



Police Academy Guidance and Psychological Counseling Department's Transition Process to Developmental Guidance Model*

Serap NAZLI*

ABSTRACT: 21. Century Information Age requires development of human resources with various qualities. Information Age people are expected to be critical thinker, prone to cooperative works, and know and accept themselves, and also expected to have full knowledge about information technologies, effective communication skills, and career management skills. Educational institutions need to configure human resources in order to be responsive to new values of Information Age. This situation requires structuring Guidance and Psychological Counseling services, which reserve a significant place in educational system, in a way not only focused on problems and crises but to be preventive and developmental. One of the educational institutions in our country, who felt this necessity and took an action, is the Police Academy. To adapt these requirements of the Information Age, since 15 September 2011 within the support of TÜBİTAK, Police Academy Guidance and Psychological Counseling Department begin a reconstruction process. Main purpose of the project, which will last 36 months, is supporting police officer's and chief police officer's basic life skills and development. In the first 12 months of the project, Comprehensive Developmental Guidance Program (CDGP), based upon the mission of Police Academy Faculty of Security Sciences and student's needs, has been developed. Three main components of CDGP (contents, organizational framework and resources) have been determined and five main intervention programs (psychoeducation, classroom guidance, school-wide activities, peer helping, and consultation) have been prepared. They have been put into practice by five phases design process (planning, designing, implementation, evaluation and developing). The purpose of this study is to share the main lines of works have been done within this five phases of design process in the first year of project.

Keywords: Developmental guidance model, Comprehensive Developmental Guidance Program, Police Academy

*This study is project of number TÜBİTAK 111K175. Paper presented at the 4th Implementing of Guidance and Counselling Congress.

* Assoc. Prof Dr., Ankara University, Faculty of Educational Science, Ankara Turkey, serapnazli68@gmail.com

** I want to send my special thanks to Police Academy Guidance and Psychological Department officers and counselors; Mesut Solak, Sümeyra Ömeroğlu, Emrah İçtüzzer, Kıymet Yiğit Demir, Head of Police Academy Prof. Zühtü Arslan, Chief of Police Refik Ürk and my international consultant of project Prof. Norman Gysbers.

SUMMARY

Purpose and Significance: In the information age, Guidance and Psychological Counseling (GPC) services must be organized in a way to support whole students' life career developments. In this study, main lines of Comprehensive Developmental Guidance Program (CDGP)'s designing process, which have been performed in the first year of transition to developmental guidance model in Police Academy GPC department, are presented to the readers.

Method: What have been done in the first year of reconstruction project for the designing process of CDGP, developed for Faculty of Security Sciences, are given below briefly:

1.Phase – Planning: It is the first phase that preliminary preparations are made and groundwork of CDGP is laid. In this phase, vision and mission of educational institutions that CDGP designed for, are linked together with the construct of the developmental guidance model with considering students' needs. In consequence of this linking, CDGP policy is determined. Based upon this policy, works of CDGP are put into practice.

2.Phase – Designing: It is the phase that a general draft of CDGP is prepared with data acquired from the first phase. In this phase, CDGP's three component (content, organizational framework and resources) are determined, and it is decided that which one of the five main interventions (psychoeducation, classroom guidance, school-wide activities, peer helping, and consultation) will be used. Additionally, program of the chosen interventions are prepared.

3.Phase – Implementation: It is the phase that prepared five interventions (psychoeducation, classroom guidance, school-wide activities, peer helping, and consultation) are implemented. Implementation process of CDGP is carried out between starting and ending of an academic year. In this period of time CDGP is carried out as it is planned and administrative precautions are taken for a systematic working process. If it is needed, CDGP can be revised with mid-term evaluations.

4.Phase – Evaluation: Evaluation phase has an important place in CDGP, because developmental guidance model generally works as evidence-based. Therefore in addition to mid-term evaluations within the implementation phase, extensive evaluations are made at the end of the academic year.

5.Phase – Improvement: In the developing phase, reinforcement of CDGP with the several revisions has been made, relying on the feedback obtained from evaluation data. In order to design a CDGP for an institution,

continuous feedbacks and reinforcement of programs with them are necessary.

Discussion and Conclusions: CDGP has been designed according to the system of Police Academy and students' needs and applicability of the model has been tested in higher education. Main purpose of the project is supporting life career developments of polices before beginning to work, with reconstruction of Police Academy Guidance and Psychological Counseling Department's works according to the "developmental guidance" model. In accordance with this main purpose, first 12 months of the project works have been completed and with the help of feedbacks, CDGP is being optimized to suit better to the system of Police Academy.



Polis Akademisi Rehberlik ve Psikolojik Danışma Büro Amirliğinin Gelişimsel Rehberlik Modeline Geçiş Süreci*

Serap Nazlı*

ÖZ: 21. yüzyıl Bilgi Çağı insan kaynaklarının çeşitli beceriler ile gelişimini gerektirmektedir. Bilgi Çağı'nın insanları kendisini tanıyan ve kabul eden, eleştirel düşünen, etkili iletişim becerilerine sahip, ekip çalışmalarına yatkın, bilgi teknolojilerine hakim, kariyer yönetim becerilerine sahip vb. olmaları beklenilmektedir. Eğitim kurumları insan kaynaklarını Bilgi Çağı'nın yeni değerlerine cevap verecek şekilde yapılandırmak durumundadır. Bu durum eğitim sisteminde önemli bir yeri olan Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) hizmetlerinin sadece problem ve kriz odaklı değil, önleyici ve gelişimsel tarzda yapılmasını gerektirmektedir. Ülkemizde bu gerekliliği hissedilen ve bunun için harekete geçen eğitim kurumlarımızdan birisi Polis Akademisi'dir. Bilgi Çağının gereklerine uyum sağlamak için 15 Eylül 2011 tarihinde TÜBİTAK projesi kapsamında, Polis Akademisi PDR büro amirliklerinde yeniden yapılandırma sürecine girilmiştir. Temel amacı, hizmet öncesi süreçte emniyet amir ve memurlarının temel yaşam becerileri ile gelişimini desteklemek olan proje 36 ay sürecektir. Bu proje kapsamında ilk 12 ay Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Fakültesinin misyonu ve öğrencilerin ihtiyaçları temel alınarak Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programı (KGRP) geliştirilmiştir. KGRP'nin üç ana ögesi (içerik, örgütsel yapı ve kaynaklar) belirlenmiş ve beş ana müdahalenin (psikoeğitim, sınıf rehberliği, okul kapsamlı etkinlikler, akran yardımcılığı, konsültasyon) programları hazırlanmış ve beş aşamalı tasarım süreci (planlama, tasarlama, uygulama, değerlendirme ve geliştirme) ile hayata geçirilmiştir. Bu çalışmanın amacı projenin ilk yılında gerçekleştirilen beş aşamalı tasarım sürecinde yapılan çalışmalarını ana hatları ile paylaşmaktır.

Anahtar Kelimeler: Gelişimsel rehberlik modeli, Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programı, Polis Akademisi

*TÜBİTAK 111K175 nolu proje kapsamında yapılan çalışmanın tanıtımıdır. Bu çalışma 4. PDR Uygulamaları Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

* Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, serapnazli68@gmail.com

** Projenin hayata geçmesindeki katkılarından dolayı Polis Akademisi PDR Büro Amirliği personeli başkomiser psikolojik danışman Mesut Solak'a, komiser yardımcısı psikolojik danışman Sümeyra Ömeroğlu'na, komiser yardımcısı psikolojik danışman Emrah İçtüz'er'e, psikolog Kıymet Yiğit Demir'e ve eski Polis Akademisi başkanı Prof. Dr. Zühtü Arslan'a, emniyet müdürü Refik Ürk'e ve projemin uluslar arası danışmanı Prof. Dr. Norman Gysbers'e çok teşekkür ederim.

GİRİŞ

21. yüzyıl Bilgi Çağının yeni değerleri ve küreselleşme bireylerin her düzeyde eğitim ve öğrenme ihtiyaçlarında değişime yol açmıştır. Toplumun ve bireylerin yeni gereksinimleri doğrultusunda, eğitim sisteminin tüm boyutlarında (yönetim, öğretim ve PDR) yeniden yapılanma zorunluluk haline gelmiştir. Yaşam boyu öğrenme, eğitimde hareketlilik ve eğitimde nitelik konuları ele alınmaya başlamıştır. 2000’li yıllarda çalışanların en az %80’i üniversite mezunu olmaları (Carnevele ve Desrochers, 2003; Jarvis, 2003; Jarves ve Keeley, 2003; Saviskas, 2001; Vondracek, 2001) ve çalışanlardan iletişimde, matematikte, bilgisayar kullanımında daha yetenekli olması ve kendini yönetme, problem çözme, karar verme (Feller, 2003), uyum sağlama becerilerine sahip olmaları beklenilmeye başlanılmıştır (Jarvis, 2003; Tang, 2003). Değişen toplumsal yaşama ve yeni değerlere uyumlu bireylerin yetişmesi için eğitimin kurumlarının yeniden yapılanması zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Eğitimde önemli bir yeri olan Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) hizmetlerinin de değişen toplumsal koşullar ve talepler karşısında yeniden yapılanması kaçınılmazdır.

Küresel ekonominin etkisi ile pek çok ülkede yaşanan yeniden yapılanma çalışmaları, Türkiye’nin eğitim sistemini de etkilemiştir. Özellikle 1990’lardan itibaren teknolojiyi kullanabilen, kaliteli mal ve hizmet üretebilen, özerk karar verebilen ve sorun çözebilen, uluslar arası düzeyde yarışabilecek iş görenlerin yetiştirilmesi çeşitli platformlarda tartışılmaya başlanılmıştır. Bilgi toplumu çeşitli yeterliklerle donatılmış bireylere ihtiyaç duymaktadır. Bilgi toplumunun yüksek öğretim kurumları yalnızca öğretim programları ile mesleki yetkinlik kazandırmakla sınırlı olmamalı; öğrencilerin özsayıgılarını geliştirmelerine, etkili iletişim ve sosyal becerilerini artırmaya, amaç belirleme ve problem çözme becerileri, kariyer yönetim becerileri vb. gibi yaşam becerileri ile de desteklemelidir (Nazlı, 2011). Günümüzde çalışanlara “esnek ve uyumlu olunuz” mesajı verilmektedir. Daha da önemlisi, “Kendi kariyer gelişiminiz için sorumluluk alın, değişim ile ilgili haberleri günü gününe izleyin” denilmektedir. Günümüz çalışanı çok iyi bir takım oyuncusu ve kişiler arası becerilerde etkili olabilmedir (Ültanır, 2005).

Bilgi toplumunun yeni değerlerine göre yetiştireceğimiz meslek elemanlarımız hem ülkemizin küresel ortamda rekabet edebilme gücünü artıracak, hem de bireylerin mesleklerinin koşullarına uyum sağlamalarına katkı sağlayacaktır. Bu meslek elemanlarının içinde 250 bini aşkın personeli ile emniyet mensupları da yer almaktadır (Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM), 2013). Emniyet teşkilatı mensupları genellikle gerilimli bir ortamda, mutsuz ve mağdur insanlarla karşı karşıyadır. Polislik sürekli insanlarla ilişki

kuran, suçun hızla arttığı ortamda asayiş ve huzuru sağlamaya çalışan; aktif silahlı görev, düzensiz çalışma saatleri, nöbet ve vardiya sistemleri, hiyerarşik yapıdan kaynaklanan ast-üst çatışmaları, her türlü suç olgusu ve suçlularla iç içe olma koşullarında çalışma durumunda olan bir meslek grubudur (Aydın ve Yıldız, 2000). Bu koşullar emniyet mensuplarının yıpranmasına, stres altına girmesine ve psikolojik tükenmişlik açısından risk grubunda olmasına neden olmaktadır (Aydın ve Yıldız, 2000; Taşdöven, 2005; Çakır, 2006; Çam ve Çakır, 2008; Şanlı ve Akbaş, 2008; Kutlu, Çivi ve Karaoğlu, 2009; Şanlı ve Akbaş, 2009). Emniyet Genel Müdürlüğünün (EGM) yaptığı araştırmalar, ülkemizde polis memur ve amirlerinin yoğun stres altında çalıştıkları ve buna bağlı sıkıntılar yaşadıkları belirlenmiştir. EGM'nün (2000) yayınladığı "polis ve intihar" adlı raporda, ülkemizde emniyet mensuplarının intihar nedenleri sırası ile on maddede toplanmıştır. Bunlar: 1. Maddi nedenler, 2. Ailevi nedenler, 3. Çalışma şartlarının zorluğu, 4. Psikolojik rahatsızlık, 5. Stres, 6. Çalışma saatlerinin düzensizliği, 7. Sosyal faaliyetlerden mahrumiyet, 8. Kız arkadaş, 9. Alkol, 10. Tayin sonucu çevreye uyum sorunu. EGM raporunda bu durum "psikolojik yorgunluk" olarak nitelendirmekte ve önleme çalışmaları için çaba harcamaya devam edilmektedir. EGM (2012) polis intiharları ile ilgili yaptığı yeni çalışmasında, son 10 yılda polislerin intihar eğilimlerinde artış olduğu belirlenmiş, önleyici seminerler başlatılmıştır.

Araştırmalar ve emniyet teşkilatının çabaları hizmet öncesinden itibaren polis amir ve memurlarının psikolojik gelişimlerine destek verilmesi gerektiğini göstermektedir. Meslek öncesi eğitimde polis amir ve memurlarının gelecekteki zorlu çalışma koşullarını kaldıracabilecek, mesleklerinin getirdiği "psikolojik yorgunluk" ile etkili baş etme becerilerine sahip ve çeşitli yaşam becerileri ile donatılmış meslek elemanlarının yetiştirilmesinde gelişimsel odaklı PDR hizmetleri önem kazanmaktadır. Gysbers ve Henderson'a (2012) göre gelişimsel rehberlik modelinin nihai amacı öğrencilerin "yaşam kariyeri gelişimini" desteklemektir. Yaşam kariyeri gelişimi, bir kişinin yaşamındaki tüm rolleri (öğrenci, çalışan, amir-memur, anne-baba, eş, arkadaş vb.), olayları (evlenme, evlat sahibi olma, taşınma, boşanma, emeklilik gibi) ve mekânları (ev, okul, iş yeri, sosyal ortam gibi) bütünleştirerek benliğinin gelişmesi olarak açıklanır.

Gelişimsel rehberlik modelinin nihai amacı ile polis amir ve memurlarının hizmet öncesi gelişimlerinin desteklenilmesi ihtiyacı örtüşmektedir. Polis Akademisi başkanlığı ve PDR Büro Amirliği çalışanları emniyet teşkilatının ihtiyaçlarını öngörerek yeniden yapılanma çabası içine girmişlerdir. 15 Eylül 2011 tarihinde TÜBİTAK desteği ile Polis Akademisi PDR Büro Amirliklerinde gelişimsel rehberlik modeline geçiş projesi başlatılmıştır. Projenin temel amacı Polis Akademisinin yapısına göre

Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programı (KGRP) tasarlayarak, hizmet öncesi emniyet mensuplarının yaşamlarının tüm rollerine, olaylarına ve mekânlarına hazırlanmasına destek olmaktır. Bu çalışmada okuyucuya öncelikle gelişimsel rehberlik modeli kısaca tanıtılmış; Polis Akademisi PDR büro amirliklerinde başlatılan gelişimsel rehberlik modeline geçiş sürecinin birinci yılında KGRP'nin tasarım aşamalarında (planlama, tasarlama, uygulama, değerlendirme ve geliştirme) yapılan çalışmalar ana hatları ile okuyucuya aktarılmıştır.

Gelişimsel Rehberlik Modeli Nedir?

Psikolojik Danışma ve Rehberlik hizmeti kısaca PDR olarak adlandırdığımız bu hizmetin eğitim kurumlarında yüz yılı aşkın bir geçmişi vardır. Bu süreç içinde çağın talep ve ihtiyaçlarına göre iki ana model tasarlanmıştır. Bunlar geleneksel rehberlik modeli ve gelişimsel rehberlik modeli olarak adlandırılmaktadır.

Okul rehberlik hizmetleri 20. yüzyılın başlarında **Sanayi Çağı**'nın talep ettiği "vasıflı işgücünü" desteklemek için Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde ortaya çıkmış bir hizmet alanıdır. ABD'de, 1910-1960 yılları arasında **geleneksel rehberlik modeline** göre liselerde yürütülen okul rehberlik hizmetlerinin temel amacı, öğrencilerin "meslek seçimine" yardımcı olmaktır. Geleneksel rehberlik modeli uygulamada tedavi edici ve kriz yaklaşımlarını da bünyesinde toplamıştır. Bireyi tanıma servisi, bilgi toplama ve yayma servisi, yerleştirme ve izleme servisi, psikolojik danışma servisi vb. servisler aracılığı ile "lise" öğrencilerine hizmet sunulmuştur. Bu model 1920-1950 yılları arasındaki 1. ve 2. Dünya Savaşı ve sonrası depresyon salgınları, psikolojik ölçme araçlarının popülerliği, toplumsal sorunlar, boşanma oranlarının yüksekliği, lise öğrencilerinde problemli davranışların artması vb. olaylardan önemli oranda etkilenmiş; meslek seçimine yardımdan ziyade problemli öğrencilerin sağaltımı odaklı çalışmaya başlamıştır. **Gelişimsel rehberlik modeli** 1950'li yıllarda alt yapısı oluşmaya başlamış, 1960'lı yıllarda teorik temelleri güçlenmiş, 1970'li yıllarda pilot çalışmalar yapılmış, 1980'li yıllarda ağırlıklı olarak okul rehberlik örgütlenmesinde yerini almaya başlamıştır. Gelişimsel rehberlik modeli, **Bilgi Çağı**'nın yeni değerlerine cevap verebilmek için geliştirilmiş bir modeldir. Gelişimsel rehberlik okuldaki tüm öğrencilerin gelişimini desteklemeye, onlara çeşitli yaşam becerileri kazandırarak psikolojik sağlığını güçlendirmeye ve olası problemleri önlemeye odaklı bir modeldir. Gelişimsel rehberlik modeli Bilgi Çağının taleplerine göre insan kaynaklarını topluma kazandırmak için eğitim kurumları için tasarlanmış bir PDR modelidir (Nazlı, 2011).

Gelişimsel rehberlik modelinin temel amacı öğrencilerin “yaşam kariyeri gelişimlerini” desteklemektir. Yaşam kariyeri gelişimi bir bireyin yaşamında karşılaşacağı rolleri, mekânları ve olayları bütünleştirerek benliğin gelişimini ifade eder. Gelişimsel odaklı okul rehberlik hizmetleri planlı ve programlı olarak tüm öğrencilere çeşitli *yaşam becerileri* (kendini tanıma, özsaygı, etkili iletişim, sorumluluk, amaç belirleme, karar verme-problem çözme, kariyer planlama vb.) kazandırmaya ve *olası problemleri* önlemeye dönük çalışmalar yapar (Gysbers ve Henderson, 2012).

Gelişimsel rehberlik modeli öğrenci gelişimlerini desteklemeye ve onlara çeşitli bilgi, beceri ve yeterlikler kazandırmaya odaklanır. Gelişimsel rehberlik modelinde her eğitim kurumunun yapısı ve öğrencilerinin ihtiyaçları temel alınarak KGRP tasarlanır. Öğrencilerin üç gelişim alanında gelişimlerinin desteklenmesi ve bu alanlarda bilgi, beceri ve yeterliklerin kazandırılması önemsenmektedir (Nazlı, 2011):

1. Kişisel-sosyal gelişim alanında öğrencilerin duygusal ve sosyal gelişimlerini desteklenilmeye ve bu alandaki gelişim görevlerini yerine getirmelerinde yardımcı olunmaya çalışılır. Gelişim kuramları temel alınarak tasarlanan KGRP aracılığı ile öğrencilerin kendilerini tanımaları ve potansiyellerine güvenmeleri, kendi sorumluluklarını üstlenebilmeleri, kişiler arası iletişim becerilerini güçlendirmeleri, kendilerine sağlıklı bir kimlik geliştirmeleri vb. için destekleyici çalışmalar yapılır.

2. Eğitsel gelişim alanında öğrencilerin derslerinde başarılı olmaları desteklenilmeye çalışılmaktadır. Gelişimsel rehberlik modeli öğrencilerin akademik başarılarını oldukça önemsemektedir. Eğitsel gelişim alanında öğrencilerin okula ve çevresine uyumu, verimli ders çalışma alışkanlıkları, sınav kaygısı vb. bilgi, beceri ve yeterlikler kazandırılmaya çalışılır.

3. Kariyer gelişimi alanında öğrencilerin yaşam boyu ve yaşamın her boyutunda kendilerine uygun pek çok seçim yapabilmesi için çeşitli yeterlikler ile desteklenilmeye çalışılır. KGRP ile öğrencilerin kendilerini fark etmeleri, yaşamın tüm boyutlarını (meslek, aile, sosyal yaşam) tanımaları ve bu alanlarda kendilerine gerçekçi hedefler belirleyebilmeleri, bu doğrultuda karar verme ve problem çözme becerileri geliştirmeleri vb. için çalışmalar yapılır.

Gelişimsel rehberlik modelinde öğrencilerin üç gelişim alanında (kişisel-sosyal, eğitsel, kariyer) gelişimleri desteklenirken, aynı zamanda olası problemler *önlenilmeye* çalışılır. Myrick (1997)'in belirttiği gibi gelişimsel yaklaşımda öğrenciler kişiler arası bir kriz yaşamadan önce kişiler arası beceriler öğrenirler. Bu nedenle gelişimsel rehberlik, beceri eğitimi ve önleyici programlara önem verir. Beceri eğitimi ve önleyici programlar birbirinden farklı değil, aksine tamamlayıcı programlardır. Özellikle önleyici programların, temel yaşam becerilerini de kapsadığı ve bu programlar

olmadan eksik kalacağı düşüncesi vardır. İki programın birlikte uygulanılmasının en önemli nedeni, önleyici programlara alınan öğrencilerin temel becerilerindeki yetersizliklerinin fark edilmesi olmuştur (Korkut, 2004; Nazlı, 2011).

Gysbers ve Henderson (2012) gelişimsel rehberlik ile birlikte, okulda psikolojik danışmanların daha aktif rol almaya başladıklarını belirtmektedirler. Geleneksel rehberlikte destekleyici, pasif rolde olan psikolojik danışmanlar; gelişimsel rehberlik ile öğrencilere çeşitli yeterlikler kazandırmak için aktif rol üstlenen kişiler haline gelmişlerdir. Gelişimsel rehberlik modelinin öğelerine göre, psikolojik danışmanların rolleri şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Rehberlik müfredatı: Psikolojik danışmanlar sınıflarda ya da daha geniş gruplar halinde, öğrencilere çeşitli yeterlilikler kazandıracak yapılandırılmış etkinlikler hazırlarlar.
2. Bireysel planlama: Psikolojik danışmanlar öğrencilerin kendilerini düşünmeleri, plan yapmaları, yaşamlarını kontrol etmeleri ve yönetmeleri için yardım ederler.
3. Müdahale servisleri: Psikolojik danışmanlar öğrencilerin eğitsel ve kişisel sorunları ile ilgilenirler.
4. Sistem desteği: Psikolojik danışmanlar KGRP'yi geliştirici ve eğitim kurumunda kendilerini ilgilendiren konularda destekleyici çalışmalar yaparlar.

YÖNTEM

Polis Akademisi PDR Büro Amirliklerinde gelişimsel rehberlik sürecine geçiş süreci AR-GE temelli yürütülmektedir. Bu başlıkta önce Polis Akademisi tanıtılmış, sonra KGRP tasarım süreci hakkında bilgi verilmiştir.

Çalışma Kurumu:

Polis Akademisi emniyet teşkilatının personelini yetiştirmek için 1937 yılında kurulmuş bir eğitim kurumudur. Polis Akademisi Emniyet Genel Müdürlüğü'nün (EGM) memur, amir ve yönetici ihtiyacını karşılamak için ön lisans, lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim-öğretim faaliyetlerini yürüten; bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak üzere 2001 yılında yeniden yapılandırılmıştır. Günümüzde Polis Akademisi bünyesinde Güvenlik Bilimleri Fakültesi, 26 Polis Meslek Yüksek Okulu (PMYO), Güvenlik Bilimleri Enstitüsü ve Araştırma Merkezleri Başkanlığı ile faaliyetlerini sürdürmektedir (www.polisakademisi.org.tr).

Polis Akademisi bünyesinde yer alan Güvenlik Bilimleri Fakültesi 4 yıllık lisans eğitimi veren bir eğitim kurumudur. Altı bölümü (Güvenlik Yönetimi Bölümü, Ceza Adaleti Bölümü, Kamu Yönetimi Bölümü, Zorunlu ve Uygulamalı Dersler Bölümü, Sınır Güvenliği Bölümü, Uluslararası Güvenlik Bilimleri Bölümü) bulunan fakültede, yabancı uyruklu öğrenciler için bir yıl Türkçe hazırlık eğitimi verilmektedir. Güvenlik Bilimleri Fakültesi mezunları “komiser yardımcısı” ünvanı ile göreve başlamaktadır. Fakültede 2011-12 öğretim yılında 1759 öğrenci öğrenim görmektedir. Öğrencilerin 71’i kız, 1688 erkek olup; yaş ortalaması 21’dir. Bu öğrencilerin 309’ü yabancı uyrukludur. Fakültede 18 ülkeden öğrenci öğrenim görmektedir (www.polisakademisi.org.tr).

Polis Akademisinde başkanlığa bağlı PDR büro amirliğinin yanı sıra, her PMYO’da PDR büro amirlikleri bulunmaktadır. Bu bürolar 2008 tarihli İçişleri Bakanlığı onaylı Emniyet Genel Müdürlüğü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Büro Amirlikleri kuruluş, görev ve çalışma yönetmeliği çerçevesinde hizmet vermektedir. PDR Büro Amirlikleri hem personel ve ailelerine hem de öğrencilere hizmet verecek şekilde görevlendirilmiştir. Yönetmeliğe göre PDR Büro Amirliklerinin 'öğrencilere' yönelik şu görevleri yerine beklenilmektedir:

- Rehberlik ve Psikolojik Danışma Büro Amirliği büroya başvuran ya da sevk edilen öğrenciye bireysel psikolojik danışma veya grupta psikolojik danışma faaliyetlerinde bulunur.
- Öğrenciye tarama amaçlı ya da gerektiğinde test, envanter ve anket uygular ve sonuçlarını değerlendirir, kayıtlarını tutar.
- Büroya yönlendirilen öğrencinin sorun alanları sorumluluk sınırını aştığı takdirde, hekime sevkte bulunur ve hekimle koordineli faaliyetlerini yürütür.
- Her yıl Temmuz ve Ocak aylarının ilk haftasında büroda yapılan yıllık faaliyet ve sonuç raporlarını Personel Daire Başkanlığına gönderir.

Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programı Tasarım Süreci:

Projede Norman Gysbers’in danışmanlığında, ASCA ve Gysbers’in K-12 Kapsamlı Rehberlik Program Modeli (ASCA and Gysberian K-12 Comprehensive Guidance Program Model) (Gysbers ve Henderson, 2012) temel alınarak çalışılmıştır. AR-GE modeli ile yürütülen yeniden yapılandırma projesi 15 Eylül 2011 tarihinde başlamış, projenin ilk 12 ayında KGRP’nin beş aşamalı tasarım süreci tamamlanmıştır.

Gelişimsel rehberlik modelinin “esneklik ilkesi” gereği her eğitim kurumunun yapısına uygun olarak KGRP beş aşamada hayata geçirilir.

Bunlar: Planlama, tasarlama, uygulama, değerlendirme ve geliştirme (Gysbers ve Henderson, 2012). Sistem yaklaşımına göre KGRP'de program tasarımı, yapılacak etkinliklerinin birbirleriyle ilişkililik esasına göre belirli kümeler haline getirilmesi, bu kümelerin birbirlerine bağlı aşamalara dönüştürülmesi ve bu şekilde birbirleriyle bağlantılı birimlerden oluşan bir bütün oluşturma sürecidir. Diğer bir ifade ile KGRP etkinliklerinin birbirlerine bağlı aşamalar ve adımlar halinde planlama ile başlayıp geliştirmeye doğru yürütülmesi sürecidir (Nazlı, 2011).

Yeniden yapılandırma projesinin *ilk yılında* Güvenlik Bilimleri Fakültesi için geliştirilen KGRP'nin tasarım sürecinde yapılanlar özetle aşağıda verilmiştir:

1.AŞAMA-Planlama: KGRP'nin alt yapısının oluşturulduğu ve ön hazırlıklarının yapıldığı ilk aşamasıdır. Bu aşamada KGRP'nin tasarlanacağı eğitim kurumunun vizyon ve misyonu ile öğrencilerinin ihtiyaçları dikkate alınarak, gelişimsel rehberlik modelinin yapısı ile ilişkilendirilir. Bu ilişkilendirme sonucunda KGRP'nin politikası belirlenir. Bu politika temel alınarak KGRP'nin çalışmaları gerçekleştirilir (Nazlı, 2011).

Projede planlama aşamasında, Polis Akademisinin yapısı ile gelişimsel rehberlik modelinin temel amacı ilişkilendirilmiştir. Polis Akademisi, İç İşleri Bakanlığına bağlı bir eğitim kurumudur. Polis Akademisinin temel misyonu ülkemizin güvenlik personelinin yetiştirmektir. Güvenlik Bilimleri Fakültesi dört yıllık eğitim veren yatılı bir eğitim kurumudur ve mezunları "komiser yardımcısı" unvanı ile göreve başlamaktadır. Güvenlik Bilimleri Fakültesi'nin yapısı ve öğrencilerinin ihtiyaçlarını belirlemek için literatürden emniyet mensuplarının yaşadığı sorunlar incelenmiş; akademi yöneticileri ve PDR büro amirliği çalışanları ile görüşme yapılmış; öğrencilerinin ihtiyaçlarını ve KGRP'den beklentilerinin belirlenmesi için her sınıf düzeyinden iki şube olmak üzere sekiz sınıfta toplam 344 öğrenciye ihtiyaç analizi anketi uygulanmıştır. İhtiyaç analizinde öğrencilerin PDR büro amirliğinin kendileri ile daha fazla ilgilenmesini ve görünür olmalarını; kendilerine çeşitli yaşam becerileri (%92'si kariyer uyumu, %81 etkili öğrenme ve ders çalışma, %78 stres yönetimi, %76'sı etkili iletişim, %76'sı karar verme-problem çözme, %63 evlilik ve aile yaşamı, %67'si insanları tanıma, %62'si kendini tanıma ve %57'si eş seçimi ile ilgili bilgi ve beceri) kazandırılmasını talep etmişlerdir.

Polis Akademisinin misyonu, Güvenlik Bilimleri Fakültesi öğrencilerini ihtiyaç ve talepleri ile gelişimsel rehberlik modelinin temel amacı ilişkilendirilerek KGRP'nin politikası ve genel amacı belirlenmiştir. Ayrıca projenin öneri aşamasından, itibaren Polis Akademisi PDR büro amirliğini personelinin eğitimine önem verilmiş, personelin hem gelişimsel rehberlik

modelini benimsemeleri hem de KGRP'nin tasarım sürecine katılımlarına özen gösterilmiştir.

2.AŞAMA-Tasarlama: Birinci aşamadan elde edilen verilere dayanarak KGRP'nin genel taslağının hazırlandığı aşamadır. Bu aşamada KGRP'nin üç ögesi (içerik, örgütsel yapı ve kaynaklar) belirlenir ve beş ana müdahalenin (sınıf rehberliği, psiko-eğitim, okul kapsamlı etkinlikler, konsültasyon ve akran yardımcılığı) hangisinin ve nasıl kullanılacağına karar verilerek programları hazırlanır (Nazlı, 2011).

Projenin tasarlama aşamasında çalışmalar KGRP'nin üç ana ögesinin (içerik, örgütsel yapı ve kaynaklar) belirlenmesi ile başlamıştır. **İçerik** ögesinde, KGRP ile öğrencilere kazandırılmak istenilen 'yeterlikler' belirlenmiştir. Yeterlikler belirlenirken 21. Yüzyıl Bilgi Çağı'nın değerleri, ülkemizin eğitim felsefesi ve yükseköğretim kurumlarının genel amacı, gelişimsel rehberlik modelinin genel amacı ve üç gelişim alanı (kişisel-sosyal, eğitsel ve kariyer gelişimi), Polis Akademisi'nin vizyonu ve misyonu, öğrencilerin gelişim özellikleri ve ihtiyaçları ile emniyet personelinin yaşadığı problemler dikkate alınmıştır.

İkinci öge **örgütsel yapı**, KGRP'nin misyonunu, gerekçesini ve sayılıtlarını içeren "yapısal kategori"; KGRP'da yer alan müdahaleleri içeren "program kategorisi" ve psikolojik danışmanların çalışma saatlerinin program aktivitelerine dağılımını içeren "zaman dağılımı"ndan oluşmaktadır. Öncelikle KGRP'nin 'yapısal kategorisinde' yer alan misyonu, gerekçesi ve çalışma ilkeleri belirlenmiştir. Program kategorisinde yer alan beş ana müdahaleden (sınıf rehberliği, psiko-eğitim, okul kapsamlı etkinlikler, konsültasyon ve akran yardımcılığı) nasıl yararlanılacağına karar verilmiştir. KGRP'nin program müdahalelerinden okul kapsamlı etkinlikler, sınıf rehberliği ve psikoeğitimler doğrudan müdahale; sınıf komiserlerinin konsültasyonları ve akran yardımcılığı dolaylı müdahale olması kararlaştırılmıştır. İhtiyaç analizlerinde öğrencilerin en fazla talep ettikleri iki konuda (etkili iletişim ve stres yönetimi) iki psiko-eğitim programı ve ikinci sınıf öğrencileri için çeşitli yaşam becerilerini ele alan sınıf rehberliği programı tasarlanmıştır. Okul kapsamlı etkinlikler kapsamında öğrencilerin ihtiyaç analizinde talep ettikleri konularda konferanslar düzenlenmesine karar verilmiştir. Konferansların "akademide yaşam sohbetleri" adı ile yapılması benimsenmiş, davet edilecek öğretim üyeleri/uzmanlar ile bağlantılara geçilmiştir. Polis Akademisi yatılı bir öğretim kurumu olduğu için akran yardımcılığı müdahalesine önem verilmiştir. Akran öğrenciler seçilmiş (her şubeden en az bir kişi olmasına, sınıf komiserleri ve sınıf arkadaşlarının onayladığı ve gruba katılmaya istekli gönüllü öğrenciler), eğitimleri için her biri on saatlik iki akran eğitimi programı hazırlanmıştır. Değerlendirme verilerinin nasıl toplanacağına karar verilerek veri toplama

araçları hazırlanmıştır. Uygulama aşamasında KGRP’de aksaklık yaşanmaması için koordinasyon ekibi oluşturulmuş, düzenli toplantılar yapılmaya başlanılarak yönetsel önlemlerin nasıl alınacağı belirlenmiştir. PDR Büro Amirliğinde çalışan personel haftada 40 saat çalışmaktadır. Bu 40 saatin dağılımı, hangi program kategorisine ne kadar süre ayrılacağına kurumun yapısı ve ihtiyacına göre yapılmıştır.

KGRP’nin **kaynaklar** ögesi (insan, maddi ve politik kaynaklar) belirlenmiştir. KGRP’nin insan kaynakları proje ekibi ile PDR Büro Amirliği personeli (4 kişi), Güvenlik Bilimleri Fakültesi yönetimi ve akran yardımcılarını; maddi kaynakları TÜBİTAK’ın bütçe desteği Polis Akademisinin mekan ve diğer olanakları; politik kaynakları Emniyet Genel Müdürlüğü’nün mevzuatları ve gelişimsel rehberlik modelinin temel ilkelerinin olması benimsenmiştir.

Tasarlama aşamasında son olarak, uygulama öncesi yapılması öngörülen tüm programlar hakkında akademi amirleri bilgilendirilmiş, PDR Hizmetleri Yürütme Komisyonunun görüşlerine sunulmuş ve kısa tanıtımı yazılı olarak web sayfasında yayınlanmıştır (bkn. www.polisakademisi.org).

3.AŞAMASI-Uygulama: Hazırlanan beş ana müdahalenin (psikoeğitim, sınıf rehberliği, okul kapsamlı etkinlikler, konsültasyon ve akran yardımcılığı) uygulamaya konulduğu aşamadır. KGRP’nin uygulama aşaması bir öğretim yılında derslerin başladığı ve bittiği süre içerisinde gerçekleştirilir. Bu süre içerisinde KGRP planlanıldığı gibi uygulamaya geçirilir ve çalışmaların düzenli yürütülmesi için yönetsel önlemler alınır. Gerekirse ara değerlendirmeler ile KGRP revize edilebilir (Nazlı, 2011).

Projenin uygulama aşamasında, PDR Büro Amirliği psikolojik danışmanları 2. sınıf öğrencilerine haftada bir ders saati sınıf rehberliği programı uygulamıştır. Gönüllü öğrencilerin katılımı ile her biri 6 oturumluk iki psikoeğitim (etkili iletişim ve stres yönetimi) programı uygulanmıştır. Güvenlik Bilimleri Fakültesinde her sınıftan sorumlu ‘sınıf komiserleri’ bulunmaktadır. Sınıf komiserlerinin öğrencilere daha kaliteli hizmet sunması için çeşitli konuları içeren (beliren yetişkinlik döneminin özellikleri, etkili iletişim, disiplin, öfke ve stres yönetimi vb) 10 saatlik bir konsültasyon programı hazırlanmış ve proje ekibi tarafından uygulanmıştır. Gönüllü olarak akran yardımcı olmak isteyen 35 öğrenciye, her biri 10’ar saat iki akran eğitimi yapılmış ve çalışmaları süpervize edilmeye başlanılmıştır. Okul kapsamlı etkinlikler kapsamında yapılan yaşam sohbetleri adlı üç konferans (etkili liderlik, kendini gerçekleştirme ve etkili iletişim) düzenlenilmiş ve bunun için akademiye öğretim üyeleri davet edilmiştir. Koordinasyon ekibi uygulamaları izleyerek, KGRP’nin planlandığı gibi yürütülmesine özen göstermiştir. Akademi başkanına verilen bire bir

bilgilendirmelerin yanında, PDR Hizmetleri Yürütme Kurulunda üç kez proje çalışmaları yetkili amirlere de aktarılarak destekleri alınmıştır.

4.AŞAMA-Değerlendirme: Gelişimsel rehberlik modeli kanıt temelli çalışmaya özen gösterdiği için KGRP'nin değerlendirme aşamasına önem verilmektedir. Bunun için uygulama aşamasında yapılan ara değerlendirmelere ek olarak, öğretim yılı sonunda daha kapsamlı değerlendirmeler yapılır. KGRP'de değerlendirme üç boyutta (psikolojik danışmanların performanslarının değerlendirilmesi, KGRP'nin değerlendirilmesi ve sonuçların değerlendirilmesi) yapılır (Nazlı, 2011).

Projenin değerlendirme aşamasında KGRP'nin değerlendirilmesi ve sonuçların (öğrenme ürünlerinin) değerlendirilmesine ağırlık verilmiştir. KGRP'nin değerlendirilmesinde uygulanan tüm programların yazılı dokümanları ve uygulama esnasında alınan notlara göre incelenmiştir. KGRP'nin sonuç değerlendirilmesi için beş ölçek, anket ve gözlem tekniklerinden yararlanılmıştır. Sınıf rehberliği, akran yardımcılığı ve psikoeğitim programlarının değerlendirmesinde ön-son testler kullanılmıştır. Sınıf rehberliği programına değerlendirmek için 3 ölçek (KARGEL, Özgünlük Ölçeği, Akademik Özyeterlik Ölçeği) ön-son test olarak; akran yardımcılığı programını değerlendirmek için 2 ölçek (İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği ve Empati Eğilim Ölçeği) ön-son test olarak ve iletişim psikoeğitim programını değerlendirmek için İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği ön-son test olarak uygulanmıştır. Derslerin son haftasında, her sınıf düzeyinden iki olmak üzere sekiz sınıfta toplam 389 gönüllü öğrenciye “yılsonu değerlendirme anketi” uygulanmıştır. Ölçeklerden elde edilen verilere ek olarak proje ekibinin ve Polis Akademisi PDR büro personelinin gözlemleri, koordinasyon toplantılarında ele alınmış ve projenin ilk yılını içerecek şekilde 2011-12 yılsonu raporu hazırlanmıştır.

Sınıf rehberliği programı (Akademik Özyeterlik Ölçeği t -2.42, p<.05; KARGEL t -2.03, p<.05; Özgünlük Ölçeği t -2.04, p<.05) ve etkili iletişim psiko-eğitim programı (İletişim Becerilerini Derecelendirme Ölçeği t .00, p<.01) ön-son test verileri öğrencilerin kişisel-sosyal, akademik ve kariyer gelişimlerinde anlamlı düzeyde artış olduğu; akran yardımcılarının iletişim becerilerinde son testlerde artma olsa da anlamlı düzeyde olmadığı (İletişim Becerilerini Derecelendirme Ölçeği t -.83, p>.05; Empati Eğilimi Ölçeği t -.66, p>.05) belirlenmiştir.

2011-12 eğitim-öğretim yılı sonunda GBF'de 389 gönüllü öğrenciye yılsonu değerlendirme anketi uygulanmış ve öğrencilerin %59,3'ü psikoeğitim programını, %79,4'ü sınıf rehberliği programını; %58,3'ü yaşam sohbeti konferanslarını, %50'si akran yardımcılığı programı yararlı bulduklarını belirlenmiştir. Öğrencilerin geleneksel ve gelişimsel rehberlik modeli farkını nasıl algıladıkları belirlemek için, PDR Büro Amirliğinin bir

önceki yıl ile bu yılki çalışmaları kıyaslamaları istenilmiş; bir önceki yıl çalışmalarınız (yani geleneksel rehberlik) yeterli idi diyenlerin oranı %37,4, yeni uygulamalar daha yararlı (yani gelişimsel rehberlik) güçlendirerek devam edin diyenlerin oranı %62,6 olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilere bir sonraki öğretim yılında yaşam sohbeti, sınıf rehberliği ve psiko-eğitimler ile hangi bilgi ve becerileri kazanmak istedikleri sorulmuş; öğrencilerin %48'i kariyer uyumu, %48'si stres ve öfke yönetimi, %44'i etkili iletişim, %42'ı karar verme ve problem çözme, %40'ı evlilik ve aile yaşamında destek almak istediklerini belirtmişlerdir. Elde edilen veriler, öğrencilerin gelişimsel odaklı PDR Büro Amirliğinin çalışmalarını benimsediğini göstermektedir.

KGRP'yi hayata geçiren PDR Büro Amirliği personeli (4 kişi; 3 psikolojik danışman ve 1 psikolog) programların akademide hem öğrenciler hem de yöneticiler tarafından benimsenmeye başladığını; ancak uygulamada göze çarpan bazı hususların (ör. sınıf rehberliğinin 1. sınıflara uygulanması, psiko-eğitim oturumlarının süresi, sınıf mümessillerinin de akran yardımcısı olması vb. gibi) dikkate alınmasını istemişlerdir.

Projenin birinci yılının sonunda kısa ve orta vadeli değerlendirme verileri, gelişimsel odaklı çalışmaların psikolojik danışmanlar, yöneticiler ve öğrenciler tarafından benimsenmeye 'başladığı', KGRP müdahalelerinin öğrenci gelişimini desteklediği, çalışmaların güçlendirilerek devam etmesi gerektiğini göstermiştir.

5. AŞAMA-Geliştirme: Geliştirme aşamasında, değerlendirme verilerinden elde edilen dönütlere dayanılarak, KGRP'nın revizyonlarla güçlendirilmesi yapılır. Bir kurumun yapısına uygun KGRP tasarlayabilmek için, sürekli dönütler elde edilmesi ve bunlar doğrultusunda programların güçlendirilmesinin yapılması gerekmektedir (Nazlı, 2011).

Projenin geliştirme aşamasında, değerlendirme verileri dikkate alınarak 2012-13 öğretim yılında KGRP'de yapılacak revizyonlara karar verilmiştir. Ör. Projede akran yardımcı ekibine gönüllü öğrencilere ile birlikte sınıf mümessillerinin dahil edilmesi, sınıf rehberliğinin 1. sınıflarda uygulanması; öğrencilerin talep ettikleri konularda yaşam sohbetleri, sınıf rehberliği programlarının revize edilmesi ve yeni psiko-eğitim programlarının tasarlanması vb. kararlar alınmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Polis Akademisinin yapısı ve öğrencilerinin ihtiyaçlarına göre KGRP tasarlanmış ve bir yüksek öğretimde modelin uygulanabilirliği test edilmiştir. Projenin temel amacı Polis Akademisi bünyesinde yer alan PDR büro amirliklerinin çalışmalarını “gelişimsel rehberlik” modeline göre yeniden

yapılandırarak, hizmet öncesinde emniyet mensuplarının yaşam kariyeri gelişimlerini desteklemektir. Bu temel amaca uygun olarak başlatılan proje çalışmaları ilk 12 ayını tamamlamış, elde edilen dönütler ile KGRP güçlendirerek Polis Akademisinin yapısına uygun hale getirilmeye devam edilecektir.

21. yüzyıl üniversiteleri yalnızca öğretim programları ile değil aynı zamanda KGRP temelli PDR hizmetleri ile insan kaynaklarını yaşama hazırlamalıdır. Üniversite öğrencileri ile yapılan araştırmalarda öğrencilerin mezuniyet sonrası mesleki belirsizlerden rahatsız oldukları belirlenmiştir (Bilgin, 2001; Gizir, 2005; Türküm, Kızıltaş ve Sarıyer, 2004). Oysa üniversitelerimizde PDR merkezleri ve kariyer merkezlerinde sınırlı sayıda iş ilanları yayınlandığı, iş başvurusu teknikleri öğretildiği gözlenmekte daha çok öğrencilerin psikolojik problemlerine destek olunmaktadır. Bu durumda da öğrencilerin kariyer amaçlı olarak PDR merkezlerini algılamadıkları ve bu konudaki sorunları için başvurmadıkları (Erkan, Cihangir-Çankaya, Terzi ve Özbay, 2011; Erkan, Özbay, Cihangir-Çankaya, Terzi, 2012; Doğan, 2012; Güneri, 2006) belirlenmiştir.

Ülkemizde yapılan araştırmalardan anlaşılacağı gibi PDR merkezlerinin yeniden yapılandırılması, yalnızca psikolojik sorunlara değil öğrencileri yaşamın her alanına hazırlayacak kapsamlı çalışmaların yapıldığı merkezlere dönüşmesi gerekmektedir. Yeşilyaprak (2011) küresel düzeyde yaşanan değişimlerin ülkemizi de etkilediğini ve yeni paradigmalara uygun kariyer danışmanlığı programlarına ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadır. Ülkemizde niceliksel olarak artmaya başlayan yüksek öğretim kurumlarının, niteliksel yönünde PDR hizmetleri ihmal edilmemeli; tüm öğrencilere ulaşabilen ve onların yaşam kariyeri gelişimlerinde söz sahibi olan PDR merkezleri oluşturulabilmelidir.

KAYNAKLAR

- Aydın, M., Yıldız, M. (2000). Poliste Stres Yönetimi. Yirmibirinci Yüzyılda Polis: Temel Sorunlar-Çağdaş Yaklaşımlar. Ankara: Sibel Matbaası.
- Bilgin, M. (2001). Üniversite Öğrencilerinin Sorunları İle Değerleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 20,2,18-25.
- Carnevale, A.P., & Desrochers, D.M. (2003). Preparing students for the knowledge economy: What school counselors need to know-Special issues: Career development and the changing workplace. *Professional School Counseling*. 6, 228-236.
- Çam, S., ve Çakır, İ. (2008). Polislerin İş Stresi Algısının Kişisel ve Göreve Bağlı Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması. *Polis Bilimleri Dergisi*. 10, 3, 21-40.
- Çakır, İ. (2006). Polislerin İş Stresi ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi), ÇÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Doğan, T. (2012). A Long-Term Study Of The Counseling Needs of Turkish University Students. *Journal of Counseling and Development*. 90,91-96.
- Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) (2000). Stres Taraması Sonuç Raporu. Ankara. www.emniyet.gov.tr
- Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) (2012). İntihar Eğilimi Raporu. Ankara. www.emniyet.gov.tr
- Emniyet Genel Müdürlüğü (2013). 2013 Performans Programı Raporu. <http://www.egm.gov.tr/documents/performans2013>.
- Erkan, S., Cihangir-Çankaya, Z., Terzi, Ş. ve Özbay, Y. (2011). Üniversitede Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezlerinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 11, 22, 174-198.
- Erkan, S., Özbay, Y., Cihangir-Çankaya, Z. ve Terzi, S. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Yaşadıkları Problemler ve Yardım Aramaya İlişkin Gönüllülükleri. *Eğitim ve Bilim*. 37, 164,94-107.
- Feller, R.W. (2003). Aligning school counseling, the changing workplace, and career development assumptions- Special issues: Career development and the changing workplace. *Professional School Counseling*. 6, 262-270.
- Gizir, C.A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Problemleri Üzerine Bir Çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1,2,196-213.
- Güneri, O.Y. (2006). Counseling Services in Turkish Universities. *International Journal of Mental Health*. 35,1,26-38.
- Gysbers, N.C., & Henderson, P. (2014). *Developing and Managing Your School Guidance Program*. 4th Ed., Alexandria, VA: ACA.
- Jarvis, P.S. (2003). *Career managements skills, keys to a great career and a great life*. National Life/Work Centre, Document no. 8, www.crccanada.org.

- Jarvis, P.S., & Keeley, E.S. (2003). From vocational decision making to career building: Blueprint real games, and school counseling. Special issues: Career development and the changing workplace. *Professional School Counseling*, 6, 244-250.
- Korkut, F. (2004). *Okul Temelli Önleyici Rehberlik*. Ankara: Anı Yay.
- Myrick, R.D. (1997). *Developmental Guidance and Counseling: A Practical Approach*. Third edition, Minneapolis: Educational Media Corporation.
- Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programları*, 4. Baskı, Anı Yayınları, Ankara.
- Saviskas, M.L. (2001). The next decade in vocational psychology: Mission and objectives. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 284-290.
- Şanlı, S. ve Akbaş, T. (2008). Adana İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 10, 2, 1-24.
- Şanlı, S. ve Akbaş, T., (2009). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11, 2, 73-86.
- Tang, M. (2003). Career counseling in the future: Constructing, collaborating, advocating- Career counseling in the next decade. *Career Development Quarterly*, 52, 61-69.
- Taşdöven, H. (2005). Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çalıştıkları Birimler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 7, 3, 43-58.
- Türküm, A.S., Kızıltaş, A. ve Sarıyer, A. (2004). Anadolu Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezinin Hedef Kitlelerinin Psikolojik İhtiyaçlarına İlişkin Bir Ön Çalışma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3, 21,15-27.
- Ültanır, E. (2005). Kariyer rehberliği ve kariyer danışmanlığı açısından Federal Almanya ve Türkiye'deki hizmetler. *Milli Eğitim*, 33, 167.
- Vondracek, F.W. (2001). The developmental perspective in vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 252-261.
- www.polisakademisi.org
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11,4, 5-26.

