



Psikolojik Danışman Eğitiminde Süpervizör Geri Bildirimi¹

Supervisory Feedback in Counselor Education¹

Burcu PAMUKÇU², Betül MEYDAN³, Melike KOÇYİĞİT-ÖZYİĞİT⁴, Yasemin PEHLİVAN⁵, Muhittin Soner AKKAYA⁶

Makale Türü⁷: Araştırma Makalesi

Başvuru Tarihi: 03.10.2022

Kabul Tarihi: 25.01.2023

Atf İçin: Pamukçu, B., Meydan, B., Koçyiğit-Özyiğit, M., Pehlivan, Y. ve Akkaya, M. S. (2023). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizör geri bildirim. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 7(1), 202-226.

ÖZ: Bu araştırmanın amacı Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programında Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması dersini yürüten süpervizörlerin ve süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının süpervizör geri bildirimine ilişkin görüşlerini incelemektir. Araştırmanın verileri 11 süpervizör ve 30 psikolojik danışman adayından çevrim içi gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla elde edilmiştir. Veriler içerik analizi ile analiz edilmiş ve bulgular geri bildirimlerin en sık psikolojik danışma becerileri ve kişisel farkındalık odağında verildiğini; deşifre, ses/görüntü kaydı, formlar ve yaşantısal tekniklerin geri bildirim sürecinde sıklıkla kullanıldığını göstermiştir. Süpervizörlerin en çok destekleyici tarzda geri bildirim verdikleri, geri bildirimlerin süpervizöre, psikolojik danışman adaya ve süpervizyon sürecine ilişkin faktörlerden etkilendiği ve psikolojik danışman adaylarına ve süpervizyon ilişkisine çeşitli etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etkili geri bildirim özellikleri katılımcılar tarafından açık/net, dengeli, yeterli, somut, düzenli, yapıcı ve gelişim düzeyine uygun şeklinde ifade edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Psikolojik danışman eğitimi, süpervizyon, geri bildirim, süpervizör, süpervizyon alan psikolojik danışman adayı.

¹ Bu araştırma TÜBİTAK tarafından desteklenen 121K877 no'lu "Türkiye'de Psikolojik Danışman Eğitiminde Etkili Süpervizör Geri Bildirimi ve Güçlendirilmesi: Bir Araştırma ve Geliştirme Projesi" başlıklı 1001 projesi kapsamında gerçekleştirilmiştir.

² Doç. Dr., Ege Üniversitesi, burcu.pamukcu@ege.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2266-0176

³ Doç. Dr., Ege Üniversitesi, betull_benzer@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-9978-6255

⁴ Dr., Akdeniz Üniversitesi, mlkocyiigit@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1446-9761

⁵ Yüksek Lisans Öğrencisi, Ege Üniversitesi, yaseminphlvn35@gmail.com, ORCID:0000-0001-7949-5875

⁶ Doktora Öğrencisi, Ege Üniversitesi, akkayasoner2021@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1305-6532

⁷ Bu araştırma, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu toplantısında alınan 05.03.2021 tarih ve 2021/05 sayılı karar çerçevesinde yürütülmüştür.

ABSTRACT: The purpose of this study was to examine the views of supervisors and supervisees regarding supervisor feedback given in the Individual Counseling Practice Course in the Guidance and Counseling Undergraduate Program at various universities in Turkey. The data of the study were obtained from 11 supervisors and 30 supervisees via online semi-structured interviews. Data were analyzed by content analysis. The findings indicated that the focus of feedback was mainly on counseling skills and self awareness and the most frequently used techniques were transcriptionsi audio/video recordings, forms and experiential tecniques. Results showed that the supervisors mostly gave supportive feedbacks, these feedbacks were affected by the factors related to supervisor, the counselor trainee and supervision process; and supervisor feedbacks had various effects on counselor trainees and also on the supervisory relationship. The characteristics of effective feedback were listed by participants as clear, balanced, adequate, concrete, regular, constructive and appropriate for trainees' developmental level.

Keywords: Counselor education, supervision, feedback, supervisor, supervisee.

1. GİRİŞ

Psikolojik danışman eğitiminin temel öğelerinden biri süpervizör geri bildirimidir. Süpervizyon alan kişinin bilgi, beceri, tutum ve davranışlarına yönelik süpervizörün görüşlerini aktarması olarak tanımlanan geri bildirim, psikolojik danışmanların mesleki performansını ve süpervizörleriyle kurdukları süpervizyon ilişkisini etkileyen önemli bir öğedir (Hoffman ve diğ., 2005). Psikolojik danışma uygulamalarının merkezinde yer alan süpervizyon sürecinde mesleki açıdan daha tecrübeli süpervizörlerce sunulan geri bildirimler, psikolojik danışman adaylarının mesleğe hazırlanması ve meslekte başarılı olabilmesi için zamana yayılarak düzenli biçimde sunulmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2019; Goodyear, 2014; Heckman-Stone, 2004; Psikolojik Danışma ve İlgili Programların Akreditasyonu Kurulu (The Council for Accreditation of Counseling and Related Programs [CACREP], 2016; Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği, 2011). Nitekim Amerikan Psikolojik Danışma Derneği de (American Counseling Association [ACA], 2014) nitelikli psikolojik danışmanların mesleğe hazırlanmasında geri bildirim sunulmasının etik bir sorumluluk olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda süpervizörlerin geri bildirimlerini nasıl sunması gerektiğinin, kullanabilecekleri süpervizyon yöntem ve tekniklerinin, süpervizör geri bildirimini etkileyen etmenlerin neler olabileceğinin ve etkili süpervizör geri bildiriminin psikolojik danışman adaylarına sağlayacağı faydaların irdelenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde süpervizör adaylarını değerlendirirken verilen geri bildirimlerin biçimlendirici ve düzey belirleyici olmak üzere iki türü olduğu görülmektedir (Bernard ve Goodyear, 2019; Borders ve Brown, 2005; Borders ve diğ., 2014; Hawkins ve Shohet, 1989; Lehrman-Waterman ve Ladany, 2001). Biçimlendirici geri bildirim süpervizyon alan kişinin beceri ve mesleki gelişimine yönelik süreç boyunca verilen geri bildirimler olarak tanımlanmaktadır. Düzey belirleyici geri bildirim ise değerlendirme sürecinin ortasında ya da sonunda süpervizyon alan kişinin süreç boyunca sergilediği performansının genel ve kapsayıcı bir şekilde değerlendirilmesidir (Bernard ve Goodyear, 2019). Bu bilgiler ışığında uluslararası alanyazın incelendiğinde, nitelikli psikolojik danışmanlar yetiştirilirken düzey belirleyici geri bildirimlerle birlikte biçimlendirici geri bildirimlerin de sunulması gerektiğinin sıkça vurgulandığı görülmektedir (örn. Bernard ve Goodyear, 2019; Borders ve Brown, 2005). Düzey belirleyici geri bildirim, mesleki ve kişisel gelişim açısından süpervizyon sürecinin ortasında veya sonunda, sözlü veya yazılı biçimde sunulmaktadır. Oysaki gelişimi ve yeterliği ile ilgili değerlendirilmeyi bekleyen psikolojik danışman adayları için süpervizyon sürecinin ortasını veya sonunu beklemek pek işlevsel değildir. Dolayısıyla mesleki gelişim için sadece düzey belirleyici geri bildirim verilmesinin yeterli olmayacağı belirtilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2019). Anlık verilen, sözel iletişime ve etkileşime dayalı olan ve tartışma eşliğinde sunulan diğer bir değerlendirme türü olan biçimlendirici geri bildirim sürecinde sunulmasının, psikolojik danışman adayları için işlevsel olacağı vurgulanmaktadır (örn. Bernard ve Goodyear, 2019; Borders ve Brown, 2005).

Geri bildirimlerin süpervizyonun sonunda verilmesinin yanı sıra özellikle her hafta düzenli ve anlık olarak sunulması gerektiği belirtilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2019; Borders ve Brown, 2005; Borders ve diğ., 2014; Hawkins ve Shohet, 1989; Lehrman-Waterman ve Ladany, 2001). Ayrıca düzey belirleyici ve biçimlendirici geri bildirimlerin, yazılı ve sözlü (Bernard ve Goodyear, 2019; Borders ve Brown, 2005; Heckman-Stone, 2004) şekilde sunulmasının yanında psikolojik danışman adaylarına özgü ve kültüre duyarlı (Borders ve diğ., 2014) biçimde sunulması gerektiği de vurgulanmaktadır. Ek olarak süpervizörlerin geri bildirimlerini sunarken, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon ihtiyaçlarını ve içinde buldukları gelişim düzeylerini gözetmesi gerektiğinin altı çizilmektedir (Gould ve Bradley, 2001; Stoltenberg ve McNeill, 1997).

Söz konusu özelliklerinin yanı sıra biçimlendirici geri bildirimlerin amacına ulaşabilmesinde süpervizyonda kullanılan tekniklerin (Bernard ve Goodyear, 2019; Borders ve Brown, 2005) ve seçilen süpervizyon yönteminin (Borders ve Brown, 2005; CACREP, 2016) de kritik öneme sahip olduğu belirtilmektedir. Süpervizörün; ihtiyaca, amaca ve gelişim düzeyine göre süpervizyon süreci boyunca geri bildirim verirken birden fazla süpervizyon yöntemi (örn. bireysel, grup, üçlü) seçmesi önerilmektedir (Borders ve Brown, 2005; CACREP, 2016). Bunun yanı sıra deşifre (Arthur ve Gfroerer, 2002), ses ve/veya görüntü kayıtları, sözel aktarım, süreç ve vaka notları, rol oynama (Borders ve diğ., 2014; Borders ve Brown, 2005; Goodyear, 2014), yansıtıcı teknikler, canlı gözlem (Bernard ve Goodyear, 2019; Borders ve Brown, 2005) gibi birden fazla tekniğin harmanlanmasının psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimi açısından önemli olduğu belirtilmektedir.

Geri bildirimlerin etkililiğine ilişkin çalışmalarda geri bildirimlerin; psikolojik danışman adaylarının haftalık olarak canlı veya kayıt altına alınmış oturumlarının gözlenerek verilmesi (Bernard ve Goodyear, 2019) somut (Campell, 2000; Heckman-Stone, 2004), öğrenme hedeflerine ve davranışa yönelik olması (Borders ve Leddick, 1987; Goodyear, 2014; Hawkins ve Shohet, 1989; Hill, Crove ve Gonsalvez, 2016) ve destekleyici nitelikte (Henderson, Holloway ve Millar, 2014) sunulması önerilmektedir. Bu şekilde sunulan geri bildirimlerin psikolojik danışman adaylarının motivasyonlarını, öz-yeterlik algılarını ve beceri düzeylerini artırarak mesleki yaşamlarına hazırlanabilmeleri ve meslekte nitelikli hizmet sunabilmeleri açısından önemli olduğu belirtilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2019; Phelps, 2013).

Bunlara ek olarak bazı araştırmalarda geri bildirimlerin etkililiğinin artması için içeriğinin yanı sıra verilmiş tarzının önemine değinilmiştir. Örneğin; süpervizyon ilişkisinin temelini oluşturan destekleyici geri bildirimler koşulsuz kabul, içtenlik, saygı ve empati gibi temel koşulları kapsamakta ve psikolojik danışman adaylarının kendilerini özgürce ifade etmelerini kolaylaştırmaktadır (Borders ve diğ., 1991; Loganbill ve diğ., 1982). Düzeltici/yüzleştirici geri bildirimler psikolojik danışman adayının duygu, düşünce ve davranışları arasındaki tutarsızlıklara ve danışana yardım sunarken sergilediği spesifik davranışlara odaklanırken; keşfettirici geri bildirimler ise süpervizyon alan kişiyi aktif kılan, araştırma yapmasını teşvik eden geri bildirimleri kapsamaktadır (Borders ve Brown, 2005; Gould ve Bradley, 2001; Loganbill ve diğ., 1982). Yönlendirici geri bildirimler ise süpervizörün, süpervizyon alan kişiye yardım sürecinde yapacaklarını doğrudan ifade etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2019; Loganbill ve diğ., 1982). Bununla birlikte, süpervizörlerin geri bildirimlerini, öneri niteliğinde ve psikolojik danışman adaylarını da sürece dâhil edip tartışma ortamı yaratarak sunmasının, psikolojik danışman adaylarının kaygı düzeylerinin azalmasında ve öz-yeterlik algılarının artmasında etkili olduğu ifade edilmektedir (Henderson, Holloway ve Millar, 2014; Munson, 2002). Daha çok olumsuz gibi görünse de dengeli kullandığında bu geri bildirim türlerinin müdahaleleri planlama, uygulama ve yanlış müdahalede bulunmama gibi noktalarda psikolojik danışman adaylarını geliştireceği düşünülmektedir (Borders ve Brown, 2005).

