğretmen miyiz? Müşavir/ danışman mı? Bizim eğitim koşullarından önce meslek olarak tanınmamız gerekiyor. Bizim kimliğimiz yok. Kişisiz bir mesleğin pardon, işin erbaplarıyız maalesef.*”

Bulgulara genel olarak bakıldığında, PDR programlarının zayıflıklarına ilişkin frekansın fazla olması dikkat çekmektedir. PDR alanının birçok farklı alanı olmasına karşın ülkemizde daha çok okul psikolojik danışmanı yetiştiren bir program olarak algılanıp ders programları da ağırlıklı olarak bu düşünceye göre yapıldığı için mezunların programın kapsamını yetersiz buldukları düşünülebilir. Buna ek olarak, programın uygulanabilirliğinin eksik bulunması da uygulama dersleri ve staj derslerinin yetersizliği, ders sorumlularının uygulamadan kopuk biçimde dersleri sürdürmeleri ile ilişkilendirilebilir. Nitekim mezunların programın zayıf yanlarına ilişkin görüşleri kapsamında ikinci sırada öğretim üyeleri ve elemanları gelmektedir.

3.2.1. Alınan eğitimin uygulanabilirliği / programın kapsamı

PDR programından mezun olanların programın zayıf yanlarına ilişkin belirlenen ana temalardan kuramsal ve uygulamalı derslerle ilgili ayrıntılı ifadeler belirttikleri görülmektedir. Kuramsal derslerin zayıf yönlerine ilişkin toplam frekans ve yüzde (62; % 22,9)'dur. Kuramsal derslerin zayıf yanlarına ilişkin frekans ve yüzdeler sırasıyla, yeterli ve tamamlayıcı (24; % 8,9), derslerdeki çeşitlilik (18; % 6,6), alanla ilişki (10; % 3,7), derslerin sayısı (7; % 2,7) ve vurgulanan yaklaşım (3; % 1,1) biçimindedir. PDR programının zayıf yanlarına ilişkin uygulama dersleri temasında ise toplam frekans 115; % 42,9'dur. Uygulamalı derslerin zayıf yanlarına ilişkin frekans ve yüzdeler sırasıyla yeterli ve tamamlayıcı (56; % 20,7), derslerin sayı (47; % 17,3), derslerin çeşitliliği (9; % 3,3) ve alanla ilişkidir (3; % 1,1). Mezunların PDR eğitiminin uygulanabilirliği ve kapsamına ilişkin zayıf yanlara, verilen eğitimin alanda uygulanabilirliğinin zayıflığını (49; % 18,1) ve eğitim sürecinde süpervizyonun az verilmesini (18; % 6,6) göstermişlerdir. Bunun dışında herhangi bir temaya dahil olmayan genel değerlendirmeleri (27; % 10) de olmuştur.

Bu temada, uygulamalı derslerinin, PDR programlarının en zayıf bulunan yanı olduğu görülmektedir. Uygulama derslerinin yeterli ve tamamlayıcı olmaması ve sayıca az olması ise en fazla vurgulanan zayıflıktır. Bu durum PDR programlarında psikolojik danışma uygulamaları, kurum deneyimi ve çeşitli kurumlarda staj olanaklarının fazla ön planda tutulmamasından kaynaklanabilir. Araştırmada yer alan mezunların, verilen PDR eğitiminin alanda uygulanabilirliğinin zayıflığını ve süpervizyonun azlığını vurgulamaları, özellikle edindikleri bilgileri alanda kullanmaya yönelik ihtiyaç içinde oldukları, bilgilerin daha işlevsel biçimde sunulmasını istediklerini gösteriyor olabilir. Türkiye'de lisans eğitiminde uygulamaların (Güneri, Büyükgöze-Kavas ve Koydemir, 2007, Tuzgöl Dost ve Keklik, 2012) ve süpervizyonun yetersizliği (Özyürek, 2009; Tuzgöl Dost ve Keklik, 2012) başka araştırmalarda da ortaya konmuştur. Kuzey Teksas Üniversitesi (2010) lisans üstü PDR programlarından mezun olanların programdan memnuniyetlerini belirledikleri araştırmalarında, mezunların alan deneyimleri konusunda görece az memnun oldukları belirtilmiştir. Al-Darmaki, Hassane, Ahammed ve Abdullah (2012) tarafından yapılan araştırmada psikolojik danışma programlarının eksiklikleri olarak, uygulamaların süresindeki kısalığı, uygulama öncesi çeşitli eğitim programlarının eksikliği (çalıştaylar vb.) gibi faktörlere değinilmiştir. Kuramsal dersleri yetersiz bulan katılımcılar, derslerin yeterli ve tamamlayıcılığı ile kuramsal derslerin çeşitliliği konusunu da eksiklik olarak belirtmişlerdir.

