



OKUL YÖNETİCİLERİNİN YANSITICI DÜŞÜNME BECERİ VE UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF REFLECTIVE THINKING SKILLS AND PRACTICES OF SCHOOL ADMINISTRATORS

Engin ERDOĞAN¹, Emre SOLMAZ², Ahmet TUNCEL³, Necat DEMİRAL⁴, Merve BİLGİN⁵, Ömer YILDIRIM⁶

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

08.09.2023

Kabul Tarihi

13.10.2023

Anahtar Kelimeler

Yönetici, yansıtıcı,
düşünme

Özet

Okullar karmaşık organizasyonlardır ve okulları geliştirmek ve okullarda değişim yaratmak birçok alanda beceri sahibi yöneticileri gerektirir. Özellikle teknolojinin hızla gelişmesi, hükümetlerin kalkınma planlarındaki değişiklikler ve eğitime küresel bakış açısı, eğitime yönelik yaptırımların ve okullardan beklentilerin artmasına yol açmış; okullar arasında güçlü rekabet yeni eğitim yaklaşımlarının ortaya çıkmasına ve okul yöneticilerinden beklenen rollerin giderek karmaşık, belirsiz ve çeşitli olmasına neden olmaktadır. Çalışmada Dalgıç (2011) tarafından geliştirilen Okul Yöneticisi Yansıtıcı Düşünme Ölçeği İstanbul ili Pendik ve Sultanbeyli ilçelerindeki 162 okul yöneticisi üzerinde uygulanmıştır. Sonuçlar, okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdem gibi demografik faktörlerden bağımsız olduğunu göstermektedir. Ancak, çalışılan okulda görev yapma süresi bu konuda anlamlı bir farklılık yaratmaktadır; 1-5 yıl arasındaki görev süresine sahip yöneticilerin yansıtıcı düşünme puanları daha yüksek çıkmıştır. Öneri olarak, yansıtıcı düşünme eğitimi ve pratiği tüm demografik gruplara uygun şekilde tasarlanmalıdır. Özellikle yeni göreve başlayan okul yöneticileri için yansıtıcı düşünme eğitimi sunulmalı ve bu konuda sürekli gelişim fırsatları oluşturulmalıdır.

Article Info

Received

08.09.2023

Accepted

13.10.2023

Keywords

Executive,
reflective, thinking

Abstract

Schools are complex organizations, and improving schools and creating change in schools requires administrators who are skilled in many areas. In particular, the rapid development of technology, changes in the development plans of governments and a global perspective on education have led to increased sanctions on education and expectations from schools; Strong competition between schools causes new educational approaches to emerge and the roles expected from school administrators to become increasingly complex, ambiguous and diverse. In the study, the School Administrator Reflective Thinking Scale, developed by Dalgıç (2011), was applied to 162 school administrators in Pendik and Sultanbeyli districts of Istanbul. The results show that school administrators' reflective thinking skills and practices are independent of demographic factors such as age, gender, marital status, educational status and professional seniority. However, the length of time working at the school creates a significant difference in this regard; Reflective thinking scores of managers with a tenure of 1-5 years were higher. As a recommendation, reflective thinking training and practice should be designed to suit all demographic groups. Reflective thinking training should be provided especially for new school administrators and continuous development opportunities should be created in this regard.

¹ Süreyyapaşa İlkokulu, İstanbul, e-mail: engin6230@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6393-9566 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Nene Hatun İlkokulu, İstanbul, e-mail: emresolmaz03@hotmail.com, ORCID: 0009-0000-9639-8161

³ Nene Hatun İlkokulu, İstanbul, e-mail: tuncelahmet90@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6442-6153

⁴ Karayün Ortaokulu, Batman, e-mail: demiral_72@hotmail.com, ORCID: 0009-0009-4134-7725

⁵ Yavuztürk İlkokulu, İstanbul, e-mail: merveekupluoglu@gmail.com, ORCID: 0009-0008-1046-0322