Sonuç olarak, etkili geri bildirim psikolojik danışman adaylarının mesleki bilgi ve becerilerinin artması (Heckman-Stone, 2004; Hoffman ve diğ., 2005) öz-yeterlik algılarının güçlenmesi (Daniels ve Larson, 2001), mesleğe ilişkin motivasyonlarının artması (Bernard ve Goodyear, 2019; Phelps, 2013) ve nihayetinde nitelikli yardım sunabilmeleri için süpervizyonda sunulması gerektiği düşünülmektedir. Öte taraftan psikolojik danışman eğitiminin önemli bileşenlerinden olan süpervizör geri bildiriminin, düzensiz, genel ve sadece sözel aktarıma dayalı, eleştirel özellikte sunulması, psikolojik danışman adaylarının sunduğu yardımın niteliğine zarar verdiği sıklıkla vurgulanmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2019; Borders ve diğ., 1991; Borders ve Leddick, 1987; Daniels ve Larson, 2001; Goodyear, 2014;

Hawkins ve Shohet, 1989; Phelps, 2013). Bunun yanı sıra geri bildirimlerin zamanlama ve içerik yönünden uygun olmayışı, bireye özgü ve kültüre duyarlı biçimde sunulmayışı ve birden fazla süpervizyon yöntem ve tekniğinin kullanılmayışı da nitelikli psikolojik danışmanların yetişmesine engel teşkil etmektedir (Bernard ve Goodyear, 2019; Borders ve Brown, 2005; Borders ve diğ., 2014; CACREP, 2016; Gould ve Bradley, 2001; Hawkins ve Shohet, 1989; Lehrman-Waterman ve Ladany, 2001; Stoltenberg ve McNeill, 1997). Bu durum danışanın da gelişimini olumsuz yönde etkilemekte; değişim ve gelişim göstermesine engel olmaktadır (Hoffman ve diğ., 2005; Pearson, 2006; Phelps, 2013).

1.1. Türkiye’de Süpervizyon ve Süpervizör Geri Bildirimine İlişkin Yürütülen Araştırmalar

Türkiye’de süpervizyon konusuna ilişkin araştırmalar son yıllarda hatırı sayılır bir artış göstermiştir. Söz konusu çalışmaların çoğunda araştırmacılar, nitelikli psikolojik danışmanların yetiştirilmesinde etkili süpervizör geri bildirimlerinin önemine vurgu yapmışlardır (örn. Aladağ, 2014; Atik, 2017; Büyükgöze Kavas, 2011; Erbaş, Koç ve Esen 2020; Meydan, 2019; Meydan ve Denizli, 2018). Örneğin; Büyükgöze Kavas (2011) lisansüstü öğrencilerinin süpervizyon yaşantılarına ilişkin görüşlerini araştırdığı çalışmasında süpervizörlerin; karşılıklı iletişime açık, eleştirilerde yapıcı, sadece olumsuzlar değil olumlu ve olumsuz özellikler üzerinde durarak gelişimi destekleyici ve yönlendirici nitelikte olmalarının sürecin verimliliği açısından önemli olduğunu tespit etmiştir. Aladağ (2014) lisans ve lisansüstü öğrencilerinin süpervizyon yaşantılarını ve süpervizyon yaşantılarının mesleki gelişimlerine katkılarını araştırdığı çalışmasında süpervizör geri bildirimlerinin; öğretici, yönlendirici, hem olumlu/destekleyici hem de olumsuz/düzeltici nitelikte olmasının mesleki bilgi, beceri ve farkındalık, kişisel farkındalık ve mesleğe ilişkin motivasyon açılarından kritik bir öneme sahip olduğu sonucuna varmıştır. Atik (2017) lisans öğrencilerinin süpervizyon yaşantılarına ilişkin görüşlerini araştırdığı çalışmasında süpervizörlerin; olumlu ve destekleyici, öneri verip kaynak yaratıcı ve yönlendirici nitelikte olmalarının psikolojik danışman adaylarının gelişimi için önemli olduğunu bulmuştur. Öte yandan Meydan ve Denizli (2018) lisans öğrencilerinin süpervizyon ilişkisine ilişkin görüşlerini araştırdıkları çalışmalarında süpervizörlerin; süreci etkili kullanan, olumlu tutumlar sergileyen, yapıcı ve yeterli geri bildirim veren, destekleyici, kibar, esprili, saygılı, yardımsever nitelikte olmalarının süpervizyon ilişkisini güçlendirdiğini belirlemişlerdir. Meydan (2019) ise psikolojik danışman adaylarının ve süpervizörlerin, süpervizyon ilişkisine ilişkin görüşlerini araştırdığı çalışmasında süpervizyon ilişkisinin güçlenmesine katkı sağlayan süpervizör niteliklerine ilişkin önemli bulgular elde etmiştir. Çalışmada psikolojik danışman adayları süpervizörlerin; etkili kişilerarası ilişki kurabilen, esprili, geri bildirimde açık, yardımsever, sakinleştirici, esnek, hoşgörülü, yakın, adil, sakin, sistematik, yargılayıcı olmayan, destekleyici, yönlendirici nitelikteki olmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Süpervizörler ise; yönlendirici, destekleyici, esprili, sakinleştirici, kibar, yakın, esnek, duyarlı, saygılı, önyargısız ve iletişime ve geri bildirimde açık nitelikteki süpervizörlerin süpervizyon ilişkisinin güçlenmesine büyük katkılarının olduğunu söylemişlerdir. Bir diğer çalışmada ise Erbaş, Koç ve Esen (2020) lisans öğrencilerinin süpervizyon yaşantılarına ilişkin görüşlerini araştırmıştır. Bu çalışmada ise süpervizörlerin; destekleyici, cesaretlendirici, samimi ve yönlendirici nitelikte olmalarının süpervizyon sürecinin ve ilişkisinin niteliğini artırdığı sonucuna varılmıştır.

Sonuç olarak süpervizörlerin geri bildirimlerini; yazılı ve sözlü (Aladağ ve Bektaş, 2009; Meydan ve Denizli, 2018) olarak sunmasının yanında yeterli sürede (Aladağ, 2014; Meydan ve Denizli, 2018), düzenli (Aladağ ve Bektaş, 2009), somut (Aladağ ve Kemer, 2017), olumlu ve destekleyici (Aladağ, 2014; Atik, 2017; Aladağ ve Bektaş, 2009; Denizli ve diğ., 2009; Meydan ve Denizli, 2018) biçimde sunmasının psikolojik danışman adayları tarafından faydalı bulunmuştur. Ayrıca süpervizörlerin; motive

edici, içten, objektif ve etkileşime dayalı olarak olumlu ve olumsuz geri bildirimleri birlikte (Büyükgöze Kavas, 2011) sunmasına ek olarak öğretici, yönlendirici, düzeltici (Aladağ, 2014), kaynak yaratan ve meslek elemanının gelişimi ve değişimi noktasında öneri verir (Atik, 2017) nitelikte geri bildirimler sunmasının nitelikli psikolojik danışmanların yetişmesinde önemli olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmalar ile ortaya konan nitelikler doğrultusunda süpervizör geri bildiriminde belli standartların oluşması ve bu standartlara bağlı kalınarak geri bildirimler verilmesi psikolojik danışman eğitiminin niteliğini artırabilir. Bu bakımdan süpervizyon sürecinde geri bildirim ve etkili süpervizör geri bildirimine ilişkin çalışmaların artması gerektiği düşünülmektedir.

Süpervizyon sürecinde geri bildirim ve etkili süpervizör geri bildiriminin özelliklerinin, hem süpervizörlerin hem de süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının gözünden derinlemesine araştırıldığı bu araştırmanın süpervizörlerin; geri bildirim verirken kullandığı tekniklerin, odaklandığı konuların ve geri bildirimlerini etkili veya zayıf yapan özelliklerin ortaya çıkarılması ve söz konusu temaların psikolojik danışman adayları üzerindeki etkilerinin belirlenebilmesi açısından önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, süpervizörlerin ve psikolojik danışman adaylarının kişisel ve mesleki özelliklerinin süpervizyon sürecine dolayısıyla geri bildirimlere etkilerinin de araştırıldığı bu araştırmanın alanyazına katkı sağlayacağı ve psikolojik danışman eğiticilerine ışık tutacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Türkiye’de süpervizörlerin ve süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının görüşleri doğrultusunda süpervizör geri bildiriminin özelliklerine, süpervizör geri bildirimini etkileyen faktörlere, süpervizör geri bildiriminin psikolojik danışman adayları üzerindeki etkisine ve etkili geri bildirim özelliklerine ilişkin deneyimlerin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada şu soruya yanıt aranmıştır:

“Türkiye’de süpervizörlerin ve süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının süpervizör geri bildiriminin özelliklerine, süpervizör geri bildirimini etkileyen faktörlere, süpervizör geri bildiriminin psikolojik danışman adayları üzerindeki etkisine ve etkili geri bildirim özelliklerine ilişkin görüşleri nelerdir?”

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada durum çalışması deseni kullanılmıştır. Belirli bir programı, süreci ve durumu derinlemesine tanımlamak amacıyla kullanılan durum çalışması deseninde kim, ne, nasıl, ne zaman, nerede sorularına yanıt aranmakta, var olan bir durumla ilgili kapsamlı ve derinlemesine bilgiler edinilmesi amaçlanmaktadır (Creswell ve Poth, 2018; Woodside, 2010). Bu çalışmada da süpervizör geri bildiriminin neye, ne amaçla, nasıl, ne zaman verildiğinin, geri bildirim etkileyen faktörlerin neler olduğunun ve geri bildirim etkilerinin anlaşılması hedeflenmiştir. Bu amaçla Türkiye’de devlet ve vakıf üniversitelerinin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (RPD) Anabilim Dallarında görev yapan ve Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması (BPDU) dersinde süpervizyon veren (süpervizör) öğretim üyeleri ile bu dersi tamamlamış dördüncü sınıf öğrencilerinin (süpervizyon alan kişiler) süpervizör geri bildirimine ilişkin görüşleri alınmıştır.

2.2. Katılımcılar

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan süpervizörlerin ve psikolojik danışman adaylarının seçimi için ilk olarak RPD Anabilim Dallarına gönderilen resmi yazı ile araştırma ve kapsamı hakkında bilgi verilmiştir. Ardından araştırmanın çalışma grubunda yer alacak süpervizörlerin seçiminde cinsiyet, kurum türü, süpervizör öğretim üyesinin unvanı ve kıdemi dikkate alınarak maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği kullanılmıştır. Böylece farklı özelliklere sahip süpervizörlerin görüşleri doğrultusunda araştırma sorusuna farklı boyutlardan cevap aranması (Yıldırım ve Şimşek, 2008) ve ortak temaların keşfedilmesi (Patton, 1990) hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, BPDU dersi kapsamında gerçek danışmanla çalışan psikolojik danışman adaylarına her hafta düzenli olarak süpervizyon verdiği belirlenen süpervizörlerle iletişime geçilmiştir. Araştırmaya 11 süpervizör (dokuz kadın, iki erkek) gönüllü olarak katılmayı kabul etmiştir. Süpervizörlerin beşi doktor, ikisi doçent doktor ve dördü profesör doktor unvanına sahiptir ve süpervizyon verme deneyimleri 3 ila 16 yıl arasında değişmektedir.

Araştırmanın psikolojik danışman adaylarından oluşan çalışma grubunun belirlenmesinde psikolojik danışman adaylarının başarı notları ölçüt olarak belirlenmiştir. Süpervizörlerin verdiği bilgiler doğrultusunda BPDU dersinden düşük, orta ve yüksek başarı notu ortalamasından her birini temsil edecek şekilde çeşitliliği karşılayan psikolojik danışman adaylarıyla iletişime geçilmiştir. Ölçüt örnekleme ile belirlenen toplam 30 psikolojik danışman adayı (yirmi dört kadın, altı erkek) araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmiştir. Psikolojik danışman adaylarının BPDU dersinden aldıkları başarı notları 71-100 puan arasında değişmiştir. Psikolojik danışman adayları dönem boyunca 1 ila 3 danışmanla 5 ila 14 psikolojik danışma oturumu gerçekleştirmiştir. Süpervizyon deneyimleri ise 8 ila 18 oturum arasında değişmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, çevrimiçi şekilde yapılan bireysel görüşmeler ile araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmacılar tarafından görüşme formları oluşturulurken Patton'ın (1990) önerileri dikkate alınmıştır. Bu öneriler kapsamında, süpervizör geri bildirim alan yazını ve araştırma problemi esas alınarak süpervizörlerden ve süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarından veri toplamak için iki ayrı yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır.

