

Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Rehberlik ve Destek: Okul Müdürleri ve Müdür Yardımcılarının Rolü

Guidance and Support in Preschool Education Institutions: The Role of School Principals and Assistant Principals

ÖZET

Bu çalışmanın amacı okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek: okul müdürleri ve müdür yardımcılarının rolünün değerlendirilmesidir. Bu çalışmanın yöntemi belirlenirken nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni tercih edilmiştir. Araştırma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi kullanılarak seçilmiştir. Bu yöntemle araştırmaya dahil edilen 15 okul müdürü ve okul müdürü yardımcısı araştırmanın çalışma grubunu meydana getirmektedir. Verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, katılımcıların görüşleri, okul öncesi eğitimde rehberlik ve destek hizmetlerinin yöneticilerin liderlik, koordinasyon ve destek sağlama rolleriyle etkin bir şekilde sağlanmasını vurguluyor. Öğretmenler, özellikle yeni başlayan öğrencilerin oryantasyon süreci ve akademik takip için daha fazla destek talep ediyor. Rehberlik hizmetlerinin etkili sunumu için yöneticilerden planlama ve yönlendirme desteği bekliyorlar. Risk değerlendirmeleri, öğrenci görüşmeleri ve rehberlik etkinliklerinin yönetim liderliğiyle koordinasyonu önem arz ediyor. Bu talepler, öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun rehberlik hizmetlerinin sağlanarak olumlu bir okul deneyimi sağlanmasını hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Okul öncesi, Eğitim, Rehberlik ve Destek.

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the role of school principals and assistant principals in guidance and support in preschool education institutions. While determining the methodology of this study, phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was preferred. The research group was selected using maximum variation sampling strategy, which is one of the purposeful sampling methods. The study group consisted of 15 school principals and assistant principals who were included in the research with this method. A semi-structured interview form was used to collect the data. The data were analyzed using content analysis. According to the findings of the study, the views of the participants emphasize the effective provision of guidance and support services in preschool education through the leadership, coordination and support roles of the administrators. Teachers demand more support, especially for the orientation process of new students and academic follow-up. They expect planning and guidance support from administrators for the effective delivery of guidance services. Risk assessments, student interviews and coordination of guidance activities with administrative leadership are important. These requests aim to ensure a positive school experience by providing guidance services tailored to students' needs.

Keywords: Preschool, Education, Guidance and Support.

GİRİŞ

Psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) terimleri, günümüz eğitim sisteminde büyük önem kazanan uygulamalarla ilgilidir. "Rehberlik" terimi okul müfredatımızda ilk kez 1938 yılında kullanılmış olmasına rağmen, düzenli olarak tartışılmaya ve üzerinde konuşulmaya başlanması 1950'li yılları bulmuştur. Okul eğitim programlarımıza psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri, özellikle 1970'lerden sonra, "uzmanlar" tarafından yürütülen ayrı bir "yardım" ve "uzmanlık" etkinliği olarak eklenmiştir (Tan, 2000). Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin tarihesine bakıldığında, rehberliğin İngilizce'de tavsiye anlamında da kullanılan guidance terimiyle eşanlamı olduğu, ancak tavsiye hizmetinin nasihatten farklı olduğu görülür. Belirli bir alanda bilgili ve nitelikli olan bir kişi, başkaları adına belirli görevleri yerine getirerek talimat verir. Öte yandan rehberlik, kişiyi tanımayı ve ona kendini tanıtmayı, yavaş yavaş büyümesine, gelişmesine ve olgunlaşmasına yardımcı olmayı içerir. Başkaları için belirli bir görev yapmayı içermez. Danışmanlık ve rehberlik hizmetleri genellikle birbirinin yerine kullanılır. Danışmanlığın özü ve esası psikolojik terapidir ve bu da rehberlik için çok önemli ve ayrılmaz bir hizmet alanıdır. Danışmanlık, yönlendirmeyi kapsayan geniş bir kavram olmasına rağmen, rehberlik ve danışmanlık iç içe geçmiş ve karşılıklı fayda sağlayan kavramlardır (Altıntaş, 2009). "Danışmanlık" ve "rehberlik" terimleri sıklıkla birbirinin yerine kullanılsa da, bazen bağımsız olarak da kullanılmaktadır. Psikolojik danışma hizmetlerinin, nasıl uygulandığına bakılmaksızın rehberlik hizmetlerinin bir parçası olduğu ve özünü oluşturduğu anlaşılmalıdır (Çetinkaya, 2009). Günümüz eğitim sistemi

Duygu Tokatlı¹ 
Pınar Şahin Ekmek² 
Ebru Dağdelen Uçan³ 
Ayşegül Kalaycı⁴ 

How to Cite This Article

Tokatlı, D., Şahin Ekmek, P., Dağdelen Uçan, E. & Kalaycı, A. (2023). "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Hakkında Öğretmen Görüşleri", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:55; pp:4031-4040. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.72216>

Arrival: 01 August 2023

Published: 30 November 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Müdür, MEB, Ankara, Türkiye