3.2.2. Öğretim üyeleri ve elemanları

Bu temada, katılımcıların öğretim üyeleri ve elemanlarına ilişkin en zayıf olarak değerlendirdikleri noktalar akademik yeterlik, donanım ve uzmanlık (21; % 27,3), öğretim üyesi ve elemanı sayısı (18; % 23,3) ve öğrenciyi akademik olarak güdüleme/cesaret verme (8; % 10,4) olarak belirlenmiştir. Öğretim üyeleri ve elemanlarına ilişkin, dersin işlenişi, derse özen/verimlilik/zaman, mesleki kimliğe uygun davranma, iş/çalışma ve yaşam koşullarıyla bağlantı kurma, kişilerarası ilişki, tükenmişlik (ders yükü vb.), eğitimsel artalanı/geçmiş ve alanda uygulama deneyimine sahip olma biçiminde sıralanan zayıf noktaların frekans (2-5) ve yüzdeleri (% 6,5- % 2,6) daha düşüktür.

Sonuçlara göre, katılımcıların dörtte birinden fazlası öğretim üye ve elemanlarının akademik olarak yeterlilik, donanım ve uzmanlık konusunda zayıf olduklarını belirtmeleri çok anlamlıdır. Ayrıca katılımcıların dörtte birine yakını da öğretim üye ve elemanlarının eksikliğine dikkat çekmektedir. Al-Darmaki, Hassane, Ahammed ve Abdullah (2012) tarafından yapılan araştırmada da psikolojik danışma programlarının eksiklikleri arasında öğretim üyelerinin sayısının azlığından söz edilmiştir. Bu çalışmaya katılan mezunların yaklaşık onda biri ise öğretim üyelerini öğrencileri akademik olarak güdülemekte zayıf bulduklarını belirtmişlerdir. Türkiye’de son yıllarda birçok üniversite açılmakta ve bu üniversiteler bünyesinde PDR programlarının sayısı da giderek artmaktadır. Artan program sayısına karşılık ihtiyaçları karşılama doğrultusunda nicelik ve nitelik açısından öğretim üyelerinin özelliklerine fazla önem verilmediği düşünülebilir. Buna ek olarak, Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında lisansüstü programlar da branşlaşmanın olmamasından kaynaklı olarak akademisyenlerin de bir alanda derinlemesine bilgiden çok her alanda yüzeysel bilgi sahibi olmalarının sınıftaki yansımalarının sonucu olduğu da düşünülebilir. Öğrenciye cesaret verme güdüleme konusunda da öğretim üyesi başına düşen ders ve öğrenci sayısının fazlalığından kaynaklı olarak öğrencilerle birebir ilgilenmenin ve öğrencileri teşvik edici davranmanın pek yaygın olmadığı düşünülebilir. Dersi işleyiş konusunda öğretim üyelerinin yetersiz bulunması ise genellikle eğitim sistemimizde çoğunlukla üniversiteler de dahil olmak üzere öğretmen merkezli bir anlayışın sergilenmesi, ders materyallerinin çeşitliliğinin az olmasıyla ilişkilendirilebilir. Mezunların, diğer bir zayıf yan olarak öğretim üyelerinin çalışma/yaşam koşullarıyla bağlantı kurmamaları yönündeki eleştirileri ise, Türkiye’de üniversiteler ve çalışma yaşamı arasındaki kopukluğun PDR eğitimine de yansması gibi düşünülebilir.

3.2.3. Profesyonel/mesleki yeterlilik kazandırma ve uzmanlaşma

Mezunların bu tema kapsamındaki değerlendirmelerine göre en zayıf olan yön farklı kurumlarda ve alanlarda çalışabilme bilgi ve becerileri kazandırmadır (15; % 44.1). Ardından bireysel/grupla psikolojik danışma becerileri kazandırma (8; % 23.5), farklı yaş gruplarıyla çalışabilme bilgi ve becerileri (7; % 20.6) ve genel yeterlilik (4; % 11.8) gibi özellikler gelmektedir. Öte yandan frekansların (34) düşüklüğünün gözönünde bulundurulması gerekir.

Mezunların PDR programlarının farklı kurumlarda ve alanlarda çalışma becerilerinin kazandırılmadığını düşüncesi Türkiye’de PDR alanının daha çok “rehber öğretmen” kavramıyla sınırlandırılmasından kaynaklanıyor olabilir. Mezunların bireysel ve grupla psikolojik danışma becerileri kazandırma konusunda programı eleştirmeleri, bu konuda yetersiz sayıda ve donanımı olmayan öğretim üyelerinden ders alınmasının ve bu tür derslerin uygulamalarının azlığından kaynaklanabilir. Farklı yaş gruplarıyla çalışabilme bilgi ve becerisi de bir önceki değerlendirmeye paralel olarak PDR’nin Türkiye’de daha çok okul çağındaki çocuklara yönelik olmasından kaynaklanıyor olabilir. Öte yandan bu özellikleri güçlü yanlar olarak belirtenlerin frekansının (62), zayıf olarak belirtenlerden daha fazla olması kısmen rahatlatıcıdır.