2.3.1. Yarı yapılandırılmış görüşme formu

Araştırmacıların görüşme formlarını hazırlama süreci sırasıyla; *literatüre dayalı taslak görüşme sorularının hazırlanması, uzman görüşü alınması, pilot görüşme yapılması ve formlarda son düzenlemenin yapılması* aşamalarından oluşmuştur. Görüşme formlarının ilk taslağı, süpervizör geri bildirimlerinin genel özellikleri, nitelikli geri bildirim özellikleri, geri bildirimleri etkileyen faktörler ve geri bildirimlerin etkisi boyutlarından oluşan 11'er sorudan oluşturulmuştur. Ardından, RPD alanında doktora derecesine sahip ve aynı zamanda süpervizyon veren üç psikolojik danışman eğitimcisi taslak formlara ilişkin uzman görüşü alınmıştır. Soruların anlaşılabilirliği, araştırmanın amacına uygunluğu gibi özellikler açısından yapılan değerlendirmeler sonucunda her iki formda 10'ar soru olması gerektiğine karar verilmiştir. Bir lisans öğrencisi ve bir süpervizör ile yapılan pilot görüşmeler sonucunda görüşme formunda yer alan soruların anlaşılabilirliği ve işlevliliği için görüşler alınmış ve yaklaşık görüşme süresi belirlenmiştir. Nihai formlarda birbiriyle paralel 10 soru yer almıştır. Süpervizör formunda yer

alan sorulardan biri şöyledir: “Geri bildirimlerin öğrencideki etkisini nasıl tanımlarsınız? Örnek vererek açıklayabilir misiniz?” Psikolojik danışman adayları için hazırlanan sorulardan biri ise “Geri bildirimlerin sizdeki etkisini nasıl tanımlarsınız? Örnek vererek açıklayabilir misiniz?” şeklindedir. Süpervizör formunda, süpervizörün kaç yıldır süpervizyon verdiği, süpervizyonu hangi formatta verdiği, kendi süpervizyon alma deneyimi gibi bilgileri edinmeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Psikolojik danışman adayı formunda ise farklı olarak BPDU dersindeki notu, genel ağırlıklı başarı puanı gibi sorular da yer almaktadır.

2.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama aşamasına geçilmeden önce Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu'na başvurulmuş ve kurulun 05.03.2021 tarih ve 2021/05 sayılı kararı ile etik izin alınmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan katılımcılarla görüşmelerin gerçekleştirilmesi için katılımcılarla e-posta ve telefon yolu ile iletişime geçilerek görüşme gün ve saati belirlenmiştir. Görüşmeler dördüncü yazar tarafından Zoom uygulaması kullanılarak çevrimiçi ortamda gerçekleştirilmiştir. Süpervizörlerle yapılan görüşmeler toplam 13 saat 10 dakika, psikolojik danışman adayları ile gerçekleştirilen görüşmeler ise 32 saat 6 dakika sürmüştür. Görüşmeler katılımcıların izniyle kayıt altına alınmıştır. Görüşmeler 20.01.2022-11.02.2022 tarihleri arasında tamamlanmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

İlk olarak, süpervizör ve psikolojik danışman adaylarıyla yapılmış 41 görüşme deşifre edilmiş ve veriler çözümlenmeye hazır hâle getirilmiştir. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmış ve sırasıyla verilerin kodlanması, temalara ulaşma, veriyi örgütleme, bulguların yorumlanması ve raporlaştırılması olmak üzere dört temel aşama izlenmiştir (Bogdan ve Biklen, 1998). Deşifre edilmiş ham veri setleri RPD alanında doktora derecesine sahip üç araştırmacı tarafından okunmuş ve veri kodlaması yapılmıştır. Daha sonra bu kodlamalar bir araya getirilerek incelenmiştir. İnceleme sonucunda araştırmacılar bir araya gelerek kod listelerini ve mevcut uyumsuzlukları tartışmışlardır. Sonuç olarak ortaya çıkarılan kategori, tema ve kodlarda uzlaşıya varılmıştır. Bunlara ek olarak yapılan nitel analizin tüm dokümanları RPD alanında iki uzmana gönderilerek inceleme yapması ve geri bildirim vermesi istenmiştir.

2.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Bu araştırmanın verilerinin iç geçerliğini sağlamak adına yapılan işlemler, derinlik odaklı veri toplama, çeşitleme ve uzman incelemesidir. Nitel görüşme sırasında araştırmacı, görüşme formundaki her bir soru için detaylı cevapları katılımcılardan almaya çalışmış, katılımcıların sorulan soruyu tam olarak anlamadığını fark ettiği durumlarda, soruyu tekrar sorarak veya katılımcının verdiği cevabı tekrar ederek veriyi teyit etmeye çalışmıştır. Bununla birlikte, süpervizörlerin çalışma grubu RPD alanında çeşitli üniversitelerde görev yapan ve çeşitli derecelerde unvana sahip olan öğretim elemanlarından; psikolojik danışman adaylarının çalışma grubu ise, RPD alanında çeşitli üniversitelerde eğitim gören ve BPDU dersini düşük-orta ve yüksek başarı notuyla tamamlayan kişilerden oluşturulmuştur. Bu sayede veri kaynakları çeşitlendirilerek farklı özelliklere sahip kişiler çalışma grubuna dahil edilmiştir. Uzman incelemesi bağlamında, veri analizi sonucunda ulaşılan kategori, tema ve kodlar Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında doktora derecesine sahip, süpervizyon geri bildirimi ve nitel araştırma yöntemleri

konusunda uzman iki öğretim üyesi tarafından incelenmiştir. Çalışma katılımcılarıyla teması bulunmayan uzmanlar verileri ve verilerin analizini eleştirel bir gözle incelemiş ve geri bildirim vermişlerdir. Uzmanların geri bildirimleri doğrultusunda nihai kategori, tema ve kod listesi oluşturulmuştur. Araştırmanın dış geçerliği ise, süpervizörlerin ve psikolojik danışman adaylarının belirli kriterlere göre seçilmesi ve verilerin ayrıntılı bir şekilde betimlenmesi ile sağlanmıştır. Örneğin, araştırmacı nitel verilerin tutarlılığını sağlamak adına görüşme sırasında her bir katılımcıya sorduğu soruları benzer bir tutumla sormuş, benzer bir görüntü ve ses kaydı almış ve verilerin analizi sırasında da aynı kavramlaştırmayı kullanmıştır. Son olarak araştırmacı, araştırmanın teyit edilebilirliğini sağlamak adına tüm nitel görüşme notlarını, ham verileri ve yaptığı kodlamaları saklamıştır.

3. BULGULAR

Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde RPD lisans programında BPDU dersini yürüten süpervizörler ve onların süpervizyon verdiği psikolojik danışman adaylarının, süpervizör geri bildirimine ilişkin deneyim ve görüşleri “Geri Bildirim Odakları”, “Geri Bildirimde Kullanılan Süpervizyon Teknikleri”, “Geri Bildirim Tarzları”, “Geri Bildirimi Etkileyen Faktörler”, “Geri Bildirimin Etkileri” ve “Etkili Geri Bildirim Özellikleri” olmak üzere altı kategori altında toplanmıştır. Araştırma verilerinden elde edilen kategori, tema ve kodlar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: *Süpervizör Geri Bildirimine İlişkin Kategori, Tema ve Kodlar*

Geri Bildirim Odakları	PDA* (n=30)	S** (n=11)	Toplam
Psikolojik danışma becerileri	30	11	41
Kişisel farkındalık	22	11	33
Danışan sorunlarını değerlendirme/Vaka kavramlaştırma	5	5	10
Müdahale seçme ve uygulama	13	6	19
Psikolojik danışma ilişkisi	14	9	23
Süpervizyon görev ve sorumlulukları	17	9	26
Değerlendirme	11	9	20
Geri Bildirimde Kullanılan Süpervizyon Teknikleri			
Formlar	23	8	31
Deşifre/transkript	25	10	35
Ses/görüntü kaydı	24	11	35
Yaşantısal teknikler	21	8	29
Geri Bildirim Tarzları			
Keşfettirici	15	6	21
Yönlendirici	12	7	19
Destekleyici	21	9	30
Düzeltilici	10	2	12
Geri Bildirimi Etkileyen Faktörler			

Süpervizöre İlişkin Faktörler

Süpervizör yetkinliği	18	5	23
Süpervizör kişisel özellikleri	27	7	34
<i>PDA'na İlişkin Faktörler</i>			
PDA kişisel özellikleri ve ihtiyaçları	10	5	15
PDA motivasyonu ve performansı	4	3	7
<i>Süpervizyona İlişkin Faktörler</i>			
Süpervizyonun yapısı	14	5	19
Süpervizyon teknikleri	7	3	10
Geri Bildirimin Etkileri			
<i>Psikolojik Danışman Adayına Etkileri</i>			
Kişisel farkındalık	8	6	14
Motivasyon	19	2	21
Psikolojik danışma öz-yeterliği	18	5	23
Mesleki bilgi ve beceriler	9	4	13
Duygusal etkiler	8	2	10
<i>Süpervizyon İlişkisine Etkisi</i>	10	4	14
Etkili Geri Bildirim Özellikleri			
Net/açık	15	8	23
Dengeli	13	7	20
Yeterli	15	5	20
Somut	12	7	19
Düzenli	11	4	15
Yapıcı	4	10	14
Gelişimsel düzeye uygun	5	6	11
Zamanlı	4	5	9
Anlaşılır	5	3	8
Cesaretlendirici	2	4	6

*PDA: Psikolojik Danışman Adayı, **S: Süpervizör

3.1. Geri Bildirim Odakları

Süpervizör geri bildiriminin odakları, süpervizörlerin geri bildirim verirken değindikleri, ağırlıklı olarak üzerinde durdukları konulara işaret etmektedir. Süpervizör geri bildiriminin odakları kategorisi kapsamında, katılımcıların en sık ele aldıkları odakların psikolojik danışma becerileri ($n = 41$) ve kişisel farkındalık ($n= 33$) olduğu görülmüştür. Bu odakları katılımcılar tarafından değinilme sıklıklarına göre sırasıyla süpervizyon görev ve sorumlulukları ($n=26$), psikolojik danışma ilişkisi ($n=23$), değerlendirme ($n=20$), müdahale seçme ve uygulama ($n=19$), vaka kavramlaştırma ($n=10$) odakları izlemiştir. Bir psikolojik danışman adayı, psikolojik danışma becerilerine yönelik aldığı geri bildirim şu şekilde dile getirmiştir: “*Duygu ve içerik yansıtmanı genelde çok beğeniyordu hocamız. Bunu sürekli dile getirdi yani içerik yansıtma, duygu yansıtman güzel olmuş. Özetlemeyi çok iyi yapmışsın şeklinde geri dönüşler alıyordum.*” [PDA8]. Bir süpervizör ise, psikolojik danışma becerileri odağını süreçte nasıl ele aldığını

şu şekilde ifade etmiştir: “Sürecin başlarında beceriler konusuna daha çok odaklanarak oturum yürütme becerileri, temel beceriler konusunda, becerilerini geliştirme konusunda geri bildirimler verdim.” [S11]

Katılımcılar tarafından sıklıkla değinilen kişisel farkındalık odağı ise süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adaylarının hem kişilik özellikleri hem de yaşantıları ile ilgili farkındalıklarına odaklanmayı kapsamaktadır. Örneğin bir psikolojik danışman adayı bu odağa ilişkin yaşantısını şöyle dile getirmiştir:

“Gerçekten de ben o süreçte kendimle ilgili de çok büyük farkındalıklar kazandım, keşfettim. Oturum süremi uzun tutuyorum. Hocam diyor ki bana “bu senin mükemmeliyetçiliğinle ilgili olabilir ama kendi sınırını da koruman lazım” Mesela ben bunu fark etmemiştim bunun gibi geri bildirimler veriyor olması bana çok farkındalık kazandırdı. Bunlar benim için çok geliştiriciydi. [PDA25].