² Müdür Yardımcısı, MEB, Ankara, Türkiye

³ Müdür, MEB, Ankara, Türkiye

⁴ Müdür, MEB, Ankara, Türkiye

öğretim, yönetim ve bireysel öğrencilere yönelik hizmetleri içermektedir. Doğrudan bireyi hedef alan ve ona yardımcı olmayı amaçlayan faaliyetler rehberlik hizmetleri olarak bilinir ve okullardaki öğrenci kişilik hizmetleri içinde kendine özgü bir faaliyetler bütünüdür. Psikolojik danışma, bireyin karar verme ve problem çözme ihtiyaçlarını karşılayarak gelişimini ve uyumunu sürdürmek amacıyla bireyle yüz yüze kurulan psikolojik yardım ilişkileri olarak tanımlanmaktadır (Gibson ve Mitchell, 1990, akt. Yeşilyaprak, 2013). Psikolojik danışma etkinlikleri, bireye yardım etmeyi amaçlayan, rehberlik hizmetleri içinde yer alan, farklı yöntem, teknik ve beceriler gerektiren psikolojik yardım hizmetlerini kapsamaktadır (Gündüz, 2008). Türkiye'de rehberlikle ilgili araştırma ve faaliyetler incelendiğinde rehberlik ve psikolojik danışma kavramlarının eş zamanlı ancak farklı sıralamalarda kullanıldığı görülmektedir. Sırasıyla "rehberlik ve psikolojik danışma" (RPD) ve "psikolojik danışma ve rehberlik" (PDR) terimleri kullanıldığında rehberlik odaklı bir yaklaşımdan, "rehberlik ve yönlendirme" (RPD) terimleri kullanıldığında ise psikolojik danışma odaklı rehberlik hizmetlerinden söz edildiği kabul edilmektedir. "Psikolojik danışma ve rehberlik" (PDR) terimi son yıllarda popülerlik kazanmıştır ve Türkiye'deki en büyük rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri sağlayıcısı olan dernek hem tam adını hem de kısaltmasını kullanmaktadır (Gündüz, 2008). Bu nedenlerle, bu çalışmada PDR kısaltması ve psikolojik danışma ve rehberlik terimi kullanılmıştır. Kişilerin kendilerini gerçekleştirmeleri için en kabul edilebilir yolları keşfetmeleri amacıyla bir kişi tarafından başka bir kişi ya da gruba verilen yardım, psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) olarak bilinmektedir. (Baymur, 1975). Tan (2000), psikolojik danışma ve rehberliği, bireyin gelişmesi ve doyurucu uyumlar sağlaması için gerekli seçimleri, yorumları, planları ve kararları yapması ve bu seçim ve kararları uygulaması için gerekli bilgi ve becerileri kazanmasına yardımcı olan sistematik ve profesyonel bir yaklaşım olarak tanımlamaktadır. Kuzgun'a (1992) göre, bireyin kendini anlaması, çevresindeki olasılıkları algılaması ve uygun yargılarda bulunarak kendini gerçekleştirmesi, yöntemli ve profesyonel bir destek sürecidir. Kepçeoğlu'na (1999) göre psikolojik danışma ve rehberlik, insanların kendilerini anlamalarına, sorunlarını çözmelerine, gerçekçi kararlar almalarına, kapasite geliştirmelerine ve çevrelerine dengeli ve sağlıklı bir uyum sağlamalarına yardımcı olmak için profesyoneller tarafından sunulan psikolojik araçlardır. Bu psikolojik araçlar insanların kendilerini gerçekleştirmelerine yardımcı olur. Danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin tanımlarının genellikle danışanın öz farkındalığına, gerçekçi hedefler belirlemesine, karar vermesine ve kendini gerçekleştirmesine güçlü bir vurgu yaptığı açıktır. Ayrıca, danışmanlık ve rehberlik kavramlarının, insanların sosyal etkileşimleriyle tutarlı, tatmin edici bir yaşam sürmelerine destek olmak için birlikte çalıştığı gösterilmiştir (Colombia Electronic Encyclopedia, 2013). Zaman içinde dünya genelinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinde birçok farklı yol izlenmiştir (Gysbers, 2001). Bu hizmetler 1900'lerin başında okullarda mesleki danışmanlık üzerine yoğunlaşarak başlamış ve 1920'lerin başında daha kişisel ve eğitimsel zorluklara odaklanmaya başlamıştır. Bu metodolojiler incelendiğinde, hepsinin dört temel konuda hemfikir olduğu görülmektedir. Kriz odaklı, iyileştirici, önleyici ve gelişimsel yaklaşımlar bu yöntemlere verilen isimlerdir. Kriz odaklı yöntemi kullanırken danışman, iyileştirmeye daha fazla vurgu yapan iyileştirici yaklaşımın ve sorunun ilk etapta ortaya çıkmasını önlemeye daha fazla vurgu yapan önleyici yaklaşımın aksine, krizin tam olarak ortaya çıktığı anda devreye girer. Gelişimsel yaklaşım, insanların okula ve günlük hayata uyum sağlamak için gelişimin her aşamasında çözmeleri gereken görevleri ve sorunları ele alır. Bu şekilde, kişi hayatı boyunca gelişmeye devam eder. Gelişimsel aşamalara göre, PCP araştırmaları planlı ve zamanlanmış bir şekilde yürütülür (Muro & Kottman, 1995). Türkiye'de 50 yılı aşkın bir geçmişe sahip olan kriz odaklı, "rehberlik" eksenli psikolojik danışma ve psikolojik danışma hizmetleri, ortaya çıkışından bu yana öncelikle eğitim ortamında anlaşılmıştır. Ancak 21. yüzyıl kültüründe psikiyatrik danışmanlara duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır (Yeşilyaprak, 2009). Bugüne kadarki gelişmeleri incelediğimizde, Türkiye'de psikolojik danışmanlığın "profesyonel bir hizmet alanı" olarak kabul edilmesinde önemli sorunlar olduğunu, eğitimde beklenen uygulama düzeyine ulaşamadığını, psikolojik danışmanlığın bilimsel anlayışa ve çağdaş yaklaşımlara sahip bir alan olarak kabul edilmesinin önündeki engellerin kaldırılamadığını görebiliriz. Araştırma bulguları, sunulan hizmetlerin etkililiğini önemli ölçüde engelleyen bir konunun da okul çalışanları arasında ortak bir rehberlik anlayışının bulunmaması olduğunu göstermektedir (Yeşilyaprak, 2009). Türkiye'de okullarda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri, Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2524 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yayımlanan Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği (2001) uyarınca verilmektedir. Bu yönetmeliğin amacı, il ve ilçe düzeyinde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin oluşturulması ve işleyişinin yanı sıra bu hizmetlerin sunulduğu rehberlik ve araştırma merkezleri ile eğitim kurumları bünyesindeki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin esasları belirlemektir. PDR Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre PDR hizmetleri okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında sunulmaktadır. Okul yöneticisi, okul rehber öğretmeni (psikolojik danışman), sınıf rehber öğretmeni ve diğer öğretim elemanlarının görev tanımlarında da belirtildiği gibi (Tebliğler Dergisi, 2001), rehberlik hizmetlerinin sunulmasında birlikte çalışmaları gerekmektedir. Başka bir deyişle, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin başarılı olabilmesi için okul yönetimleri, psikolojik danışmanlar, öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasında işbirliğine dayalı bir çaba gereklidir. Bu ekipte yer alan herkesin rehberlik hizmetleri konusunda aynı görüş ve anlayışa sahip olması, hizmetlerin verimliliği açısından büyük önem taşır. Müdürlerden okulun başarısı için liderlik yapmaları ve kendilerini sürekli geliştirmeleri, okuldaki öğretmenler ve psikolojik danışmanlarla işbirliği yapmaları ve tüm bunları hızla değişen bir ortamda yapmaları beklenir. Onlar, okulları gelecek yüzyıla başarıyla taşıyacak bu ekibin liderleridir (Karip ve Köksal, 1999). Okul yöneticileri ekibin lideri ise okul psikolojik danışmanları da lokomotifidir. Bu bakımdan ekipteki herkesin okul psikolojik

