



## Teachers' Opinions About Feedback In the Education System\*

**Metin KIRBAÇ**

Inonu University, Malatya-TURKEY

**Onur BALI\*\***

Inonu University, Malatya-TURKEY

**Esra MACİT**

Inonu University, Malatya-TURKEY

### Article History

Submitted: 11.05.2017

Accepted: 12.07.2017

Published Online: 12.08.2017

### Keywords

Feedback  
Education System  
Teacher



DOI: 10.29129/inujgse.361869

### Abstract

**Purpose:** In this study, the feedback in the educational system was aimed to be examined based on teacher opinions.

**Design & Methodology:** The study was carried out within the context of phenomenological design by adopting qualitative research method. Convenience sampling method was used. In this context, the participants of the study consist of 20 primary and secondary school teachers working in the central districts of Malatya and voluntarily agreed to participate in the study. The data of the study were collected with semi-structured interviews. In the analysis of the data, content analysis technique was used.

**Findings:** It has been found that most of the participants pointed that feedback is needed in the educational processes. By most of the participants it was told that feedback should be given individually throughout the academic year and at the end of the academic year. Also it was found that most of the participants want that the feedback should be given by the "school principal".

**Implications & Suggestions:** It is stated that the feedback in the system is insufficient. The feedback mechanism directly affects motivation and the feedback processes needs to be used actively in system and new feedback mechanisms should be formed to eliminate the deficiencies.

\* This study is the extended version of the presentation presented in the 26<sup>th</sup> International Congress on Educational Sciences (ICES-UEBK 2017) in 20-23 of April 2017.

\*\* Corresponding Author, İnönü University, Malatya-TURKEY, E-mail: [onur.bali@inonu.edu.tr](mailto:onur.bali@inonu.edu.tr), Phone: +904223774477

## Eğitim Sisteminde Geri Bildirim ile İlgili Öğretmen Görüşleri\*

**Metin KIRBAÇ**

İnönü Üniversitesi, Malatya-TÜRKİYE

**Onur BALI\*\***

İnönü Üniversitesi, Malatya-TÜRKİYE

**Esra MACİT**

İnönü Üniversitesi, Malatya-TÜRKİYE

### Makale Geçmişi

Geliş:05.11.2017

Kabul: 07.12.2017

Online Yayın:08.12.2017

### Anahtar Sözcükler

Geri Bildirim  
Eğitim Sistemi  
Öğretmen



DOI: 10.29129/inujse.361869

### Öz

**Amaç:** Bu çalışmada öğretmen görüşlerine dayalı olarak eğitim sisteminde geri bildirim incelenmesi amaçlanmaktadır.

**Yöntem:** Bu çalışma, nitel araştırma yöntemi benimsenerek olgu bilim deseni çerçevesinde yürütülmüştür. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın katılımcılarını Malatya ili Merkez ilçelerinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 20 ilkokul ve ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır. Çalışmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla toplanmıştır. Verilerinin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların çoğu eğitim sürecinde geribildirime ihtiyaç olduğunu, geribildirim bireysel olarak verilmesi gerektiğini belirtirken geribildirim zamanı konusunda çoğu öğretim yılı içerisinde veya öğretim yılı sonunda olması gerektiğini ve geribildirim okul müdürleri tarafından verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

**Sonuçlar ve Öneriler:** Sistem içerisinde geribildirim yetersiz olduğu belirtilmiştir. Motivasyonu doğrudan etkileyen geribildirim mekanizmasının sistemde aktif bir şekilde kullanılması ve eksikleri gidermek amacıyla yeni geribildirim mekanizmalarının oluşturulması gerekmektedir.

\* Bu çalışma, 20-23 Nisan 2017 tarihleri arasında düzenlenen "26. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi (ICES-UEBK 2017)"nde sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

\*\* Sorumlu yazar, İnönü Üniversitesi, Malatya-TÜRKİYE, E-posta: [onur.bali@inonu.edu.tr](mailto:onur.bali@inonu.edu.tr) Tel: +904223774477

## GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin, başarıya ulaşabilmeleri ve gerek iç pazarda gerekse dünya pazarında rekabet edebilmeleri için en yüksek verimlilik düzeyinde çalışmaları zorunluluk haline gelmiştir. Bu gerçeği göz ardı etmeyen örgütlerin insan kaynakları yönetiminde de büyük değişimler yaşanmıştır. 1980'li yıllardan itibaren insan kaynakları yönetimi, işletmenin ikincil unsurlarından biri olarak değil, işletme yönetiminin en önemli fonksiyonlarından biri olarak görülmeye başlanmıştır. Sürekli değişimin kaçınılmaz olduğu günümüzde, diğer örgütlerle rekabet edebilmenin, yönetsel etkinliğin ve örgütsel verimliliğin anahtar kelimesinin "insan" olduğu gerçeğinin farkına varılmıştır. Örgütlerin bu doğrultuda iç müşteri memnuniyetini de göz ardı etmeden, iyi eğitilmiş, örgüt kültürüne bağlı, motive edilmiş çalışanlara sahip olması gerekmektedir.

Bu özelliklere sahip çalışan kadrosu, gerek bireysel, gerekse örgütsel etkinliği ve verimliliği artırma amacını güden, her kesim tarafından kabul edilen ve destek verilen bir performans yönetim sisteminin kurulması ile sağlanabilir. Performans değerlendirme, insan kaynakları yönetimi sürecinin önemli bir aşamasıdır. Çünkü performans değerlendirme süreci, personelin istihdamı, eğitim ihtiyaçlarının tespiti, kariyer basamaklarındaki yeri, örgütün genel başarı durumu, kurumun stratejik planlaması gibi birçok değişken üzerinde geri bildirim sağlamaktadır (Baydar, 2007: 1). Sağlanan bu geri bildirim, çalışanların beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı, dolayısıyla yöneticinin etkililiği hakkında da bir bilgi kaynağı olmaktadır (Kaya, 2015).

Geri bildirim, değerlendirme süreci içerisinde yer aldığından dolayı, açık sistem teorisi, iletişim kavramı, gömülü teori gibi birçok kuramda, kavramda ve alanda ele alınmıştır. Bu çalışmada geri bildirim, sistemdeki mevcut değerlendirme eyleminden daha geniş bir şekilde ele alınmıştır.

Geri bildirim teriminin alanyazında birçok farklı tanımı mevcuttur. Ramaprasad (1983)'in geri bildirim tanımı eğitim alanyazında yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Ramaprasad, geri bildirimini bir sistem parametresinin gerçek seviyesi ile referans seviyesi arasındaki boşluğu kapatmak için sağlanan bilgi olarak tanımlamıştır. Sadler (1989) eğitimsel amaçlar için Ramaprasad (1983)'ün tanımını revize ederek geri bildirimini arzulanan ve gerçek performans seviyesi arasındaki boşluğu kapatmaya yönelik verilen ve gelişmeyi sağlayan bilgi olarak tanımlamıştır. Bir diğer deyişle, bireyin performansı ve belli bir referans noktası arasındaki boşluğu kapatmak için bireye spesifik olarak sağlanan bilgi şeklinde tanımlamıştır. Geri bildirim faydalı olması için bireyin standartlar veya amaçlarla ilgili genel düşünceye sahip olması, bu amaçla kendi performansını karşılaştırarak aradaki farkı kapatması gerekmektedir. Yani bireyin ulaşmayı hedeflediği standartlarla (amaç veya referans seviyesine) ilgili bir kavrama sahip olmayı, bu standart ile mevcut performans seviyesini karşılaştırmak ve mevcut performans seviyesi ile referans seviyesi arasındaki boşluğu kapatmaya çalışmasını gerektirmektedir (Clarke, 2000). Ramaprasad (1983) ve Sadler (1989)'ün aksine Askew ve Lodge (2000) geri bildirim daha geniş bir tanımını yapmışlardır. Onlar, hem formal hem de informal durumlarda öğrenmeyi destekleyen alıcı ile verici arasındaki her türlü diyalogu geri bildirim olarak tanımlamışlardır. Carlson (1979) ise geri bildirimini örgütün amaçlarına ulaşmada bireylere yardım edecek ve eğitim-öğretim faaliyetlerinde yapmış oldukları çalışmalarını güçlendirecek veya ufak tefek değişiklikler yapmalarını sağlamak amacıyla otorite tarafından verilen performansla ilgili bilgi şeklinde tanımlamıştır. Gil (1987; Akt. Köğçe, 2012: 12)'e göre geri bildirim ve değerlendirme birbirleriyle ilişkili süreçlerdir, fakat mutlak olarak bir birinin aynısı değildirler. Geri bildirimle ilgili başka bir tanım ise bilişsel ve davranış seviyesinde değişim oluşturmak ve öğrenmeyi arttırmak için verilen performans bilgisidir (Mory, 1992).

Öğretmenlere sunulan geri bildirim çerçevesi ve temel özellikleri 1980'de Van Houten tarafından belirlenmiştir (Akt. Scheeler, Ruhl ve McAfee, 2004). Buna göre, geri bildirim doğası (içeriği ve aracı),

zamanı (hemen ya da gecikmeli) ve performansı sunan kişi (meslektaşlar, araştırmacılar, uzmanlar ya da danışmanlar) olmak üzere üç temel özelliği bulunmaktadır.