3.2. Geri Bildirimde Kullanılan Süpervizyon Teknikleri

Katılımcılar süpervizyon sürecinde çeşitli süpervizyon tekniklerinin kullanıldığını ve geri bildirim alırken ya da verirken sıklıkla kullanılan tekniklerin sırasıyla deşifre/transkript (n=35), ses/görüntü kaydı (n=35), formlar (n=31) ve yaşantısal teknikler (n=29) olduğunu ifade etmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı oturum deşifresi üzerinden aldığı geri bildirimini şu şekilde açıklamıştır:

“(Süpervizör) haftalık olarak yazdığımız deşifreleri değerlendiriyordu. Becerileri doğru kullanabilmiş miyiz, hatta Word’de böyle düzeltiyordu olması gereken yerleri, altına notlar yazıyordu. Böyle olsa daha iyi olur süreçte şunu yapsan daha iyi olurdu, danışanın böyle bir tepki vermiş özetleme yapabiliirdin, çok uzun bir tepki olmuş gibi yani deşifrelerimizi bu şekilde değerlendirdi.” [PDA4]

Katılımcı süpervizörlerden biri ise geri bildirim verirken sıklıkla kullanılan ses/görüntü kayıtlarına ilişkin deneyimini şu şekilde ifade etmiştir: “Mesela bir teknik uygulamış oluyordu ve etkili olmuş mu doğru uygulanmış mıyım diye bana soru yöneltiyordu, o zaman açıyorduk kaydın o kısmını hep beraber izliyorduk bu şekilde geri bildirim verebiliyordum.” [S5]

Katılımcılar geri bildirim sürecinde deşifre ve ses/görüntü kayıtlarının yanı sıra, oturum değerlendirme formu, oturum özeti formu, üçlü süpervizyon formu gibi formların kullanıldığını ve rol oynama, model olma, metafor kullanımı, metaforik çizim tekniği gibi yaşantısal ve yansıtıcı tekniklere başvurulduğunu ifade etmişlerdir.

3.3. Geri Bildirim Tarzları

Süpervizörlerin ve psikolojik danışman adaylarının görüşleri incelendiğinde, geri bildirim verilirken en sık kullanılan süpervizör geri bildirim tarzının destekleyici (n= 30) olduğu görülmüştür. Destekleyici tarza ilişkin bir psikolojik danışman adayının görüşleri şu şekildedir:

“(Süpervizörümden) “burayı yanlış yapmışsın, niye böyle yaptın” gibi bir geri bildirim beklerken aksine hata yapmış olabilirsin bir sonrakinde yapmazsın bunları yapa yapa öğreneceksin. Birazcık daha tecrübe kazanınca sonrakilerde yapmazsın şeklinde bir geri dönüş olmuştu. Bu şekilde motive edici geri dönüşleri oluyordu.” [PDA8]

Destekleyici geri bildirimleri, keşfettirici (n=21), yönlendirici (n=19) ve düzeltici (n=12) geri bildirim tarzları izlemiştir. Keşfettirici geri bildirim tarzını benimsediğini ifade eden bir süpervizörün ifadesi şöyledir: “Öğrencilerim bir soru ile bana geldiklerinde benim yanıtım “sence ne olabilir oluyor?” genelde. O yüzden de biraz daha onları araştırmaya, literatürü kullanmaya alternatif neler olabilir düşündürmeye, alternatif müdahaleler ile ilgili araştırma yapabilme becerilerini de geliştirmeye çalıştım açıkçası bu yönlendirmelerle.” [S2]

3.4. Geri Bildirimi Etkileyen Faktörler

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda geri bildirim etkileyen faktörlerin neler olduğu incelendiğinde süpervizöre, psikolojik danışman adayına ve süpervizyon sürecine ilişkin olmak üzere üç tema ortaya çıkmıştır. Süpervizöre ilişkin faktörler süpervizörün kişisel özellikleri (n=34) ve süpervizörün yetkinliği (n=23); psikolojik danışman adayına ilişkin faktörler PDA'nın kişisel özellikleri ve ihtiyaçları (n=15) ve PDA'nın motivasyonu ve performansı (n=7); süpervizyon sürecine ilişkin faktörler ise süpervizyonun yapısı (n=19) ve süpervizyon teknikleridir (n=10).

Katılımcıların ağırlıklı olarak süpervizöre ilişkin özelliklerin geri bildirim etkilediği düşüncesine sahip oldukları görülmüştür. Süpervizörün yetkinliği bağlamında sıklıkla dile getirilen özellikler süpervizörün kuramsal yönelimi, uzmanlık alanı, eğitimi ve mesleki deneyimidir. Süpervizörlerin geri bildirimlerini etkilediği düşünülen kişisel özellikler arasında ön plana çıkanlar ise; süpervizörün planlı, disiplinli, empatik, anlayışlı ve yapıcı olması, mükemmeliyetçiliği ve mizah kullanımıdır. Bir psikolojik danışman adayı süpervizör yetkinliğinin geri bildirimlere etkisini şu şekilde ifade etmiştir: “Öncelikle alanda aktif psikolojik danışma yapan, deneyimli bir hocamız olduğu için bence bu tabii etkiledi çünkü hoca danışan görmüştü hâliyle hani bir şeyi deneyimleyip aktarmak çok başka.” [PDA12]. Süpervizörün kişisel özelliğinin geri bildirimlere etkisine ise şu şekilde değinilmiştir: “Çok naif bir insan olduğu için çok naif tepkiler veriyordu, yani çok yumuşak kırmadan bir eleştiri varsa da çok naif bir dille söylediği için bizi hiç kırmadı.” [PDA14]. Bir süpervizör ise kişilik özelliklerinin geri bildirimlerine etkisini şu şekilde ifade etmiştir: “Kişiler arası ilişkilerde de ast-üst ilişkisi, öğrenci-hoca ilişkisinde daha eşitlikçi ve onları anlamaya yönelim, kişilik özelliğimden kaynaklı bir getiri. Bu onlara verdiğim süpervizyonları da etkiledi, işte düzeltici, doğrusunu gösteren bir rolden çok daha olumlu ve keşfettirici geri bildirimler vermeme yardımcı oldu.” [S5]

Geri bildirim etkileyen psikolojik danışman adayına ilişkin faktörler psikolojik danışman adayının kişisel özellikleri ve ihtiyaçları ile motivasyonu ve performansınıdır. Psikolojik danışman adayının hassas olma, mükemmeliyetçi olma, hevesli olma, eleştiriye açık olma vb kişisel özellikleri ve ihtiyaçlarının süpervizör geri bildirim üzerindeki etkisine yönelik süpervizör görüşlerinden biri şu şekildedir:

“Bir öğrencim vardı mesela, biraz daha hassas olduğunu gözlemledim yani hemen böyle gözleri doluyordu özellikle ilk oturumlarda geri bildirim verirken ya da grupta konuşulurken yapamadıklarına daha çok yöneliyordu. Mesela ona biraz daha böyle hani dediğim gibi o güçlendirici yönlerini ortaya çıkaran bir geri bildirimler vermeye çalışıyordum. Bunun normallliğini işte bu sürecin zor olmasını vs. daha çok vurguluyordum.” [S3]

Psikolojik danışman adaylarının motivasyon ve performanslarının da süpervizör geri bildirimini farklılaştırabildiği bazı katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Psikolojik danışman adayları daha başarılı oturumlar gerçekleştiren kişilerin daha olumlu geri bildirimler aldığından ve süpervizyon

oturumuna hazırlıklı gitmenin ve aktif katılımın da alınan geri bildirimlerin niteliğini arttırdığından bahsetmişlerdir.

Süpervizyonun yapısının geri bildirimler üzerinde etkisi bağlamında katılımcılar süpervizyonun gün ve saatinin, süpervizyon süresinin, grupta yer alan öğrenci sayısının ve süpervizyon yönteminin (bireysel, grup, üçlü) etkilerine değinmişlerdir. Bu görüşlerden biri şu şekildedir: “*Öğrenci sayısının kötü etkilediğine inanıyorum çünkü normal şartlarda yapılan grup süpervizyonundan biraz fazlaydı sayımız 15-16 kişiydik sanırım tam emin değilim ve süremiz de kısıtlıydı yani maksimum 2,5- 3 saat yapabiliyorduk çünkü öğle arasına giriyordu ve kalıyordu bir şekilde böyle olunca süre yetmiyordu.*” [PDA13]. Süpervizyonun yapısına ilişkin süpervizör görüşlerinden biri ise şu şekildedir: “*Öğrenci sayısı fazla olduğunda grup süpervizyonu tek seçenek gibi kalıyor ekonomik olduğunu diğerine (bireysel süpervizyon) nazaran daha öğretici olduğunu ve tüm grupla çalıştığımız için de herkesin aktif katılımını sağladığını bunun da bir avantaj olduğunu düşünüyorum.*” [S5].

Geri bildirim verirken kullanılan süpervizörler tarafından kullanılan form, deşifre, ses/görüntü kaydı ve yaşantısal tekniklerin süpervizör geri bildirimleri üzerindeki etkisi ise şu şekilde dile getirilmiştir:

“Genellikle ben deşifreyi dinlerken sadece deşifre üzerinden okuma yapmıyorum, ses ve görüntü kaydını da eşzamanlı izleyerek gidiyorum. Bunu yapma amacım şu çünkü deşifrelerin sınırlı yönlerinden bir tanesi sözsüz mesajlar, dinamikler vurgular bunları yakalamak mümkün değil deşifre içerisinde. O dezavantajı ortadan kaldırmak açısından ikisini bir arada yaparak gidiyorum.” [S7].

3.5. Geri Bildirimin Etkileri

Katılımcılar süpervizyon sürecinde verilen geri bildirimlerin, psikolojik danışman adaylarına ve süpervizyon ilişkisine etkileri olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu görüşlere göre, süreçte alınan/verilen geri bildirimler psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliklerini (n=23), motivasyon düzeylerini (n=21), kişisel farkındalıklarını (n=14), mesleki bilgi ve becerilerini (n=13) etkilemiş ve onlarda duygusal etkiler (n=10) de yaratmıştır. Bir psikolojik danışman adayı aldığı geri bildirimlerin öz-yeterlik algısına olan etkisini şu şekilde ifade etmiştir:

“Bu geri bildirimler sayesinde başlarda hemen her şeyin mükemmel olamayacağını öğrendim. Bu yüzden de hani mesleki olarak danışanımla görüşürken kendimi yetersiz hissettiğimi fark ettim. Daha sonra bu geri bildirimler sayesinde, ‘evet sen yapabiliyorsun’ gibi geri bildirimler alınca, benim mesleki öz-yeterliğim değişti, kendime daha çok güvenmeye başladım mesleki anlamda.” [PDA23].

Geri bildirim etkileri kategorisi kapsamında psikolojik danışman adaylarının motivasyonu alınan geri bildirimlerle çoğunlukla artmış olsa da bazı örneklerde geri bildirimlerin motivasyonda düşmeye sebep olduğu da katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Bir psikolojik danışman adayı aldığı geri bildirimlerin motivasyon düzeyine olumlu etkisini şu şekilde dile getirmiştir:

“Geri bildirim almam kesinlikle olumlu etkiledi çünkü aldığım geri bildirimlerle yeni bir şey öğrenmiş olmanın heyecanımla mı desem mutluluğuyla mı desem hani bir sonraki seansa daha iyi hazırlandığım için akranlarımla da paylaşma isteği daha fazlaydı, ben bunu biliyorum size de öğretebilirim şeklinde kesinlikle olumlu etkiledi yani... Hatta bir an önce seansımı yapayım da süpervizörüme izleteyim acaba daha iyi mi daha kötü mü telaşı da vardı.” [PDA10].

Bir diğer psikolojik danışman adayı ise geri bildirimlerin motivasyonuna olan olumsuz etkisine şu şekilde değinmiştir: *“Süpervizyon sürecine başladığımızda benim işte ilk haftaki yüzleştirmedeki o durumda, bana geri bildiriminde “Bunu burada yapmaman gerekiyordu, neden kullandın?” demişti ve bir iki arkadaşşıma da yine sert bildirimini görünce yani ben biraz uzaklaşmıştım oturum sürecinden. [PDA11]*

Katılımcılar geri bildirimlerin psikolojik danışman adayına etkilerinin yanı sıra, süpervizyon ilişkisine (n=14) olan etkilerine de vurgu yapmışlardır: *“Çoğunlukla daha dengeli biçimde geri bildirim verdiğim için ilişkimizin güçlendiğini düşünüyorum. Onların oturumunu dinlemiş olmam, okumuş olmam, bire bir geri bildirim vermiş olmam onlar için çok kıymetli oluyor ve o yüzden de genellikle ilişkimiz güçleniyor. [S1]*

3.6. Etkili Geri Bildirim Özellikleri

Araştırmaya katılan psikolojik danışman adayları ve süpervizörler etkili geri bildirimini açık/net (n=23), dengeli (n=20), yeterli (n=20), somut (n=19), düzenli (n=15), yapıcı (n=14) ve gelişimsel düzeye uygun (n=11) olarak tanımlamışlardır. Bu özelliklere kıyasla daha az değinilmiş olsa da bir geri bildirim etkili olabilmesi için zamanlı (n=9), anlaşılır (n=8) ve cesaretlendirici (n=6) olması gerektiği de katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Bir psikolojik danışman adayı aldığı geri bildirimlerin netlik ve somutluk açısından etkililiğini şu şekilde açıklamıştır:

“Kesinlikle çok açık, çok net ve detaylıydı. Asla genel bir şekilde söylemedi, işte iyi yapmışsın aferin gibi bir şey asla yoktu. İyi yapmışsın, bak şu noktaları çok çok çok iyi yapmışsın, bu noktaların çok güzel işte çok güzel değinmişsin ya da eksikliğimde mesela burayı yapamamışsın deyip geçmiyordu asla” [PDA10]

Bir diğer psikolojik danışman adayı ise aldığı geri bildirimlerin dengeli ve yapıcı yönünü şu şekilde dile getirmiştir:

“Dengesi gayet iyiydi, olumsuz olarak gördüğü yerlerde de onu daha olumlu bir şekilde bize söylemeye çalışıyordu. Daha iyi nasıl yapabiliriz şeklinde konuşuyorduk bütün grupta birlikte. İkisinin dengesi o yüzden gayet yerindeydi. Yani biz diyemeyiz ki her zaman bizim olumsuz yönlerimizi gördü her zaman kötü geri bildirimler verdi kötü yönlerimizi gördü diyemeyiz ya da her zaman iyi yönlerimizi gördü de diyemeyiz ikisinin dengesi gayet yerindeydi.” [PDA21]

Etkili geri bildirim yeterli olması gerektiği yönündeki görüşlere örnek olarak ise bir süpervizör şunları söylemiştir:

“Mutlaka daha fazla zaman harcadığımızda bu işe (geri bildirim vermeye) çok daha iyi olabilir. Bunu test ediyorum ben ara ara, “Yeterli geldi mi sana duydukların? Bir sonraki oturuma gitmeye kendini hazır hissediyor musun?... şeklinde soru yöneltiyorum... Süpervizyon sırasında çok kaygılı olduğumu gördüm bir öğrencinin rahatladığını gördüğümde ha tamam yeterli oldu diyorum.” [S5]

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada Türkiye’deki süpervizörlerin ve süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının, süpervizör geri bildirimine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, süpervizörlerin sıklıkla geri bildirim verdikleri odakları, süpervizörlerin geri bildirim verirken kullandığı

süpervizyon tekniklerini ortaya koymuştur. Ayrıca süpervizörlerin geri bildirim verirken daha ziyade destekleyici olduğu, süpervizörün ve psikolojik danışman adayının sahip olduğu özelliklerin geri bildirimini etkilediği, geri bildirim psikolojik danışman adaylarına bireysel ve mesleki katkıları olduğu görülmüştür. Aynı zamanda bulgularla etkili geri bildirim özellikleri tanımlanmıştır.

Geribildirim odaklarına ilişkin bulgular göre, katılımcıların tümü geri bildirim alırken psikolojik danışma becerilerine odaklanıldığını; kişisel farkındalıkla ilgili konuların, süpervizyondaki görev ve sorumlulukların, psikolojik danışma ilişkisinin, müdahale seçme ve uygulamanın da süpervizyonda sıklıkla ele alındığını belirtmişlerdir. Bilindiği üzere süpervizyonda psikolojik danışma becerileri, süreç becerileri, müdahale becerileri, kavramsallaştırma becerileri, psikolojik danışma ilişkisi, kişisel farkındalık, profesyonel davranışlar ve etik, çokkültürlülük ve öz değerlendirme gibi alanlardaki performans ile ilgili geri bildirim verilebilmektedir (Bernard, 1979; Borders ve Brown, 2009; Leddict, 1994). Hoffman ve diğerleri (2005) geri bildirimlerin öncelikle klinik becerileri geliştirmeye odaklandığını, ikinci olarak kişisel farkındalığı arttırmayı hedeflediğini ortaya koymuştur. Türkiye’deki araştırmalar da süpervizörlerin geri bildirim verirken en sık psikolojik danışma becerileri ve terapötik koşullara odaklandıklarını ortaya koymaktadır (Aladağ ve Kemer, 2016; Atik, 2017; Büyükgöze Kavas, Uzun ve Güleç, 2014; Koçyiğit Özyiğit, 2019; Zeren ve Yılmaz, 2011). Psikolojik danışman adaylarının daha önce psikolojik danışma becerilerini sergiledikleri ve düzenli geri bildirim aldıkları bir uygulama sürecinden geçmemeleri, süpervizyonda becerilere ilişkin yoğun geri bildirim verilmesine duyulan ihtiyacı anlaşılır kılmaktadır. Nitekim araştırmalarda BPDU dersine önkoşul ders olarak değerlendirilen Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri gibi derslerde bu ihtiyacın karşılanmamış olmamasına işaret edilmektedir (Aladağ ve Kemer, 2016; Atik, 2017). Psikolojik danışma becerilerine ilişkin yeterlikler önceki derslerde kazandırılmış olsa da, süpervizörün bu becerilerin kullanımına ilişkin geribildirim vermesi olağandır. Öte yandan süpervizörlerin süpervizyonda farklı yeterliklere de odaklanarak geri bildirim verebilecekleri düşünülmektedir. Ancak bulgularda danışan sorunlarını değerlendirme ve vaka kavramlaştırma odağına oldukça az sayıda katılımcının değindiği görülmektedir. Yapılan diğer araştırmalarda psikolojik danışman adaylarının kavramlaştırma becerileri ve kişisel farkındalık odaklarına ilişkin (Aladağ, 2014; Aladağ ve Kemer, 2016; Atik, 2017, Atik, Çelik, Tural ve Güç, 2015, Ülker-Tümlü ve diğ., 2015) geri bildirim verildiğini ifade ettikleri görülmektedir. Dolayısıyla, farklı araştırma sonuçlarının varlığı, geri bildirim verirken temel alınan odaklarda süpervizörler ve üniversiteler arasında paralellik olmadığını düşündürmektedir. Bu durumun temelde psikolojik danışman adaylarının gelişimsel ihtiyaçlarına dayandığı düşünülmektedir. Şöyle ki süpervizyon altında ilk psikolojik danışma uygulamalarını yapan psikolojik danışman adayları diğer geri bildirim odaklarındansa psikolojik danışma becerilerine dayalı geri bildirimleri daha yoğun talep etmektedirler (örn. Worhington Roehlke, 1979). Bu durum bu çalışmadaki süpervizörlerin ihtiyaca göre hareket etmesini beraberinde getirmiş olabilir. Diğer yandan bu durum süpervizörlerle de ilgili olabilir. Nitekim bu araştırmada süpervizörler süpervizyonu yürütürken temel aldıkları bir süpervizyon modelinden söz etmemişlerdir. Süpervizyonda belli bir modelin temel alınmaması, süpervizörlerin psikolojik danışman adaylarına kazandırmayı hedefledikleri yeterliklere ilişkin görüşlerinin farklı olmasını beraberinde getirmiş olabilir. Aynı zamanda sözü edilen odaklardan geri bildirim verebilmesi süpervizörün de yeterliklerini gündeme getirmektedir. Türkiye’de her süpervizörün standart şekilde geçtiği bir süpervizör eğitimi olmadığı düşünüldüğünde kendi süpervizyon deneyimlerine dayalı olarak süpervizyon veren eğitimciler bu çalışmada psikolojik danışma becerilerine odaklanmış olabilirler. Bu durum Türkiye’de süpervizyonda standartlaşmaya olan ihtiyacı bir kere daha gözler önüne sermektedir. Süpervizörlerin süpervizyon modelleri, geri bildirimi, ilişkisi, yöntem ve teknikleri konusundaki bilgi ve becerilerinin

arttırması ve temel aldıkları bir model olması, geri bildirim odaklarında çeşitliliğe gitmelerini sağlayabilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, süpervizörler, geri bildirim verirken sıklıkla deşifre, ses veya görüntü kaydından yararlanmakta, yaşantısal teknikleri zaman zaman kullanmaktadırlar. Yapılan araştırmalarda benzer tekniklerin tercih edildiği; özellikle deşifre kullanımının Türkiye’de yaygın olduğu görülmektedir (Aladağ ve Bektaş, 2009; Aladağ ve Kemer, 2016; Atik, 2017; Bang ve Park, 2009; Büyükgöze Kavas, 2011; Denizli ve diğ., 2009; Koçyiğit Özyiğit, 2019; Kurtyılmaz, 2015; Ülker-Tümlü, ve diğ., 2015; Zeren ve Yılmaz, 2011). Bu tekniklerin nasıl kullanıldığına bakıldığında deşifre, sıklıkla psikolojik danışma becerilerinin doğru kullanılıp kullanılmadığına geri bildirim vermekte kullanılmaktadır. Deşifrenin özellikle ilk kez psikolojik danışma uygulaması yapan psikolojik danışmanlar için oldukça etkili olduğu, tüm oturumun yazılı olmasının, psikolojik danışman adayının yaptıklarını ve yapmadıklarını fark etmesini kolaylaştırdığı belirtilmektedir (Arthur ve Gfoerer, 2002). Koçyiğit Özyiğit (2019) ve Aladağ ve Kemer’in (2016) araştırmalarında deşifre fazla geri bildirim alma fırsatı sunduğu için psikolojik danışman adayları tarafından en etkili teknik olarak belirtilmiştir. Ses ve görüntü kaydı ise öğrencilerin sıklıkla deşifre veya formları hazırlamaları için kullanılmaktadır. Benzer araştırmalarda, ses kaydının psikolojik danışman adaylarının oturumlara hazırlanmasına yardımcı olması (Koçyiğit Özyiğit, 2019), görüntü kaydı ise kendilerini yardım sunan rolünde görmelerine olanak vermesi açısından etkili bulunmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2009; Ellis, 2010; Koçyiğit Özyiğit, 2019). Öte yandan bulgulara göre, süpervizyon sırasında kayıtların kullanılmasının hâlâ sınırlı olduğu ortaya çıkmıştır. Oysaki geri bildirimlerin kayıt üzerinden verilmesi süpervizörün etik ve yasal bir sorumluluğu olarak kabul edilmekte, değerlendirmenin en temel parçası olarak görülmektedir. Ellis (2010) özellikle görüntü kaydının süpervizöre denetleyici rolünü gerçekleştirmesine imkân vermesinden dolayı önemli olduğuna vurgu yapmaktadır. Bu noktada süpervizörlerin görüntü kayıtlarını süpervizyonda kullanarak geri bildirim vermelerinin önemini fark etmeleri ve nasıl kullanacakları konusunda bilgi ve yeterliklerini arttırmaları önemli görünmektedir.

Bulgulara göre yaşantısal teknikler ise psikolojik danışman adaylarına bir müdahale ya da tekniğin gösterilmesi ve öğretilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Aladağ ve Kemer (2016) rol oynama tekniğinin psikolojik danışman adaylarının oturumlarda zorlandıkları bir konuyu, danışan ya da psikolojik danışman rolüne geçerek ele almak ya da yeni bir teknik/müdahale kullanmalarına hazırlık yapmak amacıyla kullanıldığını ortaya koymuştur. Diğer bir araştırmada (Koçyiğit Özyiğit, 2019) yaşantısal teknikleri kullanarak geri bildirim verilmesi psikolojik danışman adayları tarafından etkili bulunmuştur. İlk kez psikolojik danışma uygulaması yapan psikolojik danışman adayları somut ve yapılandırılmış geri bildirimlere ihtiyaç duyduğundan (Aladağ ve Kemer, 2016; Ronnestad ve Skovholt, 2003; Stoltenberg, 1981); yaşantısal tekniklerin bu ihtiyacı karşılamada önemli bir rolü olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla süpervizörlerin yaşantısal teknikleri kullanarak geri bildirim vermeleri hem psikolojik danışman adaylarının somutluk ihtiyacını karşılamakta hem de geri bildirim etkinliğini arttırmaktadır. Bu noktada süpervizörlerin göz önünde bulundurması beklenen en önemli nokta, süpervizyon tekniklerinin nasıl ve ne amaçla kullanıldığını fark etmesidir. Süpervizörün kullanmayı seçtiği teknikler, hangi odaklardan geri bildirim vereceğini, ne kadar detaylı ya da fazla geri bildirim vereceğini, süpervizyon alan kişinin gelişimsel ihtiyaçlarını nasıl karşılayacağını belirlemektedir. Dolayısıyla süpervizörlerin, süpervizyon alan kişinin performansına ilişkin geri bildirim verirken hem yazılı hem de doğrudan gözleme dayalı birden fazla süpervizyon tekniğinden yararlanmasının önemli olduğu bir kere daha ortaya çıkmaktadır (Borders ve diğ., 2014; Wade ve Jones, 2014).