3.2.4. Kişisel gelişime katkı

Tablo1’den de izleneceği gibi bu temaya ilişkin mezunların değerlendirmeleri sadece sekizdir. Yarısı kişinin salt bireysel gelişimine katkısının azlığından (% 50) söz ederken, dörtte biri profesyonel gelişime katkısının azlığından (% 25), birisi kişilerarası ilişki ve

iletişimi güçlendirmedeğinden (% 12.5), hümanistik anlayış kazandırmadığından (1; % 12.5) sızetmiştir.

Mezunların programın kişisel gelişimlerine katkıları, kişilerarası ilişki ve iletişim, hümanistik anlayış kazandırma kısımlarının zayıf yön olarak değerlendirenlerin frekansının az olduğu dikkate alındığında, bu değerlendirmeleri yapanların sayısının görece az olduğu söylenebilir. Bunun nedeni olarak da bu özellikleri güçlü yan olarak değerlendirme frekansının 34 olması gösterilebilir. Bu durumun PDR programının daha çok iletişim ve kişilerarası becerileri artırmaya yönelik bir içeriğı olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

3.2.5.Öğretim ortamı olanakları

Öğretim ortamı olanakları temasına ilişkin frekanslar sınıf mevcudu (7; % 38.9), ders araç/ gereçleri (materyal vb.) (5; % 27.8), üniversitenin olanakları (bulunduğı şehir, kulüpler vb.) (3; % 16.7), psikolojik danışma odalarının (teknoloji) olup olmaması (3; % 16.6) biçiminde sıralanmıştır. Görüldüğü gibi bu konudaki frekans sayısı 18'dir.

Öğretim ortamı olanaklarına ilişkin olarak sınıf mevcudunun zayıf bir yan olarak belirtilmesinin özellikle son yıllarda YÖK tarafından hızla açılan program sayısına ve üniversitelerden kontenjanların artırılması talebi doğrultusunda, üniversitelerin kapasitelerini üzerinde PDR öğrencisi almak zorunda bırakılmalarıyla ilişkilendirilebilir. Mezunların çok küçük bir kısmının da olsa eğitim öğretim araç gereçlerinin zayıflığından söz etmesi daha çok öğretmen merkezli ve didaktik bir eğitim sistemi ile birlikte dersler işlenirken öğretim materyali çeşitliliğine gidilmemesi ve alana yeterli sayıda kitap, kaynak, öğretim materyali kazandırılması ihtiyacı ile açıklanabilir.

3.2.6. Mesleki kimlik

Mezunların bu temada zayıflık olarak buldukları noktaların unvan ve görev tanımı (24; % 88.9) ve mesleğe ait olma (3; % 11.1) başlıkları altında toplandığı görülmüştür. PDR programlarını mesleki kimlik geliştirme konusundaki zayıf bulanların frekans sayısı 27 iken güçlü bulanların frekansı sadece yedidir. Bu durumda mezunların bu temayı zayıf buldukları söylenebilir.

PDR alanında unvan ve görev tanımlarının belirsizliğı sorunu farklı yayınlarda da belirtilmiştir (Doğan, 2000; Korkut-Owen ve Owen, 2008; Pişkin, 1989). Birleşik Arap Emirlikleri'nde de psikolojik danışma mezunlarının aynı konuyu zayıf yan olarak nitelendirdikleri ortaya konmuştur (Al-Darmaki, Hassane, Ahammed ve Abdullah, 2012). Psikolojik danışmanların çalıştıkları yerlerde rolleri ve görevleri ile güçlükler yaşadıkları, kendi görev sınırlarını tanımlamakta ve diğeri çalışma arkadaşlarının bu konuyu anlamakta güçlük yaşadıkların söylenebilir. Bu durumun doğal sonucu olarak bireylerin mesleğe ait olma duygularının azaldığı düşünülebilir.

3.3. Mezunların PDR programlarının geliştirilmesine ilişkin önerileri

Tablo 1 incelendiğinde mezunların PDR programlarına ilişkin önerilerde buldukları alanların başında alınan eğitimin uygulanabilirliğı/programın kapsamı (243; % 60,9) ve öğretim üyeleri ve elemanları (75; % 18,8) olduğı görülmektedir. Ardından profesyonel/mesleki yeterlilik kazandırma/uzmanlaşma (35; % 8,7), mesleki kimlik (23;

