

SERD | Öğretmen denetiminde yansıtıcı denetim modeli

Süleyman Davut Göker¹, Mübeher Ürün Göker²

Başvuru: 03.04.2020

Kabul: 29.06.2020

Alıntılama Önerisi: Göker, S. D., & Ürün Göker, M. (2020). Öğretmen denetiminde yansıtıcı denetim modeli. *Studies in Educational Research and Development*, 4(1), 26-41.

Öz

Endüstri 4.0 ile başlayan ve bilişim teknolojisi ile birlikte sınıf ve öğrenme ortamlarına taşınan, yeni öğrenme ortamları, dijital sınıflar ve görsel unsurların egemen olacağı ortamlarda, öğretmen ve denetmen yeterlik ve standartlarını yeniden oluşturmak gerekmektedir. Bu gelişme ve yansımaların hayat bulacağı değişimler, Eğitim 4.0 bünyesinde oluşturulan yeni öğrenme hedeflerinin ölçülüp değerlendirilmesi 1983 yılında Schon tarafından kavramsallaştırılan yansıtıcı öğrenme ve öğretmenlik ile birlikte yansıtıcı denetim kavramını da gündeme getirmiştir. Türkiye'deki mevcut denetim sisteminin bu beklentilere yanıt vermekten uzak kalması nedeniyle, öğretmen-temelli yansıtıcı denetim uygulamalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu çalışma, Eğitim 4.0 temelinde, oluşturulabilecek bir yansıtıcı denetim modeli önermektedir. Bu model, temelini ve kavramsal çerçevesini Schon tarafından 1983 yansıtıcı düşünme ilkeleri ile 2017 yılında yansıtıcı koçluk olarak geliştirmiş olduğumuz bir model ile gerçekleştirdiğimiz 'Yansıtıcı Koçluğun Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Becerilerinin Geliştirilmesine Etkisi' adlı araştırma sonuçlarından almaktadır. Bu normatif model ile birlikte, yeterli sayıda olmayan denetmenler, denetmenlerin iş yükleri, ve eğitim ortamlarında gerçekleşen bu baş döndürücü girişimcilik ve liderlik gerektiren yeni yeterlik alanları göz önüne alındığında, öğretmen odaklı yansıtıcı öz-değerlendirmenin ön planda olduğu bir denetim ve değerlendirme sisteminin ortaya çıkması hedeflenmektedir. Öğretmenler, bu model ile birlikte kendi gerçek öğretme ortamlarını nasıl değerlendirecekleri konusunda ön planda tutulacaklardır. Bu çalışma ile birlikte, öğretmenlerin hem öğrenme hem de öğretme ortamlarına yansıtıcı ve eleştirel bir göz ile bakmaları sağlanarak, eylem araştırması temelinde öğretmenlerin, öz-değerlendirme portfolyoları oluşturması, mikro-öğretmenlik uygulamalarının kaydedilmesi, değerlendirme formlarının hazırlanması bağlamında önemli kazanımlar elde etmelerine katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yansıtıcı düşünce, yansıtıcı öğrenme ve öğretmenlik, yansıtıcı denetim

¹ ORCID: 0000-0003-3291-7879, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, sdgoker@comu.edu.tr

² ORCID: 000-0003-4258-8706, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksek Okulu, murungoker@comu.edu.tr

Abstract

Considering the recent developments in teacher competency and evaluation in the Education 4.0, this study proposes a supervision model named as 'Reflective Coaching' mainly based on principles of Schon (1983) and a research study conducted by the researchers entitled 'The Impact of Reflective Coaching on Development of Teaching Skills of the Teacher Candidates' in 2017. The current supervision system in Turkey fails to address professional development needs of teachers and they face difficulties finding reflective learning environments, in which they would have opportunities to develop their teaching skills. When examined the insufficient numbers of supervisors, their actual work loads, and recent innovative and leadership based learning opportunities, a new teacher evaluation model is needed to address the the new teacher competencies. Through this formative teacher development model, teachers will be able to review their practices from a stand point of reflective view based on action research and self-evaluation. They will also find opportunities to evaluate their weaknesses and strengths and seek new learning environments to develop themselves professionally. Within this model, new portfolios will be created, micro-teaching practices will be video-recorded, and efficient feedback and post-conference sessions will be organized for the teachers to self-evaluate their actual teaching performance. They will all be conducted considering action-research-based tasks and activities and teachers will gain a better understanding of how new evaluation forms should be developed.

Keywords: Reflective thought, reflective learning and teaching, reflective supervision

Giriş

Kelime olarak yansıtmanın sözlük anlamı; "Bireyin, düşüncelerini herhangi bir konu üzerinde yoğunlaştırması, olayı farkında olarak dikkatli bir biçimde ele almasıdır" (Higgleton, 1995). Tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde "yansıtma" kavramını ilk olarak Dewey'in ortaya koyduğu bilinmektedir. Dewey, bu kavramı geliştirirken Aristo, Platon, Solomon, Laoyansı ve Buda gibi eğitimcilerin fikirlerinden yararlanmıştı.