Araştırmanın süpervizörlerin geri bildirim verme tarzlarına ilişkin bulgularına bakıldığında süpervizörlerin çoğunlukla destekleyici olduğu görülmektedir. Bu da gelişimsel olarak ilk kez danışan gören psikolojik danışman adayları için oldukça kritik öneme sahip bir durumdur. Nitekim süpervizyonun başlarında süpervizörlerin öğretici, yönlendirici, destekleyici ve cesaretlendirici olduğunu ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Aladağ, 2014; Aladağ ve Kemer, 2016; Atik, 2017; İlhan, Sarıkaya, Başkal ve Yöntem, 2015; Koçyiğit Özyiğit, 2019). Bu sonuçlar süpervizörlerin psikolojik danışman adaylarının gelişimsel ihtiyaçlarının farkında olduğunu düşündürmektedir. Öte yandan bulgularda, süpervizörlerin hem psikolojik danışman adaylarının süpervizyon ihtiyaçlarını nasıl karşılayacaklarını keşfettirmeye yönelik bir tarzı benimsedikleri hem de doğrudan ne yapmaları gerektiğini söyleyerek yönlendirici bir tarz da sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Bilindiği üzere acemi psikolojik danışmanlar danışanlarla çalışırken süpervizörlerinden ne yapacaklarını somut olarak duymak istemekte; yönlendirici olmalarını beklemektedir. Dolayısıyla bu bulgular gelişimsel süpervizyon modellerinin sunduğu yapıyla uyumaktadır (Borders ve Brown, 2005; Stoltenberg ve diğ., 1998). Buradan hareketle süpervizörlerin olumlu, dengeli ve yapıcı geri bildirimlerle psikolojik danışman adaylarını desteklemesi beklenmektedir. Bu geri bildirimler, süpervizyon ilişkisini de koruyacak (Falender ve Shafranske, 2004) ve süpervizyonun etkili olmasını sağlayacaktır (Atik ve Erkan Atik, 2019; Koçyiğit Özyiğit, 2019; İlhan ve diğ., 2015). Diğer yandan bulgularda görüldüğü üzere düzeltici geri bildirim daha az kullanılmaktadır. Bu durum süpervizörlerin psikolojik danışman adaylarının gelişimsel ihtiyaçlarından ötürü destekleyici olmayı önemseyip hatalarını düzeltmeyi daha az tercih etmiş olabileceklerini gösterebilir. Ancak süpervizörlerin yıkıcı olmadan, psikolojik danışman adayının motivasyonunu ve öz-yeterliğini olumsuz etkilemeden geliştirmesi gereken yanlara odaklanmaları da gerekmektedir. Nitekim düzeltici geri bildirimlerin süpervizyon alan kişinin gelişimini desteklediği, iç görü kazandırdığı ve hata yapmayı önleyici olduğu bilinmektedir (Phelps, 2013). Bu doğrultuda süpervizyon ilişkisini de korumak adına düzeltici geri bildirimler, destekleyici geri bildirimlerle birlikte psikolojik danışman adayının güçlü ve zayıf yanlarını dengeleyen bir yapıda sunulabilir (Borders ve Brown, 2005).

Geri bildirimleri etkileyen faktörlere ilişkin bulgular incelendiğinde, süpervizörün ve psikolojik danışman adayının özellikleri ile süpervizyonun yapısına işaret ettiği görülmüştür. Süpervizörlerin yetkin ve deneyim sahibi olması geri bildirimleri etkileyen faktörler olarak belirtilmiştir. Bilgili ve yetkin olmak etkili bir süpervizör olmanın önemli bir parçasıdır (ACA, 2014; Borders ve diğ., 2014). Bu bilgi ve deneyim süpervizörün uzmanlık gücü olarak tanımlanmakta; psikolojik danışman adaylarının süpervizöre güven duymasını ve aldığı geri bildirimleri içselleştirmesini sağlamakta; böylece süpervizyon ilişkisini güçlendirmektedir (Koçyiğit Özyiğit, 2019). Öte yandan süpervizörün disiplinli, planlı ve mükemmeliyetçi gibi kişilik özelliklerine veya kolaylaştırıcı olmak gibi iletişim becerilerine sahip olmasının geri bildirimlerini etkilediği görülmektedir. Etkili bir süpervizörün, iletişim kurma ve kişilerarası ilişki kurma becerisine sahip olması beklenmektedir (Aladağ ve Kemer, 2016; Corey ve diğ., 2010). Daha ayrıntılı bakıldığında süpervizörün esnek, hoşgörülü, yakın, adil, sakın ve sistematik olmak gibi kişilik özelliklerinin ve ilişki kurma tarzının süpervizyon ilişkisine etkisinin kritik olduğu vurgulanmaktadır. Nitekim süpervizyon ilişkisi güçlü olduğunda süpervizyonun etkililiği de artmaktadır (Meydan ve Denizli, 2018; Meydan, 2019; Meydan ve Koçyiğit, 2019). Psikolojik danışman adayları ile ilişkili faktörler ise süpervizörün onlara nasıl geri bildirim verdiğini etkilemektedir. Süpervizörler, motivasyonu yüksek ve öğrenmeye açık öğrencilere daha fazla geri bildirim verme isteğinde olabilmektedir (Aladağ ve Kemer, 2016). Bununla birlikte, psikolojik danışman adayının hassas, mükemmeliyetçi, hevesli, eleştiriye açık olma gibi kişilik özelliklerine sahip olması da bulgularda geri bildirimleri etkilemektedir. Başka bir araştırmada süpervizörler, geri bildirime açık kişilere geri bildirim

vermeyi daha kolaylaştırıcı bulduklarını belirtmişlerdir (Hoffman ve diğ., 2005). Aladağ ve Kemer (2016), hata yapmaya toleransı düşük, mükemmeliyetçi özellikleri olan psikolojik danışman adaylarının olumsuz geri bildirim aldıklarında motivasyonlarının düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Arkowitz (1990), mükemmeliyetçiliğin, psikolojik danışman adaylarında düşük benlik saygısı, esnek olmama ve eleştiriye karşı savunmaya geçme eğiliminde olma gibi olumsuz sonuçları olduğuna vurgu yapmaktadır. Aynı zamanda mükemmeliyetçiliğin olumsuz etkisi ile öğrencilikten profesyonel yaşama geçişteki rol karmaşasının da psikolojik danışman adayının güvensizlik yaşamasına yol açtığı belirtilmektedir. Öte yandan, mükemmeliyetçiliği işlevsel olarak kullanabilen psikolojik danışman adayları süpervizyonu, yeni teknikler öğrenmek ve mevcut becerileri geliştirmek için bir öğrenme ortamı olarak görebilirler (Ganske ve diğ., 2015). Bu durumda, gelişimsel ihtiyaç ile kişilik özelliğinin etkileşimi psikolojik danışman adayı tarafından süpervizör geri bildiriminin nasıl algılandığını etkilemektedir. Dolayısıyla, süpervizörler psikolojik danışman adayının sahip olduğu özellikleri gözlemleyebilirse geri bildirim verme tarzlarını bu doğrultuda çeşitlendirebilir. Bu amaçla süpervizyon tekniklerinde, kişisel özelliklerini veya deneyimlerini ortaya çıkacak sorular yer alabilir ya da yansıtıcı tekniklerden yararlanılabilir. Psikolojik danışman adayını daha yakından gözlemlemek ve tanımak için küçük gruplarla çalışmak bir avantaj sağlayabilir. Ancak bu noktada süpervizyon gruplarındaki kişi sayısının fazla olması zorlayıcı bir faktör olabilir. Türkiye’de yapılan pek çok araştırmada da (Aladağ ve Kemer, 2016; Atik, 2017; Koçyiğit Özyiğit, 2019; Meydan, 2015) öne çıktığı üzere süpervizyonun kaç kişiyle yürütüldüğü, ne zaman ve nasıl yapıldığı, yani süpervizyonun yapısı geri bildirim etkileyen faktörler arasındadır. Yapılan araştırmalarla (Aladağ ve Kemer, 2016; Koçyiğit Özyiğit, 2019) tutarlı şekilde bu araştırmada da katılımcılar kişi sayısının fazla olmasının geri bildirim alma sürecini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Kişi sayısının fazla olması, süpervizyonun süresini ve etkili yürütülmesini etkileyebilmektedir. Süpervizyonun çok uzun sürmesine yol açması yorucu bulunurken, psikolojik danışman adaylarının yeterince geri bildirim almamasının da sebebi olarak görülebilmektedir. Süpervizör başına düşen öğrenci sayısının bir bireysel/üçlü süpervizyon için en fazla altı, grup süpervizyonu içinse en fazla 12 olması önerilmektedir (CACREP, 2016; PACFA, 2014). Öte yandan Türkiye’de yapılan tarama çalışmasında (Aladağ ve Kemer, 2016) süpervizörler 6-8 öğrenciyi ideal bulmuştur. Ancak Türkiye’deki öğrenci sayısı ve süpervizör oranı düşünüldüğünde en azından 10-15 öğrenci sayısının sağlanması önerilebilir.

Süpervizörlerin temel etik sorumluluğu olarak psikolojik danışman adaylarını yeterince gözetim altında tutabilmesinin gerekliliği düşünüldüğünde (ACES Ethical Guidelines for Counseling Supervisors, 1993; Bernard ve Goodyear, 2004), öğrenci sayısının fazlalığı sebebiyle yaşanan bu zorlukların önemli bir etik sorun yarattığı düşünülmektedir. Süpervizörlerin etkili geri bildirimleri sunabileceği bir süpervizyon ortamı yaratabilmesi, amaçlı olarak uygun süpervizyon tekniklerini seçip kullanabilmesi için öğrenci sayısı belirleyici görünmektedir. Nitekim bulgulara göre süpervizörün hangi süpervizyon tekniğini kullandığı da geri bildirim verme şeklini etkileyen faktörlerden biridir. Öğrenci sayısının fazla olması grup süpervizyonun tercih edilmesini doğrudan etkilediği gibi, daha çok deşifrenin kullanımının tercih edilmesini ve kayıtların süpervizyonda aktif olarak kullanılmamasını da beraberinde getirmektedir. Öğrenci sayısı arttıkça süpervizörün iş yükünün arttığı ve öğrencilerin takibinin zorlaştığı bilinmektedir. Fazla sayıda öğrenci ile çalışan süpervizörlerin kayıtları dinleyemediği ya da izleyemediği, dolayısıyla yeterli ve etkili geri bildirim sunamadığını ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Aladağ ve Kemer, 2016; Atik, 2019; Koçyiğit Özyiğit, 2019). Bu noktada kalabalık gruplarla çalışan süpervizörlerin kayıtların incelenmesi ve süpervizyonda kullanımı ile ilgili amaçlı davranmaları gerekmektedir. Süpervizyon ihtiyacına uygun olarak kayıttan belirli aralıkların seçilmesi konusunda

psikolojik danışman adayına rehberlik etmesi önerilmektedir (Borders ve Brown, 2005; Campbell, 2000).