danışmanlarının görev ve sorumluluklarının farkında olması kritik önem taşır. Yeşilyaprak'a (2008) göre, yirmi birinci yüzyılda psikolojik danışmanlar bireylere psikolojik hizmet sunarken, sürekli değişen bir çevrede sürekli değişen danışana özel bir vurgu yapmalı, danışanı "değişen ve gelişen benliğini" keşfetmeye teşvik etmeli, problem çözmeyi ve eleştirel düşünmeyi öğretmeli, özgüveni, iyimserliği öğretmeli ve danışanın fikirlerine açık olmalıdır. Rapora göre, eğitim kurumları yenilikçi ve yaratıcı düşünürlerin yetişmesini teşvik etmeye, esnekliği ve değişime uyum sağlama becerisini geliştirmeye, insanların "öz yönetim becerileri" ve "aktarılabılır beceriler/meta yetkinlikler" geliştirmelerine yardımcı olmaya ve ahlaki açıdan dürüst "dünya vatandaşları" yetiştirmeye önem vermelidir. Ancak Pişkin'e (2006) göre, okullarda sunulan hizmetlerin hem miktarı hem de kalitesi yetersizdir ve nitelikli personel arayışı halen devam etmektedir. Bu durumda, okul psikolojik danışmanlarının kendilerini ve aldıkları eğitimin niteliğini nasıl gördüklerini öğrenmek büyük önem taşımaktadır. PDR uzmanlarının karşılaştıkları mesleki sorunları, kendilerini yeterli ve yetersiz hissettikleri alanları, lisans eğitimlerinin niteliğine ilişkin değerlendirmelerini ve mesleki doyumlarını etkileyen faktörleri inceleyen Tuzgöl-Dost ve Keklik'e (2012) göre, alan uzmanlarının çoğunluğu lisans eğitimlerinin özellikle süpervizyon açısından yetersiz olduğunu düşünmektedir. Psikolojik danışma ve rehberlik mesleğine ilişkin yanlış anlamalarla mücadele etmek için, okullardaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin sorunlu unsurlarının iyileştirilmesine yönelik çabalar da büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, bu çalışmanın rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında yapılacak yeni araştırmalar için bir başlangıç noktası olması beklenmektedir. Okul yöneticilerinin, sınıf rehber öğretmenlerinin, okul psikolojik danışmanlarının ve öğrencilerin görüşlerini karşılaştıran bir çalışma yapılmamıştır. Okullarda verilen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini ayrıntılı olarak incelemeye çalışan çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmanın temel amacı, ortaöğretim kurumlarında sunulan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin okul yöneticilerinin, sınıf rehber öğretmenlerinin, öğrencilerin ve okul psikolojik danışmanlarının görüşlerini karşılaştırmaktır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji, bireylerin deneyimlerini, algılarını ve anlamlarını anlamak amacıyla kullanılan bir nitel araştırma yöntemidir. Fenomenoloji deseni, katılımcıların bir fenomeni (olayı, deneyimi, durumu) nasıl yaşadıklarını ve bu fenomenin onlar için ne anlama geldiğini anlamaya odaklanır. Bu desen, katılımcıların perspektifinden hareket ederek, onların kişisel deneyimlerini ve içsel dünyalarını anlamak için kullanılır. Fenomenoloji deseni genellikle aşağıdaki adımları içeren bir süreçle uygulanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013): Araştırma Konusunun Belirlenmesi: Araştırmacı, incelemek istediği fenomeni belirler. Fenomen, katılımcıların deneyimlediği herhangi bir olay, durum veya konu olabilir. Katılımcı Seçimi: Belirlenen fenomeni deneyimlemiş ve bu deneyimi anlatmaya istekli olan katılımcılar seçilir. Katılımcılar, fenomeni yakından yaşamış olmalıdır. Veri Toplama: Araştırmacı, katılımcılarla yapılandırılmış veya yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla derinlemesine ve ayrıntılı veriler toplar. Katılımcılardan fenomeni nasıl deneyimlediklerini, hissettiklerini, düşündüklerini ve anlamlandırdıklarını açıklamalarını ister. Veri Analizi: Toplanan veriler dikkatlice incelenir ve anlamlı kavramlar, temalar ve yapılar çıkarılır. Bu aşamada, verilerin içsel anlamı ve katılımcıların deneyimleri anlamaya çalışılır. Anlamın Oluşturulması: Araştırmacı, analiz sonuçlarına dayanarak fenomeni daha geniş bir anlam bağlamında anlamaya çalışır. Katılımcıların deneyimlerinden ortaya çıkan anlamı yorumlar. Sonuçların Sunumu: Araştırmacı, bulguları yazılı veya sözlü olarak sunar. Bu sunum, katılımcıların deneyimlerini ve anlamlarını açıklamaya yönelik zengin bir anlatı içerir. Fenomenoloji deseni, katılımcıların içsel dünyalarını ve deneyimlerini anlamaya yönelik kapsamlı bir yaklaşım sunar. Araştırmacının önyargılarından bağımsız olarak, katılımcıların deneyimlerini anlamasına ve değerlendirmesine olanak tanır. Bu desen, özellikle karmaşık ve derinlemesine anlaşılması gereken konuları incelemek için kullanılan etkili bir araştırma yöntemidir (Ekiz, 2003).

Çalışma Grubu

Araştırma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi kullanılarak seçilmiştir (Karataş, 2015). Maksimum çeşitlilik örnekleme, çalışılan konuyla ilgili olabilecek kişilerin çeşitliliğini mümkün olduğunca yakından temsil eden bir örneklem sağlamayı amaçlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmaya katılmayı kabul eden 15 okul müdürü ve okul müdür yardımcısı görüşme için seçilmiştir. Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve kıdemleri titizlikle kaydedilmiştir. Örneklemin detayları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik değişkenleri

	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Kadın	Okul Öncesi	38	16	Lisans
K2	Kadın	Okul Öncesi	36	14 yıl	Yüksek Lisans
K3	Erkek	Okul Öncesi	45	22	Yüksek Lisans
K4	Kadın	Okul Öncesi	31	9	Lisans
K5	Kadın	Okul Öncesi	36	13	Lisans
K6	Kadın	Okul Öncesi	39	15	Doktora
K7	Kadın	Okul Öncesi	29	9	Yüksek Lisans
K8	Erkek	Okul Öncesi	42	13	Lisans
K9	Kadın	Okul Öncesi	32	8	Lisans
K10	Kadın	Okul Öncesi	30	8	Yüksek Lisans
K11	Erkek	Okul Öncesi	31	8	Lisans
K12	Kadın	Okul Öncesi	35	12	Yüksek Lisans
K13	Kadın	Okul Öncesi	35	12	Lisans
K14	Kadın	Okul Öncesi	32	5	Doktora
K15	Erkek	Okul Öncesi	30	7	Yüksek Lisans

Tablo 1'de, araştırmaya katılanların demografik değişkenleri sunulmaktadır. Bu tablo, cinsiyet, branş, yaş, kıdem ve öğrenim durumu gibi katılımcıların demografik özelliklerini içermektedir. Katılımcılar, okulöncesi eğitimi alanında uzmanlaşan öğretmenlerden oluşmaktadır. Cinsiyet dağılımı incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir. Toplam 15 katılımcının 10'u kadın cinsiyetinde bulunmaktadır. Uzmanlık alanlarına bakıldığında ise, tüm katılımcıların okulöncesi eğitimi alanında faaliyet gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların yaşları 29 ile 45 arasında değişmektedir ve bu durum farklı yaş gruplarının örnekleme dahil edildiğini göstermektedir. Katılımcıların uzmanlık alanlarındaki deneyimleri ise 5 ile 22 yıl arasında değişmektedir. Bu da örneklemin hem daha yeni eğitimcileri hem de daha fazla deneyime sahip olanları içerdiğini göstermektedir. Eğitim düzeyine gelindiğinde, katılımcıların farklı derecelere sahip olduğu görülmektedir. Bu dereceler arasında Lisans, Yüksek Lisans ve hatta Doktora dereceleri yer almaktadır.