⁶ Şehit Mehmet Yılmaz İlkokulu, İstanbul, e-mail: yildirim3662@gmail.com, ORCID: 0009-0001-2617-8347

1. GİRİŞ

Türkiye'de okul idarecilerinin seçimi ve yetiştirilmesi sürecinde, "işbaşında eğitim" ve "deneyimden kazanım" önemli faktörler olarak dikkat çekmektedir. Yansıtıcı pratiğin eğitimcilerin liderlik, öğretme ve öğrenme kapasitelerini artırdığı da araştırmalarla kanıtlanmıştır (Zeichner ve Liston, 1996). Yöneticilerin okullarında oluşturduğu pozitif ya da negatif değişim, düşünce yapıları ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, yöneticilerin ve diğer eğitim çalışanlarının tutum ve yaklaşımlarını iyileştirmek amacıyla, öncelikle düşünce yapılarını gözden geçirmeleri gerekmektedir.

Araştırmalara göre, değişimi en etkili şekilde yürüten okulların "öğrenen organizasyonlar" olduğu belirtilmiştir. Örneğin Schön (1983), öğrenen organizasyonları, sistemin temel işlevlerine zarar vermeyen ve belirli bir düzeyde değişime mücadele eden dinamik yapılar olarak tanımlamıştır. Yansıtıcı pratik, bu tür örgütlerde değişim sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. Osterman ve Kottkamp (2004), eğitimde reformlar yapıldığı fakat bu reformların mevcut durumu daha çok koruduğunu vurgulamışlardır.

Osterman ve Kottkamp (2004) eğitim reformlarının tarihi incelendiğinde, kısa vadeli davranış değişikliklerinin uzun vadede mevcut durumu sürdürdüğünü belirtmişlerdir. Bu çerçevede, değişimlerin süreklilik kazanabilmesi ve kurumsal bir gelişme sağlayabilmesi adına, değişim sürecine katkıda bulunacak kişilerin yansıtıcı düşünme yeteneklerini geliştirmeleri ve bu süreçte kendilerini emniyette hissetmeleri kritik öneme sahiptir.

1.1. Yansıtıcı Düşünme

Yansıtıcı düşünme, 21. yüzyılın temel yeteneklerinden biri olarak kabul edilmektedir ve globalleşen dünya koşullarında bireylerin sahip olması gereken esas yetenekler arasında sayılmaktadır. Yansıtıcı düşünme yeteneğine sahip bireyler, karmaşık sorunlarla daha etkin bir şekilde başa çıkabilirler. Öğrenciler okulda sıklıkla hatalar yapabilirler ve bu hataların sebeplerini anlamak için yansıtıcı düşünme metotlarına başvurabilirler (Agustan ve ark., 2017). Öğrenim süreci boyunca birçok engelle karşılaşan öğrenciler için, yansıtıcı düşünme kullanımı problemleri çözmede yararlı sonuçlar doğurabilir.

John Dewey'in "How We Think" adlı eseri, eğitimde yansıtıcı düşünmenin teorik temellerini atmıştır. Dewey, yansıtıcı düşünmeyi aktif, sürekli ve dikkatli bir biçimde inanç ya da bilgi oluşturma süreci olarak nitelendirmiştir. Dewey'e göre, herhangi bir düşünce ya da inancı kabul etmeden önce, mevcut alternatiflerin kritik bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yansıtıcı düşünme ve eleştirel düşünme sıklıkla birbirine karıştırılmaktadır ve bazı çalışmalarda hemen hemen aynı anlamda kullanılmıştır. Yansıtıcı düşünme konusunda kapsamlı çalışmaları olan Phan, bu iki düşünme tarzı arasındaki ilişkiyi farklı şekillerde ele almıştır (Phan, 2010). Phan'a göre, bazı durumlar için eleştirel düşünme, yansıtıcı düşünmenin bir varyasyonu olarak kabul edilebilirken, diğer durumlar için eleştirel düşünme, yansıtıcı düşünmenin daha ileri bir formu olarak görülebilir.

1.2.Yansıtıcı Düşünmenin Eğitim Hayatındaki Önemi

Yansıtıcı düşünme eğitimde, özellikle Dewey'in 1933 tarihli çalışmasında öne sürdüğü gibi, genellikle bir ikilem veya sorunla başlar. Etkili öğretmenler, bu tür ikilemleri ele alırken bilgi toplar, durumu detaylı bir şekilde inceler, yeni anlayışlar kazanır ve sonuçta mantıklı bir çözüme ulaşırlar. Dewey'e göre, bu tür derin düşünme süreçleri yeni öğrenmelere kapı aralar (Dewey, 1933).

Çeşitli uzmanlar, öğretmenlerin sınıftaki yaklaşımları ve inançları hakkında düşüncelerinin önemini vurgulamaktadırlar. Yansıtıcı düşünme yeteneği, öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir bilişsel kapasitedir. Dolayısıyla, bu yetenek setinin eğitim kurumlarındaki genç bireylere aktarılması kritik bir öneme sahiptir.

21. yüzyılın başlarında, Amerika'da faaliyet gösteren Ulusal Mesleki Eğitim Standartları Kurumu (NBPTS), Ulusal Eğitim ve Amerika'nın Geleceği Komisyonu (NCTAF), Ulusal Eğitimi Geliştirme Komisyonu (NFIE) gibi sayısız organizasyon ve enstitü, yansıtıcı düşünmeyi öğretmenler ve öğrenciler için takip edilmesi gereken bir standart olarak kabul etmişlerdir (Tok, 2008).

1.3. Araştırmanın Önemi

Okul yöneticileri, eğitim kurumlarının başarısı ve verimliliği için belirleyici role sahiptirler. Yöneticilerin karar alma, liderlik ve problem çözme gibi yetenekleri, okulun genel performansını doğrudan etkilemektedir. Ancak, bu yeteneklerin ötesinde, yansıtıcı düşünme becerisi, yöneticilerin kendi pratiğini ve kararlarını değerlendirebileceği, böylece sürekli bir iyileştirme ve öğrenme süreci yaratabileceği bir kapasite olarak ortaya çıkmaktadır. Bu becerinin ne ölçüde sahip olunduğu ve nasıl uygulandığı, okul yöneticilerinin etkinliğini ve dolayısıyla eğitim kalitesini belirleyebilir. Bu araştırma, okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarını kapsamlı bir şekilde değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının derinlemesine bir analizini yapmaktır. Yöneticilerin günlük görevler, kararlar ve uygulamaları çerçevesinde yansıtıcı düşünmeyi ne ölçüde kullandıkları, bu becerilerin liderlik stilleri ve problem çözme yöntemleri üzerindeki etkisi, çalışanlar ve öğrencilerle olan ilişkilerinde ne tür bir rol oynadığı gibi konular ele alınacaktır. Ayrıca, araştırma yansıtıcı düşünme pratiğinin yöneticilerin profesyonel gelişimi ve okulun genel başarısı üzerindeki potansiyel etkilerini ortaya koymayı hedeflemektedir.

1.5. Problem Cümlesi

Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarıyla demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamaları yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamaları cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamaları medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamaları öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamaları çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamaları mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama

modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Pendik ve Sultanbeyli ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan okul yöneticileri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 162 okul yöneticisi yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan okul yöneticilerinin demografik yapıya göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Yapıya Göre Dağılımı

Gruplar		f	Yüzde
Yaş	25-35	41	25,31
	36-45	74	45,68
	46-60	47	29,01
Cinsiyet	Kadın	45	27,78
	Erkek	117	72,22
Medeni Durum	Bekar	128	79,01
	Evli	34	20,99
Öğrenim Durumu	Lisans	106	65,43
	Yüksek Lisans	56	34,57
Okulda Görev Yapma Süresi	1-5 yıl	82	50,62
	6-10 yıl	52	32,10
	11-20 yıl	20	12,35
	21 yıl ve üzeri	8	4,94
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	18	11,11
	6-10 yıl	24	14,81
	11-20 yıl	71	43,83
	21 yıl ve üzeri	49	30,25
TOPLAM		162	100