% 5,8), öğretim ortamı olanakları (19; % 4,8) alanları gelmekte; en az öneride bulunulan alanınsa kişisel gelişime katkı (4; %1) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin programa ilişkin önerileriyle ilgili ifadelerinden bazı örnekler şu şekildedir: Alınan eğitimin uygulanabilirliği/ programın kapsamı; “Uygulamalı eğitimlerin sayısı bir dönem değil de 3 veya 4 dönem gibi olsa yaşantı geçirerek öğrendiğimiz bilgileri sindirmeye çalışsak bence daha da özümsemiş oluruz”. Öğretim üyeleri ve elemanları; “Daha fazla akademik yeterliğe sahip, daha fazla uygulamadan gelen, vaka üzerinden çalışabilme beceri ve tecrübesine sahip öğretim üyeleri bulunmalı”. Profesyonel/ Mesleki yeterlik kazandırma; “PDR mezunları sadece okullarda çalışması gereken rehber öğretmenler değildir. Sağlık alanında da yapabileceğimiz çok şey var ve becerilerimiz farkıyla çok başarılı olabiliriz”. Kişisel gelişime katkı; “Kuru teoriyle değil, uygulamayla beraber yürütülen bir sistem oluşturulmalı, bu da danışan görmekten değil, öncelikle kişinin kendisinin danışan koltuğuna oturmasıyla, grup sürecine girmesiyle olmalı” Öğretim ortamı olanakları; “Yurt dışı ile bazı okullarla iş birliği yapılması ve dönemsel stajlar için öğrenci değişimlerinin yapılması”. Mesleki kimlik; “Milli eğitim sistemine entegre edilmesi adına psikolojik danışmanlık mesleği feda edilmemeli. Okul danışmanlığı bu meslek alanının alt dallarından sadece biri olarak kabul edilmeli.

Bulgulara genel olarak bakıldığında, önerilerin alınan eğitimin uygulanabilirliği ve öğretim üye ve elemanları konusunda yoğunlaştığı görülmektedir. Mezunların çalıştıkları ortamlarda daha etkili olmalarına yardımcı olacak ders içerikleri ve uzman kadro önerilerinde buldukları gözlenmektedir. Mezunların ifadelerinden, bazı üniversitelerde PDR bölüm derslerini ağırlıklı olarak farklı alanlardan öğretim elemanlarının yürütmelerinin, özellikle uygulama derslerinde yeterli biçimde uygulama ve süpervizyon imkanının sağlanmamasının, okul psikolojik danışmanlığı gibi çalışma alanlarında deneyimi olmayan akademisyenlerce derslerin yürütülmesinin önerilere temel oluşturduğu gözlenmektedir. Ayrıca, zayıf yanlarda belirtildiği gibi, PDR mesleki kimliğinin sadece okul psikolojik danışmanlığı ile sınırlanmaması gerektiği konusunda da öneriler bulunmaktadır. Meslek ünvanının genelde “rehber öğretmen”le sınırlandırılması bu önerilerle ilişkilendirilebilir. En az öneride bulunulan konunun kişisel gelişime katkı alanı olması da, PDR programlarının bu anlamda mezunlar için yeterli olduğunu düşündürmektedir.

3.3.1. Alınan eğitimin uygulanabilirliği / programın kapsamı

Mezunlar tarafından uygulama derslerine (104; % 42.80), kuramsal derslere (74; % 30.45), süpervizyona (12; % 4.94), alanda uygulanabilir/transfer edilebilir olmaya (9; % 3.70), disiplinler arası ilişkiye (4; % 1.65) ve genel konular (40; % 16.46) ilişkin bazı önerilerde bulunduğu görülmektedir. Kuramsal derslere ilişkin öneriler kendi içinde incelendiğinde ise, kuramsal derslerin yeterli ve tamamlayıcı olması (29, % 11.9), alanla ilişkili olması (23; % 9.5), derslerin çeşitliliğinin (17; % 7) ve sayısının artırılmasına yönelik (2; % .8) olması biçiminde dağıldığı görülmektedir. Uygulama derslerine ilişkin öneriler kendi içinde incelendiğinde ise, uygulamalı derslerin sayısının artırılması (67; % 27.6), yeterli ve tamamlayıcı olması (19; % 7.8), alanla ilişkili olması (12; % 4.9) ve uygulamalı derslerin çeşitliliğinin artırılması (6; % 2.5) biçiminde bir dağılım olduğu görülmektedir.

Mezunların büyük bir çoğunluğunun, eğitim programında özellikle uygulama derslerinin sayıca artırılması gerektiği yönünde önerileri bulunmaktadır. PDR programlarının zayıf yanlarında da en fazla uygulamalı derslerin azlığının vurgulanması ile bu önerinin verilmesi arasında tutarlılık görülmektedir. İkinci derecede vurgulanan öneri ise kuramsal derslerin yeterli ve tamamlayıcı olması ve alanla ilişkilendirilmesi gerektiğine ilişkindir. Mezunların ifadelerinde, işlevini yitiren derslerin kaldırılması ve yerine daha işlevsel olanların getirilmesi, mezunların çalışabilecekleri her alanda karşılaşılabilecekleri sorunlara ilişkin bilgiler ve çözüm yollarının öğretilmesi gibi öneriler de yer almaktadır. Programa ilişkin öneriler içerisinde önemli ölçüde göze çarpan bir başka değişken ise süpervizyon gereksinimidir. Bu öneri de zayıf yanlarda süpervizyon eksikliğinin belirtilmesiyle tutarlıdır. Eğitim programına ilişkin genel değerlendirmeler incelendiğinde ise, mezunların seçmeli derslerin artırılması, psikoterapi eğitimlerinin konması, farklı konularda derslerin açılması, alanda uzmanlaşmaya/branşlaşmaya yönelik bir yapıya gidilmesi gibi farklı önerilerin bulunduğu görülmektedir. Benzer bir şekilde, Birleşik Arap Emirlikleri'nde psikolojik danışma eğitiminin değerlendirildiği bir çalışmada da, mezunlardan benzer öneriler gelmiştir (Al-Darmaki, Hassane, Ahammed ve Seif Abdullah, 2012). Ülkemizde PDR eğitim programlarına ilişkin ihtiyaçlara PDR mesleğinin gelişmekte olduğu diğer ülkelerde de rastlandığı görülmektedir.