Veri Toplama Aracı

Nitel araştırmalar, derinlemesine anlayış elde etmek amacıyla kullanılan ve genellikle karmaşıklığı ve derinliği olan fenomenleri incelemek için tercih edilen bir araştırma yöntemidir. Nitel araştırmalarda veri toplama yöntemleri, katılımcıların deneyimlerini, görüşlerini, tutumlarını ve davranışlarını daha ayrıntılı bir şekilde anlamak için kullanılır. Bu bağlamda, görüşme formu, nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan veri toplama araçlarından biridir. Görüşme formu, araştırmacının belirlediği araştırma sorularına yönelik olarak katılımcılarla yüz yüze veya çevrimiçi olarak gerçekleştirilen yapılandırılmış görüşmelerde kullanılan bir belgedir. Görüşme formu, araştırmacının belirlediği soruları ve alt soruları içerir ve bu sorular, katılımcılara yöneltilen soruların tutarlılık ve karşılaştırılabilirlik açısından sağlanmasını amaçlar (Karataş, 2015). Ayrıca, görüşme formu, araştırmacının araştırma sürecini daha yapılandırılmış ve yönlendirilmiş bir şekilde sürdürebilmesini sağlar. Görüşme formunun kullanımı, araştırmacının araştırma konusunu daha derinlemesine keşfetmesine, katılımcıların deneyimlerini ayrıntılı olarak anlamasına ve nitel verilerin sistematik bir şekilde toplanmasına olanak tanır. Araştırmacı, görüşme sırasında katılımcıların cevaplarını kaydedebilir ve daha sonra bu cevapları analiz etmek için kullanabilir. Nitel araştırmalarda görüşme formu kullanmanın avantajları arasında katılımcıların detaylı görüşlerini toplama, farklı katılımcıların cevaplarını karşılaştırma ve analiz etme olanağı, yapılandırılmış bir yaklaşım kullanarak veri toplama sürecini standartlaştırma ve güvenilirlik sağlama yer almaktadır. Ancak görüşme formunun dezavantajları da vardır; bazı katılımcıların cevaplarını daha az esnek ve kişisel bulabileceği, araştırmacının cevaplara anında yanıt verme esnekliğinin sınırlı olabileceği gibi. Sonuç olarak, nitel araştırmalarda görüşme formu, derinlemesine anlayış elde etmek ve katılımcıların görüşlerini sistematik bir şekilde toplamak amacıyla kullanılan etkili bir veri toplama aracıdır. Bu form, araştırmacının araştırma sürecini yönlendirmesini, verilerin analizini yapmasını ve karmaşık fenomenleri daha iyi anlamasını sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu kapsamda bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Belirli bir tutarlılık ve esneklik derecesi nedeniyle, yarı yapılandırılmış görüşme yaklaşımı eğitim bilimleri araştırmalarında daha uygun görünmektedir (Karataş, 2015). Bu yöntemde, görüşme süreci ve araştırmacının sormayı planladığı sorular önceden hazırlanır. Ancak araştırmacı, görüşmenin doğal akışına uygun olarak alternatif, tamamlayıcı ya da alt sorular sorarak görüşmenin seyrini değiştirebilir (Ekiz, 2003). Araştırmanın daha önce gizli kalmış ya da göz ardı edilmiş tüm yönleri bu şekilde ortaya çıkarılır. Yıldırım ve Şimşek'e (2013) göre, görüşme yaklaşımı, sorunu yaşayan kişilerden doğrudan ve derinlemesine bilgi olarak belirli bir konuyu ortaya çıkarmada daha etkili olacaktır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Nitel araştırmanın geçerliliğini (inandırıcılığı) ve güvenilirliğini (tutarlılığını) artırmak için birkaç adım atılmıştır. Bunlar arasında aktarılabilirlik (ayrıntılı tanımlama, amaçlı örnekleme), tutarlılık (tutarlılık incelemesi), teyit edilebilirlik (teyit incelemesi) ve inandırıcılık (uzun süreli katılım, derinlik odaklı veri toplama, üçgenleme, katılımcı teyidi, uzman incelemesi) yer almaktadır. Görüşmelerin karşılıklı güven ortamında yapılmasını garanti altına almak

için, görüşmelerin mesai saatleri sonrasında veya hafta sonları gibi uzun bir zaman diliminde gerçekleştirilmesine özellikle dikkat edilmiştir. Elde edilen verilerin çalışma sorularına uygunluğu karşılaştırma, yorumlama ve kavramsallaştırma yoluyla sürekli olarak değerlendirilmiştir. Veriler çalışma için elde edildikten sonra değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yaklaşımı kullanılarak toplanan bilgilere içerik analizi uygulanmıştır. Verilerin kodlanması, kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması verilerin analizinde izlenen adımlardır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Toplanan bilgiler, herhangi bir yorum katmadan ve materyalin özüne sadık kalınarak, fikirler ve temalar doğrultusunda yeniden yapılandırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, devam eden veri toplama süreci kullanılarak doğrulanmış ve çalışma bulgularının mantıklı bir şekilde düzenlenmesi için çaba gösterilmiştir.

BULGULAR

Okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetleri konusunda, okul müdürü ve müdür yardımcılarının rolü nedir?

Katılımcılara yöneltilen “Okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetleri konusunda, okul müdürü ve müdür yardımcılarının rolü nedir?” şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

K1 “Okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetleri konusunda, okul müdürü ve müdür yardımcılarının rolü, rehberlik komisyonuna başkanlık ederek, krize müdahale komisyonunu yönlendirerek, okuldaki özel öğrenciler için müdür yardımcısı başkanlığında BEP toplantıları düzenleyerek belirginleşmektedir.”

K2 “Bu konuda özellikle okul öncesi eğitim kurumlarında idarecilerin rolünün daha da kritik olduğunu düşünüyorum. Rehberlik ve destek hizmetleri için idareciler, yönlendirici, destekleyici ve liderlik edici bir tavır sergileyerek, süreçte aktif rol almalıdır.”

K3 “Okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerini etkili bir şekilde yönlendirmek ve desteklemek idarecilerin sorumluluğundadır. Fiziki şartları uygun hale getirmek, resmi işlemleri zamanında yürütmek ve veli-öğretmen iş birliğini güçlendirmek bu sürecin önemli bileşenlerindedir.”

K4 “Okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi için okul müdürleri ve müdür yardımcıları büyük bir rol üstlenmektedir. Bu rol, yönlendirme, koordinasyon, destek sağlama ve denetim gibi çeşitli alanları kapsar.”