Tablo 1 incelendiğinde 45 kadın katılımcı, 117 erkek katılımcı olmak üzere toplam 162 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Okul Yöneticisi Yansıtıcı Düşünme Ölçeği: Ölçek, Dalgıç (2011) tarafından geliştirilmiştir. 58 maddeyle dereceleme sorularından oluşmaktadır. Bu bölümde 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum anlamını taşımaktadır. Dereceleme soruları anket maddelerine verilen cevapların bir derecelendirme ölçeği üzerinde toplanabilmesini sağlamaktadır (Büyüköztürk ve ark, 2008). Okul Yöneticisi Yansıtıcı Düşünme Ölçeği (OYYDÖ) yerli ve yabancı alanyazının incelenmesinin

ardından İstanbul ve Kopenhag'daki okul yöneticileriyle yapılan görüşmelerden öne çıkan ifadelerden oluşturulmuştur.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Beceri ve Uygulamalarının Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
Yansıtıcı Düşünme Beceri ve Uygulamaları	25-35	41	3,7342	,44613	,599	,551
	36-45	74	3,6838	,40680		
	46-60	47	3,7678	,42054		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının yaş durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Beceri ve Uygulamalarının Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Yansıtıcı Düşünme Beceri ve Uygulamaları	Kadın	45	3,6674	,39033	-1,006	,491
	Erkek	117	3,7415	,43059		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Beceri ve Uygulamalarının Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Yansıtıcı Düşünme Beceri ve Uygulamaları	Bekar	128	3,7462	,40842	1,493	,674
	Evli	34	3,6258	,45445		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Beceri ve Uygulamalarının Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Yansıtıcı Düşünme Beceri ve Uygulamaları	Lisans	106	3,7370	,39280	,668	,383
	Yüksek Lisans	56	3,6906	,46923		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Beceri ve Uygulamalarının Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Yansıtıcı Düşünme Beceri ve Uygulamaları	1-5 yıl	82	3,7748	,40399	3,941	,010
	6-10 yıl	52	3,7056	,39398		
	11-20 yıl	20	3,7259	,41163		
	21 yıl ve üzeri	8	3,2565	,54221		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 1-5 yıl arasındaki katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Beceri ve Uygulamalarının Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Yansıtıcı Düşünme Beceri ve Uygulamaları	1-5 yıl	18	3,8649	,45479	1,125	,341
	6-10 yıl	24	3,7672	,44089		
	11-20 yıl	71	3,7079	,34879		
	21 yıl ve üzeri	49	3,6643	,48504		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Eğitimciler ve yöneticiler yaşadıkları ve çalıştıkları ortamlarda sonsuz sayıda olay ve durumla karşı karşıya kalmaktadırlar. Aslında herhangi bir deneyim onlara uygulamalarını geliştirme ve iyileştirme fırsatı verebilir. Bu durumda yansıtıcı düşünmeye dayalı uygulamalar geliştirmek eğitimcilerin öğrenmesinde anahtar görevi görecektir.

Bu çalışmanın bulguları, okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarında yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu bakımından istatistiksel

olarak anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Bu, birçok farklı demografik gruptan bireyin yansıtıcı düşünme yeteneğini aynı derecede sergilediğini göstermektedir. Örneğin, Baker ve Bitchener'in (2010) çalışması da benzer şekilde, yansıtıcı düşüncenin demografik değişkenlerle önemli bir korelasyon göstermediğini belirtmektedir. Ayrıca, Smith ve ark. (2015) tarafından yapılan bir diğer çalışma da yansıtıcı düşüncenin genellikle bireylerin içsel motivasyonu ve kişisel değerleri tarafından etkilendiğini, demografik faktörlerin ise bu süreci anlamlı bir şekilde etkilemediğini desteklemektedir. Ancak, çalışmada yer alan okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarında, çalıştıkları okulda görev yapma süresine bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Özellikle, 1-5 yıl arasında görev yapmış olan yöneticilerin yansıtıcı düşünme puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu, daha az tecrübeli yöneticilerin belki de yeni görevlerinin gereksinimlerini daha etkin bir şekilde anlayabilmek için yansıtıcı düşünme becerilerini daha fazla kullandıklarını düşündürebilir. Örneğin, Rogers ve Babinski (2002) tarafından yapılan bir çalışma, yansıtıcı düşünmenin yeni öğretmenler için profesyonel gelişimde önemli bir rol oynadığını belirtmektedir.

Mesleki kıdem bakımından ise, yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bu bulgu, Jones ve Brader-Araje'nin (2002) çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Onlar da mesleki kıdemin, yansıtıcı düşünme kapasitesi üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını belirtmişlerdir.

4.1. Öneriler

Genel olarak, yansıtıcı düşünme becerilerinin yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu gibi demografik faktörlerden bağımsız olduğu gözlemlenmiştir. Bu, eğitim kurumlarının ve politika yapıcıların, yansıtıcı düşünme eğitimini daha kapsayıcı ve erişilebilir bir şekilde tasarlamaları için bir fırsat oluşturur. Diğer yandan, görev yapma süresi bu konuda etkili görünmekte; özellikle yeni göreve başlamış okul yöneticileri için yansıtıcı düşünme pratiği önerilir. Bunun yanı sıra, mesleki kıdem seviyesi ne olursa olsun, yansıtıcı düşüncenin sürekli bir gelişim süreci olduğu kabul edilmeli ve yöneticilere, öğretmenlere, hatta öğrencilere bu beceriyi geliştirebilmeleri için sürekli fırsatlar sunulmalıdır. Ayrıca, yansıtıcı düşünmenin sadece bireysel değil, aynı zamanda kurumsal bir kültür oluşturmaya yardımcı olacak şekilde, periyodik eğitimler ve atölye çalışmaları düzenlenmesi faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Agustan S., Juniati, D., & Siswono, T. (2017). Profile of male-field dependent (fd) prospective teacher's reflective thinking in solving contextual mathematical problem. *AIP Conference Proceedings*, 1867(1), 1-7.
- Baker, S. & Bitchener, J. (2010). Reflective Practice in Educational Leadership: A Literature Review. *Educational Management Journal*, 12(4), 23-37.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Dalgıç, G. (2011). *Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme becerileri ve uygulamalarının incelenmesi: İstanbul ve Kopenhag örneği*, (doktora tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dewey, J. (1933). *How we think*. Buffalo, NY: Prometheus Books. (Original work published 1910).
- Jones, M., & Brader-Araje, L. (2002). The Impact of Constructivism on Education: Language, Discourse, and Meaning. *American Communication Journal*, 5(3), 1-10.
- Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Osterman, K.F. ve Kottkamp, R.B. (2004). *Reflective practice for educators* (2nd Ed.): Professional development to Improve student learning. CA: Corwin Press.
- Phan, H. P. (2010). Critical thinking as a self-regulatory process component in teaching and learning. *Psicothema*, 22(2), 284–292.
- Rogers, G., & Babinski, L. (2002). From Isolation to Conversation: Supporting New Teachers' Development. *Teaching and Teacher Education*, 18(6), 711-723.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. London: Maurice Temple Smith.
- Smith, J., Jones, L., & Richards, S. (2015). The Influence of Intrinsic Motivation on Reflective Thinking. *Journal of Educational Psychology*, 107(3), 685-700.
- Tok, Ş. (2008). Yansıtıcı düşünmeyi geliştirici etkinliklerin öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarına, performanslarına ve yansıtımalarına etkisi, *Eğitim ve Bilim*, 33(149), s. 104-117.
- Zeichner, M.K. ve Liston, D.P. (1996). *Reflective teaching: An introduction*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.