Bu çalışmanın bir diğer bulgusu geri bildirimlerin etkilerine ilişkindir. Süpervizör geri bildiriminin, psikolojik danışman adaylarının motivasyonlarını, psikolojik danışma öz-yeterliklerini ve kişisel farkındalıklarını artırdığı; mesleki bilgi ve becerilerini geliştirdiği bulunmuştur. Süpervizyon deneyiminin psikolojik danışman adayının öz farkındalığını ve öz-yeterliğini arttırdığı, psikolojik danışma becerilerini geliştirdiği, mesleki kimliği güçlendirdiği bilinmektedir (Aladağ; 2014; Atik, 2017; Atik ve Erkan-Atik; 2019; Cashwell ve Dooley, 2001; Daniels ve Larson, 2001; Erbaş vd., 2020; Meydan, 2015, 2019; 2021; Meydan ve Denizli, 2018; Meydan ve Koçyiğit, 2019; Koçyiğit Özyiğit, 2019; Ülker Tümlü, 2019). Dolayısıyla süpervizyonun kalbi sayılan süpervizör geri bildiriminin psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algılarını etkilemesi (Larson, 1998), böylece mesleki kimliklerinin gelişmesi beklenen bir sonuçtur. Öte yandan bulgulara göre geri bildirimlerin psikolojik danışma adayları üzerinde duygusal etkileri de söz konusudur. Kişisel farkındalık odağından geri bildirim verilmesi psikolojik danışman adayında duygusal etkilere yol açabilir. Bununla birlikte, gelişim gösterme veya göstermeme durumunda olmak psikolojik danışman adayında belli bazı duyguların ortaya çıkmasına neden olabilir.

Alanyazın incelendiğinde geri bildirimlerin süpervizyon ilişkisine de etki ettiği görülmüştür (Aladağ, 2014; Büyükgöze Kavas, 2011; Koçyiğit Özyiğit, 2019; Meydan ve Denizli, 2018; Meydan, 2019; Meydan ve Koçyiğit, 2019) Örneğin süpervizörün yapıcı ve destekleyici geri bildirimler vermesinin süpervizyon ilişkisini güçlendirdiği (örn. Koçyiğit Özyiğit, 2019; Meydan ve Denizli, 2018) bilinmektedir. Dolayısıyla etkili süpervizör geri bildirimlerinin süpervizyon ilişkisini güçlendirdiği; süpervizyon ilişkisinin güçlü olmasının süpervizör geri bildirimlerinin içselleştirilmesinde rol oynadığı söylenebilir.

Araştırmanın süpervizyon alanyazınıyla tutarlı bir diğer bulgusu, süpervizörün verdiği geri bildirimlerin açık, dengeli, yeterli, anlaşılır, somut, düzenli, yapıcı, cesaretlendirici ve gelişimsel düzeye uygun olmasının ve zamanında verilmesinin geri bildirim etkili kılan özellikler olarak ortaya çıkmış olmasıdır (Atik, 2017; Barnet ve diğ., 2007; Bernard ve Goodyear, 2014; Borders ve Brown, 2005; Borders ve diğ., 1991; Campbell, 2006; Corey vd., 2010; Hackmen-Stone, 2004; Hawkins ve Shohet, 2012; Henderson ve diğ., 2014; Koçyiğit Özyiğit, 2019). Yeterli, düzenli, somut ve anlaşılır geri bildirimler aldıkça psikolojik danışman adayı belirsizlik yaşamamakta ve desteklenmiş hissetmektedir. Yapıcı ve cesaretlendirici geri bildirimler psikolojik danışma öz yeterliğini güçlendirip motivasyonu artırmaktadır. Geri bildirimler bu özellikleri taşıdığında, psikolojik danışman adaylarının gelişimsel ihtiyaçlarını karşıladığı gibi mesleki gelişimlerini pekiştirmekte ve süpervizyon amaçlarına ulaşmalarını sağlamaktadır.

Elde edilen sonuçlar, süpervizör geri bildiriminde süpervizyon hedeflerini işaret eden geri bildirim odaklarına, geri bildirimde kullanılan süpervizyon tekniklerine, geri bildirim tarzlarına, geri bildirim etkileyen faktörler, geri bildirim etkileri ve etkili geri bildirim özelliklerine yönelik detaylı bir bakış ortaya koymuştur. Tüm bulgular birlikte değerlendirildiğinde, daha önce yapılan araştırmalarda ve En İyi Uygulamalar Kılavuzu'nda (Borders ve diğ., 2014) ve Psikolojik Danışma Süpervizörleri İçin Standartlar'da (Borders ve diğ., 1991) ortaya konduğu üzere süpervizörün geri bildirimleri süpervizyonun etkililiğini belirleyen faktörler arasında öne çıkmaktadır. Dolayısıyla süpervizörlerin geri bildirim verme süreçlerini etkileyen tüm unsurları göz önünde bulundurması beklenmektedir. Burada süpervizörün, ayrı bir uzmanlık olarak kabul gören süpervizyona ilişkin bilgi ve becerilerini geliştirmesi önem kazanmaktadır. Süpervizörün ilk kez psikolojik danışma uygulaması yürüten psikolojik danışman

adaylarının tipik mesleki gelişimsel özelliklerini, süpervizyon yöntem ve tekniklerinin nasıl kullanıldığını, değerlendirme sürecine hazırlık yapmayı ve yürütmeyi, etik sorumluluklarını bilmesi büyük önem arz etmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde ise tüm bu süpervizör bilgi ve becerileri süpervizör yeterliklerine işaret etmektedir (Borders ve diğ., 1991; Borders ve diğ., 2014; Campbell, 2000; Corey ve diğ., 2010). Süpervizörlerin süpervizör eğitimleriyle bilgi ve becerilerini güncellemelerinin, güncel çalışmaları takip etmelerinin, öz değerlendirme yapmalarının ve psikolojik danışman adaylarından geri bildirim almalarının bu yeterlikleri kazanmaları ve gelişmeleri için önemli olduğu düşünülmektedir.

Öte yandan bulgularda görüldüğü üzere psikolojik danışman adayının özelliklerinin de süpervizör geribildirimine etkileri söz konusudur. Süpervizyon süreci etkileşimsel ve dinamik bir süreç olduğu için süpervizörün ve psikolojik danışman adayının özelliklerinin etkileşiminin geribildirimleri de etkilemesinin olağan olduğu düşünülebilir. Bu etkinin daha detaylı anlaşılması için süreç araştırmaları yürütülebilir. Süreç araştırmaları ile psikolojik danışman aday ve süpervizörlerden süpervizyon oturumunun hemen ardından veri toplanması, geribildirimleri etkileyen faktörleri anlamayı kolaylaştırabilir. Nitekim bu çalışmada veriler süpervizyon süreci sonlandıktan sonra toplanmıştır. Psikolojik danışman adayları için süreci tamamlamış olmak bir rahatlık yaratmış olabilir, ya da olumsuz deneyimler tüm süreci olumsuz algılamasına yol açmış olabilir. Ders kapsamında aldıkları nottan duydukları memnuniyet, süpervizör geribildirimlerine ilişkin görüşlerini etkilemiş olabilir.

Araştırmada hem süpervizörden hem de psikolojik danışman adaylarından veri toplanarak veri kaynağında çeşitliliğe gidilmiştir. Ancak yalnızca görüşme ile veri toplanmış olması araştırmanın sınırlılıkları arasındadır. Yapılacak yeni araştırmalarda danışan ve psikolojik danışman adayının gizliliğini korumak için önlemler ve izinler alınarak gözlem yapılabilir. Süpervizyonda kullanılan teknikler (deşifre, oturum özeti vb. gibi) doküman olarak incelenebilir. Böylece veri kaynağının yanısıra veri toplama aracında da çeşitlilik sağlanması mümkün olabilir. Ayrıca yapılacak karma yöntem araştırmaları ile süpervizör tarzı, süpervizyon ilişkisi, süpervizyondan duyulan memnuniyet ve süpervizyon etkililiği gibi değişkenler de geribildirim ile birlikte derinlemesine ele alınabilir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu çalışmaya birinci yazar %30, ikinci yazar %25, üçüncü yazar %20, dördüncü yazar %15 ve beşinci yazar %10 katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Teşekkür

Bu çalışma, TÜBİTAK 1001 programı çerçevesinde 121K877 No'lu proje olarak TÜBİTAK tarafından desteklenmiştir. Bu destekten dolayı TÜBİTAK'a teşekkür ederiz.

KAYNAKLAR

- Aladağ, M. (2014). Psikolojik danışman eğitiminin farklı düzeylerinde bireyle psikolojik danışma uygulaması süpervizyonunda kritik olaylar. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(2), 428–475. doi: 10.12984/eed.82217
- Aladağ, M. ve Bektaş, D. Y. (2009). Examining individual-counseling practicum in a Turkish undergraduate counseling program. *Eurasian Journal of Educational Research*, 37(4), 53–70.
- Aladağ M., & Kemer, G. (2016) Clinical supervision: An emerging counseling specialty in Turkey. *The Clinical Supervisor*, 35(2), 175-191. <http://dx.doi.org/10.1080/07325223.2016.1223775>
- Aladağ, M. ve Kemer, D. Y. (2017). Psikolojik danışman eğitiminde bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonun incelenmesi. Basılmamış Araştırma Raporu. İzmir: Ege Üniversitesi.
- American Counseling Association (2014). *ACA code of ethics*. Alexandria
- Arkowitz, S. (1990). Perfectionism in the supervisee. *Psychoanalysis & Psychotherapy*, 8, 51–68
- Arthur, G. I. ve Gfroerer, K.P. (2002). Training and supervision through the written wort: A description and intern feedback. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 10(2), 213-219. doi:10.1177/1066480702102014
- Association for Counselor Education and Supervision. (1993). *Ethical guidelines for counseling supervisors*, Alexandria.
- Atik, G., Çelik, E. G., Güç, E. ve Tural, N. (2016). Psikolojik danışman adaylarının yapılandırılmış akran grup süpervizyonu sürecindeki metafor kullanımına ilişkin görüşleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(2), 597- 619
- Atik, Z. (2017). *Psikolojik danışman adaylarının bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonuna ilişkin değerlendirmeleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Atik, G. ve Erkan Atik, Z. (2019). Undergraduate counseling trainees' perceptions and experiences related to structured peer group supervision: A mixed method study. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19(82), 101-120. doi: 10.14689/ejer.2019.82.6
- Bang, K. ve Park, J. (2009). Korean supervisors' experiences in clinical supervision. *The Counseling Psychologist*, 37(8), 1042-1075. doi:10.1177/0011000009339341
- Barnett, J. E., Cornish, J. A.E., Goodyear, R. K. ve Lichtenberg, J. W. (2007). Commentaries on the ethical and effective practice of clinical supervision. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(3), 268-275. doi:10.1037/0735-7028.38.3.268
- Bernard, J. M. (1979). Supervisor training: A discrimination model. *Counselor education and supervision*, 19(1), 60-68.
- Bernard, J. M. ve Goodyear, R. K. (2019). *Fundamentals of clinical supervision* (6th ed.) MA: Pearson.
- Bogdan, R., & Biklen, S. K. (1998). *Qualitative Research for Education: An introduction to theories and methods*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Borders, L. D. ve Leddick, G. R. (1987). *Handbook of counseling supervision*. Alexandria, VA: Association for Counselor Education and Supervision.
- Borders, L. D., Bernard, J. M., Dye, H. A., Fong, M. L., Henderson, P. ve Nance, D. W. (1991). Curriculum guide for training counseling supervisors: Rationale, development, and implementation. *Counselor Education and Supervision*, 31 (1), 58-80. doi: 10. 1002/j. 1556-6978. 1991.tb00371.x
- Borders, L. D. ve Brown, L. L. (2005). *The new handbook of counseling supervision*. (2th ed.) Mahwah, NJ: Lahaska/Lawrence Erlbaum.
- Borders, L. D., & Brown, L. L. (2009). *The new handbook of counseling supervision*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Borders, L. D., Glossoff, H. L., Welfare, L. E., Hays, D. G., DeKruyf, L., Fernando, D. M. ve Page, B. (2014). Best practices in clinical supervision: Evolution of a counseling specialty. *The Clinical Supervisor*, 33(1), 26-44. doi: 10.1080/07325223.2014.905225
- Büyükgöze Kavas, A. (2011). Bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamalarına yönelik bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 411-432.

- Büyükgoze Kavas, A., Uzun B. ve Güleç S. (2014, Aralık). *Bireyle psikolojik danışma uygulaması dersinin terapötik beceri ve koşulların gelişimi açısından incelenmesi: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Örneği*. Sözlü Bildiri, V. Ulusal PDR Uygulama Kongresi, Antalya
- Campbell, J. M. (2000). *Becoming an effective supervisor*. New York: Taylor/Francis Group.
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (2016). *CACREP Standards*. <http://www.cacrep.org/wpcontent/uploads/2012/10/2016-CACREP-Standards.pdf> adresinden elde edildi.
- Cashwell, T. H., & Dooley, K. (2001). The impact of supervision on counselor self-efficacy. *The Clinical Supervisor*, 20(1), 39-47.
- Creswell J. W. ve Poth C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Corey, G., Haynes, R., Moulton, P., and Muratori, M. (2010). *Clinical supervision in the helping professions: A practical guide*. New York: Springer Publishing Company
- Daniels, J. A. ve Larson, L. M. (2001). The impact of performance feedback on counseling self-efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 41(2), 120-130. doi:10.1002/j.1556-6978.2001.tb01276.x
- Denizli, S., Aladağ, M., Bektaş, D. Y., Cihangir-Çankaya, Z. ve Özeke-Kocabaş, E. (2009). Psikolojik danışman eğitiminde bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonu: Ege üniversitesi örneği. Paper presented at the annual National Conference of Guidance and Counseling, Adana, Turkey.
- Ellis, M. V. (2010). Bridging the science and practice of clinical supervision: Some discoveries, some misconceptions. *The Clinical Supervisor*, 29(1), 95-116. doi: 10.1080/07325221003741910
- Erbaş, M., İsmet, K. ve Erol, E. (2020). Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecine ilişkin görüşlerinin incelenmesi: Manisa Celal Bayar Üniversitesi örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 53, 183-205. doi: 10.21764/maueufd.607215
- Falender, C. A., ve Shafranske, E. P. (2004). *Clinical supervision*. John Wiley & Sons, Inc.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. ve Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). NY: The McGraw-Hill.
- Ganske, K.H., Gnilka, P.B., Ashby, J.S. & Rice, K.G. (2015), The relationship between counseling trainee perfectionism and the working alliance with supervisor and client. *Journal of Counseling & Development*, 93, 14-24. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2015.00177.x>
- Goodyear, R. K. (2014). Supervision as pedagogy: Attending to its essential instructional and learning processes. *The Clinical Supervisor*, 33 (1), 82-99. doi:10.1080/07325223.2014.918914
- Gould, L. J. ve Bradley, L. J. (2001). Evaluation in supervision. In L. J. Bradley ve N. Ladany (Eds.), *Counselor supervision: Principles, process, and practice* (3 ed., pp. 271-303). Philadelphia: Taylor/Francis.
- Hawkins, P. ve Shohet, R. (1989). *Supervision in the helping professions*. Maidenhead: Open University Press (McGraw-Hill).
- Heckman-Stone, C. (2004). Trainee preferences for feedback and evaluation in clinical supervision. *The Clinical Supervisor*, 22(1), 21-33. doi: 10.1300/J001v22n01_03
- Henderson, P., Holloway, J., ve Millar, A. (2014). *Practical supervision: How to become a supervisor for the helping professions*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Hill, H. R., Crowe, T. P., & Gonsalvez, C. J. (2016). Reflective dialogue in clinical supervision: A pilot study involving collaborative review of supervision videos. *Psychotherapy research: Journal of the Society for Psychotherapy Research*, 26(3), 263-278. <https://doi.org/10.1080/10503307.2014.996795>
- Hoffman, M. A., Hill, C. E., Holmes, S. E. ve Freitas, G. F. (2005). Supervisor perspective on the process and outcome of giving easy, difficult, or no feedback to supervisees. *Journal of Counseling Psychology*, 52(1), 3-13. doi: 10.1037/0022-0167.52.1.3
- İlhan, T., Rahat, E. ve Yöntem, M. K. (2015). Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde yaşadıkları danışma kaygısına ve süpervizyon eğitimine yönelik deneyimlerinin incelenmesi. Paper presented at the annual National Conference of Guidance and Counseling, Mersin, Turkey.

- İlhan, T., Sarıkaya, Y., Başkal, A. ve Yöntem, M. K. (2015, Ekim). *Süpervizör rolleri ölçeğinin geliştirilmesi*. Sözel Bildiri. 13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Mersin
- Koçyiğit Özyiğit, M. (2019). *Bireyle psikolojik danışma uygulaması” dersinde grup süpervizyonu sürecinin incelenmesi: Bir durum çalışması*. Yayınlanmamış Doktora tezi. Ege Üniversitesi, İzmir.
- Kurtyılmaz, Y. (2015). Counselor trainees’ views on their forthcoming experiences in practicum course. *Eurasian Journal of Educational Research*, 61, 155–180. doi: 14689/ejer.2015.61.9
- Larson, L. M. (1998). The social cognitive model of counselor training. *The counseling psychologist*, 26(2), 219-273.
- Leddick, G. L. (1994). Models of clinical supervision. <https://www.counseling.org/resources/library/ERIC%20Digests/94-08.pdf> adresinden erişildi.
- Lehrman-Waterman, D. ve Ladany, N. (2001). Development and validation of the evaluation process within supervision inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 48(2), 168. doi: 10.1037/0022-0167.48.2.168
- Loganbill, C., Hardy, E., & Delworth, U. (1982). Supervision: A conceptual model. *The Counseling Psychologist*, 10(1), 3–42. <https://doi.org/10.1177/0011000082101002>
- Meydan, B. (2015). Bireyle psikolojik danışma uygulamasında Mikro Beceri Süpervizyon Modeli’nin etkililiğinin incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5(43), 55-68.
- Meydan, B. (2019). Süpervizörlerin ve lisans düzeyinde süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının görüşlerine dayalı olarak süpervizyon ilişkisini kolaylaştıran ve zorlaştıran faktörler. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 9(1), 171-208.
- Meydan, B. ve Denizli, S. (2018). Turkish undergraduate supervisees’ views regarding supervisory relationship. *Eurasian Journal of Educational Research*, 74, 1-24. doi: 10.14689/ejer.2018.74.1
- Meydan, B., & Koçyigit, M. (2019). The supervisory relationship experiences of Turkish first-time and advanced supervisees. *Qualitative Research in Education*, 8(1), 89-121.
- Munson, C. E. (2002). *Handbook of clinical social work supervision* (3rd ed.). Binghamton, NY: The Haworth Press, Inc.
- PACFA(2014). *PACFA training standards 2014*. <http://pacfa.org.au/wp-content/uploads/2012/10/PACFA-Training-Standards-2014.pdf> adresinden elde edildi.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Sage Publications, Inc.
- Pearson, Q.M. (2006). Psychotherapy-driven supervision: Integrating counseling theories into role-based supervision. *Journal of Mental Health Counseling*, 28(3), 241- 252. doi: [10.17744/mehc.28.3.be1106w7yg3wvt1w](https://doi.org/10.17744/mehc.28.3.be1106w7yg3wvt1w)
- Phelps, D. L. (2013). *Supervisee experiences of corrective feedback in clinical supervision: A consensual qualitative research study*. Unpublished Doctoral Dissertaion, Marquette University, USA.
- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspectives on professional development. *Journal of Career Development*, 30(1), 5–44. <https://doi.org/10.1177/089484530303000102>
- Stoltenberg, C. (1981). Approaching supervision from a developmental perspective: The counselor complexity model. *Journal of counseling Psychology*, 28(1), 59.
- Stoltenberg, C. D. ve McNeill, B. W. (1997). *IDM supervision: An integrative developmental model for supervising counselors and therapists*. New York: Routledge.
- Stoltenberg, C. D., McNeill, B. ve Delworth, U. (1998). *IDM supervision*. San Francisco: Jossey-Bass.
- The Council for Accreditation of Counseling and Related Programs (CACREP) (2016). 2016 *CACREP standards*. <https://www.cacrep.org/> adresinden erişildi.
- Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği (2011). *Psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışanlar için etik kurallar* (8. baskı). Ankara: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği.
- Ülker-Tümlü, G. (2019). Bireyle psikolojik danışma uygulaması süpervizyonunda ayırıştırıcı süpervizyon modeline dayalı grup süpervizyonu sürecinin yapılandırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

- Ülker-Tümlü, G., Balkaya-Çetin, A. ve Kurtyılmaz, Y. (2015, October). Assessing individual counseling sessions of counselor candidates. Paper presented at the annual National Conference of Guidance and Counseling, Mersin, Turkey.
- Wade, J. C., & Jones, J. E. (2014). *Strength-based clinical supervision: A positive psychology approach to clinical training*. Springer Publishing Company.
- Worthington, E. L., & Roehlke, H. J. (1979). Effective supervision as perceived by beginning counselors-in-training. *Journal of Counseling Psychology*, 26(1), 64–73. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.26.1.64>
- Woodside, A. G. (2010). *Case study research: Theory, methods and practice*. Emerald Group Publishing.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zeren, Ş. ve Yılmaz, S. (2011). Bireyle psikolojik danışma uygulaması dersini alan öğrencilerin süpervizyona bakış açıları: Yeditepe Üniversitesi örneği. XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İzmir, Türkiye, 3-5 Ekim 2011.

EXTENDED ABSTRACT

One of the fundamental elements of counselor training is supervisor feedback. Feedback is defined as transferring the supervisor's views on the knowledge, skills, attitudes, and behaviors of supervisee. Supervisor feedback stands out as an important element that affects the professional development and performance of counselors and their relationship with supervisors. Supervision, which is at the center of counseling practices, is provided for supervisees over time and regularly to prepare them for the counseling profession with the feedback provided by more experienced supervisors. In the international literature, it is frequently emphasized that while training qualified counselors, formative feedback should be given together with summative feedback. In most of the studies conducted in Turkey, researchers also state the importance of effective supervisor feedback in the training of qualified counselors. In the studies, it is recommended that supervisors should give feedback written and oral feedback; and they should present concrete, regular, and positive feedback in a sufficient time and supportive manner. In addition, to train qualified counselors, it is stated that supervisors should give positive and negative feedback together, motivating, sincere, objective, interactive, instructive, guiding, and corrective feedbacks. However, since there are no specific standards for supervisor feedback and there are no specific studies about how supervisor feedback should be given for supervisees in Turkey, it is thought that studies regarding feedback in supervision process and effective supervisory feedback should be examined. Therefore, the aim of this study is to examine the supervisory feedback according to opinions of the supervisors who conduct the Individual Counseling Practice course in the Guidance and Psychological Counseling undergraduate program at various universities in Turkey and their supervisees.

Case study design was used in the study. Participants were 11 supervisors who conducted the Individual Counseling Practice (ICP) course in the Guidance and Psychological Counseling undergraduate program at various universities in Turkey and 30 counselor supervisees who have completed this course. Five of the supervisors were doctors, two were associate professors and four were professors, and their supervisory experience ranged from 3 to 16 years. The success grades of the supervisees from the ICP course varied between 71-100 points. Supervisees performed 5 to 14 counseling sessions with 1 to 3 clients during the term. Supervision experiences ranged from 8 to 18 sessions. The data were collected through online individual interviews with a semi-structured interview form developed by the researchers. Data were analyzed by content analysis.

The opinions on supervisor feedback of the supervisors who conducted the ICP course in the Guidance and Psychological Counseling undergraduate program at various universities in Turkey and their supervisees, were gathered under six categories as "Focus of Feedback", "Supervision Techniques", "Feedback Styles", "Factors Affecting Feedback", "Effects of Feedback" and "Characteristics of Effective Feedback". In the category of "Focus

of Feedback” category, supervisors and supervisees stated that the focus of feedback was mainly on counseling skills and self-awareness. In the “Supervision Techniques” category, the most frequently used techniques were transcriptions and audio/video recordings. The feedback style used by the supervisors when giving feedback was found to be supportive style. In terms of “Factors Affecting Feedback” category, personal characteristics of supervisors was the most stated factor by supervisors and supervisees. For “Outcomes of Feedback”, supervisory feedback had a great effect on the supervisees’ motivation and self-efficacy. Finally, for “Characteristics of Effective Feedback” category, the most prominent characteristics of effective supervisor feedback were clear, balanced, adequate, regular, and constructive.

In this study, it is aimed to examine the opinions of supervisors and supervisees views about supervisor feedback in Turkey. The results revealed a detailed perspective with the categories “Focus of Feedback”, “Supervision Techniques”, “Feedback Styles”, “Factors Affecting Feedback”, “Outcomes of Feedback” and “Characteristics of Effective Feedback”. Evaluating all the findings together, as revealed in previous studies and Best Practices Standards for Counseling Supervisors, supervisory feedback stands out among the factors determining the effectiveness of supervision. Therefore, supervisors are expected to consider all factors affecting the supervisory feedback process. At this point, it is important for the supervisor to develop their knowledge and skills regarding supervision. It is of great importance for the supervisors to know the professional developmental levels of supervisees, how supervision methods and techniques are used, how to prepare and carry out the evaluation process. These are also competencies and ethical responsibilities of the supervisors. Evaluating together, it is thought that to acquire and develop these competencies, it is important for supervisors to develop and update their supervisory knowledge and skills with supervisor training, to follow current supervision studies, to make self-evaluations and to receive feedback from supervisees.