K5 “Okul müdürleri ve müdür yardımcıları, okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerini etkin bir şekilde yönlendirmelidir. Rehber öğretmen ile işbirliği yaparak hizmet içi eğitimleri organize etmeli ve öğretmenlere rehberlik etmelidir.”

K6 “Okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerinin koordinasyonu ve yönlendirilmesi idarecilerin sorumluluğundadır. Okul müdürü ve müdür yardımcıları, rehber öğretmenlerle işbirliği içinde çalışarak öğretmenlere rehberlik etmeli ve gerekli eğitimleri sağlamalıdır.”

K7 “Okul müdürleri ve müdür yardımcıları, okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi için önemli bir rol oynamaktadır. Rehber öğretmenlerle işbirliği yaparak öğrencilere yönlendirme sağlamalı ve veli-öğretmen iş birliğini desteklemelidir.”

K8 “Okul müdürleri ve müdür yardımcıları, okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerinin liderlik rolünü üstlenir. Rehberlik servisine başkanlık eder, veli ile iletişimi sağlar, öğretmenlere destek olur ve rehberlik programını geliştirme sürecine katkı sağlar.”

K9 “Okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi için okul müdürleri ve müdür yardımcıları önemli bir rol oynamalıdır. Öğretmenlere rehberlik etmeli, velilerle iletişimi sağlamalı ve fiziki şartları iyileştirmeye çalışmalıdır.”

K10 “Okul müdürleri ve müdür yardımcıları, okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerini etkin bir şekilde yönlendirmelidir. Bu, velilerle iletişim kurmayı sağlamak, rehberlik komisyonuna başkanlık etmek ve gerekli anketleri hazırlamak gibi görevleri içerir.”(K11 “Okul müdürleri ve müdür yardımcıları, okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi için öncü bir rol oynamalıdır. Rehberlik servisine başkanlık yaparak yönlendirici ve destekleyici bir rol üstlenmeli, öğretmenlere rehberlik etmelidir.”

K12 “Okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetleri idaresi, okul müdürü ve müdür yardımcılarının liderliklerinde gerçekleşir. Rehber öğretmen ile işbirliği yaparak veli-öğretmen iletişimini güçlendirmeli, rehberlik programını geliştirmek için çalışmalıdırlar.”

K1) “Okul müdürleri ve müdür yardımcıları, okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerini yönlendiren ve destekleyen lider konumundadır. Öğretmenlere rehberlik etmeli, veli-öğretmen iş birliğini sağlamalı ve rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesine katkı sağlamalıdır.”

K14 “Okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetleri, okul müdürleri ve müdür yardımcılarının liderliğinde gerçekleşir. Bu liderlik rolü, velilerle iletişimi sağlamak, rehberlik komisyonuna başkanlık etmek ve hizmetlerin geliştirilmesine katkı sağlamayı içerir.”

K1) “Okul müdürleri ve müdür yardımcıları, okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerini yönlendiren ve destekleyen bir lider konumundadır. Bu liderlik rolü, rehberlik servisine başkanlık etmek, velilerle iletişimi sağlamak, öğretmenlere destek olmak ve hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak olarak belirlenmiştir.”

Okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerinin yürütülmesinde okul müdürleri ve müdür yardımcıları önemli bir rol oynamaktadır. Bu rol, çeşitli alanlarda etkili bir şekilde yönlendirme, koordinasyon, destek sağlama ve liderlik etme gerekliliği taşımaktadır. İdareciler, rehberlik komisyonuna başkanlık ederek ve krize müdahale komisyonunu yönlendirerek, rehberlik hizmetlerinin etkinliğini artırmak adına etkin bir rol üstlenmelidirler. Özellikle okul öncesi eğitim kurumlarında idarecilerin rehberlik ve destek hizmetlerine daha fazla odaklanmaları gerektiği düşünülmektedir. Fiziki şartları uygun hale getirme, rehberlik hizmetlerinin zamanında yürütülmesini sağlama ve veli-öğretmen iş birliğini destekleme gibi sorumluluklar da idarecilerin görevleri arasındadır. İdareciler ayrıca rehber öğretmenlerle işbirliği yaparak hizmet içi eğitimleri organize etmeli, öğretmenlere rehberlik etmeli ve hizmetlerin geliştirilmesine katkı sağlamalıdır. Bu şekilde, okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi için idarecilerin liderlik ve koordinasyon rolü büyük önem taşımaktadır.

Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler, okul müdürü ve müdür yardımcılardan nasıl bir destek beklemektedir? Rehberlik hizmetleri ile ilgili hangi konularda yardım almak isterler?

Katılımcılara yöneltilen “Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler, okul müdürü ve müdür yardımcılardan nasıl bir destek beklemektedir? Rehberlik hizmetleri ile ilgili hangi konularda yardım almak isterler?” şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

K1 “Özellikle oryantasyon ve izleme yetiştirme konularında yardım almak istediklerini düşünüyorum”.

K2 “Öğretmenler yıl içerisinde yapılacak rehberlik hizmetleri kapsamında risk haritaları, bireysel görüşmeye yönlendirecek veliler, bu görüşmelerin sonuçlarıyla ilgili okul yönetiminden destek beklerler. Ayrıca sınıfta davranış problemi olan öğrenciler için çeşitli gözlem faaliyetleri neticesinde yönlendirme desteği bekleyebilirler. İl milli eğitim müdürlüğü ve bakanlıkça uygulanması gereken sınıf rehberlik etkinlikleri ve seminerler için zaman çizelgesi konusunda yönlendirme beklerler. Okulun genel işleyişi ve komisyon görevlerinde rehberlik hizmetleri ile ilişkili olan konuların zamanında ve verimli uygulanabilmesi için yöneticilerin liderliğini ihtiyaç duyarlar.”

K3 “Onları destekleyici, çalışmalarına yön verici, Rehberlik servisi ile çalışmalar beklemektedir. Çocukların okula uyumu ve yıl boyunca yapılması gereken rehberlik çalışmalarında yardım almak isterler.”

K4 “Öğretmenler, okulun fiziki ve sosyal şartlarının iyileştirilmesini, gerektiğinde eğitim ve öğretim ile ilgili yol gösterici olmalarını bekleyebilirler. Rehberlik hizmetlerinden ise özel ihtiyacı olan öğrencilerin belirlenmesi ve öğrencini sorununa yönelik yol gösterici konumda olmalarını isteyebilirler.”

K5 “Projelere ve etkinliklere destek vermek”

K6 “Motivasyon ve mali destek. Rehberlik hizmetlerinden özel eğitim ve kaynaştırma öğrencilerine yönelik bep desteği ve aile eğitimleri”

K7 “Öğretmenler, okul müdür ve müdür yardımcılarını gerekli teknik materyalleri mi sağlanmasına motivasyonların yükselmesi için sosyal aktiviteler düzenlemelerini ayrıca verilerle ilgili olası problemlerde çözüm odaklı olup kriz yönetmelerini ister. Rehberlikle ilgili hizmetler için rehber öğretmenin yönlendirmeleri ile öğretmenlerin rehberlik hizmetinden faydalanmaları ve Koordinasyonlarını sağlar.”