3.3.2. Öğretim üyeleri ve elemanları

Mezunların programın güçlendirilmesine yönelik görüşleri incelendiğinde; akademik donanım ve yeterliklerine (19; % 27.14), öğretim üyelerinin sayılarına (14; % 20), öğrenciyi akademik olarak güdüleme-fırsat sunma, seçeneklerden haberdar etme boyutuna (8; % 11.43), eğitimsel artalanı/ geçmişine (8; % 11.43), alanda uygulama deneyimine (6; % 8.57), çalışma yaşamı koşullarıyla bağ kurmasına (4; % 5.71), mesleki kimliğe uygun davranmasına (4; % 5.71), dersi işleyişine (3; % 4.29), kişilerarası ilişkilerine (3; % 4.29), derse özen- zaman verimliliğine (1; % 1.43) yönelik önerilerin bulunduğu görülmektedir.

Öğretim üyelerine ilişkin öneriler incelendiğinde ise, mezunların özellikle öğretim üyelerinin akademik donanım/yeterliğinin artırılması konusunda önerilerde buldukları görülmektedir. Bu durum, aslında PDR programlarının güçlü bulunan yanlarından birisi öğretim üyelerinin akademik donanım/yeterliği olsa da daha da geliştirilmesinin iyi olacağına göstergesi olarak ele alınabilir. Mezunların bu temada ikinci olarak vurguladıkları konu ise öğretim üyelerinin sayıca artırılması gerektiğidir. Mezunlar, öğretim üyelerinin öğrencileri cesaretlendirmeleri konusunda da önerilerde bulunmakta; yurtdışı eğitimler, araştırmalar ve projeler konusunda öğrencileri seçeneklerden haberdar etmelerinin gerekliliğini belirtmektedirler. Mezunların önerileri dikkate alındığında, üniversitelerde PDR alanında daha fazla öğretim üyesi istihdam edilmesi gerektiği ve öğretim üyelerinin kendilerini geliştirmelerine olanak tanıyan bir sistem oluşturulması gerektiği anlaşılmaktadır.

3.3.3. Profesyonel / mesleki yeterlilik kazandırma ve uzmanlaşma

Mezunların programın güçlendirilmesi için profesyonel / mesleki yeterlilik kazandırma ve uzmanlaşmaya yönelik görüşleri incelendiğinde ise, farklı alanlarda ve kurumlarda çalışma (27; % 77.14), grupla/bireysel psikolojik danışma yapma (4; % 11.43) ve farklı

yaş gruplarıyla çalışma bilgi ve becerilerinin artırılmasına ilişkin (4; % 11.43) önerilerde buldukları görülmektedir.

Mezunlar, daha fazla okul psikolojik danışması, mesleki psikolojik danışma, aile psikolojik danışması gibi farklı alanlarda ve farklı kurumlarda çalışmaya ilişkin mesleki yeterliğin artırılması gerektiği konusunda öneride bulunmaktadır. Mezunlar ayrıca, farklı yaş gruplarıyla çalışma ile bireysel ve grupla psikolojik danışma becerileri konusunda da ihtiyaçlarının bulunduğunu belirtmişler, ayrıca bu konularda mesleki yeterliğin artırılmasına ilişkin önerilerde bulunmuşlardır. Mezunların önerileri de dikkate alındığında, farklı alanlarda çalışılabilmesine dair girişimlerin artırılması ve mevcut eğitim programlarının da bu doğrultuda gözden geçirilmesi gerektiği görülmektedir.

3.3.4 Kişisel gelişime katkı

Bu boyutta sadece kişinin salt bireysel gelişimine (2) ve profesyonel gelişim ile ilişkili katkısı (2) konusunda dört mezunun önerisi olmuştur. Alanın kişisel gelişime katkısına ilişkin öneriler tüm öneriler içinde %1.23 oranında yer almaktadır.

Mezunların en az öneride bulunduğu konunun mezun olunan programın kişisel gelişime katkısı konusunda olduğu görülmektedir. Bu durum, mezunların kişisel gelişim anlamında programdan yeterince yararlanabildiklerini düşündürmektedir. PDR'nin bir meslek alanı olarak kişisel gelişimi destekleyen ve öncelikli tutan yapısının da ortaya çıkan sonuçlarda etkisi olduğu düşünülmektedir.

3.3.5. Öğretim ortamı olanakları

Mezunların programın güçlendirilmesi için öğretim ortamı olanaklarına yönelik görüşleri incelendiğinde, sınıf mevcutlarının azaltılmasına (6; % 31.58), psikolojik danışma odalarının (teknoloji) olmasına (5; % 26.31), ders araç gereçlerinin zenginleştirilmesine (4; % 21.05) ve üniversitenin olanaklarının artırılmasına (4; % 21.05) ilişkin önerileri olduğu görülmektedir.

Mezunlar frekans olarak yüksek olmasa da en fazla sınıf mevcutlarının azaltılmasına, küçük sınıflarda daha nitelikli ve öğrencilerle birebir ilgilenmenin mümkün olduğu eğitim ortamlarının oluşturulmasına yönelik öneriler sunmaktadırlar. Mezunlar ayrıca uygulama becerilerinin geliştirilmesi için psikolojik danışma odalarının bulunmasını ve üniversitelerde psikolojik danışma merkezlerinin oluşturularak öğrencilerin bu merkezlerden yararlanmalarının sağlanmasını önermektedirler. Türkiye'de her yıl PDR bölümlerine yerleşmek isteyen öğrenci sayısı artmaktadır. Bu nedenle sınıf mevcutları da düzenli olarak artırılmaktadır. Ancak bununla birlikte, üniversitelerin PDR bölümlerine sunduğu fiziki olanaklarda, personel sayısı ve niteliğinde de artışa gidilmesi gerektiği açıktır.

3.3.6. Mesleki kimlik

Mezunların programın güçlendirilmesi için mesleki kimliğe yönelik görüşleri incelendiğinde, mesleğe ait olma duygusunun artırılması (12; % 52.17) ile unvan sorunları ve görev tanımının belirsizliğinin giderilmesine (11; % 47.83) ilişkin önerileri olduğu görülmektedir.

Mesleki kimlikle ilgili önerilerin genel olarak, Türk PDR Derneği'nin daha etkin çalışması, mesleki örgütlenmenin sağlanması, mezunlarla işbirliğinin yapılması, ünvanların ve görev tanımlarının netleştirilmesi yönünde olduğu görülmektedir. Psikolojik danışmanları bir araya getiren bir oda ve mesleki birliğin bulunmayışından kaynaklanan sıkıntılar mezunların önerilerinde de yer almaktadır. Böylece psikolojik danışman kimliğinin daha belirgin hale geleceği ve mezunların kendilerini mesleğe daha fazla ait hissedecekleri umulmaktadır. Görev tanımının netleştirilmesi ile ilgili önerilerden de, mezunlardan meslek tanımlarının dışındaki işlerin talep edilebildiği, mesleğin tanınmadığı yerlerde çalışmakla ilgili sıkıntılar olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada, daha verimli çalışmalar için özellikle mezunlarımızın görece yoğun olarak bulunduğu eğitim dışındaki sağlık, adalet, askeriye, sosyal hizmetler gibi sektörlerde de mesleğin tanıtımı ile ilgili daha fazla çalışmanın yapılması da gerekli görülmektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bulgularla ilgili tartışmalar bulgular ve yorum kısmında gerçekleştirildiği için ayrıca tartışma başlığı açılmamıştır. Bu çalışmada program değerlendirme ve izleme çalışmalarının bir boyutu olarak PDR programlarından mezun olanların, mezun oldukları programlarla ilgili görüşleri araştırılmıştır. Mezunların PDR programlarının güçlü ve zayıf yanları ve programların güçlendirilmesine yönelik görüşleri ortaya konmaya çalışılmıştır.

PDR mezunlarının mezun oldukları programların en güçlü buldukları yanın kuramsal dersler olduğu gözlenmektedir. Mezunların, öğretim üyelerini en fazla akademik yeterlilik, daha sonra da kişilerarası ilişkiler bağlamında güçlü buldukları tespit edilmiştir. Programın zayıf yanlarına ilişkin değerlendirmeler incelendiğinde, mezunların eleştirilerinin de en fazla programın kapsamı ve uygulanabilirliği temasındaki uygulama derslerinin yetersizliğine yönelik olduğu görülmektedir. Mezunlar, öğretim üyelerinin en fazla akademik yeterlilik/donanım/uzmanlık seviyelerinden ve sayılarının yetersizliğinden şikâyetçi olsalar da bu konudaki frekansın, öğretim üyelerinin PDR programlarının güçlü yanlarından biri olarak gösterilmesinden daha az olduğu gözden kaçırılmamalıdır. PDR programlarının güçlendirilmesine ilişkin önerilerin başında uygulama derslerinin sayıca artırılması gelmektedir. Bunun yanında kuramsal derslerin düzenlenmesi ve süpervizyonun güçlendirilmesi, öğretim üyelerinin akademik donanımlarının ve sayılarının artırılması, PDR eğitiminin sadece eğitim sektörüne yönelik değil, sağlık, adliye, endüstri ve rehabilitasyon merkezleri gibi farklı alanlara da yönelik olması, görev tanımının belirginleştirilmesi ve unvan sorunlarının aşılması gibi öneriler bulunmaktadır.

Elde edilen araştırma bulgularına dayalı olarak, PDR programlarında yapılabilecek değişiklikler şu şekilde sıralanabilir: Öncelikli olarak uygulama derslerinin sayılarının ve işlevselliğinin artırılmasında, süpervizyona önem verilmesinde fayda vardır. Türkiye'deki PDR eğitiminin ağırlıklı olarak okul temelli olduğu (Doğan, 2000) dikkate alındığında, mezunların da belirttiği gibi farklı sorun alanlarına, yaş gruplarına ve kurumlara yönelik olarak derslerin oluşturulmasında fayda vardır. Her ne kadar bu konular uzmanlaşma gerektirse de, lisans öğrencilerinin bu konulara aşina olmaları önemlidir. Türkiye'de şu an 60'a yakın PDR lisans programı vardır (Korkut-Owen ve Yerin Güneri, 2013) ve bu programların çoğu son 10 yılda açılmıştır. Revaçta olan bir

program olması nedeniyle, her yeni açılan üniversitenin eğitim fakültesi PDR anabilim dalı açmaktadır. Öte yandan yeni açılan üniversitelerin yeterince öğretim elemanının olmaması dikkat çekicidir. Mezunların öğretim üyelerinin sayısının ve niteliğinin artırılması, öğrencileri mesleki gelişimleri konusunda cesaretlendirmeleri, çeşitli fırsatlardan haberdar etmeleri konusundaki önerilerinin yeni yapılacak çalışmalarda da karşımıza çıkacağı görülmektedir. Türk PDR Derneği, mesleki kimliğin netleşmesi, unvan sorunu, görev tanımının belirginleştirilmesi konularında son yıllarda ciddi çalışmalar yapmaktadır. Bu amaca yönelik çabaların artırılarak sürdürülmesinde fayda vardır. Mezunların mesleki aidiyet duygusunun güçlendirilmesi için mesleki örgütlenmenin mezunların mesleki gelişimine ilişkin yaptıkları eğitim çalışmalarının artırılması ve güçlendirilmesi iyi olabilir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır. Öncelikle araştırmanın çok daha geniş bir gruba ulaşılabilecek şekilde yapılması daha anlamlı olabilirdi. Çalışmanın sadece Yükseköğretim Kurumu tarafından 2007'de önerilen programlardan mezun olanlarla yeniden yapılması anlamlı olabilir. Ayrıca, verilerin online ortama toplanması nedeniyle online ortamı kullanmayanlara ulaşılmaması da bu araştırmanın sınırlılıklarından bir diğeridir. Ancak mezunlara ulaşmanın zorluğu nedeniyle, ulaşılan sayının konuyla ilgili temel ipuçları verdiği düşünülmektedir. Bulguların ve tartışmaların bu durum dikkate alınarak değerlendirilmesinde fayda vardır.

KAYNAKLAR

- American Counseling Association (2005). ACA code of ethics. 12 Nisan 2013 tarihinde <http://www.counseling.org/Resources/aca-code-of-ethics.pdf> sitesinden alınmıştır.
- American School Counseling Association (2005). American School Counseling Association National Model, 12 Nisan 2013 tarihinde <http://www.ascanationalmodel.org/> sitesinden alınmıştır.
- Al-Darmaki, F., Hassane, S., Ahammed, S. ve Abdullah, A. S. (2012). Developing counselor education identity in the United Arab Emirates: Evaluation of an undergraduate program. *Journal for International Counselor Education*, 4, 1-28.
- Anadolu Üniversitesi e-Gazete (2013). Mezunlar Birliği çalışmalarını sürdürüyor. 08 Ağustos 2013 tarihinde <http://e-gazete.anadolu.edu.tr/ayrinti.php?no=12974> sitesinden alınmıştır.
- Ataman, A., Dirik, Z. ve Koç, N. (1976). *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi-Mezunlar 1965-1975*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No: 60.
- Babadoğan, C. (2007). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunları izleme araştırması 4. T. Kargin ve F. H. Bıkmaz. (Yay. Haz.), *Eğitim bilimleri bakış açısıyla eğitim fakülteleri ve akreditasyon çalıştay* içinde (ss. 73-84). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No: 204.
- Bakioğlu, A., Yüksel, M., Akdağ, B. ve Canel, A.N. (2011). Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi mezunları üzerine bir araştırma, *Yükseköğretim Dergisi*, 1 (2) 65-79.
- Bosshart, S., Wentz, M. ve Heller, T. (2009). Using alumni perspectives for university evaluation and planning. *College Student Journal*, 43(2), 411-428.

- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (CACREP),(2009). *National standards*. 21 Ağustos 2012 tarihinde <http://www.cacrep.org/template/page.cfm?id=40> sitesinden alınmıştır
- Cobia, D.C. ve Henderson, D.A.(2003). *Handbook of school counseling*. Ohio: Merrill Prentice Hall.
- Delaney, A. M. (2008). Typical institutional research studies on students: Perspective and examples. *New Directions For Higher Education*, 141, 57-67.
- Dicle Üniversitesi (2007). Dicle Üniversitesi mezunları izleme anket formu, 19 Ekim 2013 tarihinde <http://www.dicle.edu.tr/mezunlar/sunum.php> sitesinden alınmıştır.
- Doğan, S. (2000). The historical development of counseling in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 22, 57-67.
- Engels, D. ve Wilborn, B. (1984). Surveying graduating students and graduates of counselor education programs: Instruments, rationale and genesis. *Counselor Education and Supervision*, 23, 234-243.
- Flynn, R.L., Ramey, L. ve Hawley, L. (2006). *Surveying graduates of a CACREP-Accredited counselor education program: Instrumentation and results*, VISTAS 2006 Online, 21 Ağustos 2012 tarihinde <http://counselingoutfitters.com/Ramey.htm> sitesinden alınmıştır.
- Gibson, R. L. ve Mitchell, M. H. (1995). *Introduction to counseling and guidance*, 4th Ed. Merrill, Prentice Hall.
- Güneri, O.Y., Büyükgoze-Kavas, A., ve **Koydemir, S.** (2007). Okul psikolojik danışmanlarının kariyer gelişimi: Acemilikten uzmanlığa giden zorlu yol. R. Özyürek, F. Korkut-Owen ve D. W. Owen. *Gelişen psikolojik danışma ve rehberlik: Meslekleşme sürecindeki ilerlemeler* (ss.139-160). Ankara: NobelYayın Dağıtım.
- Ingram, K. W., Haynes, L. L., Davidson-Shivers, G. V., ve Irvin, R. (2005). Building an alumni support community: Tracking alumni for program evaluation and added value. *College Student Journal*, 39 (2), 48-63.
- Jett, S.T. ve Delgado-Romero, E.A. (2009) Prepracticum service learning in counselor education: A qualitative case study. *Counselor Education & Supervision*. 49(2) 106-121.
- Kendal, J.R. ve Pogue, K. (2006). Survey of alumni from distance degree and campus-based baccalaureate programs. *The Quarterly Review of Distance Education*, 7(2), 155-164.
- Korkut Owen, F., Acar, T., Haskan, Ö. ve Kızıldağ S. (2010). *PDR lisans programlarından mezun olanlarla ilgili bir izleme çalışması*. Hacettepe Üniversitesi ve Azerbaycan Devlet Pedagoji Üniversitesi, Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu II, 16 – 18 Mayıs 2010, Ankara.
- Korkut-Owen, F. ve Yerin Güneri, O. (2013). Counseling in Turkey. In T.H. Hohenshil, N.E. Amundson and S.E. Niles (Eds), *Counseling around the world: An international handbook* (pp. 293-302). Alexandria: ACA Publication.
- Korkut- Owen, F. ve Owen, D.W. (2008) Okul psikolojik danışmanlarının rol ve işlevleri: Yöneticiler ve psikolojik danışmanların görüşleri, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41 (1), 207-221.

- Kuk, L. ve Banning, J. (2009). Student affairs preparation programs: A competency based approach to assessment and outcomes. *College Student Journal*, 43(2),492-502.
- Küçükahmet, L. (1985). *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi-Mezunları izleme araştırması*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No: 145.
- Landrum, R. E. ve Elison-Bowers, P. (2009). The post-baccalaureate perceptions of psychology alumni. *College Student Journal*, 43(2), 676-681.
- Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi (2009). Eğitim Fakültesi mezun izleme programı 2009 etkinlikleri, 01 Nisan 2013 <http://cevretoplulugu.mersin.edu.tr/icerik.php?hid=3059> sitesinden alınmıştır.
- Osborne, J. L. ve House, R. M. (1995). Evaluation of counselor education programs: A proposed plan. *Counselor Education and Supervision*, 34, 253-269.
- Öcal, G. (2010). *Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Lisans Programı mezunlarının mezun oldukları programa ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özyürek, R. (2009). Okullarda psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları ve öğrencilere sağlanan süpervizyon olanakları: Ulusal bir tarama çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, 4(32), 54-63
- Pişkin, M. (1989). *Orta dereceli okullarda görevli, yönetici, öğretmen ve danışmanların ideal ve gerçek danışmanlık görev algıları*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sayers, R. D., Carroll, J. J. ve Loesch, L. C. (1996). Follow-up survey for counselor preparation program graduates and their employers. *Counselor Education and Supervision*, 35, 179-189.
- Taymaz, H. (1995). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunları izleme araştırması-3*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No: 178.
- Tuzgöl Dost, M. ve Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 389 – 407.
- University of North Texas (2010). UNT counseling program systematic program evaluation executive summary fall 2010 update. 07 Temmuz 2013 tarihinde <http://www.coe.unt.edu/sites/default/files/22/786/Program%20Evaluation%20Executive%20Summary.pdf> sitesinden alınmıştır.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.