Oluşturulan bu öğretmen odaklı bilişsel öz-yönlendirmenin ön planda olduğu denetim ve değerlendirme modeli çerçevesinde, öğrenme öğretme ortamlarında yansıtma kavramı incelenirken odak noktası doğrudan öğrenme süreci ve niteliği olarak ele alınmaktadır. Bu süreç içerisinde öğretmenin yararlanacağı yöntem ve tekniklerin öğrenmenin niteliğini artırmada anlamlı olması beklenmektedir. Bu bağlamda, anlamlı öğrenmenin hayata geçirilmesinde ise öğretmenlerin yansıtıcı düşünme becerilerine sahip olması gerekliliği ile birlikte yapılandırmacı öğrenme yaklaşımını benimsemiş olmaları gerekmektedir. Diğer bir deyişle, öğretmen ve öğrencilerde yansıtıcı düşünmenin ortaya çıkarılabilmesi için öğretmenlerden

yansıtmanın anlamı ve içeriği ile birlikte yansıtıcı öğrenme-öğretmenlik ve öğretmenlerin özelliklerini bilmeleri beklenmektedir.

Yansıtmanın anlamı ve içeriğine yönelik, farklı yaklaşımlar söz konusu olmuştur. Bu bağlamda farklı araştırmacılar yansıtma anlamlar atfetmişlerdir:

- Eylem (Öğretim) için ve eylemde yansıtma (Schön)
- Üst-bilişsel düşünme (Fogarty)
- Eleştirel Yansıtma (Mezirow)
- Yansıtıcı Düşünme (Dewey)
- Farkındalık (Langer)

Yansıtma

Yansıtıcı düşünce kavramını geliştirme sürecinde Schön (1983), sırasıyla önce “eylem (öğretim) ile ilgili yansıtma”, “eylem esnasında yansıtma” ve son olarak da “eylem için yansıtma” kavramlarına odaklanmıştır. Bu sıranın doğrudan yansıtmanın zamanlaması ile ilgisi olması nedeniyle, yansıtıcı denetim uygulamalarında da ardışık bir şekilde bu üç eylemin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Schön, bu kavramın nasıl geliştirilmesi gerektiğine dair birçok ilke ve yöntemi, 1983 yılında yazmış olduğu ‘The Reflective Practitioner’ kitabı ile birlikte 1987 yılında yazdığı ‘Educating the Reflective Practitioner’ adlı kitabında Schön, Dewey’in 1930 yılında çok net bir şekilde ortaya koymuş olduğu “yansıtma” kavramını bir anlamda genişleterek “yansıtıcı düşünme” ve “yansıtıcı uygulama” kavramlarını geliştirmiştir. İlk olarak ortaya koyduğu bilinmektedir şekilde aktarmıştır (Loughran, 1996; Pollard ve Tann, 1994).

Bu çalışmamızda, Schön (1983)’ un yansıtıcı uygulama pratiği esas alınarak, yansıtıcı denetimin kuramsal çerçevesi ve içeriği belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin kendi öğretmenlik deneyimlerinin geliştirilmesini hedefleyen yansıtıcı denetim, hem 1984 yılında öğretmenlerin mesleki gelişimindeki esas unsurları temsil eden yansıtıcı uygulamalar için John Dewey’in geliştirmiş olduğu yansıtıcı eylemleri hem de Costa ve Garmston tarafından 2002 yılında geliştirilen “bilişsel koçluk” uygulamaları ile eylem sırasına göre (eylem (öğretim) ile ilgili yansıtma, eylem esnasında yansıtma ve eylem için yansıtma) benzer özellikler taşımaktadır.

Yansıtıcı öğretmenlik uygulamalarının öğretmen yetiştiren kurumlarda ve hizmet-içi öğretmen eğitiminde son yıllarda sayısı gittikçe artmakta olup yansıtıcı öğretim becerilerinin öğretilmesi doğrultusunda bir eğilimin artarak gelişmiş olduğu söylenebilir (Ogonor ve Badmus, 2006). Örneğin, 2016 yılında Artvin Çoruh Üniversitesi'nde yapmış olduğumuz 'Yansıtıcı Koçluğun Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Becerilerinin Geliştirilmesine Etkisi' adlı araştırmanın sonuçları, bu modelin kuramsal ve uygulama boyutunun ne kadar etkili olabileceğini göstermiştir. Özellikle öğretmen adaylarının, öğretimsel becerilerinin geliştirilmesinde yansıtıcı koçluğun etkisi açık bir şekilde tespit edilmiştir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, Pennington (1992)'ın yansıtıcı öğretmenlikte deneyim kazanmadan deneyim elde edilebilmesine olanak sağladığı görüşüyle benzer olmakla birlikte, öğretmen adayları üzerine bu çalışmaların daha fazla yapılması önerilmektedir. Çünkü Cruickshank ve Applegate (1981)' de aynı şekilde bu deneyimlerin, aday öğretmenlere yansıtıcı denetim temelinde sağlanacak daha fazla staj olanakları ile kazandırılabilceğini savunmaktadırlar.

Yansıtıcı denetim: İçerik ve uygulama

Tartışmaya açık olmakla birlikte, sınıf gözlemi çok yönlü ve zorlu bir süreç olduğundan, denetimsel roller açısından bakıldığında en önemli olan şey öğrenmenin ne kadar nitelikli olarak gerçekleştiğini değerlendirmek olmalıdır. Bunun içinde öğrenme ortamlarının baş aktörü olan öğretmenin önce kendisini değerlendirmesi ile birlikte kendisinin yansıtıcı düşünce temelinde en zayıf ile en güçlü yanlarını ortaya çıkarması gerekmektedir. Yansıtıcı denetimin temelinde bu aşama önemli bir yer tutmaktadır. Bu yüzden bir denetim modelinin öncelikle gereklerinin açık bir şekilde ifade edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, yansıtıcı denetimin özünde öğretmen öz-değerlendirmesi ve kişisel gelişimi sağlayarak o alandaki gelişmeleri izlemesi bulunmaktadır. Kastedilen yansıtıcı denetimin temel amacı ise, öğretmenlerin "öz değerlendirme" yapabilmesini sağlayarak, onların hem sınıf içi hem de sınıf dışı etkinliklerini eleştirel bir yöntemle değerlendirebilmelerine ve sürekli olarak 'öğrenici' rolüyle kendilerini geliştirebilmelerine olanak sağlayarak, onların 'öz-denetim' becerilerini geliştirmektir. Bu bağlamda yapılan araştırmalar arasında Minott' un (2009) yılında yapmış olduğu 'Reflection and Reflective Teaching' adındaki çalışma, yansıtıcı denetime yönelik ciddi anlamda bir arz oluştuğunu göstermektedir. Öğretmenlerin denetimsel yaklaşımlara ilişkin

tercihlerinde, öğretimin denetimine yönelik algıları ve klinik denetim, akran koçluğu, yansıtıcı ve bilişsel koçluk ile birlikte öğretim portfolyoları ön plana çıkmaktadır.

Geliştirilen bu yansıtıcı denetim modelinde, eylem araştırmaları, yansıtıcı öğretmen günlükleri, işbirlikli öğrenme, derslerin kaydedilmesi (ses ve görüntü kayıtları), öğretmen eğitimcisi geri bildirim, akran denetimi, öğrenci geri bildirim temel veri toplama araçlarını ve stratejilerini oluşturmaktadır.

Yansıtıcı denetim veri toplama araçları ve stratejileri

1. Eylem Araştırması

Eylem araştırması da yansıtıcı uygulamalardan bir tanesidir. Öğretmenlerin sorunlara yaklaşımı ve onların çözülmesinde kullandıkları bir yansıtıcı süreç olup sınıf içerisinde olup bitenler ile ilgili farkındalık yaratma konusunda etkili bir araçtır. Her sorun, çözülmesi ile birlikte beraberinde bir eylem planı da gerektirir. Bu bağlamda, toplanılan bilgi ve verilerin üzerinde düşünülerek, tartışılarak öğretmenler kendi güçlü ve zayıf yönleri konusunda fikir ve bilgi sahibi olurlar. Bu da öğretmenlerin öz-yeterliklerinde ve yansıtıcı becerilerinde belirgin bir gelişme sağlayabilir (Göker, 2006).

2. Yansıtıcı Günlükler Tutma

Öğretmen her bir ders ve etkinlik ile ilgili sınıf ortamlarında gözlemlediği olay ve durumları kendi duygularıyla ifade edebileceği bir günlük tutmaktadır. Günlüğün belirli bir formatı olmamakla birlikte, düzenli tutulması esastır. Böylelikle veri toplama konusunda yeterli bir kaynak oluşturulacaktır.

3. İşbirlikli Öğrenme

Brookfield (1995)' e göre, karşılıklı işbirliği temelinde akranlarla geliştirilen sürekli bir diyalog, onların mesleki gelişimlerinde daha yansıtıcı ve güvenli davranışlar gelişmesine yardımcı olacaktır.

4. Derslerin Kaydedilmesi

Yansıma için derslerin videoya kaydedilmesi önemlidir. Kendilerinin ve akranlarının kayıt altına alınmış derslerini izleyerek, öğretmenler kendi öğretmenliklerine dair farkındalığı geliştirebilirler. Öğretmen sınıfta çok şey yapmakla birlikte, sınıfta tam olarak olup bitenlerin farkında olmayabilir. Bu kayıt, seyredildikten ve akranlarla tartışıldıktan sonra öğretmenlerin yansıtıcı düşüncelerini ve kendi güçlü ve zayıf yönlerini görmelerinde etkili olacaktır. Yüzlerce soruyu kendisine sorma olanağı elde edecektir. Örneğin. Öğretmen ve öğrenci konuşma zamanları ne kadar? Doğru geri bildirim verebiliyor mu?

5. Öğretmen Eğitimcisi Geri bildirim

Davet edilen bir öğretmen eğitimcisi, vereceği geri bildirim ile öğretmene bütün öğretimsel davranışlarının geliştirilmesine ve farkındalık sağlamasına katkıda bulunabilir.

6. Akran Denetimi

Öğretmen bir meslektaşından, sınıfta kendisini belirlenen alan ve ortak bir mutabakatla belirlenen beceriler üzerinden gözlem yapmasını ister (Göker, 2006). Bu değerlendirme, bazen not alma bazen de üzerinde uzlaşılan ve daha çok öğretmenin kendisini zayıf hissettiği bir alan için kullanılacak bir değerlendirme formu ile gerçekleştirilen bir veri toplama yöntemi kullanılarak yapılır. Gözlem sonrası yapılacak tartışmalar, öğretmenin gerek farkındalığını gerekse yansıtıcı analiz becerilerini geliştirir.

7. Öğrenci Geri bildirim

Öğretmenler, öğrencilerine ders ile ilgili görüş ve önerilerini sorarlar. Onların görüş ve algıları, farklı ve değerli bir perspektif sağlayabilir. Bu anketler yoluyla gerçekleştirilebilir.

Yansıtıcı denetim araçları

Yukarıda bahsedilen yansıtıcı uygulamalar, son zamanlarda öğretmen eğitiminde yoğun ilgi görmüş olmakla birlikte güçlü bir hareket haline de gelmiştir. Öğretmenlik mesleğinin karmaşıklığı, öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerini sorgulamalarını zorunlu hale getirmiştir. Bu sorgulamaların öğrenci performansına da yansması olacaktır. Kendine soru sorma ve kendini değerlendirme öğrenci ve öğretmenlerin bir tür aynaya bakma şeklinde kullandıkları iki ana stratejidir.

Kendine soru sorma en çok kullanılan değerlendirme aracıdır. Öğrenci ve öğretmenler kendilerine aşağıdaki soruları sorarak öğretme-öğrenme süreçleriyle ve çalışmalarına ilgili yansımalarında bulunurlar. Öğretmen ve öğrencilerin aşağıdaki yansıtıcı soruları bu yansımaların temel stratejisini oluşturur.

- Neler öğrendim (öğrettim)?
- Hangi yöntemlerle öğrendim (öğrettim)?
- Daha başka neleri öğrenmem gerekmektedir?
- Bundan sonra daha neler gerçekleştirebilirim?

Kendini değerlendirme yoluyla ise öğretmen ve öğrenciler kendi öğrenmelerinden elde ettikleri kazanımları görebilir, zayıf ve geliştirilmesi gereken yönleri için stratejiler geliştirebilir ve öğrenmelerine yönelik yeni hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşmaya çalışırlar.

Yansıtıcı öğrenme ve öğretim sürecinde sık kullanılan stratejilerden birisi de öğrenme ve öğretme günlükleri tutmaktır. Öğrencilerin öğrenme sürecine, öğretmenlerin de öğretime yönelik olarak yaptıkları değerlendirmeleri, öğrendiklerini nasıl yansıttıkları ve öğrenmenin içeriğine dönük saptamalar yaptıkları etkinliklerden oluşmaktadır. Öğrenciler ile beraber öğretmenlerin tuttukları bu günlüklerin yorumlanması gerekmektedir. Öğrencilerin yazdıkları günlükleri takip eden öğretmenler, birçok konuda geri bildirimler elde edebilirler. Öğretmenler de kendilerinin sergilediği öğretmenlik davranışlarıyla ilgili yaşadıkları deneyimleri anlatan günlükler tutabilirler ve bu günlüklerini ya kendileri ya da öğretmen veya mentörler ile değerlendirerek yine öğretmenlik becerilerine ilişkin sergiledikleri davranışlara yönelik geri bildirimler elde edebilirler. Bu geri bildirimler temelinde yeni hedef ve kazanımlara yer verecekleri öğretimsel etkinlikleri planlayabilirler.

Burada verilen stratejiler ile birlikte, öğretmenlerin yansıtıcı düşünce temelinde sahip olacakları becerileri sergileyebilecekleri yeni yansıtıcı uygulamalara ve eylemlere yönelebilirler. Söz konusu bu eylem ve uygulamalar değerlendirme, sorgulama ve nedenlemedir (Kızılkaya ve Aşkar, 2009). Bu eylemlerden olan sorgulama, öğretmenin kendisinin oluşturduğu ya da dışarıdan ona sorulan sorulara yanıt verme süreci anlamına gelmektedir. Diğer bir eylem olan değerlendirme ise, bireyin gerçekleştirdiği eylemi gözden geçirip analizini yaparak yanlış ve doğru olanları belirlemesi aşamasıdır. Son eylem olan nedenleme de, bireyin gerçekleştirdiği eylemin nedenlerini araştırarak neden-sonuç ilişkilerini analiz etmesidir (Kızılkaya ve Aşkar, 2009). Gerçek öğretme ve öğrenme ortamlarında bu eylemlerin uygulamaya geçirilmesi ile birlikte öğrenci ve öğretmenler kendi öğrenmelerindeki zayıf ve güçlü yönlerini keşfetmek suretiyle öğrenme ve öğretme stratejileri konusunda yeni kararlar üretebilirler. Bununla birlikte, gerçekleştirmeyi düşündükleri yeni etkinliklerle ve bunların planları ile ilgili yansıtma sürecini gerçekleştirerek gerçekten eksik veya güçlü olan yönlerini görerek bunlara yönelik eylem planları hazırlayabilirler.

Yansıma, döngüsel ve sarmal bir süreç olarak devam eden bir öğrenme etkinliğidir ve deneyimlerin sorgulanması ile öğretmen kimliğinin de yeniden şekillenmesinde ve öğretmenlerin öz-yeterliklerini geliştirmede önemli bir enstrüman özelliği taşımaktadır. Bu döngüsel ve sarmal süreç içinde öğretmenler bireysel etkinliklerini devamlı olarak izleme, değerlendirme ve düzeltme işlemlerine başvurabilirler. Pollard ve ark. (2008), bu bağlamda, yansıtıcı öğretmenlik sürecinin aşamalarını; plan, hazırlık yapma, eylem, veri toplama, veri analizi ve verileri değerlendirme şeklide belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin kendi zayıf ve güçlü yanlarının yansıtıcı düşünme yoluyla daha iyi tanınmaları, halen görev yapmakta olan öğretmenler ile birlikte Eğitim Fakültelerinde öğrenim gören öğretmen adayları için oluşturulacak eğitim programları önem taşımaktadır. Bu programlar bünyesinde öğretmen ve öğretmen adaylarına uygulanacak eğitim programında, aşağıda belirtilen yönergelerden yararlanarak kendileri için gerçekleştirecekleri yansıtıcı uygulamaları gerçekleştirebilirler (Danielson, 2009).

- Bu ders sayesinde neler öğrenildi?
- Bildiklerimi nasıl biliyorum?

- Bu etkinliği tekrar yapmam durumunda neleri değiştirirdim? Neden?
- Tespit ettiğim bu öğrenci davranışının perde arkasında ne olabilir ve neden sürekli sergilenmektedir?
- Öğrencilerimin öğrenmelerini nasıl gerçekleştirdiğine yönelik benim düşüncelerim nelerdir? Bu düşünceler kendi öğretmenlik uygulamamı ne şekilde etkilemektedir?
- Bu sorun ile ilgili olarak çözüm yolları konusunda neleri bilmem gerekmektedir ve bunu gerçekleştirmenin başka etkili bir yöntemi olabilir mi?

Bu soruların ön planda tutulduğu programlar sayesinde, öğretmenlerin yeni öğretim yöntemlerini ortaya çıkarmaları ve kendi gelişim ve yetkinlik alanlarını izleyebilecekleri çeşitli araçların kullanılması mümkündür. Bunlar arasında en yaygın kullanılanlar portfolyolar olup, bunları öğrenci ve öğretmenlerin çalışmalarının koleksiyonu olarak tanımlamak mümkündür. Diğer yandan, öğretmen ve öğretmen adaylarının geçmişlerinde yaşadıkları tecrübeleri yazdıkları ve yansıttıkları otobiyografiler de önemli bir araçtır. Bunlara ek olarak, günümüzde de hizmet-öncesi öğretmen adayları için sık uygulanan bir araç olan mikro-öğretim ile öğretmen adaylarının yaptığı uygulamalarının veya öğretimini tecrübeleri videoya alınır. Bu performans uygulamaları, öncelikle öz-değerlendirme formları kullanılarak tartışılır. Bu tartışma ortamları yeni 'yansıtıcı öğrenme ortam' ları yaratarak öğretmen adayları, hem kendilerinin hem de akranlarının öğretmenlik performans uygulamalarını derinlemesine inceleme fırsatını bulurlar (Göker & Ürün Göker, 2017). Ürün Göker, 2020 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi'nde gerçekleştirdiği ve İngilizce öğretmen adaylarının öz-yeterlik ve öğretimsel becerilerinin geliştirilmesinde yansıtıcı koçluğun etkisini araştırdığı doktora çalışmasında elde ettiği sonuçlara göre, yansıtıcı koçluğun İngilizce öğretmenleri ve müfredat tasarımcıları için öğretimsel becerileri ve öz-yeterlik ile ilgili öneriler geliştirmede nasıl bir araç olabileceği konusunda önemli katkılarının olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Aynı şekilde liste veya çizelgeler şeklinde hazırlanan ders raporları vasıtasıyla öğretmenler ders öncesinde kendi derslerini takip etme fırsatı yaratmış olurlar. Bu ders raporlarının temel amacı ise gerçekleştirilen etkinliğin hedefine ulaşp ulaşmadığını, zaman yönetimi becerilerini tespit etmek ve nitelikli öğrenmenin gerçekleşip gerçekleşmediğini saptama fırsatını elde etmektir. Diğer taraftan,

öğrenme ve öğretmen ortamlarında kişilerin farklılık gösteren tutum, davranış, inanç ve kullandıkları öğrenme ve öğretme yöntemlerini belirlemek amacıyla belirli araştırmalar yapılması gerekmektedir. Sınıftaki öğrenme ortamlarında yaratılan etnografik zenginliğin, sonraki öğrenme ortamlarına katkı sunması beklenir. Bu bağlamda yapılacak araştırma ve anketler derslerde elde edilen öğrenme niteliğine dair önemli ver kaynakları sunabilir. Son olarak öğretmen ve öğrencilerin yaratılan öğrenme ikliminde etkinlik devam ederken yapılan ve somut kaynak niteliği taşıyan ses ve görüntü kayıtları, yansıtıcı öğretim ve denetimde kullanılan önemli enstrümanlardan sayılmaktadır. Bu kayıtların, ders sonrasında oluşturulacak bir yansıtıcı öğrenme ortamında tartışılıp değerlendirilmesi, öğretmen veya öğretmen adayının dersi anlatma yöntemine ve davranışlarına yönelik önemli ve farkındalık yaratabilir. Bununla birlikte, bu ses ve görüntü kayıtları, tekrar dinleme ve izleme olanağı yaratılarak öz-değerlendirme kültürünün oluşturulmasına önemli katkılar sağlayabilir. Bu yöntemin her yerde ve ortamda uygulanması zor olmakla birlikte, tarafsız bir şekilde yansıtmanın yapılabileceği bir yöntem olması nedeniyle önem taşımaktadır.

Sonuç

Türkiye'deki denetim uygulamalarında karşılaşılan ve öğretmenin mesleki anlamda yönlendirilmesine yeterince katkı sağlamadığı noktasından hareketle, öğretmen temelli değerlendirme yöntemlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Eğitim 4.0 temelinde, oluşturulabilecek bir yansıtıcı denetim modeli ile birlikte, yeterli sayıda olmayan denetmenler, denetmenlerin iş yükleri, ve eğitim ortamlarında gerçekleşen bu baş döndürücü girişimcilik ve liderlik gerektiren yeni yeterlik alanları göz önüne alındığında, öğretmen odaklı yansıtıcı öz-değerlendirmenin ön planda olduğu bir denetim ve değerlendirme sisteminin ortaya çıkması zorunlu hale gelmiştir. Öğretmenler, bu model ile birlikte kendi gerçek öğretim ortamlarını nasıl değerlendirecekleri konusunda ön planda tutulacaklardır.

Türkiye'deki mevcut denetim sisteminde henüz bir yansıtıcı öğrenme kültürü bulunmadığından, oluşturulması da zaman alacağından ve bu yeni kültürün oluşturulması sürecinin çeşitli dirençlerle karşılaşma olasılığından dolayı, bu sistemin mevcut denetim sistemine yerleştirilmesi zaman alabilir. Bunun yerine, bu uygulamanın Eğitim Fakülteleri programında bulunan Öğretmenlik Uygulaması dersleri içerisinde gerçekleştirilmesi mümkün olabilir. Yansıtıcı düşünme becerisini

geliştirebilen öğretmen veya öğretmen adayları, kendi akran değerlendirmelerini de yaparak öğrenme ortamlarında elde ettikleri deneyimlerini birbirleriyle paylaşarak 'yansıtıcı öğrenme ortamı' yaratırlar ve bu ortam sayesinde hem kendilerini hem de akranlarının dersin etkinliklerini, deneylerini ve uygulamalarını işbirlikli bir şekilde geliştirme fırsatı bulurlar. Bu kazanım ve beceriler sayesinde ilgili kişiler aynı zamanda yapıcı eleştirel beceriler geliştirme olanağı elde ederler.

Öğretmenlerin hem öğrenme hem de öğretme ortamlarına yansıtıcı ve eleştirel bir göz ile bakmaları sağlanarak, eylem araştırması temelinde öğretmenlerin, öz-değerlendirme portfolyoları oluşturması, mikro-öğretmenlik uygulamalarının kaydedilmesi, değerlendirme formlarının hazırlanması bağlamında önemli kazanımlar elde etmeleri, bu döngüsel sürecin, okullarda yansıtıcı bir öğrenme ortamı (Göker, 2017) ve kültürünün oluşması ve yerleşmesi gerekmektedir. Özellikle mesleğin ilk yıllarında tükenmişlik sendromu ile karşılaşan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik günlük öğretimsel aktivitelerinin etkililiğine yönelik yansıtıcı günlük tutmaları ve zaman zaman bu dersleri kaydetmeleri ve bunları gerek mentör gerekse akran öğretmenlerle tartışmaları, onların öğretmenlik kimliklerinin oluşmasında da önemli katkılar sağlayacaktır.

Kaynakça

- Brookfield, S. (1995). *Becoming a critically reflective teacher*. San Francisco: JosseyBass.
- Cruickshank, D. & Applegate, J. (1981). Reflective teaching as a strategy for tender growth. *Educational Leadership*, 1(1), 553-554.
- Costa, A., & Garmston, R. (2002). *Cognitive coaching: A foundation for renaissance schools*. Norwood, MA: Christopher-Gordon Publishers.
- Danielson, L. M. (2009). How teachers learn. *Educational Leadership*, 66 (5).
- Göker, S.D. (2017). Reflective models in teacher supervision introduced by Education 4.0: The teacher in the mirror. *Studies in Educational Research and Development*, 1(1).
- Göker, M.Ü. & Göker, S.D. (2017). The impact of reflective coaching on development of teaching skills of teacher candidates. *European Journal of Educational Studies*, 3(10), 330-343.

- Göker, S.D. (2006). Impact of peer coaching on self-efficacy and instructional skills in TEFL teacher education. *System*, 34, 239-254.
- Higgleton, E. (1995). *Chambers english essential english dictionary*. Londra: University of Cambridge Press.
- Kızılkaya, G., & Aşkar, P. (2009). The development of a reflective thinking skill scale towards problem solving. *Eğitim ve Bilim*, 34(154), 82.
- Loughran, J. (1996). Practising what I preach: modelling reflective practice to student teachers. *Research in Science Education*, 25(4), 431-451.
- Minott, M.A. (2009) *Reflection and Reflective Teaching, A Case study of Four Seasoned Teachers in the Cayman Islands*. Germany: VDM Verlag Dr. Müller.
- Ogonor, B.O. & Badmus, M. M. (2006). Reflective teaching practice among students teachers: the case in a tertiary institution in Nigeria. *Australian Journal of Teacher Education*, 31(2), 1-11.
- Pennington, M. (1992). *Reflecting on teaching and learning: a development focus for the second language classroom*, In *Perspectives on second language classroom teacher education*. eds. J. Flowerdew, M. Brock, and S. Hsia. Kowloon: City Polytechnic of Hong Kong.
- Pollard, A. & Tann, S. (1994). *Reflective teaching in the primary school a handbook for the classroom (2nd ed.)*. The Open University Press.
- Pollard, A., Anderson, J., Maddock, M., Swaffield, S., Warin, J. & Warwick, P. (2008). *Reflective Teaching. Evidence-in formed Professional Practice (3rd ed.)*. London: Continuum.
- Schön, D. (1983). *The reflective practitioner*. Basic Books.
- Schön, D. (1987). *Educating the reflection practitioner: Towards a new design for teaching and learning in the profession*. San Francisco, CA: Josey-Bass Publishers.
- Ürün Göker, M. (2020). *Yansıtıcı Koçluğun İngilizce Öğretmen Adaylarının Öğretimsel Becerileri ve Öz-yeterlikleri Üzerine Etkisi*. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

A reflective coaching model in teacher evaluation

Süleyman Davut Göker, Mübeher Ürün Göker

Reflection has been a very popular concept used in teaching and learning contexts to refer to an exploration of weaknesses and strengths of learners and teachers. It has first been used by John Dewey in educational contexts based on the opinions of Aristo, Platon, Solomon, Laoyansı and Buda. Focusing on a cognitive self-directedness, reflective coaching is used a formative teacher evaluation method to examine the quality of teaching and learning environments. Teachers are expected to own reflective thinking skills to evaluate their practices from a constructivist point of view. To have a better understanding of the content of reflective thought, one needs to grasp the following attributions implied by different scholars:

- Action (for teaching) and reflection-in/on action (Schon)
- Meta-cognitive thinking (Fogarty)
- Critical reflection (Mezirow)
- Reflective thought (Dewey)
- Awareness (Langer)

To be able to create reflective learning and teaching environments, the following means and strategies of reflective supervision are used:

Action research: It could be a great asset to investigate about what is actually happening in classrooms to develop teachers' self-efficacy and their reflective skills.

Keeping reflective diaries: Teachers keep regular diaries employing their experiences and feelings about their instructional tasks and activities.

Collaborative learning: A continuous dialog created by peers (Brookfield, 1995) is expected to help teachers develop professionally.

Recording the lessons: Lessons should be video-recorded for reflection. Most teachers fail to see what is actually happening in classes. These video-recorded lessons could be watched together with peers and evaluated to see their weaknesses and strengths.

Teacher trainer feedback: Any invited teacher trainer in the field could observe the teacher and give feedback on the instructional items targeted to develop.

Peer supervision: A peer from the same field could be invited to observe the teacher and give feedback on the instructional items targeted to develop (Göker, 2006).

Student feedback: Teachers ask their learners to evaluate their teaching considering their opinions and satisfaction.

Utilizing the means and strategies of reflective supervision given above, learning and teaching environments could be observed from a reflective point of view and a mirroring process is employed for the sake of conducting a reflective supervision model. Through this model, a centralized supervision system just like in Turkey is not needed any more. Within this context, self-evaluation is the most common way of reflective supervision. Both teachers and learners ask the following questions to themselves to seek the real implications of their own effectiveness:

- What have I learnt (taught)?
- What methods have I used during teaching?
- What do I need to learn more?
- What else could I do to improve myself?

These reflection-based questions play a key role for teachers and learners to explore their weaknesses and strengths and develop new strategies and methods towards achieving new gains and objectives. To achieve these objectives, teachers and learners keep diaries about their learning and teaching experiences. They could gain feedback through these diaries and have a better understanding about their effectiveness in teaching and learning. Mentors, on the other hand, could also take active roles in observing and giving feedback. As could be seen, reflection is an ongoing process and both teachers and learners refresh their attitudes with a more awareness.

In Turkey, a centralized supervision system is in use and it should be questioned seriously. Teachers complain that they do not see any supervisor to help them develop professionally. It could be clearly seen that the supervision system in Turkey is not in a position to address professional development needs of teachers and teachers can hardly create reflective learning environments, in which they could develop their teaching skills. The other problem is the insufficient numbers of supervisors. Supervisors also complain about their actual work loads and they fail to

create innovative and leadership based learning opportunities to help teacher develop the new teacher competencies.

One pragmatist approach to develop supervision in Turkey could be train teacher candidates about peer, reflective and cognitive coaching systems. In other words, teacher candidates could be trained on how to observe their own classes, to self-evaluate their effectiveness, to give constructive feedback during their teaching practice lessons by their teacher trainers. Doing so, they could learn how to create a reflective learning environment, in which they could act as peers and coaches with more supervisory competencies. When they begin their teaching career, they could create this reflective culture in their own schools without needing an outsider supervisor. Through the creation of this type of reflective evaluation culture, they could create innovative learning opportunities to develop both themselves and their colleagues professionally.

This type of development is something required by Education 4.0 as well. Any innovative and leadership based learning opportunity is a desired goal for Education 4.0. To achieve this, a new teacher evaluation model is needed to address the new teacher competencies. This type of professional development could be conducted through a formative teacher evaluation and development model.

Considering the recent developments in teacher competency and evaluation in the Education 4.0, this study proposes a supervision model named as 'Reflective Coaching' mainly based on principles of Schon (1983) and a research study conducted by the researchers entitled 'The Impact of Reflective Coaching on Development of Teaching Skills of the Teacher Candidates' in 2017. The current supervision system in Turkey fails to address professional development needs of teachers and they face difficulties finding reflective learning environments, in which they would have opportunities to develop their teaching skills. When examined the insufficient numbers of supervisors, their actual work loads, and recent innovative and leadership based learning opportunities, a new teacher evaluation model is needed to address the the new teacher competencies. Through this formative teacher development model, teachers will be able to review their practices from a stand point of reflective view based on action research and self-evaluation. They will also find opportunities to evaluate their weaknesses and strengths and seek new learning environments to develop themselves professionally. Within this model, new portfolios will be created, micro-teaching practices will be video-recorded, and

efficient feedback and post-conference sessions will be organized for the teachers to self-evaluate their actual teaching performance. They will all be conducted considering action-research-based tasks and activities and teachers will gain a better understanding of how new evaluation forms should be developed.