K8 “Özel eğitim alanlarında destek beklemektedirler. Sınıf içinde kaynaştırma öğrencilerini adapte etmekte sorun yaşamaktadırlar.”

K9 “Empati ve Veli ile arada köprü olunmasını”

K10 “Sınıfa uyum ile ilgili sorun yaşayan öğrenciler, davranış bozukluğu gösteren öğrenciler, aile içi sorunlar yaşayan öğrenciler, tanılama süreci alması gereken öğrenciler ile ilgili yardım beklemektedirler. Velilere yapılacak olan seminerlerle ilgili rehberlik hizmetlerinin çalışmalarını devam ettirmelerini istemektedirler. Okul idaresi bu çalışmalarını planlayarak rehberlik servisi ile beraber velilere öğrencilere ve öğretmenlere gerekli desteği sağlamalıdır.”

K11 “Öğrenci İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Rehberlik Konularının Geliştirilmesi, Öğrenci Davranışlarının Yönetimi, Aile İletişimi ve İşbirliği, Özel Gereksinimli Öğrenci Desteği, Öğrenci Değerlendirmesi konularında öğretmenler yardım almak isterler. “

K12 “Her zaman destek almak istiyorlar katar vermede zorlandıklarında başvuruda bulunuyorlar motivasyon ve beğeni duymak istiyorlar ödüllendirildi bana göre maddi ve manevi. Kişisel ve mesleki gelişim konularında destek almak istiyorlar.”

K13 “Özel durumu olan öğrencilerin özel eğitim kurumlarından doğru ve etkili destek alması için gerekli prosedürün işlenmesi, özellikle aileye yönelik hizmetlerde etkin rol alarak velilerle etkili iletişimin sağlanmasında aracılık etmesi”

K14 “Mesleki gelişimleri, aile ile iletişim kurma, paydaş kurum ve kuruluşlarla iletişime geçilmesi gerektiğinde okul idaresinin desteği beklenmektedir. Kimi zaman okul idaresi moral ve motivasyon kaynağı da olmalıdır”

K15 “Öncelikle kendilerine gerektiğinde destek olmalarını beklemektedirler. Özel çalışma gerektiren öğrenciler için ortam sağlamaya çalışmalılar.”

Katılımcıların ifadeleri, okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, okul müdürleri ve müdür yardımcılarının geniş bir yelpazede destek ve rehberlik talep ettiklerini açıkça yansıtmaktadır. Bu talepler, okulun daha etkili bir şekilde işlemesi, öğrencilerin gelişimi ve ihtiyaçlarına uygun bir şekilde desteklenmesi, öğrenci velisi işbirliği ve iletişiminin güçlendirilmesi amacıyla ortaya çıkmaktadır. Oryantasyon ve izleme-yetiştirme konularında destek talep ediliyor. Bu, öğrencilerin okula başlama sürecinin ve akademik ilerlemelerinin daha iyi yönetilmesi anlamına gelmektedir. Rehberlik hizmetleri kapsamında risk haritaları, öğrenci görüşmeleri ve rehberlik etkinliklerinin zamanlaması gibi konularda yönetimden yönlendirme ve destek talep ediliyor. Bu, öğrenci ihtiyaçlarının tespiti ve öğrencilere yönelik rehberlik hizmetlerinin etkili bir şekilde uygulanması için gereklidir.

Okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerinin etkin bir şekilde sağlanması için okul müdürleri ve müdür yardımcılarının yapabileceği geliştirmeler nelerdir?

Katılımcılara yöneltilen “Okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerinin etkin bir şekilde sağlanması için okul müdürleri ve müdür yardımcılarının yapabileceği geliştirmeler nelerdir?” şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

K1 “Öncelikle bireyleri tanıma ortamı uyum sağlamaları için imkan sağlama daha sonra problemlerin ortadan kaldırılması için rehberlik etme yol gösterme ve gerekli ortamı sağlama”

K2 “Yöneticilerin öncelikli olarak rehberlik uygulamalarına hakim olmaları gerekir. Rehberlik uygulamalarının yıl içerisinde belli bir takvim bulunmaktadır; örneğin rehberlik komisyon toplantısı sene başında ortasında ve sonunda üç kez krize müdahale toplantısı yine aynı şekilde sene başında ortasında ve sonrasında üç kez BEP toplantıları her bir öğrenci için yılda en az iki kez şeklinde düzenlenir ve bunları okul müdürü ya da müdür yardımcısı başkanlık etmelidir. Öğretmenlerle okul rehberlik servisi arasında doğru bir köprünün oluşması, rehberlik çalışmalarına yöneticilerin hakim olması, okuldaki işleyişini daha sağlıklı yürütmesine sebebiyet verecektir. Velilere yapılan seminerleri, katılımları arttırmak amacıyla okul yönetimince imzalı katılım sertifikaları düzenlenerek velilere verilebilir. Öğrencilerin gözlemleri rehber öğretmenle birlikte okul yöneticilerinin eşliğinde gerçekleştirilebilir, böylece bireysel gelişim formları ve yönlendirmeler daha sağlıklı yürütülebilir. Okul rehberlik servisinin düzenlediği seminerler ve eğitimleri okul yönetiminin katılması veliler tarafından eğitimlerin daha ciddiye alınmasına sebebiyet verir. Okuldaki özel eğitim öğrencilerinin, özel eğitime gittikleri kurumla işbirliği halinde bulunmaları, öğrencinin gelişimi açısından kaynaştırma bütünleştirme etkinliklerinin verimliliği açısından oldukça faydalı olacaktır. Rehberlik servisine her yıl seçilen okul hedefiyle alakalı kaynak eklemeleri yapılabilir. Sene başında yapılan Aile ihtiyaç belirleme formundaki ve RİBAlardaki en çok ön plana çıkan konularla ilgili yöneticilerin de kendilerini geliştirmeleri gerekir. Rehberlik servisi tanıtım faaliyetlerini okul idarecilerin desteğiyle gerçekleştirmek okul sosyal medya hesaplarından, okul internet sitesinden, broşürlerle, afişlerle tanıtımının yapılması rehberlik faaliyetlerini daha etkin hale gelmesi sağlanabilir.”

K3 “Rehberlik servisi ile öğretmenler arasındaki iletişimi kuvvetlendirerek etkili bir çalışma ortamı oluşturmalıdır.”

K4 “Rehberlik alanı ile ilgili ayrı bir alan oluşturulabilir. materyal ve oyuncak desteği sunabilir. “

K5 “İhtiyaçlar ölçüsünde veli ve öğrencilere destek olmak”

K6 “Rehberlik hizmetlerinin etkili yürütmesinde öncelikli rehber öğretmenlerin niteliğidir. Rehber öğretmenin nitelikli olmaması durumunda idarecilerin hiç bir yetkisi olmaz. Ancak çalışkan ve nitelikli rehberlik hizmetlerinde idareciler rehber öğretmenlere gereken hem motivasyon hem psikolojik hem de maddi desteği verir.”