Geri bildirim içerik açısından ele alındığında yazılı, sözlü, görsel materyallerle vb. sunulabildiği, bu sunum yapılırken de formal ya da informal bir yol izlenebildiği alanyazında ifade edilmiştir. Yapılan çalışmalar, geri bildirim içeriği açısından incelendiğinde, sınıf içinde eğitim ve uygulama yapılmaksızın sunulan sözlü ya da yazılı yönergeler yoluyla verilen geri bildirim etkisinin sınırlı olduğunu (Gilbertson, Witt, Singletary ve VanDerHeyden, 2007) ancak, grafiksel geri bildirim (görsel geri bildirim) (Mesa, Lewis-Palmer ve Reinke, 2005) ya da sayısal verilerle sosyal ödülün birlikte kullanıldığı grafiksel ve sözel geri bildirim yönteminin daha etkili olduğunu göstermektedir (Sanetti, Luiselli ve Handler, 2007).

Geri bildirim zamanlaması noktasında, hemen-gecikmeli, uzun aralıklarla-sık aralıklarla, süreç içerisinde-süreç sonunda gibi zamanlama biçimleri bulunmaktadır. Geri bildirim zamanlaması konusunda hangi zamanının tercih edileceği, geri bildirim verileceği durum, örgüt ve kişilere göre değişmektedir.

Geri bildirim kaynağının kim olması gerektiği geri bildirim alıcısının kim olduğuna ve amacına bağlı olarak değişmektedir. Öğrencinin sınıf içerisindeki başarısı ise geri bildirim öğretmen tarafından verilmesi uygunken, öğretmenin okul içerisinde başarısı ise yöneticiler, veliler, denetmenler, MEB yetkilileri, uzmanlar, akademisyenler vb. tarafından verilmesi daha uygun görülebilir.

Okulların ve eğitim sistemlerinin amaçlarına ulaşması, o kurumlarda yer alan öğretme etkinliklerine bağlıdır. Toplumda etkin vatandaşlar yetiştirmeyi amaçlayan okullar sayesinde gelecekte doğru düşünen, etkili kararlar verebilen, çeşitliliği hoşgörüsüyle karşılayan, doğal ve toplum sorunlarına duyarlı bireylerden oluşan bir toplum yaratılabilir. Bu toplumun yaratılabilmesi için okuldaki öğretim etkinliklerinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi ve bunun olabilmesi için de öğretmenlerin verimli çalışabilmesi gerekmektedir. Öğretmenlere sağlanacak sağlıklı ve verimli çalışan bir geri bildirim mekanizmasının öğretmen motivasyonuna büyük ölçüde katkıda bulunacağı açık bir şekilde görülmektedir (Ayar, 2009).

### *Araştırmanın Amacı ve Önemi*

Öğretmenlerin başarısını artırmak için onların öğrendikleri şeyler ve bunları nasıl öğrendiklerine odaklanmanın yanında süreç içerisinde yöneticilerin, velilerin, denetmenlerin vb. nasıl araya girdikleri üzerine de odaklanmak gerekir. Geri bildirim, bu süreçte araya girmenin önemli bir bileşenidir. Çünkü öğretmen geri bildirimlerinin niteliği öğrenci başarısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu yüzden, geri bildirim öğrenmenin merkezi bir yönünü oluşturmaktadır. MacDonald (1991) geri bildirim anlamayı geliştirmek için pratikte kullanılmadığını belirlemiştir. MacDonald bunun sebebinin ise öğretmenlere verilen geri bildirimlerin genelde yüzeysel olması ve öğretmenlerin verilen geri bildirimleri anlayamamaları olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, meta analiz çalışmalarının çoğu geri bildirim öğretmen performanslarının özünü oluşturduğunu (Hattie ve diğ., 1996; Black ve Wiliam, 1998; Hattie ve Jaeger, 1998), öğretmenlerin geri bildirim almak istedikleri, geri bildirime değer verdikleri ve yöneticilerinden, velilerden ve denetmenlerden kendilerinin gelişimi için faydalı olacak geri bildirimler bekledikleri belirtilmektedir (Higgins, Hartley ve Skelton 2002; Weaver, 2006).

Bu araştırmada öğretmen görüşlerine dayalı olarak eğitim sisteminde geri bildirim incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Eğitim sisteminde geri bildirim yeri nedir?
2. Eğitim sisteminde geri bildirim nasıl kullanılmaktadır?
3. Eğitim sisteminde geri bildirim ne zaman kullanılmaktadır?
4. Eğitim sisteminde geri bildirim kim tarafından verilmektedir?

## YÖNTEM

### Çalışmanın Deseni

Bu çalışma nitel araştırma desenlerinden olgubilim ile desenlenmiştir. Olgubilim deseni, günlük hayatımızda çeşitli şekillerde karşımıza çıkan, aşına olduğumuz fakat detaylı bir şekilde bilgi sahibi olmadığımız olguları incelemeye önem vermektedir. (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu çalışmada, geri bildirim olgusu ayrıntılı bir şekilde incelenmeye çalışılmıştır.

### Çalışma Grubu

Bu çalışmada, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme araştırmacıya hız ve kolaylık sağlar. Araştırmacı, yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçer (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu bağlamda çalışmanın katılımcılarını Malatya ili Merkez ilçelerinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 20 ilkököl ve ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır. Tablo 1’de katılımcıların özelliklerine yer verilmiştir.

Tablo 1  
Çalışmanın Katılımcıları

	Cinsiyet	Branş	Kıdem	Öğrenim Düzeyi
Ö-1	K	Sınıf	18	Lisans
Ö-2	K	Sınıf	12	Lisans
Ö-3	K	Sınıf	18	Lisans
Ö-4	K	Sınıf	10	Lisans
Ö-5	E	Sınıf	13	Lisans
Ö-6	E	Sınıf	20	Lisans
Ö-7	E	Sınıf	18	Lisans
Ö-8	E	Sınıf	18	Lisans
Ö-9	K	Sınıf	18	Lisans
Ö-10	K	Sınıf	3	Lisans
Ö-11	K	İngilizce	3	Lisans
Ö-12	K	Türkçe	14	Lisans
Ö-13	E	Böte	12	Lisans
Ö-14	E	İngilizce	9	Lisans
Ö-15	K	Beden Eğitimi	21	Lisans
Ö-16	E	Matematik	22	Lisans
Ö-17	E	Böte	8	Yüksek Lisans
Ö-18	K	Rehberlik	4	Yüksek Lisans
Ö-19	E	Fen Bilgisi	14	Lisans
Ö-20	K	Rehberlik	9	Lisans

### Verilerin Toplanması

Bir olguyla ilgili katılımcıların günlük yaşantılarını algılama şekillerini açığa çıkarmayı amaçlayan çalışmalarda uzun görüşmeler yapmak en uygun yöntemlerden biridir. Çalışma kapsamında katılımcılar ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sonrasında detaylı incelemeler yapabilmek amacıyla, katılımcılardan yazılı izin alınarak ses kaydı alınmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerin avantajlarından biri, araştırmacının sorulacak soruların sırasını değiştirebilmesi veya sondalar yardımı ile soruların kapsamını genişletebilmesidir (McMillan ve Schumacher, 2006).

### Verilerin Analizi

Verilerinin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi, verilerin derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde incelenmesini amaçlar ve daha önce ortaya çıkan veya çıkmayan temaların açığa çıkarılmasını sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu kapsamda çalışmada toplanan veriler öncelikle yazılı olarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve dilbilgisi açısından kontrol edilmiştir. Bilgisayar ortamındaki verilerden öncelikle kodlar çıkarılmış, ardından kodların sıklık ve konularına göre temalar oluşturulmuştur. Son olarak oluşturulan temalar tablolaştırılarak, katılımcılardan doğrudan alıntılar yardımıyla sunulmuştur.

### Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmada geçerlik ve güvenilirliği arttırmak amacıyla, görüşme formunun hazırlanma sürecinde Eğitim Yönetimi ve Denetimi anabilim dalından iki öğretim üyesinden uzman görüşü alınmıştır. Ayrıca oluşturulan kodlar ve temalar Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalından iki öğretim üyesi tarafından kontrol edilmiş ve oluşturulan kodların farklı uzmanlar tarafından da benzer şekilde temalandırılabilmesinin kontrolü sağlanmıştır. Bu amaçla Miles ve Huberman'ın (1994) öne sürdüğü yüzdelik hesaplama kullanılmıştır. Buna göre: Güvenirlik = Görüş Birliği/(Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı). Bu hesaplama kapsamında güvenirlilik yaklaşık olarak .87 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, oluşturulan temaların güvenilirliğinin yüksek olduğunu ifade etmektedir.

## BULGULAR

### Gerri Bildirimin Eğitim Sürecindeki Yerine İlişkin Bulgular

Bu alt amaca ilişkin öğretmen görüşleri 3 soruyla toplanmıştır. Bu sorularda eğitim sürecinde gerri bildirim yeri (ihtiyaç duyma-varlığı), önemi ve işlevi temaları işlenmiştir. Bu temalara ilişkin sorular ve yanıtları içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu alt problemin temaları tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2  
Eğitim Sürecinde Gerri Bildirimin Yeri

Temalar	n
<b>Gerri bildirim ihtiyacı duyma</b>	
<i>İhtiyacı duyuyorum</i>	20
<i>İhtiyacı duymuyorum</i>	-
<b>Gerri bildirim varlığı</b>	
<i>Bulunmaktadır</i>	17
<i>Bulunmamaktadır</i>	3
<b>Gerri bildirim önemi</b>	
<i>Önemli görüyorum</i>	20
<i>Önemli görmüyorum</i>	-
<b>Gerri bildirim işlevi</b>	
<i>Eksikleri görme</i>	7
<i>Motivasyon sağlama</i>	5
<i>Farkında olma</i>	4
<i>Verimli çalışma</i>	3

*Gerri Bildirimin Varlığı ve Gerekliliği:* Bu konudaki öğretmen görüşlerine bakıldığında geri bildirim ihtiyacı duyduğunu belirten öğretmenler kendileri açısından bunun önemli bir veri kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenler, özellikle öğrencilerin sınıfta öğretilenleri anlayıp anlamadıklarını tespit etmek için geri bildirim ihtiyacı duyduklarını ifade etmişlerdir. Eğer öğrenci öğretmenin dersteki amaçlarına ulaştıysa, bu geri bildirim öğretmen için motive edici bir bilgiyken, bu süreçte görülen eksikler varsa, bu eksiklerin giderilebilmesi için ihtiyacı duyduklarını belirtmişlerdir (Ö-7, Ö-9, Ö-11).

Öğretmenler, geri bildirim performansı arttırdığı için buna ihtiyacı duyduklarını belirtmişlerdir. Dışarıdan yapılan değerlendirmenin öğretmen açısından faydalı olduğu düşünölmekte olup, bu geri bildirim güvenilir olduğunda bireysel olarak sorumluluk bilincini de geliştirebileceğine inanılmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin yaptıkları çalışmaların görölmemesinin öğretmenin performansını arttıracakđı düşünöldüğu için geri bildirim ihtiyacı duyulduğu belirtilmiştir (Ö-14, Ö-16).

Gerri bildirim bir denetleme mekanizması çerçevesinde verilmemesi gerektiği yönünde görüş bildiren öğretmenler ise; müfredatta ne yapılacağıнын zaten çok açık olduğunu düşünmektedir. Bir derse giren müfettişin öğretmenin performansını anlayamayacağı ve derste izlenildiği zaman verimli olmayacağı düşünödüğu için denetlenme taraftarı olmadıklarını; geri bildirim sonucu bir not verilmesinden sadece bilgi mahiyetinde bir geri bildirim sağlanmasıнын yeterli olacağını belirtmişlerdir (Ö-1, Ö-2, Ö-6).

Şu an sistemde herhangi bir geri bildirim mekanizması bulunup bulunmadığına ilişkin görüş bildiren öğretmenlerin çoğu (Ö-1, Ö-2, Ö-4, Ö-6, Ö-7, Ö-8, Ö-10, Ö-11, Ö-12, Ö-13, Ö-14, Ö-15, Ö-16, Ö-17, Ö-18, Ö-19, Ö-20) bulunmaktadır cevabını verirken, az sayıdaki öğretmen (Ö-3, Ö-5, Ö-9) sistemde geri bildirim mekanizmasının olmadığını ifade etmiştir.

Öğretmenler, var olan sistemde okul müdürünün eğitim-öğretim yılı içerisinde bir kez derse girmesinin verimli olmadığını, çünkü ellerine bir geri bildirim ulaşmadığını belirtmişlerdir (Ö-6, Ö-11, Ö-17). MEBBİS'te otomasyon sisteminde de bir geri bildirim mekanizması olduğunu belirten öğretmenler ise (Ö-13, Ö-17), değerlendirme butonlarının aktif olmadığını, bu şekilde yapılan değerlendirmenin sadece kâğıt üzerinde kaldığını belirtmişlerdir. Gerri bildirim mekanizmasının yeterli olmadığını belirten öğretmenler sadece veli ve öğrencilerden geri bildirim aldıklarını dile getirmişlerdir (Ö-4, Ö-12, Ö-14). Bir diğer katılımcı ise (Ö-20) "Öğrenci ve velinin bir problemleri olduğunda yanıma gelmeleri, problemi çözmek için istekli olmaları, seminerlere ve etkinliklere katılım benim için bir geri bildirimdir. Ayrıca öğretmenlerin öğrencilerle ilgili durumlardan beni haberdar etmesi, idarenin eğitim sürecine rehberlik servisini dâhil etmesi de bana güvendiklerini gösterdiği için geri bildirimdir." demiştir.

Gerri bildirim mekanizması olmadığını düşönen öğretmenler ise, öğrencilere uyguladıkları testlerle, verilen notlarla, e-okulda doldurulan formlarla geri bildirim sağladıklarını belirtmişlerdir (Ö-3, Ö-5, Ö-9).

Gerri bildirim ihtiyacı duyup duymadıkları hakkında görüş bildiren öğretmenlerin tümü ihtiyacı duyduklarını ifade ederken bir kısmı öğretmen için önemli bir veri kaynağı olabileceğini, bir kısmı güvenilir olduğunda verimli olacağını, bir kısmı da geri bildirim bir denetleme mekanizması içerisinde yer almasından rahatsızlık duyacaklarını ifade etmişlerdir. Sistemde geri bildirim mekanizmasının bulunup bulunmadığına ilişkin görüş bildiren öğretmenlerin büyük çoğunluğu geri bildirim mekanizmasının olduğunu ancak yeterli olmadığını, az sayıdaki öğretmen ise geri bildirim mekanizmasının olmadığını ifade etmiştir.

*Gerri Bildirimin Önemi:* Gerri bildirimini özellikle mesleki anlamda artı ve eksilerini görebilmek açısından önemli bulan öğretmenler, böylelikle verdikleri eğitimin kalitesini anlamış olup kendilerine güvenlerinin bu şekilde arttığını belirtmişlerdir. Eksikleri, yenilikleri ve teknolojiyi yakından takip etmek için gerri bildirimini önemli bulan öğretmenler, bu şekilde yeterli olup olmadıklarını anlayıp yetersiz oldukları noktalarda kendilerini geliştirme yoluna gidip eksik veya hatalı noktaların tespit edilmesiyle eğitim kalitelerini arttıracaklarını düşünmektedirler (Ö-5, Ö-10, Ö-12, Ö-14, Ö-16, Ö-17, Ö-19, Ö-20).

Öğretmenler, öğrencilerin verilen konuyu anlayıp anlamadıklarını, ne kadarını anladıklarını, ders işlenirken kullanılan tekniğin verimli olup olmadığını iyi işleyen bir gerri bildirim mekanizması ile tespit edebileceklerini belirtmişlerdir (Ö-4, Ö-7, Ö-9, Ö-11).

Öğretmenler ayrıca, yaptıkları iş karşılığında takdir edilmek istediklerini, gerri bildirim sonucu olumlu olduğu zaman mesleki doyum ve motivasyon kazandıklarını dile getirmişlerdir (Ö-3, Ö-8, Ö-13).

Gerri bildirimini önemli görüp görmedikleri hakkında farklı görüş bildiren öğretmenlerden biri (Ö-6) “Önemli görüyorum. Her sene sonunda kendimi değerlendiririm, benim için en önemli olan budur” diyerek, gerri bildirim sayesinde kendini değerlendirebileceğini ifade ederken, bir diğer katılımcı ise (Ö-15) “Bunu önemli görüyorum tabii ki. Bu süreç eğer amir tarafından yapılacaksa amirin de eğitimle okulla süreçle ne kadar ilgili olduğunu gösterir bence diye düşünüyorum” diyerek, gerri bildirim sürecinin okul yönetimi tarafından yapılmasının daha faydalı olabileceğini belirtmiştir.

*Gerri Bildirimin İşlevi:* Gerri bildirim işlevi hakkında görüş bildiren öğretmenlerin çoğu eksikleri görmeye (Ö-4, Ö-5, Ö-6, Ö-9, Ö-15, Ö-17, Ö-19) yaradığını ifade ederken katılımcıların bir kısmı motivasyon sağlamaya (Ö-1, Ö-8, Ö-10, Ö-12, Ö-17), farkında olmaya (Ö-3, Ö-11, Ö-13- Ö-17) ve verimli çalışmaya (Ö-2, Ö-14, Ö-19) yaradığını ifade etmişlerdir.

Gerri bildirim eksikleri görmeye yaradığını söyleyen öğretmenlerden biri (Ö-4) “Hatalarımı, eksiklerimi görmüş olurum. Eksik yanlarımı kapatmaya çalışacağım, bir nevi yama olacak benim için” diyerek gerri bildirim bir yama görevi göreceğini belirtirken, bir diğer katılımcı ise (Ö-5) “Performansımıza yönelik eksiklerimizi görünce öğrencilerimizi üst seviyeye hazırlamış oluruz” diyerek gerri bildirim sayesinde kendi eksiklerini görerek öğrencileri de geliştirebileceğini ifade etmiştir.

Gerri bildirim bir motivasyon kaynağı olabileceğini ifade eden katılımcılardan biri (Ö-12) “Ben gerri bildirim sayesinde geride kaldığımı düşünürsem kendimi hizmet içi eğitimlerle, kendi imkânlarımla gittiğim eğitimlerle açığımı kapatabilirim. Gerri bildirim bir motivasyon kaynağı olabilir” diyerek, öğretmenin gerri bildirim sayesinde durumunu fark edip kendisine bir motivasyon kaynağı olabileceğini ifade etmiştir.

Gerri bildirim bir farkındalık yaratacağı yönünde görüş belirten öğretmenlerden biri (Ö-13) “Gerri bildirim almadığım için ne yapmış olduğumu bilemiyorum” diyerek, gerri bildirim olmadığı için öğretmenin öğretim sürecinde yaptığı işlerin sonuçlarının ne olduğunu tam olarak bilmediğini ifade ederken, bir diğer katılımcı ise (Ö-11) “Gerri bildirim işlevi, yenilenmektir, farkındalık sağlamaktır. Bir tutumun, bir davranışın, bir hareketin işe yarayıp yaramadığını ya da doğru olup olmadığını karşınızdakinde nasıl bir etki bırakıp bırakmadığını gerri bildirimle anlayabilirsiniz, kendinizin farkına varırsınız” diyerek yapılan işlerin ne derece doğru olduğunu bilmek için gerri bildirim şart olduğunu ifade etmiştir.

Gerri bildirim verimli çalışmayı sağlayacağı yönünde görüş bildiren bir öğretmen (Ö-14) “Kişisel gelişime büyük katkıda bulunacaktır daha verimli çalışacağıma inanıyorum bu da gittikçe gruplara sonra sisteme yansıtacaktır” diyerek, gerri bildirim işlevinin verimli çalışmayı sağlama olduğunu daha sonrasında da tüm sistemde bu etkiyi yaratacağını belirtmiştir.



Geri bildirim işlevi hakkında farklı görüş belirten öğretmenlerden biri (Ö-20) “Öğretmenlerin geri bildirim alması bazen olumlu bazen de olumsuz sonuçları neden olabilir. Çünkü olumsuz geri bildirim bazen öğretmenlerde ters bir algı yaratmakta olup motivasyonun düşmesini sağlayabilmektedir. Bazen de tam tersi öğretmen geri bildirim sayesinde motive olur. Öğretmenin karakterine göre geri bildirim algısının değişeceğini düşünüyorum” diyerek, geri bildirim öğretmenin karakterine göre işlev kazanacağını kişiden kişiye geri bildirim işlevinin değişeceğini ifade etmiştir.

Geri bildirim işlevi hakkında görüş bildiren öğretmenlerin çoğu eksikleri görmeye yaradığını böylece öğrencilerine ve okula daha faydalı olabileceğini ifade ederken katılımcıların bir kısmı motivasyon sağlamaya, farkında olmaya ve verimli çalışmaya yaradığını ifade etmişlerdir.

### ***Geri Bildirimin Nasıl Kullanıldığına İlişkin Bulgular ve Yorum***

Bu alt amaca ilişkin öğretmen görüşleri 3 soruyla toplanmıştır. Bu sorularda eğitim sürecinde geri bildirim şekli (şekli-aracı), türü ve bireysel ya da grup olarak verilmesi temaları işlenmiştir. Bu temalara ilişkin sorular ve yanıtları içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu alt problemin temaları tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3  
*Geri Bildirimin İçeriği ve Yöntemi*

Temalar	n
<b>Geri bildirim şekli</b>	
Yazılı	9
Sözlü	4
Görsel materyaller-Sayısal verilerle	3
<b>Geri bildirim aracı</b>	
Formal	9
İnformal	9
<b>Geri bildirim türü</b>	
Doğrulayıcı	-
Düzeltilici	3
Tanılayıcı	9
Açıklayıcı	11
<b>Geri bildirim bireysel ya da grup olarak verilmesi</b>	
Bireysel	13
Grup	3

Geri Bildirimin Şekli ve Aracı: Geri bildirim şeklinin nasıl olması gerektiği hakkında görüş bildiren öğretmenlerin çoğu içerik açısından yazılı (Ö-1, Ö-6, Ö-7, Ö-8, Ö-10, Ö-11, Ö-15, Ö-16, Ö-19) olarak verilmesini uygun görürken bir kısmı sözlü (Ö-9, Ö-12, Ö-13, Ö-20) ve görsel materyaller-sayısal veriler ile (Ö-1, Ö-8, Ö-18) verilmesini uygun görmüştür. Ayrıca geri bildirim hangi araçla verilmesi gerektiği hakkında görüş bildiren öğretmenlerin yarısı (Ö-6, Ö-7, Ö-9, Ö-11, Ö-12, Ö-15, Ö-16, Ö-18, Ö-19) formal yollarla, diğer yarısı ise (Ö-1, Ö-2, Ö-3, Ö-5, Ö-8, Ö-10, Ö-13, Ö-14, Ö-20) informal yollarla verilmesi gerektiğini öne sürmüştür.

Geri bildirim aracıyla ilgili sorunun cevapları incelendiğinde katılımcıların yarısına yakını geri bildirim informal şekilde verilmesini istediklerini belirtmişlerdir. İnfomal şekilde verilen geri bildirim daha samimi ve yapıcı olduğunu belirten katılımcılar, resmiyet olunca kişinin kendini çok rahat ifade edemeyeceğini ya da işin içine mecburiyet girince kişinin motivasyonunun düşeceğini savunmuşlardır (Ö-5, Ö-8, Ö-14, Ö-20).

Katılımcıların diğer yarısı ise geri bildirim formal şekilde verilmesini istediklerini dile getirmiştir. İnfomal şekilde verilen geri bildirim okuldaki meslektaşları arasında çatışmaya neden olabileceği, bu yüzden formal şekilde verilen geri bildirim daha sağlıklı ve güvenilir olacağı belirtilmiştir (Ö-11, Ö-15, Ö-16, Ö-18).

Az sayıda katılımcı ise geri bildirim aracı açısından farklı görüşler bildirmişlerdir. Önemli olanın öğretmenin verimli olmasının amaçlanması ve geri bildirim iyi niyetle yapılması olduğunu belirtmişlerdir (Ö-4). Bir diğer katılımcı ise (Ö-17) “Olumlu geri bildirim yazılı olarak verip ödüllendirme yapılmasında fayda var. Ancak sonuç olumsuz ise geri bildirim infomal olarak ikili ilişkiler kapsamında sözlü olarak verilmelidir. Kayıt altına alınan olumsuz geri bildirimler faydadan ziyade zarar verir. İstatistiksel olarak verilen geri bildirimler grup performansını ve geleceğe ilişkin hedef düzeylerini arttıracaktır” diyerek geri bildirim formal olmasının faydadan ziyade zarar vereceğini ifade etmiştir.

Geribildirim şekli ile ilgili olarak, geribildirim yazılı olarak verilmesi gerektiğini düşünen katılımcılar, bu şekilde yapılan geribildirim daha kalıcı ve verimli olacağını, böylelikle öğretmenlerin de bu geri bildirim ilerde de kullanabilme imkânına sahip olacağını ve çalışmalarını buna göre yapabileceklerini belirtmişlerdir (Ö-7, Ö-10, Ö-11, Ö-16, Ö-19).

Geri bildirim sözlü bir şekilde verilmesi gerektiğini uygun gören katılımcılardan biri; (Ö-20) “İnfomal olmasını isterim. Çünkü kişiler arası ilişkilerde samimiyet benim için ön plandadır. Ayrıca yapıcı bir üslup kullanılmasını tercih ederim. Sözlü olarak geribildirim verilmesi yeterli olacaktır” diyerek yöntem veya içeriğin ne olduğundan çok üslubun kırıcı olmamasını vurgulamıştır.

Geri bildirim sayısal verilerle gerçekleşmesinin daha gerçekçi olacağını savunan katılımcılar ise, bu şekilde verilen geri bildirimlerin grup performansını ve geleceğe ilişkin hedef düzeylerini arttıracığı görüşündedir (Ö-17, Ö-18).

*Geribildirim Türü:* Geri bildirim türü hakkında görüş belirten öğretmenlerin çoğu açıklayıcı (Ö-2, Ö-3, Ö-4, Ö-5, Ö-8, Ö-9, Ö-10, Ö-12, Ö-14, Ö-15, Ö-17) ve tanılayıcı (Ö-1, Ö-5, Ö-6, Ö-8, Ö-9, Ö-10, Ö-14, Ö-15, Ö-20) geri bildirim türleri üzerinde yoğunlaşırken, az sayıda öğretmen ise düzeltici (Ö-7, Ö-9, Ö-11) geri bildirim türü üzerinde yoğunlaşmıştır. Doğrulayıcı geri bildirim türü hakkında ise görüş bildiren katılımcı olmamıştır. Bir katılımcı ise görüş bildirmemiştir.

Açıklayıcı geri bildirim türünün sistemde bulunmasını uygun gören katılımcılardan biri (Ö-17) “Açıklayıcı geri bildirim daha çok yer verilmelidir. Çünkü bizler artık belli bir olgunluğa erişmiş durumdayız. O yüzden yanlışın direk söylenmesi yerine doğruyu bizim bulmamız daha yararlı olacaktır” diyerek, yanlışın direk söylenmesinden ziyade doğruyu bulmak için çaba sarf etmeye yöneltilmenin daha doğru olacağını ifade ederken; açıklayıcı geri bildirim verilmesinin daha uygun olacağı hakkında görüş bildiren bir kısım öğretmen ise (Ö-2, Ö-3, Ö-4, Ö-5, Ö-8, Ö-9, Ö-10) “Açıklayıcı olmalıdır” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Tanılayıcı geri bildirim türünün sistemde bulunmasını uygun gören katılımcılardan biri (Ö-20) “Tanılayıcı geri bildirim türü daha yararlı olacaktır. Böylelikle tecrübesiz öğretmenler bilgi edinmiş olacak, tecrübeli öğretmenlerse eğitimdeki gelişmelerden haberdar olmuş olacaktır” diyerek, tecrübeli öğretmenlerin de tecrübesiz öğretmenlerin de tanılayıcı geribildirim sayesinde verim alabileceğini ifade ederken; tanılayıcı geribildirim verilmesinin daha uygun olacağı hakkında görüş bildiren bir kısım öğretmen ise (Ö-1, Ö-5, Ö-6, Ö-8, Ö-9, Ö-10) “Tanılayıcı olmalıdır” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Düzeltilici geri bildirim türü ile ilgili görüş bildiren katılımcılardan biri (Ö-11) “Düzeltilici geri bildirim olmalıdır. Çünkü eğitim sezgisel olmamalı her şey net olmalıdır. Örneğin öğrenciyi hedeften haberdar etme diye bir şey var. Bunun gibi kişiye de yanlışın ne olduğu gösterilmeli ve doğrusunun ne olduğu söylenmelidir”

diyerek, öğretmenin neyi yanlış yaptığını ve doğrusunun ne olduğunu net bir şekilde söylenmesinin daha etkin bir geri bildirim olacağını ifade etmiştir.

Geri bildirim türü hakkında görüş bildiren öğretmenlerden farklı görüşlere sahip olanlardan biri (Ö-16) “Bence hepsi de olabilir. Şeffaf olunmalı. Hepsinde önemli olan geri bildirim yapan sorumlu donanımlı olmalı bireylerin ufkunu açacak kapasitede olmalıdır” diyerek geri bildirim veren kişinin nitelikli olmasının geri bildirim türünden daha fazla önem arz ettiğini belirtmiştir. Geri bildirim türü hakkında diğer bir görüş ise (Ö-19) “Geri bildirim verecek olan kişi bu geri bildirim türlerinden hepsini durumdan duruma geçecek şekilde vermelidir” diyerek tüm geri bildirim türlerinin durumdan duruma geçiş yaparak kullanılabilirliğini ifade etmiştir.

Bu konudaki görüşler, geri bildirim türünün açıklayıcı ve tanılayıcı olmasının öğretmenlerin okullarda daha verimli çalışabilmeleri açısından daha uygun olacağı üzerinde yoğunlaşmıştır.

*Geri Bildirimin Bireysel ya da Grup Olarak Verilmesi:* Bu konuda görüş belirten öğretmenlerin büyük çoğunluğu geri bildirim öğretmenlere bireysel olarak verilmesini (Ö-1, Ö-2, Ö-4, Ö-5, Ö-6, Ö-7, Ö-9, Ö-11, Ö-12, Ö-13, Ö-14, Ö-16, Ö-19) uygun görürken az sayıda katılımcı ise geri bildirim grup olarak verilmesini (Ö-8, Ö-10, Ö-20) uygun görmüştür.

Geri bildirim bireysel olarak verilmesini uygun gören katılımcılardan biri (Ö-1) “Bireysel olarak verilmelidir. Sınıflarda farklı düzeyler var çünkü. Ama eşitlik olsaydı grupça da verilebilirdi” diyerek, mevcut sistemde sınıfların düzeylerinin eşit olmadığını dolayısıyla da öğretmenlerin eşit şartlarda değerlendirilemeyeceğini ifade etmiştir. Geri bildirim bireysel olarak verilmesini uygun gören öğretmenlerin büyük çoğunluğu (Ö-4, Ö-5, Ö-6, Ö-7, Ö-11, Ö-12, Ö-13, Ö-14, Ö-19) grup halinde geri bildirim verilirse başarısız olan öğretmenin grup içerisinde rencide olabileceğini dolayısıyla da bireysel olarak geri bildirim verilmesinin daha yararlı olacağını belirtmişlerdir.

Geri bildirim grup halinde verilmesini uygun gören öğretmenlerden biri (Ö-20) “Grup olarak verilmesi daha uygundur. Çünkü ben başarılı bir öğretmen olduğuma inanıyorum. O yüzden de bunun grup içerisinde bildirilmesi sıkıntı yaratmayacaktır. Tam aksine herkesin bilmesi diğer öğretmenleri de çalışmaya teşvik edecektir” diyerek, kendi başarısının diğer öğretmenleri motive edeceğini vurgulamıştır.

Geri bildirim verilme şekli hakkında farklı görüş bildiren öğretmenlerden biri (Ö-15) “Aynı branştaki öğretmenlere grup olarak verilmesi daha faydalı olacaktır. Çünkü daha spesifik bir grup olacaktır herkese topluca verilmesi herkesin bilgi alışverişinde bulunmasına neden olacaktır ve herkesin kendi eksiklerini görmesini kolaylaştıracaktır ama tabii yine insani ilişkiler çerçevesinde olmalıdır” diyerek zümre halinde geri bildirim verilmesinin daha faydalı olacağını ifade etmiştir.

Bu konudaki görüşler geri bildirim bireysel olarak verilmesinin uygun olabileceği, grup halinde verilmesi durumunda öğretmenler arasında bir kıyaslamaya gidileceği ve sonucunda da daha başarısız görünen öğretmenin grup içerisinde rencide olabileceği üzerinde yoğunlaşmıştır. Az sayıda katılımcı ise geri bildirim öğretmenlere grup halinde verilmesini uygun görürken bunun meslektaşlar arasında bir paylaşım sağlayabileceği ve diğer öğretmenlerinde motive olabileceği üzerinde yoğunlaşmıştır.

### ***Geri Bildirimin Zamanına İlişkin Bulgular ve Yorum***

Bu alt amaca ilişkin öğretmen görüşleri 2 soruyla toplanmıştır. Bu sorularda eğitim sürecinde geri bildirim zamanı ve sonuç veya sürece yönelik olma temaları işlenmiştir. Bu temalara ilişkin sorular ve yanıtları içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu alt problemin temaları tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4

## Geri Bildirimin Zamanı

Temalar	n
<b>Geri bildirim zamanı</b>	
Öğretim dönemi başında	4
Öğretim dönemi ortasında	4
Öğretim dönemi süresince	12
Öğretim dönemi sonunda	12
<b>Geri bildirim sürecine ya da sonuca yönelik olması</b>	
Süreç	10
Sonuç	4
Hem süreç hem sonuç	5

*Gerri Bildirimin Zamanı:* Bu konuda görüş belirten öğretmenlerin çoğu öğretim dönemleri süresince (Ö-2, Ö-7, Ö-8, Ö-9, Ö-10, Ö-11, Ö-14, Ö-16, Ö-17, Ö-18, Ö-19, Ö-20) ve öğretim dönemleri sonunda (Ö-1, Ö-2, Ö-4, Ö-9, Ö-11, Ö-12, Ö-13, Ö-14, Ö-15, Ö-17, Ö-18, Ö-20) geri bildirim verilmesinin uygun olacağını belirtirken; bir kısmı, öğretim dönemlerinin başında (Ö-6, Ö-9, Ö-11, Ö-18) ve ortasında (Ö-1, Ö-4, Ö-5, Ö-9) geri bildirim verilmesinin uygun olacağını ifade etmiştir. Ayrıca geri bildirim sıklığı hakkında da görüş belirten öğretmenlerin çoğu kısa aralıklarla geri bildirim verilmesini ifade ederken, bir kısmı uzun aralıklara verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Öğretim dönemlerinin sonunda geri bildirim verilmesini uygun gören öğretmenlerden biri (Ö-15) “Öğretim dönemlerinin sonunda birer kez olması faydalı olur. Çünkü elde edilen veriler üzerinden bir değerlendirme yapılır ve nerede eksiklik olduğunu görüp kendimi ona göre düzeltebilirim” diyerek, verilerin elde edilmesinden sonra daha sağlıklı bir değerlendirme yapılabileceğini dolayısıyla da eksiklerini daha net görüp düzeltme imkânı sağlayabileceğini ifade etmiştir.

Öğretim dönemi süresince geri bildirim verilmesini uygun gören öğretmenlerden biri ise (Ö-16) “Gerri bildirim kısa aralıklarla verilmelidir. Böylece kişi olumlu davranışlarını geliştirebilmeli sürekli hale getirebilmelidir. Olumsuz davranışlarını da kısa sürede bırakabilmelidir. Süreç içerisinde verilmesi daha verimli olur” diyerek, geri bildirim süreci içerisinde kısa aralıklarla verilmesinin olumlu davranışları sürekli hale getireceğini olumsuz davranışları da kısa sürede söndürebileceğini ifade etmiştir.

Öğretim döneminin başında geri bildirim verilmesini gerekli gören öğretmenlerden biri (Ö-6) “Başında olmalıdır. Baştan nasıl başlarsa sonra öyle devam eder” diyerek, geri bildirim dönem başlamadan verilerek geçen dönem yapılan hataların tekrarlanmaması ve eğitim öğretim sürecinin ancak iyi başlayarak iyi bitirilebileceğini belirtmiştir.

Öğretim dönemlerinin ortasında geri bildirim verilmesini uygun gören öğretmenlerden biri (Ö-5) “Eğitim süresince ortada verilmelidir. İki kere verilse yeterlidir” diyerek öğretim dönemlerinin ortasında verilmesinin yeterli olacağını belirtmiştir. Bir başka öğretmen ise (Ö-4) “Ortasında ve sonunda olmalıdır. Başında verilmesinin bir anlamı yok. Kısa aralıklarla verilmesine gerek yok” diyerek kısa aralıklarla ve başında verilmesinin bir anlamı olmadığını ifade etmiştir.

Gerri bildirim sıklığının kısa aralıklarla olmasını uygun gören öğretmenlerden biri (Ö-9) “Süreçte kısa aralıklarla. Öğretim dönemi başında da süresince de sonunda da verilmelidir” diyerek hem başında hem süresince hem de sonunda verilmesi gerektiğini ve süreç içerisinde de kısa aralıklarla verilmesinin verimli olacağını ifade etmiştir.

Ger i bildirim inin sıklığı nın uzun aralıklarla olması gerektiğini uygun gö ren öğretmenlerden biri (Ö-19) “Öğretim dönemi içerisinde uzun aralıklarla verilmelidir” diye görüş belirtmiştir. Ger i bildirim in zamanı ve sıklığı hakkında görüş bildiren öğretmenlerden farklı görüşlere sahip olanlardan biri (Ö-14) “Ger i bildirim in olab ilmesi için bazı veriler elde etmek gerekir dolayısıyla öğretim dönemi başında olması sağlıklı olmayacaktır. Öğretim dönemi süresince ve sonunda olmalı. Kısa aralıklara verilmesi gereken ger i bildirimler de olacaktır, uzun aralıklarla verilmesi gereken ger i bildirimler de olacaktır. Durumdan duruma de ğişir” diyerek, ger i bildirim in sıklığı nın durumdan duruma de ğişeceğini ifade ederken; bir diğ er öğretmen ise (Ö-17) “Sözlü ger i bildirimler vakit kaybetmeden anında verilmeli, yazılı olanlar ise dönem sonlarında verilmelidir” diyerek ger i bildirim in türüne göre zamanının da de ğişeceğini ifade etmiştir.

Bu konudaki görüşler, ger i bildirim in zamanının öğretim dönemleri süresince ve sonunda olmasının uygun olacağı ve ger i bildirim in sıklığı nın kısa aralıklarla olmasının uygun olacağı üzerinde yoğunlaşmıştır.

*Ger i Bildirim in Sürece ya da Sonuca Yönelik Olması:* Ger i bildirim in sürece yönelik mi yoksa sonuca yönelik mi oldu ğu konusunda görüş bildiren öğretmenlerin çoğunluğu sürece yönelik ger i bildirim in (Ö-2, Ö-5, Ö-8, Ö-9, Ö-10, Ö-11, Ö-14, Ö-18, Ö-19, Ö-20) faydalı olabileceğini ifade ederken, bir kısmı sonuca yönelik ger i bildirim in (Ö-4, Ö-7, Ö-12, Ö-13) faydalı olacağını ifade etmiştir. Ayrıca bir kısım öğretmen ise hem sürece hem sonuca yönelik ger i bildirim in (Ö-1, Ö-3, Ö-15, Ö-16, Ö-17) faydalı olabileceğini belirtmiştir.

Sürece yönelik ger i bildirim in daha verimli olduğunu savunan katılımcılar buna neden olarak eğitim-öğretim aşamasında eksiklerin giderilmesi daha verimli olacağını, böylelikle yapılması gerekenleri zamanında yapıp hataları düzeltme ve eksikleri tamamlama şansı olduğu için sonuca ulaşmanın da daha kolay olacağını belirtmişlerdir (Ö-5, Ö-8, Ö-14, Ö-19, Ö-20). Katılımcılar, süreçte olanların sonucu etkilediğini düşündüklerini, böylelikle zaman kaybı olmadan yanlışların sonuca yansımada düzeltilebileceğini savunmuşlardır (Ö-11, Ö-14, Ö-18). Ayrıca bir katılımcı bazı öğrencilerden sonuç almak daha uzun sürdüğü için sürece yönelik ger i bildirim i savunurken (Ö-2), başka bir katılımcı ise bunun anasınıfı için daha uygun bulunduğ u için sürece yönelik ger i bildirim i verimli bulunduğ u belirtmiştir (Ö-9).

Sonuca yönelik ger i bildirim i savunan öğretmenler ise süreç içerisinde zaten öğretmen, öğrenci, materyaller olduğu için buna gerek olmadığını (Ö-4), önemli olanın sonuca ulaşmak olduğunu, bu yüzden de sonuca yönelik ger i bildirim in daha anlamlı ve faydalı olacağını düşündüklerini belirtmişlerdir (Ö-7, Ö-12, Ö-13).

Katılımcıların bir kısmı ise, hem sürece hem de sonuca yönelik verilen ger i bildirim in daha verimli olacağını düşündüklerini belirtmişlerdir. Sürece göre ger i bildirim le sonuca göre ger i bildirim in birbiriyle bağlantılı olduğunu, süreçte basamak basamak sonuca ulaşıldığını belirten katılımcılar, sadece sonuca odaklanınca sürecin niteliksiz olabileceğini, sadece süreç önemsenince ise ortaya bir ürün çıkmayabileceğini savunmuşlardır (Ö-3, Ö-16, Ö-17). bir katılımcı ise ger i bildirim in öğretmen açısından bakılırsa sürece, eğitim hedefleri açısından bakılırsa sonuca yönelik olması gerektiğini belirtmiştir (Ö-6).

### ***Ger i Bildirim i Kim Tarafından Verilmesi Gerektiğine İlişkin Bulgular ve Yorum***

Bu alt amaca ilişkin öğretmen görüşleri 2 soruyla toplanmıştır. Bu sorularda eğitim sürecinde ger i bildirim in kim tarafından verilmesi ve denetmenlerin ger i bildirim vermesi temaları işlenmiştir. Bu temalara ilişkin sorular ve yanıtları içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu alt problemin temaları tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5  
Geri Bildirimi Veren Kişi ve Denetmenlerin Geri Bildirim Vermesi

Temalar	n
<b>Geri bildirim veren kişi</b>	
<i>Okul müdürü</i>	9
<i>Alan uzmanı akademisyenler</i>	6
<i>Veliler</i>	4
<i>Öğrenciler</i>	4
<i>Meslektaşlar</i>	1
<b>Denetmenlerin geri bildirim vermesi</b>	
<i>Görüyorum</i>	2
<i>Görmüyorum</i>	14

Geri Bildirimi Veren Kişi: Bu konuda görüş bildiren öğretmenlerin büyük çoğunluğu geri bildirim okul müdürü tarafından verilmesi gerektiğini uygun görürken (Ö-1, Ö-2, Ö-4, Ö-7, Ö-8, Ö-10, Ö-12, Ö15, Ö-19), bir kısmı ise alan uzmanı akademisyenlerin geri bildirim vermesinin uygun olacağını (Ö-3, Ö-5, Ö-6, Ö-9, Ö-19, Ö-20) ifade etmiştir. Daha az sayıda öğretmen ise geri bildirim veliler (Ö-2, Ö-9, Ö-14, Ö-17) ve öğrenciler (Ö-2, Ö-11, Ö-14, Ö-17) tarafından verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Sadece bir katılımcı ise geri bildirim meslektaşları (Ö-19) tarafından verilmesi gerektiğini söylemiştir.

Geri bildirim okul müdürü tarafından verilmesi gerektiğini uygun gören öğretmenlerden biri (Ö-12) “Bence idare yani müdür vermeli veliler veya öğrenciler verirse çok yüz göz olunur işin içinden çıkılmaz. Okulun dışında birinin vermesi de faydalı olmaz en iyisi okulun içinden yani idarecinin vermesi daha doğru olur. Benim nasıl çalıştığımı nasıl bir insan olduğumu en iyi okulun içerisindeki bir insan bilir” diyerek, geri bildirim veren kişinin öğretmeni yakından tanıyan birisinin olması gerektiğini ifade etmiştir. Geri bildirim okul müdürü tarafından verilmesi gerektiğini uygun gören öğretmenlerin hepsi (Ö-1, Ö-2, Ö-4, Ö-7, Ö-8, Ö-10, Ö-12, Ö15, Ö-19) okul dışından birinin geri bildirim vermesini doğru bulmazken okul içerisinden kendilerini en iyi tanıyan kişinin okul müdürü olabileceğinden dolayı geri bildirim okul müdürü tarafından verilmesinin yararlı olabileceği yönünde görüş belirtmişlerdir.

Geri bildirim alan uzmanı akademisyenler tarafından verilmesinin uygun olacağını belirten öğretmenlerden biri (Ö-6) “Uzman akademisyenlerce verilmelidir. Bu tip kişiler geldiği zaman yıkıcı değil yapıcı olunuyor. Amaç yanlışını bulmak değil, motive etmek oluyor. Yanlışını öğrenip düzeltmeye daha istekli oluyorsun” diyerek, alanlarında uzman olan kişilerin yıkıcı değil yapıcı değerlendirmeler yaptıklarını ifade etmiştir.

Geri bildirim veliler ve öğrenciler tarafından verilmesi gerektiğini uygun gören öğretmenlerden biri (Ö-17) “Kesinlikle öncelik öğrencilerin sonra velilerin olmalıdır. Daha sonra okul müdürünün de görüşü alınabilir. Çünkü eğitim hizmetlerinin alıcısı öğrencilerdir ve öğrencilerin memnuniyetine önem verilmelidir. Öğrencinin başarısı ve öğrencideki değişimi en etkili gözleyebilen velilerdir” diyerek, eğitimin hizmetinin alıcısının öğrencilerle dolayısıyla da veliler olduğunu ve onlardan alınacak geri bildirim faydalı olacağını ifade etmişlerdir.

Geri bildirim meslektaşları tarafından da verilmesi gerektiğini uygun gören katılımcı (Ö-19) “İdareci, meslektaşlar ve alan uzmanları tarafından verilmelidir. İdareci sürekli okulda ve bizim amirimizdir dolayısıyla bizi en iyi değerlendirecek olan kişi odur. Meslektaşlardan alacağımız geri bildirimler aynı işle uğraştığımız için mesleki gelişimimize faydalı olacaktır paylaşımlarımız. Alan uzmanları ise işin eğitimini de almış olduğundan dolayı teorik olarak bize faydalı olacaklardır” diyerek meslektaşlarıyla paylaşımda bulunmanın daha faydalı olacağını ifade etmiştir.

Ger i bildirim in kim tarafından verilmesi hakkında farklı görüş bildiren katılımcılardan biri (Ö-13) “Milli Eğitim ile ilgili bir iş yapmışsam Milli Eğitim yetkilisi, eğer sadece okulu ilgilendiren bir iş yapmışsam okul idarecisi geri bildirim vermeli” diyerek yapılan işe göre geri bildirim in kim tarafından verileceğinin değışebileceğini belirtirken; bir diğ er katılımcı ise (Ö-16) “Bence zaman zaman hepsi tarafından yerine göre verilmelidir. Böylece eğitim öğretimde sağlıklı bir bütünlüğü elde etmiş oluruz” diyerek, sistemdeki herkes tarafından geri bildirim verilmesi gerektiğini böylelikle çeşitliliğ in bir bütünlük sağlayacağını ifade etmiştir.

Ger i bildirim in kim tarafından verilmesi hakkında katılımcılar tarafından belirtilen görüşlerden ortak çıkan bir başka tema ise geri bildirim in müfettişler (denetmenler) tarafından verilmemesi gerektiğ idir (Ö-3, Ö-4, Ö-14, Ö-20). Bu konuda görüş bildiren katılımcılardan biri (Ö-3) “İşinde uzman akademisyenler verebilir. Daha verimli olur. Müfettiş kesinlikle vermemelidir. Çünkü hiç yapıcı olmadıkları için artık onlara karşı önyargı oluştu gözümüzde” diyerek müfettişlerin yaptıkları değerlendirmelerde yapıcı olmadıklarından dolayı ger i bildirim de vermemeleri gerektiğini ifade etmiştir.

Bu konu hakkındaki görüşlerin çoğunluğu ger i bildirim in okul müdürü tarafından verilmesi gerektiğini uygun görürken, bir kısım öğretmen ise alan uzmanı akademisyenlerin ger i bildirim vermesinin daha yararlı olacağını ifade etmiştir. Daha az sayıdaki katılımcı ise ger i bildirim in veliler ve öğrenciler tarafından verilmesi gerektiğini savunurken yine az sayıdaki katılımcı müfettişlerin ger i bildirim vermemesi gerektiğini ifade etmiştir.

*Denetmenlerin Ger i Bildirim Vermesi:* Görüş bildiren öğretmenlerin büyük çoğunluğu sistemdeki denetim mekanizmasının ger i bildirim işlevi görmediğini belirtirken (Ö-1, Ö-2, Ö-3, Ö-4, Ö-8, Ö-9, Ö-10, Ö-11, Ö-12, Ö-13, Ö-14, Ö-16, Ö-17, Ö-20), az sayıdaki öğretmen ger i bildirim işlevi gördüğ ünü (Ö-5, Ö-6) ifade etmiştir. Bir katılımcı ise görüş belirtmemiştir (Ö-18).

Sistemdeki denetim mekanizmasının ger i bildirim işlevi görmediğini ifade eden öğretmenlerden biri (Ö-1) “Hayır. Bir faydası olduğunu düşünmüyorum. Bunun sebebi okula çok az gelmeleri ve bizi tanımamaları” diyerek yakın zamana kadar yapılan ders iç i denetimlerin bir ger i bildirim mekanizması işlevi görmediğini belirtmiştir.

Sistemdeki denetim mekanizmasının ger i bildirim işlevi gördüğ ünü belirten öğretmenlerden biri (Ö-5) “Görmektedir. Hazırladığımız planlar, materyaller bunu sağlar” diyerek, hazırlanan evrakların değerlendirilmesinin bir ger i bildirim işlevi gördüğ ünü ifade ederken, bir diğ er katılımcı ise (Ö-6) “Görmektedir çünkü e-okuldan bakılıyor, eksik bir şey varsa geliyor yoksa gerek duymuyor” diyerek, e-okuldan bakılarak gerek duyulduğ unda müfettiş in geldiğini ve gerek olduğ unda ger i bildirim yapıldığını belirtmiştir.

Sistemdeki denetim mekanizmasının bir ger i bildirim işlevi görüp görmediğine ilişkin farklı görüş bildiren öğretmenlerden biri (Ö-7) “Eğer okul idaresi tarafından yapılırsa görülüyor. Okul idaresi yapıcı bir şekilde eğitim-öğretime katkıda bulunursa denetim ger i bildirim işlevi görüyor. Öğretmen de motive olmuş ve eksiklerini görmüş oluyor” diyerek mevcut sistemdeki müdür değerlendirmesinin bir ger i bildirim işlevi görebileceğini ifade etmiştir.

Sistemdeki denetim mekanizmasının bir ger i bildirim işlevi görüp görmediğine ilişkin öğretmen görüşlerinin büyük çoğunluğu bir ger i bildirim işlevi görmediği üzerinde yoğunlaşırken az sayıdaki öğretmen müdürün denetlemesi halinde bir ger i bildirim işlevi görebileceğini ifade etmiştir.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Eğitim sisteminde ger i bildirim; öğrencilere nitelikli bir öğretim sağlamak, öğretmenlere mesleki bilgi ve becerilerini geliştirebilecekleri fırsatlar oluşturmak, okulun amaçları ve öğretmenlerin mesleki hedef ve

beklentilerine ilişkin bir iletişim ortamı oluşturmak, öğretmenlerin görevlendirme, terfi ve ödüllendirilmelerinde verilecek kararları destekleyecek güvenilir ve objektif bilgiler sağlamak amacıyla kullanılmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara bakıldığında, birinci alt amaç bağlamında araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamının geri bildirim ihtiyacı duyduğunu, katılımcıların çoğunun sistemde geri bildirim mekanizmasının bulunduğunu ancak fazlasıyla yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Geri bildirim önemi hakkında görüş bildiren öğretmenlerin tamamı önemli gördüğünü ifade ederken, Eksikleri, yenilikleri, teknolojiyi yakından takip etmek için geri bildirim önemli bulan öğretmenler, bu şekilde yeterli olup olmadıklarını anlayıp yetersiz oldukları noktalarda kendilerini geliştirme yoluna gidip eksik veya hatalı noktaların tespit edilmesiyle eğitim kalitelerini arttıracaklarını düşünmektedirler. Geri bildirim işlevi hakkında görüş bildiren öğretmenlerin çoğunun eksikleri görmeye, bir kısmının motivasyon sağlamaya, farkında olmaya ve verim sağlamaya çalışmaya yaradığını ifade etmişlerdir. Geri bildirim hakkında alanyazın incelendiğinde bu bulguya benzer şekilde geri bildirim motivasyonu etkilediği ifade edilmiştir (Çelen, 2010; Scheeler vd., 2004; Bourget, 1999).

İkinci alt amaç kapsamında araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun geri bildirim yazılı olarak verilmesini isterken bu şekilde yapılan geri bildirim daha kalıcı ve verimli olacağını, böylelikle öğretmenlerin de bu geri bildirim ile de kullanabilme imkânına sahip olacağını ve çalışmalarını buna göre yapabileceklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların bir kısmı sözlü ve görsel materyaller veya sayısal verilerle geri bildirim verilmesinin daha etkin olacağını ifade etmişlerdir. Ancak yapılan çalışmalar geri bildirim içeriği açısından incelendiğinde sözlü ya da yazılı yönergeler yoluyla verilen geri bildirim etkisinin sınırlı olduğunu (Gilbertson, Witt, Sinletary ve Van Der Heyden, 2007) grafiksel (Mesa, Lewis-Palmer ve Reinke, 2005) ya da sayısal verilerle (Sanetti, Luiselli ve Handler, 2007) verilen geri bildirim daha etkili olduğunu ifade etmektedir. Katılımcıların yarısı formal yollarla geri bildirim verilmesinin uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bulguya paralel olarak öğretmenlerin idarecilerinden aldıkları geri bildirimlerin formal yollarla ellerine ulaşması halinde ciddiye aldıkları diğer türlü kendileri için pek bir anlam ifade etmediğini belirtmişlerdir (Bourget, 1999). Geri bildirim türü kapsamında, katılımcıların çoğu açıklayıcı ve tanılayıcı geri bildirim türünün daha etkin olabileceğini, yanlışlarının nedenlerini bilmelerinin ve doğruya kendilerinin ulaşmalarının kendi gelişimleri için daha faydalı olacağını ifade etmişlerdir. Katılımcıların çoğu geri bildirim bireysel olarak verilmesinin daha doğru olacağını, böylelikle başarısız olan öğretmenin grup içerisinde rencide olmayacağını belirtmişlerdir.

Araştırmanın üçüncü alt amacı kapsamında katılımcıların çoğu geri bildirim öğretme dönemleri süresince verilmesi gerektiğini böylelikle yanlış yapılmışsa sonucu etkilemeden düzeltilebileceğini ifade etmişlerdir. Yine benzer nedenlerle katılımcıların çoğu Geri bildirim sürecine ya da sonuca yönelik olması hakkında sürece yönelik olmasının uygun olacağını ön görmüşlerdir.

Araştırmanın dördüncü alt amacı kapsamında katılımcıların büyük çoğunluğu geri bildirim okul müdürü tarafından verilmesi gerektiğini, okul dışından birinin geri bildirim vermesinin faydalı olmayacağını okul içerisinde de en uygun kişinin okul müdürü olacağını ifade ederken bir kısmı da alan uzmanı akademisyenlerin yıkıcı değil yapıcı tutuma sahip olabileceklerini ayrıca öğretmenlerin kendi alanlarıyla ilgili gelişmeleri en iyi bilen kişilerin akademisyenler olduğunu belirtmişlerdir. Eğitim sistemindeki denetim mekanizmasının öğretmenlere geri bildirim sağlamasına ilişkin olarak, öğretmenlerin çoğu mevcut uygulamanın geri bildirim sağlamadığını ifade etmiştir. Yakın zamana kadar devam eden ders içi denetimler de dâhil olmak üzere şu an sistemdeki denetim mekanizmasının müfettişlerin okula çok az sayıda uğradığı, çoğunun alan uzmanlıklarının bulunmadığı ve evrakları inceledikleri gibi sebeplerden ötürü geri bildirim işlevi görmediğini belirtmişlerdir.



Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygulamaya ve araştırmaya yönelik aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

- Öğretmenler için eksikleri görme, motivasyon sağlama, verimli çalışma ve farkındalık sağlama fırsatı sağlayacak olan geri bildirim, mevcut denetim mekanizmasından bağımsız, güvenilir ve sağlıklı veri sağlayan bir sistem haline getirilmesi gerekmektedir.
- Eğitim sürecinde öğretmenlere geri bildirim yazılı olarak verilmesinin kalıcı olması nedeniyle ve öğretmenin ileride kullanabilmesi açısından faydalı olacağı söylenebilir. Geri bildirim aracının informal ya da formal olmasından çok geri bildirim verilirken üslubun yıkıcı değil yapıcı olması gerekmektedir. Geri bildirim informal olarak verilmesinin samimiyet içermesinden, formal yolla verilmesinin ise daha ciddiye alınmasından dolayı geri bildirim verilirken her iki yolun da kullanılması gerektiği önerilebilir.
- Eğitim sürecinde geri bildirim türlerinden açıklayıcı ve tanılayıcı geri bildirim, öğretmene sadece yanlısını değil yanlısının nedenini de anlama şansı verecek olması ve doğruyu bulması için belli bir çaba göstermeye sevk edecek olmasından dolayı geri bildirim mekanizması kapsamında kullanılması fayda sağlayabilir. Ancak tüm geri bildirim türleri durumdan duruma değişecek şekilde kullanılabilir.
- Eğitim sürecinde geri bildirim hem gruplar halinde hem de bireysel olarak verilmesi yararlı olabilir.
- Eğitim sürecinde öğretmenlere geri bildirim sağlama konusunda nicel çalışmalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Konuyu daha kapsamlı ele alabilme amacıyla nicel yöntemli bir araştırma yapılabilir.
- Bu araştırmaya benzer nitelikteki araştırmalar farklı örneklemeler üzerinde yürütülebilir.
- Denetmenlerin verdiği dönütlerin geri bildirim olarak görülmemesinin nedenleri araştırılabilir.

#### KAYNAKÇA

- Askew, S. & Lodge, C. (2000). *Gifts, ping-pong and loops-linking feedback and learning*. In Askew, S. (Ed.), *Feedback for Learning*. London: Routledge.
- Ayar, T. (2009). *Öğretme-Öğrenme Sürecinde Geri bildirim: Dördüncü Ve Beşinci Sınıf Öğretmen ve Öğrencilerinin Görüşlerine Göre Sınıfta Geri bildirim Kullanımının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Baydar, H. (2007). 360 Derece Geri bildirim Sistemi ve İlköğretim Okullarında Uygulama Örnekleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning: *Assessment in education: Principles, Policy and Practice*. 5(1): 7-74.
- Bourget, B. E. (1999). *Use Of Feedback By More Reflective and Less Reflective*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Virginia Üniversitesi, ABD.
- Carlson, C. R. (1979). *Feedback for Learning*. In Milton, O. (Eds.), *On College Training*. San Francisco CA: Jossey-Bass.
- Clarke, S. (2000). Closing the Gap Through Feedback in Formative Assessment: Effective Distance Marking in Elementary Schools in England. AERA conference 2000 New Orleans Symposium-Classroom Assessment, Learning and teaching Research from Elementary Schools in The UK.
- Çelen, B. (2010). *Sanal Alıştırma Ortamlarında Doğrulayıcı Geri Bildirim Kullanılmasının Motivasyona, Akademik Başarıya ve Kalıcı Öğrenmeye Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Gilbertson, D., Witt, J. C., Singletary, L. L., & VanDerHeyden, A. (2007) Supporting teacher use of interventions: effects of response dependent performance feedback on teacher implementation of a math intervention. *Journal of Behavioral Education, 16*(4), 311-326.
- Hattie, J. & Jaeger, R. (1998). Assessment and classroom learning: A deductive approach. *Assessment in Education: Principles, Policy and Practice. 5*(1), 111- 122.
- Hattie, J., Biggs, J., & Purdie, N. (1996). Effects on learning skills intervention on student learning: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research. 66*(2), 99-136.
- Higgins, R., Hartley, P., & Skelton, A. (2002). The conscientious consumer: Reconsidering the role of assessment feedback in student learning. *Studies in Higher Education. 21*(1), 53-63.
- Kaya, F. (2015). Kutadgu Bilig'e Göre Liderlik Eğitimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Köğçe, D. (2012). İlköğretim Matematik Öğretmenlerinin Geri bildirim Verme Biçimlerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Köğçe, D., Yıldız, C., & Aydın, M. (2009). İlköğretim Matematik Öğretmenlerinin Geri bildirim Davranışları: Öğretmen Adayları Açısından, I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi. 1-3 Mayıs Çanakkale /TÜRKİYE.
- McMillan, J. H. & Schumacher, S. (2006). *Research in education: Evidence-based inquiry* (6th ed.). Boston: Pearson Education.
- Mesa, J., Lewis-Palmer, T., & Reinke, W. M. (2005). Providing teachers with performance feedback on praise to reduce student problem behavior. *Beyond Behavior, Fall*, 45-55.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook Qualitative Data*. California: Sage Publication.
- Mory, E. H. (1992). The use of informational feedback in instruction: Implications for future research. *Educational Technology Research and Development, 40*(3), 5– 20.
- Ramaprasad, A. (1983) On the definition of feedback. *Behavioural Science. 28*, 4-13.
- MacDonald, R. B. (1991). Developmental students' processing of teacher feedback in composition instruction. *Review of Research in Developmental Education. 8*(5), 2-8.
- Sadler, D. R. (1989). Formative assessment and the design of instructional systems. *Instructional Science. 18*(2), 119-144.
- Sanetti, L. M. H., Luiselli, J., & Handler, M. (2007). Effects of verbal and graphic performance feedback on behavior support plan implementation in an inclusion classroom. *Behavior Modification, 31*, 454-465.
- Scheeler, M. C., Ruhl, K. L., & McAfee, J. K. (2004). Providing performance feedback to teachers: A review. *Teacher Education and Special Education, 27*, 396 - 407.
- Weaver, M. R. (2006). Do students value feedback? Students perceptions of tutors' written responses. *Assessment & Evaluation in Higher Education. 31*(3), 379-394.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.