K7 “Okul müdür ve müdür yardımcılarının rehberlik ve destek hizmetlerine etkin bir şekilde sağlamak için öncelikle öğretmenlerin ihtiyaç analizini yapmalıdır daha sonra bu ihtiyaçlar doğrultusunda rehberlik servisinden gerekli

bilgi ve yönlendirmeleri olarak bir rehberlik planı oluşturmalıdır bu planla öğretmen ve velilerin görüşleri doğrultusunda gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır ayrıca bu hizmetlerin gerçekleştirilmesi için öğretmenlerin gerekli duyduğu konularda eğitimler düzenlenmeli veya bilirkişilerden destek alması sağlanabilir.”

K8 “Sınıf içi ve okul içi rehberlik hizmetleri ile ilgili seminer almalılar. Özellikle özel eğitim alanında çok gerekli”

K9 “Hizmet içi eğitimlerle rehberlik alanında geliştirilmeli”

K10 “Rehberlik servisinin aktif ve uygun bir şekilde kullanılabilmesi için gerekli materyal desteğinin okul müdür müdür yardımcıları tarafından sağlanması”,

K11 “Rehberlik öğretmeni var ise onunla işbirliği içerisinde olmak yok ise gerekli rehberlik hizmetlerini yürütmek için ram'dan destek almak yapabilecekleri geliştirmeler arasındadır.”

K12 “Yapılabilecek Geliştirmeler: Rehberlik Ekibinin Güçlendirilmesi, Ekip Çalışmasını Teşvik Etme, Rehberlik Programının Geliştirilmesi, Ebeveyn İletişimini Artırma, Öğretmenlere Rehberlik Konusunda Eğitim, Veri Analizi ve Değerlendirme, Yenilikçi Yaklaşımların Teşvik Edilmesi, Topluluk İşbirliği, Sürekli İletişim ve İzleme”

K13 “Okul kurum kültürünü geliştirilerek öğretmenlerle işbirliği içinde kararlar alınmalı”

K14 “Öncelikle rehberlik hizmetleri neler olmalı bunu bilmeli. Daha sonra okulun gerek fiziki gerek çalışanlar gerek veli olarak ihtiyaçlarını analiz etmeli. Kaynaklarını iyi yönetmeli. Bu konuda eksik olduğunu düşünüyorsa kendini geliştirmeli. paydaşlarını iyi bilmeli”

Katılımcıların ifadeleri, okul müdürleri ve müdür yardımcılarının okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerini etkin bir şekilde sağlamak için yapabilecekleri geliştirmeleri işaret etmektedir. Rehberlik Eğitimi ve Bilgisi: Müdürlerin ve müdür yardımcılarının rehberlik uygulamalarına hakim olmaları önemlidir. Rehberlik hizmetlerinin nasıl yürütüleceği, planlanacağı ve öğretmenlerle nasıl koordine edileceği konusunda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Rehberlik Planı Oluşturma: Okul yönetimi, öğretmenlerin ihtiyaç analizini yaparak rehberlik hizmetlerini belirlemeli ve öğretmenlerle işbirliği içinde bir rehberlik planı oluşturmalıdır. Bu plan, öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamak ve hizmetleri etkin bir şekilde yönlendirmek amacıyla gereklidir. İletişimi Güçlendirme: Okul yönetimi, rehberlik servisi ile öğretmenler arasındaki iletişimi kuvvetlendirmelidir. Etkin iletişim, rehberlik hizmetlerinin koordinasyonunu ve uygulanmasını kolaylaştıracaktır. Eğitim ve Seminer Düzenleme: Okul müdürleri ve müdür yardımcıları, öğretmenlerin rehberlik konusundaki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için eğitim ve seminerler düzenlemelidir. Özellikle özel eğitim gibi alanlarda uzman kişilerden destek almak öğretmenlerin yetkinliklerini artırabilir. Materyal Desteği: Rehberlik hizmetlerinin daha etkili yürütülmesi için gerekli materyal ve kaynak desteği sağlanmalıdır. Öğretmenlerin öğrencilere yönelik çeşitli rehberlik materyallerine erişimi olmalıdır. Ebeveyn İletişimini Güçlendirme: Okul yönetimi, rehberlik hizmetlerini velilere anlatan seminerler düzenleyerek ebeveynlerle iletişimi artırmalıdır. Ebeveynlerin öğrencilerin eğitim sürecine daha etkili bir şekilde dahil olmaları sağlanmalıdır. Rehberlik Ekibinin Güçlendirilmesi: Rehberlik ekibinde yer alan rehber öğretmenin niteliklerinin güçlendirilmesi ve ekip çalışmasını teşvik etmek önemlidir. Ekip içi işbirliği, hizmetlerin daha etkili bir şekilde sunulmasına katkı sağlar. Topluluk İşbirliği: Okul yönetimi, çeşitli paydaşlarla işbirliği yaparak rehberlik hizmetlerini destekleyebilir. Yerel kurumlar, aileler ve diğer topluluk üyeleri ile işbirliği, öğrencilerin çok yönlü desteklenmesine yardımcı olabilir. Sürekli İzleme ve Değerlendirme: Okul müdürleri ve müdür yardımcıları, rehberlik hizmetlerinin etkisini izlemeli ve düzenli olarak değerlendirme yapmalıdır. Bu, hizmetlerin sürekli olarak geliştirilmesini sağlayabilir. Katılımcıların ifadeleri, okul yöneticilerinin rehberlik ve destek hizmetlerini etkin bir şekilde sağlamak için hem öğretmenlerle işbirliği içinde çalışmayı hem de kendi bilgi ve yeteneklerini geliştirmeyi vurgulamaktadır. Bu şekilde, öğrencilerin eğitim ihtiyaçları daha iyi karşılanabilir ve rehberlik hizmetleri daha etkili bir şekilde sunulabilir.

SONUÇ

Okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerinin yürütülmesinde idarecilerin rolünü kapsamlı bir şekilde anlatıyor. İdarecilerin rehberlik hizmetlerindeki liderlik, koordinasyon, yönlendirme ve destek sağlama rollerinin vurgulanması, bu hizmetlerin etkinliği için kritik bir unsurdur. Aynı zamanda, özellikle okul öncesi eğitimde idarecilerin rehberlik ve destek hizmetlerine özel bir odaklanma ihtiyacının olduğu vurgulanmıştır. Fiziki şartların düzenlenmesi, zaman yönetimi, veli-öğretmen iş birliğinin güçlendirilmesi gibi idarecilerin sorumluluklarına dikkat çekilmesi, bu hizmetlerin sağlıklı yürütülmesi için gereken önlemler olarak öne çıkmaktadır. Rehber öğretmenlerle işbirliği, hizmet içi eğitimler ve geliştirme katkıları da idarecilerin bu süreçte etkili bir rol oynamalarını sağlayacaktır. Sonuç olarak, idarecilerin okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerini etkin bir şekilde yönlendirmeleri ve bu hizmetlerin başarılı bir şekilde yürütülmesini sağlamaları, öğrenci gelişimi ve veli-öğretmen iş birliği açısından kritik öneme sahiptir. Bu şekilde, idarecilerin liderlik ve koordinasyon yetenekleri, bu hizmetlerin kalitesini artırmak için büyük bir potansiyele sahiptir.

Katılımcıların görüşleri, okul öncesi eğitim kurumlarında rehberlik ve destek hizmetlerinin etkinliğini artırmak amacıyla okul müdürleri ve müdür yardımcılarının yapabileceği geliştirmelere işaret etmektedir. Bu doğrultuda,

yöneticilerin rehberlik uygulamalarına hakim olmaları, öğretmenlerle işbirliği içinde rehberlik planları oluşturmaları ve iletişimi güçlendirmeleri gerekmektedir. Ayrıca, öğretmenlere eğitim ve seminerler düzenlemek, gerekli materyal desteği sağlamak, ebeveyn iletişimini güçlendirmek ve rehberlik ekibini güçlendirmek de önemlidir. Topluluk işbirliği, sürekli izleme ve değerlendirme gibi faktörler de rehberlik hizmetlerinin etkinliğini artırmada yöneticilere yol göstermektedir. Bu geliştirmeler sayesinde öğrencilerin ihtiyaçları daha iyi karşılanabilir ve rehberlik hizmetleri daha etkili bir şekilde sunulabilir.

Katılımcı ifadeleri, okul öncesi eğitimdeki öğretmenlerin ve öğrencilerin gereksinimlerinin daha etkin bir şekilde karşılanması amacıyla okul müdürleri ve müdür yardımcılarında çeşitli destek ve rehberlik talepleri olduğunu gösteriyor. Öğretmenler, özellikle yeni başlayan öğrencilerin oryantasyon sürecinde ve akademik takipte daha fazla destek talep ediyor. Rehberlik hizmetlerinin daha etkili sunumu için yöneticilerden yönlendirme ve planlama desteği bekliyorlar. Özellikle risk değerlendirmeleri, öğrenci görüşmeleri ve rehberlik etkinliklerinin koordinasyonunda yönetimin liderliğini arzuluyorlar. Bu talepler, öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun rehberlik hizmetleri sağlanarak okul deneyiminin daha olumlu ve verimli hale getirilmesini hedefliyor.

Öneriler

İdareciler, okul müdürlerinin beklentilerini dikkate alarak rehberlik ve destek hizmetlerinin etkinliğini artırmak için planlar oluşturmalı ve bu planları uygulamaya koymalıdır.

Rehberlik programlarının daha etkin bir şekilde planlanması için idareciler, öğretmenlerle iş birliği yaparak öğrenci ihtiyaçlarına odaklı stratejiler belirlemelidir.

Katılımcıların öne çıkardığı liderlik ve destek rollerini daha iyi yerine getirebilmek adına, idareciler hizmet içi eğitimler düzenlemeli ve idari kadro ile rehber öğretmenler arasında sürekli iletişimi teşvik etmelidir.

Okul yönetimi, rehberlik materyallerinin erişilebilirliğini sağlayarak öğretmenlere destek olmalı ve yeni rehberlik teknikleri hakkında bilgi paylaşımını teşvik etmelidir.

Velilerin daha aktif bir şekilde rehberlik hizmetlerine dahil olmasını sağlamak amacıyla idareciler, veli-öğretmen iş birliği etkinlikleri düzenlemeli ve velilere rehberlik hizmetlerinin önemini anlatan seminerler organize etmelidir.

Öğrenci davranışlarının yönetimi konusunda idareciler, öğretmenlere stratejiler ve yöntemler sunarak öğrencilerin olumlu davranışlarına yönlendirilmesine destek olmalıdır.

İdareciler, öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için teşvikler sağlamalı ve rehberlik hizmetlerine katılımlarını ödüllendirmelidir.

Rehberlik hizmetlerinin etkinliğini sürekli olarak değerlendirmek ve iyileştirmek amacıyla idareciler, öğretmenlerden geri bildirim almalı ve bu geri bildiri dikkate alarak gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.

Okul yönetimi, rehber öğretmenlerle düzenli toplantılar düzenleyerek işbirliğini desteklemeli ve hizmetlerin koordinasyonunu sağlamalıdır.

İdareciler, rehberlik ve destek hizmetlerinin başarısını gösterebilmek için veri analizi ve öğrenci başarılarını izleme gibi araçları kullanarak süreci değerlendirmelidir.

KAYNAKÇA

Altıntaş, E. (2009). Çağdaş eğitim sisteminde öğrenci kişilik hizmetleri ve rehberlik. Gürhan Can (Ed.). Psikolojik danışma ve rehberlik içinde, 1-27, Ankara: Pegem Akademi.

Baymur, F. (1975) Rehberlik. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

Colombia Electronic Encyclopedia, (2013). Guidance and counseling, 1

Çetinkaya, B. (2009). Rehberlikte temel kavramlar. Betül Aydın (Ed.). Rehberlik içinde, 1-37. Ankara: Pegem Akademi.

Ekiz, D.(2003). Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.

Gündüz, B. (2008). Öğrenci kişilik hizmetleri ve rehberlik. Engin Deniz ve Atılgan Erözkan (Ed.). Psikolojik danışma ve rehberlik içinde, s. 3-33. Ankara: Maya Akademi.

Gysbers, N. C. (2001). School guidance and counseling in the 21st century: remember the past into the future. Professional School Counseling, 5(2), 96-106.

Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi, 1(1), 62-80.

Karip, E. ve Köksal, K. (1999). Okul müdürlerinin yetiştirilmesi. Eğitim Yönetimi. Ankara: PegemA Yayıncılık.

- Kepçeoğlu, M. (1999). Psikolojik danışma ve rehberlik. İstanbul: Alkım Yayıncılık
- Kuzgun, Y. (1992). Psikolojik danışma ve rehberlik. Ankara: ÖSYM
- Muro, J.J. & Kottman, T. (1995). Guidance and counseling in the elementary and middle schools. United States of America: Wm. C. Brown Communications.
- Pişkin, M. (2006). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin dünü, bugünü ve yarını. Hesapçıoğlu, M. ve Durmuş, A. (ed.) Türkiye’de Eğitim Bilimleri: Bir Bilonço Denemesi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Tan, H. (2000). Psikolojik danışma ve rehberlik teori ve uygulama. İstanbul: MEB Yayınları
- Tebliğler Dergisi (2001). Millî Eğitim Bakanlığı psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri yönetmeliği
- 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.
- Yeşilyaprak, B. (2009). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanının geleceği: yeni açılımlar ve öngörüler. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 42 (1), 193-213
- Yeşilyaprak, B. (2013). 21. Yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri gelişimsel yaklaşım. 21. Baskı. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin.