

Emzirme ve Beceri Kazandırma/Drama*

*Eda Arın**, M. Arif Akşit****

**1000 Gün, Anne Sütü Kursu çalışmasıdır, Ankara*

*** Acıbadem Eskişehir Hastanesi Hemşiresi, Doğum Koçu ve Emzirme Danışmanı*

****Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hast., Eskişehir*

Katkıda Bulunanlar/Contributor

S. Başak*

Beyza Duman**

**ADVING Reklam Ajansı ve Halkla İlişkiler, Eskişehir*

***Hasta Danışmanı, Acıbadem Hastanesi Hasta Hizmetleri Bölümü, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bölümü Öğrencisi, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Eskişehir*

İnsanlar doğal getirdikleri özellikler olsa bile, temel olarak eğitilmeleri ile bir boyutu yakalamaktadırlar. Tek aynı düzeye eskilerin yaklaşımı ile değil, gelişim ve değişim ile boyutu yakalamalıdır ve her bir bebeğin özgün, özel ve kendi yapısı ile uyum ve anlaşma içinde ancak yaklaşım yapılabileceği, emzirilebileceği farkında olunması gereklidir.

Sağlığın oluşması açısından Tıp Eğitimi değil, bireye özgü yaklaşımların ve onun kendi ve toplum içinde bir denge kurması önemlidir. Emzirmede bu denge sadece kendisi, kendi memesi, anne sütü ile değil, bebek ve hatta aile ve sosyal boyutu da içine alacak şekilde yapılmalıdır. Bunun etkin ve verimli olması, uygulanabilir olması ile bilimsel ve akıl ile gönlün kabulü ile bütünleşmesi gerekmektedir. Kısaca emzirme bir sanattır.

Bu Bölümde beceri kazanma konusundaki bazı yaklaşımlar ile Doğum Koçluğu, Mentorluğu ve Danışmanlık kavramları üzerinde durulacaktır.

Özet

Emzirme ve Beceri Kazandırma

Amaç: Emzirmenin sadece annelere en az 6 ay bebeklerinizi emzirin, yalnız ve su dahil sadece anne sütü verin demek ile becerinin sağlanamayacağı vurgusu yapılmaktadır.

Dayanaklar/Kaynaklar (Materyal ve Metot): Beceri yöntemleri ile Koçluk, Mentorluk ve Danışmanlık konuları internet kaynakları ile irdelenmektedir.

Giriş: İlkeleşme temel hekimlikte güdülmesi gereken boyuttur. Sadece tek bir yöntem değil, beceri kazanmak için her türlü boyut kullanılmalıdır. Bunun seçimi duruma ve bireye özgüdür. Emzirme becerisi kazandırmak basit bilgi ermek ile olmayacağı kavratılmalıdır.

Genel Yaklaşım: Emzirmeyi istemek, arzu etmenin, eğitim almanın talebi ile olmamaktadır, bunlar başlangıç ve oluşması için gerekli iken, sürdürülmesi açısından beceri kazanmak esastır.

Eğitici açısından Farklar: 1) Eğitmen: *En iyi uygulama yöntemini öğretmek ve yapılmasını sağlamaya çalışır ama ideal gerçeği bozabilir,* 2) Danışman: *Doğru çözüm budur, bu şekilde yapman gerekir der, ama kanıt düzeyleri farklı ve her durum ve olaya göre çözümlerde ve süreçte farklı olabilecektir,* 3) Mentor: *Beni izleyin ve yaptıklarımı örnek alın der ama, o kişi ile gerçek oluşan, hakikat farklı olabilir, bireysel farklılıklar dışlanmaktadır,* 4) Koç: *Ne yapmayı istiyorsun der ve bireye göre yaklaşım öngörür ama bu konuda uzman değildir,* 5) Hekim, tedavi eden kişi: *Kendinizi tanımlayın, anlatın, size nasıl yardım edebilirim der ama empati ve altın kural dediğimiz, kendini bebeğin yerine koymalıdır.*

Sonuç: Hekimlik bilgi ve beceri ötesinde, insanlık ve insanlığa hizmet temelinde yaklaşımı gerekli kılar ki bunlar belirli etik ilkeler temelinde olmalıdır.

Yorum: Sevgi temel yaklaşımı güdüleyen olmalıdır, sevmeyen hekim değil, sadece diplomalı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Emzirme becerisi kazandırmak, Koçluk, Mentorluk ve Danışmanlık

Outline

To be skillful, at the breastfeeding

AIM: The demand or the information indicated to mother as for 6 months exclusively mother's milk is not so effective as seen the ratio is dropped to 19%. The skillful must be a special concept for the breastfeeding, that discussed at this Unit

Grounding Aspects: The be skillful is evaluated under the parameters of Coaching, Mentorship, education and Consultant perspectives.

Introduction: General Considerations: The aim, the purpose and the way of performing and controlling of the acts/Cybernetics is the concept, under ethical considerations and humanity aspects. Breastfeeding skill be on these principles, not only gaining the ability.

Proceeding: the demand and wanted to give the infant, mothers milk is the prime leading at the beginning, thus, for 6 months duration, there must be more than request. For approaching as education purpose, thus, be maintaining the skill of breastfeeding: 1) Instructor; indicates the best, thus, ideal is against the reality, 2) Consultant; mentioned the truth, but, how it will be performed, 3) Mentor; follow me, yes, but, each infant is unique, 4) Coach; evaluate your briefly, but, not have a profession, so extra person and advice is required, 6) Medical staff; have to be in empathy and ve on the golden rule and be together thus, how and when.

Notions: Under ethical humanistic principles, all applications and procedures with a combination is to be done, performed at each case stations, conditions, so to be get the ratio for the breastfeeding, at least for 6 months, exclusively.

Conclusion: All must be under the love aspect to the humanity, to the infant, not an forceful and by the order of the science, must adapted to personal requirements. This is an ethical approaching.

Key Words: The gaining of breastfeeding skill, Coach, Mentor, Consultant, Medical Staff at the breastfeeding education, and act

Hukukta Amaç ve güdü/saikı-eylemi tanımlamalıdır

Erdal Çam*, M. Arif Akşit*

*Avukat, Muğla, Turgut Reis

**Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hast., Eskişehir

Bir olay olduğunda olayın sonucu, kısaca somut veriler elde edildiğinde, olumlu olan dışında ve bireysel durumlar dışında, eğer zarar ve buna benzer bir zorlama durumlarında artık konu kişiler arası olmaktan çıkıp, insanlık boyutu, hukukun konusu içine girmektedir. Bu durumda savcılar şikâyete bağlı olmadan, veriye göre soruşturma ve buna göre gerekirse mahkeme yapılır. Burada temel yaklaşım amaç ve gidi/saikı olmaktadır. Bu konuya TCK (Türk Ceza Kanunu) penceresinden bakacak olursak:

*Cezanın belirlenmesi: MADDE 61.- (1) Hâkim, somut olayda; g) Failin güttüğü **amaç ve saikı**, Göz önünde bulundurarak, işlenen suçun kanuni tanımında öngörülen cezanın alt ve üst sınırı arasında temel cezayı belirler.*

Cezayı belirlerken, soyut, kıyas veya benzeri yaklaşımlar değil, somut oluşan olaylara, kısaca sonuca bakarak 10) Kanunda açıkça yazılmış olmadıkça cezalar ne artırılabilir ne eksiltilebilir ne de değiştirilebilir hükmünü uygular.

Kısaca bu ili kelimenin anlamına bakılacak olursak:

Amaç: aynı kavramlar içinde olarak (<http://www.nedirnedemek.com/AMA%C3%87-nedir-AMA%C3%87-ne-demek>); 1) Ulaşmak istenilen sonuç, maksat, 2) Gaye, 3) Hedef, 4) Erişilmek istenen sonuç, 5) Eğitim alanında; a) bir etkinliğe, bir eyleme ya da bir işe başlarken erişilmek istenilen, öğrenim sürecine bütünlük ve anlam kazandıran sonuç, b) Eğitim görevlilerince saptanan ve düzenlenen programlar sonucu öğrenci davranışında gerçekleşmesi istenilen değişme olarak tanımlanmaktadır.

Güdü/Saikı (<http://www.nedirnedemek.com>), güdü bilimi-yönlendirme-kontrol bilimi/Cybernetics: 1) Bilinçli veya bilinçsiz olarak davranışı doğuran, sürekliliğini sağlayan ve ona yön veren herhangi bir güç, saik, 2) Kaynağı akıl olan sebep, saik, 3) Bir etkinlik veya işin gizli sebebi, 4) Bireyleri bilinçli ve amaçlı işlerde bulunmaya yönelten dürtü veya dürtüler bileşkesi, 5) Genel anlamda gerek bilinçli gerek bilinçsiz olarak davranımı doğuran, devamını sağlayan ve ona yön veren herhangi bir içtepi, itki ve tavır, 6) Organizmanın, belli bir amaca göre, birbirine bağlı bir dizi davranım göstermesini gerekli kılan gereksinim, 7) Bir etkinlik ya da eylemin gizli nedeni, 8) Kaynağı, dürtüde olduğu gibi, duygulanım olmayıp us olan neden.

Yasada geçen boyut ile;

- **Amaç ve Güdüde, birey temeldir, sosyal veya gelenek üstün olamaz.** Sosyal, kültürel veya çeşitli gerekçeler suç unsurunu hafifletmez, ancak ağırlaştırıcı nedendir. *Nitelikli haller: Madde 82-* (1) Kasten öldürme suçunun; j) Kan gütmeye saikiyle, k) Töre saikiyle, İşlenmesi halinde, kişi ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile cezalandırılır.
- **Birey zararı ve aleyhine olan amaç ve güdüler suçtur.** Kabul edilemeyen amaçlar: **Madde 80-** (1) (**Değişik: 6/12/2006 – 5560/3 md.**) Zorla çalıştırmak, hizmet ettirmek, fuhuş yaptırmak veya esarete tâbi kılmak ya da vücut organlarının verilmesini sağlamak maksadıyla tehdit, baskı, cebir veya şiddet uygulamak, nüfuzu kötüye kullanmak, kandırmak veya kişiler üzerindeki denetim olanaklarından veya çaresizliklerinden yararlanarak rızalarını elde etmek suretiyle kişileri ülkeye sokan, ülke dışına çıkararak, tedarik eden, kaçırarak, bir yerden başka bir yere götüren veya sevk eden ya da barındıran kimseye sekiz yıldan oniki yıla kadar hapis ve on bin güne kadar adli para cezası verilir.
- **Amaç ve güdü rıza/bireyin kabulü ile olsa bile, suç ise ceza alırsınız.** Bu yaklaşımlar rıza olsa bile onay geçerli kabul edilemez. (2) Birinci fıkrada belirtilen amaçlarla girişilen ve suçu oluşturan fiiller var olduğu takdirde, mağdurun rızası geçersizdir.

- Sonuç değil amaç ve güdü önemlidir. Bireyin tedavisi veya iyiliği amacı ile yapılanlarda ceza sorumluluğu gerektirmez; *İnsan üzerinde deney: Madde 90-* (4) Hasta olan insan üzerinde rıza olmaksızın tedavi amaçlı denemede bulunan kişi, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Ancak, bilinen tıbbi müdahale yöntemlerinin uygulanmasının sonuç vermeyeceğinin anlaşılması üzerine, kişi üzerinde yapılan rızaya dayalı bilimsel yöntemlere uygun tedavi amaçlı deneme, ceza sorumluluğunu gerektirmez. Açıklanan rızanın, denemenin mahiyet ve sonuçları hakkında yeterli bilgilendirmeye dayalı olarak yazılı olması ve tedavinin uzman hekim tarafından bir hastane ortamında yapılması gerekir.
- Amaçta ve güdüde insanlık dışında herhangi bir boyut, örneğin, eğer cinsel boyut var ise ceza arttırılır. *Cinsel taciz: Madde 105-* (1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, (5) Suçun cinsel amaçla işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek cezalar yarı oranında artırılır.
- Hastanelerde yaklaşımlarda amaç ve güdü; insana insan olarak yaklaşımdır. İnsancıl hizmet yerine, menfaat ve sahte tedavi gibi boş ve bozuk yaklaşımları yapması durumunda suçlamanın temeli suç işleme amacı ile örgüt kurma olmaktadır. *Suç işlemek amacıyla örgüt kurma: Madde 220-* (1) Kanunun suç saydığı fiilleri işlemek amacıyla örgüt kuranlar veya yönetenler, örgütün yapısı, sahip bulunduğu üye sayısı ile araç ve gereç bakımından amaç suçları işlemeye elverişli olması halinde,
- Amaç ve güdü de nüfus kullanmak geçerli değildir. Bir hekim ben amirim, benim sözüm geçerli kavramı ile yaklaşım yaparsa yine suçlu olmaktadır. *Nüfus ticareti: Madde 255- (Değişik: 2/7/2012-6352/89 md.),* (1) Kamu görevlisi üzerinde nüfus sahibi olduğundan bahisle, haksız bir işin gördürülmesi amacıyla girişimde bulunması için, doğrudan veya araçlar vasıtasıyla, kendisine veya bir başkasına menfaat temin eden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. Kişinin kamu görevlisi olması halinde, verilecek hapis cezası yarı oranında artırılır. İşinin gördürülmesi karşılığında veya gördürüleceği beklentisiyle menfaat sağlayan kişi ise, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Menfaat temini konusunda anlaşmaya varılması halinde dahi, suç tamamlanmış gibi cezaya hükmolunur. (3) Birinci fıkrada belirtilen amaç doğrultusunda menfaat talebinde bulunulması ve fakat bunun kabul edilmemesi ya da menfaat teklif veya vaadinde bulunulması ve fakat bunun kabul edilmemesi hallerinde, birinci fıkra hükmüne göre verilecek ceza yarı oranında indirilir.
- Amaç ve güdüde insanlık kavramı üzerinde sapma varsa, hemen çekilmelidir. Eğer çalışılan yerde belirli bir menfaat temelinde suça yönelme bile olsa derhal çekilmelidir, yoksa ceza kaçınılmaz olacaktır. *Suç için anlaşma: Madde 316-* (1) Bu kısmın dördüncü ve beşinci bölümlerinde yer alan suçlardan herhangi birini elverişli vasıtalarla işlemek üzere iki veya daha fazla kişi, maddi olgularla belirlenen bir biçimde anlaşılırsa, suçların ağırlık derecesine göre üç yıldan oniki yıla kadar hapis cezası verilir. (2) Amaçlanan suç işlenmeden veya anlaşma dolayısıyla soruşturmaya başlanmadan önce bu ittifaktan çekilenlere ceza verilmez.

Yorum

Amaç emzirme, hekim için emzirilmesini sağlamak olabilir ama güdü de buna uygun olmalıdır. 6 ay sadece anne sütü verin demek, güdüden yoksun yaklaşımdır. Bilinçli veya bilinçsiz olarak davranışı doğuran, sürekliliğini sağlayan ve ona yön veren herhangi bir güç olan güdü ve güdü bilimi de kontrol olduğuna göre, hekimler bunu bilinçli ve akli kullanarak yapmalıdırlar. Amaca uygun yaklaşım olması durumunda emzirme oranı 6 ay sonunda %80 oranında olmalıdır ki bunun %19 olması ile yaklaşım boyutu gündeme gelmektedir.

Sonuç: Amaç 6 ay süre ile tek beslenme olarak anne sütü ve emzirme öngörülmektedir ama bu oran %20 düzeyinde olması güdü eksikliğini ortaya koymaktadır. Bu açıdan emzirme yaklaşımında amaç ve güdü konusunun irdelenmesi uygun görülmüştür.

Bu Bölümde beceri kazanma yaklaşımı ile güdü boyutu ele alınmaktadır.

Beceri Kazanma ile ancak eylem oluşabilir

Bir insan çok bilgili olabilir ama o bilgisini uygulamaya koyabilmesi ve bunu etkin ve yeterli düzeyde yapması ile ancak becerili olduğu belirtilebilir. İnsanlar en pahalı ve güzel fırça, boya alabilir ve tüm ressam gereçlerine sahip olsalar bile resim yapmaları ile ressam denebilir. Yaptıkları resimlerin yüzlercesi bir arada iken, özel ve özgün olduğu fark ediliyorsa, imzadan değil, eserden tanımlama ile ona ressam olma sıfatı, becerisi tanımlanabilir.

Picasso ilk resimleri fotoğraf gibi iken, daha sonra farklı yapmaya başlamış ve en sonunda da çizginin gücünü kavradım diyerek çizgisel resimler yapmıştır. Onun kopyasını yapanlar ancak kopyacıdır ve kopya sanatçıdır.

Emzirme eylemi de bebek ve anne arasındaki bir beceri durumudur. Doğal bir olaydır ama bunun becerisi ancak karşılıklı kavranma, algılama yolu ile olabilecektir. Doğrudan bilgi ile oluşması beklenmemelidir. Birçok hekim belirtilenin olmaması nedeniyle çok sıkıntı çektiği belirgindir.

Bu Bölümde beceri kazanma yöntemleri ile bazı yaklaşımlardan söz edilecektir.

Genel Tıbbi Beceri Kazandırma Yaklaşımı

Mesleki Beceriler yaklaşımları birkaç boyutta ele alınmaktadır. Bu uygulamalar bir plastik bebek üzerinden yapılarak, basamaklar 7-10 kişiyi aşmayan gruplar altında yapılır. Demonstrasyon/gösterim değil, bizzat yapılarak beceri kazanılmaktadır. Yapamayan kişi arka sıraya geçer ve yapıncaya kadar bu yaklaşım devam eder ki, en az 1-2 saatlik bir süreç almaktadır.

YENİDOĞAN BAKIMI

UYGULAMA BASAMAKLARI	
1.	Kordonun klemplenmesi ve Kord kanından örnek alınması. Bebek intra-uterin hizasında tutularak, 30-60 sn. zarfında kordonun klemplenmesi ve 4-5 cm. Mesafeden kesilmesi
2.	Isının kontrolü: Bebek radyan ısıtıcı altında olmalıdır
3.	İnfeksiyon kontrolü: Tüm işlemler yapılırken el yıkama başta olmak üzere, steril eldiven, boks gömleği giyilmesi, kep-maske takılması ve kullanılan aletlerle çalışılan ortamın steril olması koşulu vardır
4.	Kimlik verilmesi ve güvenlik: El ayası, ayak tabanı ve parmak izi alınması ve doğum odasını terk etmeden önce el bileğine anne adı ve dosya numarası yazılı kimlik bandından takılması
5.	Adaptasyon dönemi ve fizik değerlendirme: Geçiş dönemi ilk 6-12 saattir, fizyolojik adaptasyon 24 saatte sağlanır. Bu dönemde vital bulguların kontrolü, vücut ölçümleri ve ayrıntılı fizik muayenenin tamamlanması
6.	Yenidoğanın hemorajik hastalığından korumak için K vitamini uygulanması (doğumu izleyen ilk 1 saat içinde mg. K vitamini I.M. yapılmalıdır)
7.	Göz profilaksisi: Gonokok, Klamidia infeksiyonlarında korumak için %1' lik gümüş nitrat damlatılması
8.	Genel laboratuvar değerlendirme (Kan grubu, Coombs testi glikoz tayini, Hb, htk saptanması) yapılması
9.	Bebek ısı stabilize edildikten sonra sorunsuz, term bebeklerin banyo yapılması ve giydirilmesi
10.	Göbek kordonunun ilk kesimde üçlü boya, basitrasin veya povidon iodine kullanılabilir. Bakımı temizlik için olup, bakteri invazyonunun önlenmesi, kurutulmuş düşmesinin kendiliğinden sağlanması açısından Alkol/kolonya ile göbek bakımı yapılabilir. Kuruması kolay olması dikkate alınabilir. İyot canlı doku olmadığı için kullanılır, cilde sürülmez, sadece kordun ucuna sürülmelidir. İyodun tiroid blokajı yapmaması için yenidoğanda tercih edilmemektedir.
11.	Sorunsuz, aktif bebeklerin doğum odasında anne göğsüne konması, ilk 2 saat içinde beslenmeye başlanması (hipoglisemi, riski olan bebekler daha erken beslenir)
12.	İdrar yapma ve Defekasyon kontrol edilmesi (bebeklerin %91'i ilk 16 saatte idrar, %99'u ilk 24 saatte dışkılarını yaparlar)
13.	Sarılığın kontrolü (bebelerin 2/3' ünde ilk günlerde sarılık gözlemlenebilir, değerlendirme yapılması)
14.	Tarama testlerinin planlanması Fenilketonüri ve hipotiroidi tarama testleri için kan örneklerinin en erken 3. günde, en geç 15 gün içinde kan örneklerinin alınması
15.	Her şeyin yolunda olduğundan emin olunduktan sonra taburcu işlemlerinin yapılması (ilk 2 günde taburcu edilirse 2 gün sonra tekrar kontrol edilmelidir)

ÖNEMLİ DETAY BİLGİLER ve NOTLAR:

DOĞUM SONU EVRELERİ: Doğum öncesi doğuma hazırlık ve uterusu, çıkım başı, ortası ve çıkımda izlem gereklidir.

POSTNATAL DÖNEMLER:

- 1) AKTİF: 1-2 saat içinde sudan kara yaşamına alışma, fizyolojik adaptasyon, canlı, düzensiz vital sistem,
- 2) HIPOAKTİF: 2-3 saat içinde uyku ve dinlenme, enerji toplama,
- 3) İKİNCİL AKTİFLİK: 3-4 saat sonra uyanma, ağlama, stabilizasyonu sağlama. PREMATÜRE ve SORUNLU BEBEKLER günlerce stabil olmayabilir.

YENİDOĞANIN DOĞUM ODASINDA İLERİ YAŞAM DESTEĞİ

UYGULAMA BASAMAKLARI	
1.	Isı kontrolü için bebeğin radyan ısıtıcının altına yatırılması, hızla kurulanması, ıslak havluların uzaklaştırılması
2.	Baş ve boynu nötral pozisyona uygun olarak yerleştirerek hava yolunun açık olduğundan emin olunması
3.	Nazogastrik sonda ile önce ağız içinin, sonra burun deliklerinden girilerek aspire edilmesi
4.	Solunumu yoksa önce ayak tabanlarına fiske vurup, sırtına birkaç saniye avuç içi ile sürtülmesi
5.	Solunumunun etkinliğinin solunum sesleri ve göğüs inip kalkmasına göre değerlendirilmesi; Yeterli değilse: Oksijen %80 üzerinde olacak şekilde maske ile pozitif basınçlı ventilasyon (PPV) başlatılması
6.	Kalp hızının değerlendirilmesi, eğer >100/dak. ise kardiyak masaja gerek yok
7.	Pozitif basınçlı ventilasyon gerekli ise, 20 sn. sonra tekrar değerlendirilmesi, bu arada >%80 oksijen serbest akımla alıyor olacak
8.	Eğer spontan solunum hareketleri var, kalp hızı 100 üzerinde ise, siyanoz bakımından gözlenmesi, serbest akım oksijeni kesmek için değerlendirilmesi
9.	Spontan solunum hareketi yok, kalp hızı <100 ise PPV'nun tekrar başlatılması. Bu durumda entübasyon uygundur
10.	Eğer kalp hızı 60'ın altında yâda 60-80 arasında fakat yükselmiyorsa kardiyak masaja başlanması
11.	Eğer kalp hızı 80 üzerinde yâda 60-80 arasında fakat yükselmeye başladıysa tek başına PPV'a devam edilmesi
12.	Eğer kalp hızı >100, solunum etkin değilse PPV'a devam et, eğer anne doğumun son 4 saati içinde opioid kullandıysa naloxane verilmesi
13.	Yenidoğanın her 30 sn.'de bir spontan solunumunun olup olmadığının PPV'a ara verilerek değerlendirilmesi
14.	Eğer spontan solunum hareketi yok ve kalp hızı <100, PPV'nun devamı
15.	Eğer kalp hızı 60'ın altında yâda 60-80 arasında fakat yükselmiyorsa kardiyak masaja devam edilmesi ve epinefrin vermek için hazırlanılması
16.	Eğer kalp hızı 80 üzerinde yâda 60-80 arasında fakat yükselmeye başladıysa tek başına PPV'a devam edilmesi, yükselmiyorsa her 30 sn.de bir değerlendirilerek 5 dakikada bir epinefrin tekrarlanması
17.	2 dakikadan sonra orogastrik tüpün yerleştirilmesi ve mide havasının boşaltılması
18.	Damar yolunun açılması: Glikoz, dopamin infüzyonunun başlatılması. Eğer kan gazı metabolik asidozu gösteriyorsa bikarbonat verilmesi

UYGULAMADAKİ OLUMSUZLUKLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

- A) Uygun olmayan davranış veya işlemlerde sırasına uymama, atlama,
B) İşlemleri yaparken uygun olmayan sırada yapma,

C) Uygun yaklaşımı, uygun zaman, uygun araçla/metotla yapmama

Emzirmenin Değerlendirmesi

Bu Form daha önceki Bölümlerde geniş olarak irdelenmektedir.

EMZİRME GÖZLEM FORMU

Annenin adı : Tarih :
Bebegin adı : Bebegin yaşı :

(Parantez içindeki belirtiler sadece yenidoğana aittir)

Emzirmenin iyi gittiğinin belirtileri Olası sorun belirtileri

VÜCUT POZİSYONU

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Anne gevşek ve rahat | <input type="checkbox"/> Omuzlar gergin, bebeğin üstüne eğiliyor |
| <input type="checkbox"/> Bebeğin vücudu yakın, memeye dönük | <input type="checkbox"/> Bebeğin vücudu anneninkinden uzak |
| <input type="checkbox"/> Bebeğin başı ve vücudu düz | <input type="checkbox"/> Bebeğin boynu eğri duruyor |
| <input type="checkbox"/> Çene memeye değiyor | <input type="checkbox"/> Çene memeye değmiyor |
| <input type="checkbox"/> Bebek alttan destekli | <input type="checkbox"/> (Sırf omuzlar veya baş destekleniyor) |

BEBEĞİN DAVRANIŞI

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Bebek acıkınca memeye uzanıyor | <input type="checkbox"/> Memeye uzanma yok |
| <input type="checkbox"/> (Bebek memeyi arıyor) | <input type="checkbox"/> (Arama gözlemlenmedi) |
| <input type="checkbox"/> Bebek diliyle memeyi keşfediyor | <input type="checkbox"/> Bebek memeye ilgilenmiyor |
| <input type="checkbox"/> Bebek memede sakin ve uyanık | <input type="checkbox"/> Bebek huzursuz veya ağlıyor |
| <input type="checkbox"/> Bebek memeye yerleştirilmiş duruyor | <input type="checkbox"/> Bebek memeden kayıyor |
| <input type="checkbox"/> Süt salgılanması bulguları var (Süt akması, son ağrıları) | <input type="checkbox"/> Süt salgılanması bulguları yok |

DUYGUSAL BAĞLANMA

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Emin ve güvenli tutuş | <input type="checkbox"/> Sinirli veya gevşek tutuş |
| <input type="checkbox"/> Annenin yüz yüze dikkati | <input type="checkbox"/> Anne/bebek göz teması yok |
| <input type="checkbox"/> Annenin çok dokunması | <input type="checkbox"/> Az dokunmak veya |
| | <input type="checkbox"/> Sallamak veya dürtmek |

ANATOMİ

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Emzirmeden sonra yumuşak memeler | <input type="checkbox"/> Şiş memeler |
| <input type="checkbox"/> İleri uzanmış, dik meme uçları | <input type="checkbox"/> Meme uçları düz veya içe çökük |
| <input type="checkbox"/> Sağlıklı görünen deri | <input type="checkbox"/> Deride kırmızılık veya çatlaklar |
| <input type="checkbox"/> Emzirme esnasında yuvarlak memeler | <input type="checkbox"/> Gergin veya çekilmiş memeler |

EMME

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Geniş açık ağız | <input type="checkbox"/> Ağız aç açık, öne doğru uzanmış |
| <input type="checkbox"/> Alt dudak dışa dönmüş | <input type="checkbox"/> Alt dudak içe dönmüş |
| <input type="checkbox"/> Dil memenin etrafında kıvrılmış | <input type="checkbox"/> Dil gözükmüyor |
| <input type="checkbox"/> Yanaklar yuvarlak | <input type="checkbox"/> Yanaklar gergin veya içine göçmüş |
| <input type="checkbox"/> Ağzın üzerinde daha fazla areola | <input type="checkbox"/> Ağzın altında daha fazla areola |
| <input type="checkbox"/> Yavaş, derin emmeler ve arada dinlenme | <input type="checkbox"/> Sadece hızlı emme |
| <input type="checkbox"/> Yutkunma duyulabiliyor veya görülebiliyor | <input type="checkbox"/> Sadece şaplatma veya çatırdama duyuluyor. |

EMME İÇİN HARCANAN ZAMAN

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Bebek memeyi bırakıyor | <input type="checkbox"/> Anne bebeği memeden ayırıyor |
| Bebek dakika emdi. | |

II C Armstrong, "Training Guide to Lactation Management", New York, IBFAN ve UNICEF 1992'den değiştirilerek alınmıştır.

Yürütme ve İşlem Bireyin kendi Eğitimi sayesinde Beceri Kazanma ile ancak oluşabilir

Beyza Duman

Anlam Bilimi yaşamda gelişim ve değişim için önemlidir. Bu boyut bir süreç içinde oluşup, bireyin kendi gelişimi ve eğitimi açısından önem kazanmaktadır. Dolayısıyla bir işlem, eylem öncelikle kendisinde bir sevgi, basit olarak bir gülüş ve mutluluk yaratmıyorsa, aldığı eğitimin veya bilginin de bir anlamı olmamaktadır.

Tüm çalışmalarda sevmek, arzu etmek, daha fazla bilgi sahibi olmak, bu bilgiyi uygulama ile bütünleştirmek ile bunun yönetimi ve organizasyonunda çalışmak bir yaşam gayesi ve güdüsü olmaktadır.

Bu bir doğal kazanma ötesinde eğitime olabilecek bir boyuttur. Başlıca eğitim kurumlarında “Sağlık Kurumları İşletmeciliği” bunun temel boyutu olmalıdır.

Kendine bakamayan başkasına nasıl bakar ve görebilir? Bakış eğitimi, geniş düşünen, önu görebildiği kadar arkasındakini ve gelecekte oluşabileceği de düşünen olmalıdır. Bu da ancak eğitim ile olur, hedefe yönelik beceri ile kazanabilir.

Başarı için sadece hayatın bir döneminde ve sadece okullarda alınan bilgi eğitim olarak yeterli olmaz.

İnsanın kendini geliştirmesi çok önemlidir ve öğrenmenin sınırı yoktur. Bilmek aklın ihtiyacıdır, ruhun ihtiyacı değil. Ruhun ihtiyacı hissetmektir, inanmaktır ve en önemlisi sevmektir Hayat okulunda başlıca görevimiz olan kendini bilme çabası, süreklilik, cesaret ve mücadele gerektiren çok çetin bir yoldur. Zorlu, zengin, sabır ve sebat gerektiren ama sonuçları da mükemmel, sırlarla ve sürprizlerle dolu maceralı bir seyahat gibi...

Biz adına hayat diyoruz ve çok azımız bu boyutuyla farkına varıp yaşıyoruz. Bu yüzden de yaşamımız boyunca yaptığımız ne iş olursa olsun, severek ve isteyerek yapmalıyız. Hayatımızın her alanında da öğrenmek, iyinin hep iyisini bulmak için çaba sarf etmeliyiz ve çevremizdeki her olaya da olumlu bakmalıyız.

Yorum

Genç Üniversiteye bu yıl başlamış ve çalışma yaşamında ilk haftaları olan bir bireyden dökülen sözler. Başarı nedir kavramı ile eğitim ile alınan diplomanın farklı kavramlar olduğu ve başarının değer üretmek, öncelikle kendini değerli kılmak olduğu vurgulamak isterim. Kendisi de farkında, zengin olmak para sahibi olmak değil, zenginlik yaratmak, insanlara sevgi aşılama olduğunu bilmektedir. *Akıl yaşta değil baştadır* sözünü anımsatan bir birey. **“Bilmek aklın ihtiyacıdır”** bir terim olarak ele alınmalı, bir yerden almak, birisinden kopya etmek olabilir ama önemli olan ona yorum getirebilmektir. Picasso'nun devamlı sorgular içinde olduğu ve en son çizginin gücünü kavradığını belirtmiş, doğayı aynen resimden, kübik ve diğer şekillerden çizgiye dönmüştür. Düşünme ve devamlı ilerleme, gelişme ve boyu değiştirmek için akla gereksinim vardır, aklında, diplomaya değil, bilgiye gereksinimi olduğu açıktır.

Un, şeker, yumurta usulüne göre karıştırılırsa kek olmaz, gönül koymak, emek vermek ve güzellik katmak ile kek olur. Tüm işleri yaparken de bir benlik olmalıdır ve hamurunda sevgi olmalıdır.

Fedakârlık temelde tek taraflı değil, verme ve alma işlevidir. Seven sevilir, nefret duyulan da istenmez, kaçılır. Veren al mutlaka sevgi alır.

Anne sütü, emzirme de aynı kapsamdadır, basit beslenme ötesidir, bebeğine sevgisini sunan anne, insanlık sevgisi vermektedir. Karşılığında büyüme ve gelişme ötesinde, gülen ve insan olan bir yavru oluşmaktadır. Anne sütünü biberon koyup verin ve yatakta dursun, kucaklanmasın ve diğer ikizi ile belirgin kilo alma ve gelişme farkını gözleyin. Bu açıktır, anne sevgisi olmadan anne sütü verilmez. **Teşekkürler B. Duman'a**

6 ay tek başına anne sütü verin/emzirin; Semantik – Anlam Bilimi

M. Arif Akşit*

*Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hast., Eskişehir

Katkıda Bulunan/Contributor

S. Başak*

*ADVING Reklam Ajansı ve Halkla İlişkiler, Eskişehir

Anlam bilimi hakkında bilgiler

(<http://nedir.ileilgili.org/anlam+bilimi-nedirnedemek-ileilgili-bilgiler.html> ,

<http://semtechbusiness.com/WhatsSemantic/semantics-of-language>)

Anlam bilimi (semantik), kelime olarak değil, öngörülen anlamı öne çıkaran bir boyuttur. Bu anlam bireylerin kültürel ve sosyal yapı ile eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır. Geleneksel yok, kalıp şeklinde sıkı ve yoruma imkân tanımayan yaklaşımdır. Buna karşın ceza hukukunda ise yoruma ve kıyasa kapalı olması gerekirken, geniş anlam olarak ele alınan boyut olarak değişmektedir.

Semantik, anlam bilimi; kalıpsal ve düz anlamdan farklı olarak,

- Felsefi/ Connotative Semantic: Felsefi anlamda ortada bir boyut olmalıdır ki, arada bir bağlantı, düz anlam kadar, yan anlam ve düşünce boyutu içinde oluşmalıdır. Şiirsel yaklaşımda genellikle doğrudan anlam değil, vurgulanması istenen boyutu ifade etmektedir.
- Mantıksal ve dil bilimi ile belirtilen yaklaşım (Denotative Semantic) olmak üzere iki farklı açıdan ele alınabilir. Dilin yapısına göre anlam arasındaki bağlantı önem kazanmaktadır. “*Bu yoldan gitmek, bu yöntemi sevmek, tedavi etmek acaba doğru mudur*” denildiğinde, ifadeden tedavi etmeyelim çıkarılamaz. Bir yaşamsal boyut ile yapılan işlevin etik/ahlak felsefesi olarak irdelenmesi istenilmektedir.

Bazı kelimeler ile bu boyut belirgindir.

- Zayıf. Aşırı özen gerektiren, kaba karşıtı. Kendi cinsinden olanlara göre dar ve kalınlığı az olan, kalın karşıtı. Taneleri ufak, iri karşıtı. Tiz (ses), pes karşıtı. Akışkanlığı çok olan, yoğun ve koyu olmayan (sıvılar). Ayrıntılı. Hafif, gücü az. İyiden iyiye, enikonu, ayrıntılı.
- İnce: Düşünce, duygu veya davranış bakımından insanın sevgi ve saygısını kazanan, zarif, kaba karşıtı.
- Semantik vs. epizodik/episodic hafıza; semantik yaklaşımda çimler yeşildir, episodic/tek oluşan yaklaşımda ilk defa Londra’ya gidilmesinin hafızda olmasıdır.

Terimler bu açıdan anlam biliminin boyutunu oluşturmaktadırlar.

- “*Bu kitap beni okudu*” tanımlaması, o kitaba, o filime bağlanma, onu anlaması olarak irdelenmelidir.
- “*Sigara içilmez*” boyutunda ise içme fiilinin geniş anlamda kullanılması olup, felsefe ve dil bilimi olarak farklı açıdan yorumlama olamayacağı için semantik olarak ele alınmamalıdır.
- “*Her ilaç bir zehirdir*” yaklaşımı ise düz anlamda doğrudur ama onu tedavi aracı yapan; a) farmasitik bilimi, etkisi, biyolojik yaptığı boyut, b) farmakodinamik, ilacın o bünyeye göre alımı, dağılımı ve yarar boyutu, c) Farmakokinetik, ilacın etkileşimi ve atılması, gibi boyutlar olguya göre ele alınarak yapılır. Kitap ilaç bu hastalıkta verilir dese bile, bu hekim tarafından ayarlanarak uygulanır.
- “*Şeker, bal, ekmeğe zehirdir, yemeyin*” yaklaşımında da semantik boyut olarak görülmeli, bilimsel somut gerçek gibi ele alınmamalıdır. Hekimler/Diyetisyenler bu maddeleri bireye göre ayarlar ve onu faydalı şekilde sokarlar. Tek düze besin yerine, çoklu karma ve dengeleme önemlidir. Bu açıdan sütler mutlaka vitamin ve mineral katkılı olması ve proteinin inek sütüne göre yarı, yarıya indirilerek kalorisinin inek sütüne göre iki kat artırılması sütü yararlı yapacak ve boyutu iyileştirecektir. Kaygan yol, heyelan tehlikesi işaretleri ile bir uyarı yapılmaktadır, yoksa kayacaksın anlamı çıkarılamaz, yavaş gidin anlamı alınabilir.

- “Zeytinyağı anne sütü gibidir” yaklaşımında, semantik benzetme yapılmaktadır. Diğer yağlar tek tip daha hâkim iken, zeytinyağında birçok farklı olanların karması olduğu, özgün ve özerk olduğu kavramı algılanmalıdır. Anne sütü kombinasyonu, kapsamı yoktur, sadece bir benzetme, teşbih yapılmaktadır.
- “Dokunun oksijenlenmesine dikkat edin” vurgusunda da farklı düzinelerce parametrenin ele alınmasını gerekli kılar, oksijen ver anlamında yorumlanamaz.
- “Senin kanın kırmızı mıdır”, “annenin sütü kara mıdır” sorgusu anlamsız boyutta olsa bile, sosyal olarak bir simgeyi taşımaktadır. “Sen arkada veya önde misin, kararını ver” sorgusu da ileri değişim ve gelişim boyutu kast edilmektedir.
- Tüm inançlarda belirtilenlerin, sevgi ve saygı temelinde yorumlanması, kelime anlamı olarak vurgulanmadığı, etik, hukuk boyutunun öne çıktığı görülmektedir. Ancak basit ilkökul boyutu olarak yorumlayan, üniversite diploması olanlar olsa bile, bozuk fikirlere ulaşmaktadırlar ki bunlar inanış kapsamında olamaz. “5/38 Hırsızlık yapan erkek ve kadının, yaptıklarına karşılık Allah’tan bir ceza olarak ellerini kesin” eyleminin ilk İslam Döneminde çok nadir uygulandığı, eylemi kesmek, önlemek ve sebep ve gerekçesini ortadan kaldırmak, zaruri halleri ortadan kaldırmak olarak algılandığı, zaman içinde bunun basit anlam olarak ele alınıp, her yeri kana bulayan bir zalimlik şekline dönüştüğü görülmektedir. Semantik yorumdan, basit anlama geçiş olmuştur. Abd/Abdullah/ibadet kelimesi İbranice kökenli çalışıp değer üretmek iken, kul ve köle anlamına dönmesi de aynı şekilde semantik anlamların farklı kalıp ve yorumlar ile tamamen bozulmasıdır.

Semantik ile Gerçek Ayırımı

Düşünmeyen ve aklını kullanmayan kişi semantik yaklaşımı kavrayamayabilir. “Kitap beni okudu” vurgusunda konunun insan olduğu belirgindir, çünkü kitap okuyamaz. Ancak “el kesme” gibi durumlarda konu eylemi kesme olarak irdelenmeli, akli ve düşünce ötesinde etik ilkeler ve hukuk kararı netleştirilmelidir. Eziyetin ve öldürmenin kabul edilmediği bir inançta; “2/267 ... bir güzel söz ve bir kusuru örtmek, ardından eziyet gelen bağıştan daha iyidir”. Temel olarak etik, hukuk ve insan hakları temelinde olmayan yaklaşımlar inançta var diye geçerlilik kazandırılmaz. Gerçek ile semantik anlatım karıştırılmamalıdır. “Yandım, öldüm, mahvoldum, yok oldum” gibi durumlar aynı şekilde ele alınmasını gerekli kılar. Anne sütü konusunda da oluşturulan birçok reklam, vurgu bu açıdan ele alınmalıdır. “Ana sütü gibi helal” kavramı da sosyal bir boyuttur. Anne sütü ile ilgili her söylenen bilimsel olmayıp, semantik olduğu vurgulanabilir.

Gerçek ile Belirtilen Aynı Anlamda Yorumlanmalıdır

Bazı hususlar anne sütünün ideal olmasını tartışmaya açmamakta, ancak bilimsel açıdan farklı gelebilmektedir. Bazılar aşağıda sunulmaktadır.

- Eğer anne sütü tam ideal besin ise, prematürelere neden protein desteği yapılmaktadır? Prematürelere gebelik sırasında kandan 4-6 gram protein çekmektedirler. Doğum gerçekleşikten sonra, anne sütü bu düzeyde protein oluşturamamakta, ancak 1.1-1,5 gram/dL yerine 1.8-2,0 civarında protein salgılamaktadır. Fazla miktar preterm alabilirse o zaman yeterlidir ve bu pratik olarak olanaklı olmadığı için, %50 kaynağın anne sütünden gelmesi bile başarı olarak nitelendirilmektedir. Burada bebek yeterince alamamaktadır.
- Süt kalsiyum açısından yeterli ise, neden ek kalsiyum desteğine gereksinim duyulmaktadır? Anne sütündeki D Vit ve Ca ile diğer elementler, P, Mg, Zn gibi, yeterli olsa bile, bununda yeterliliği için belirli doza erişmesi gerekmektedir. Matür için söz konusu olsa da tedbir için ek destek fayda sağlamaktadır.
- D vitamini neden eklenmektedir? Günlük doz, destek dozu, gereksinimi arttırmak ve tedavi dozları birbirinden farklıdır. Bu açıdan eklenen D vitamini gibi parametreler destek dozu olarak verilir, tedavi amaçlı değildirler. Alması kolay, metabolize olması kolay ve sorun yaratmayacak düzeylerdir. Bu açıdan bu boyut, anne sütünün eksik ve zayıf olduğu anlamını taşımaz.

Karlı yolda, yavaş gitmenin ötesinde, kış lastiği, donmayan cam suyu, özel motor yağı gibi birçok tedbirler de alınır. Hekimlikte de temel olan etik olmak, tedbirli olmak, gereken dikkat ve özeni göstermektir. Nasıl olsa yeterlidir kavramı eski yıllarda kalan ve Tıp dışı kişilerin kullandığı, halen de organik olsun gibi düzeyler, farmasitik, farmakokinetik ve

farmakodinamik etkilerinin irdelenmediği, doğal diye önerilenler gibi olmamalıdır. Kılı kırk yarmak hekimliğin temeli olup, zararının olmaması da temel etik ilkedir. Birçok yargının semantik olduğu algısı da unutulmamalıdır, gerçek tanım içinde değildir.

Yorum

Uygulamalarda beceriler Anlam bilimi kapsamında ele alınmalıdır. “Bebek temizlenmeli” uygulaması, sadece silme, su ile yıkama, sabunlu sıvı, şampuan ve medikal temizleyicilerle yıkamanın tümünü de kapsamaktadır. Yazı olarak metine yazılan kelime, beceride bireye/bebeğe göre yaklaşım yapılmasını gerekli kılar. Salt, kesin ve irdelenmeden yapılamaz. Uzman, eksper düşüncesi bu açıdan önemlidir ama uygulayıcı olan hemşirenin ise bu konuda yetkin ve yeterli olması, belirtileni bebeğe uygun olarak algılaması beklenir.

Neonatoloji Yoğun Bakım Ünitesine yeni başlayan kıdemli hemşire, ben bebeklerin altını değiştirmem, onu hasta bakıcılar yapsın demişti. Benden sorumlu hekim olarak order tabelasına altını değiştir diye yazmamı bekliyordu. Ben prematüreye gereken prematüre bakımı yapılması diye yazdım. Bunun üzerine prematüre bakımının anlamını sorguladı ve servisten ayrılmayı talep etti. Ancak çalıştığı zaman sürecinde bebeklerin altını değiştirdi.

Bunun gibi birey bazı konuları farklı yorumlar, anlam olarak ele almayabilir, ama sonuçta insanlık, somut kalıp değil, soyut kavramlar üzerinedir. Zarar oluşturan hiçbir durumu zorlama olsa bile yapılmayacağı Anayasa’mızın 137. Maddesi açık olarak belirtmektedir.

Anne sütü ile beslemek, ortalama bir yıl, iki yıla kadar uzatılabilen ama en az 6 ay tek olarak besin olarak derilmesi arzu edilen besindir. Bunun yaklaşımı somut ve zorlama ile değil, annenin annelik duygusunun geliştirilmesi, eğitim ve sosyal, kültürel etkileşim ile sağlamaktır. Bunun sorunların çözümü ötesinde başlangıcında da destek sağlanmalıdır, bu boyutun sadece Koçluk yapısında değil Mentorluk boyutunda da olması etkinlik ve yeterlilik için gereklidir. Basit emzirin demek ile doğumda verme oranı %90’na yakın iken, %20 düzeyine inmesi, bu yaklaşımın gerekliliğini net ortaya koymaktadır.

Bilgi kalıp olarak ele alındığında faydalı yanı ötesinde yanlışa yol açabilen boyutu da olasıdır. Bu nedenle salt bilgi mutlaka bireye göre uyarlanmalı, terzilik yapılmalıdır. Anne sütü, bebeğin durumu (preterm olmasına göre) ve gelişimine göre (bebeğin yaşı, aylara göre) farklı kapsamda olması ile de uyarlamayı yapmaktadır. Sorun ise bebek ile annenin uyumunun ve ilgi ile iletişimin medikal, sosyal anlamda bütünleştirebilmektir. Bunun yolu basit olarak bilgiden geçmemekte, sevgi boyutu ile oluşabilmektedir.

Destek/Yanında olmak/Danışmanlık

Support/Stand by/Consultant

Eda Arın*, M. Arif Akşit**

*Acıbadem Eskişehir Hastanesi Hemşiresi, Doğum Koçu ve Emzirme Danışmanı

**Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hast., Eskişehir

Bir konuda anneye, özellikle emzirme konusunda destek olmak denilince, onu bilgilendirme, bilinçlendirme ve yaklaşımlarını belirli boyuta getirilmesi anlamında olmaktadır. Ancak destek daha geniş kapsamlı olmalıdır. Sağlık personeli annenin yanında olmalı, empati yapmalıdır.

Support yaklaşımı yanında stand-by olarak tanımlanacak boyutu da anne beklemektedir.

Lügat anlamı olarak (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/stand%20by>): a) to be present/var olmak, gereksinim olduğunda yanında olmak, b) to get ready to act/hareket etmek için hazır olmak, gerektiğinde de doğrudan aktif rol oynamak gerekir.

Stand by boyutunda (<http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/stand-by>) 4 yaklaşımın olduğu da gözlenmektedir. Bunlar:

- 1) /Bir durumda hazır olmak, aktif davranışa yetkin, becerikli olmak: Doğuma hekimin girmesi mutlaka ona gereksinim olacağı için değildir, gereksinim olduğunda orada aktif hemen etkinlik kurabilmesi içindir. Ayrıca ortamı da uygun boyuta getirmelidir.
- 2) /zarar veya boş, bozuk durumlarda yapmamak, uzak durmak: bebeğe zararlı olacak bir ilacı uygun boyuta getirmelidir. Doğumda bikarbonatı doğrudan vermek çok zararlı iken, onu sulandırıp, kan gazına göre vermek bu boyutta olabilir.
- 3) **person**/bir fikri veya davranışı desteklemek, katkıda bulunmak, yorum yapmak:
- 4) **person**/bir bireyin fikrine veya prosesine destek çıkmak:

Burada sadece bilgilendirme ve aydınlatma değil, oluşan sorunlara göre anne ile birlikte olmak, onun yanında olmak, sorununu kendi sorunu gibi kabul etmek veya olmayan sorun diye görüleni sağlıklı olduğunu vurgulamak gerekmektedir.

Emzirme yaklaşımında anneye destek olmak, 6 ay anne sütü ile beslemelisin, anne sütü ideal besindir demek değildir. Bunun bir zorlama olduğu ve annelere kendi isteği ve rızası ile değil, zorla verilmesini sağlamak olmamalıdır.

Anne bebeği ile iletişim ve ilişkiye girmesi açısından sağlık elemanları emzirmede anneye destek olmalı, onun sorunlarında çözüm üretmelidir.

- Sütüm yeterli değil deyince, hayır fizyolojik olarak yeterli gelecektir, tüm doğa bu yapıdadır demek ile çözüm olamaz, bir baskı kurulmuş olacaktır.
- Evet yetersiz bu nedenle mama vermelisin diyerek te çözüm bulunmuş olmamaktadır.
- Olabilir, pompa ile emzirdikten sonra sütünü sağmalısın, demek te ancak 4-5 gün sonra sonuca varılacak bir boyuttur.
- Lütfen, annenin sorununu kendi sorunuz olarak görün, öneriler ötesinde, takip ve izlem ile devamlı değişen ve esnek, gelişebilen, değişime açık yaklaşımlar yapın.
- Yaklaşımlar Koçluk, Mentor, Danışman ve Eğitimci gibi eğitim metotlarını uygulama ile değil, birey özgü, bebeğe uygun tüm yaklaşımları, tüm eğitim metotlarının uygulanması gerektiği, duruma göre yaklaşımın yapılmasının önemi unutulmamalıdır.

Müdavi-bakan-sorumlu /Konsültan/

Danışman-Bilgi veren

M. Arif Akşit*, **Eda Arın****

*Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hast., Eskişehir

**Hemşire, Eskişehir Acıbadem Hastanesi Doğum Koçu ve Emzirme Danışmanı., Eskişehir

Giriş

Sağlık hizmetlerinde görev ve yetkiler kanun veya benzeri hukuk yaklaşımı ile (**Madde 1 – Tabip ve dış tabiplerinin, deontoloji bakımından riayetle mükellef oldukları kaide ve esaslar bu Nizamnamede gösterilmiştir**) tanımlanmaktadır. Yazılı olmayan yetkilerin kullanılması veya var sayılması da kabul edilebilir değildir.

Başlıca yazılı düzenleme “**TIBBİ DEONTOLOJİ NİZAMNAMESİ**” olarak (Bakanlar Kurulu Kararının Tarihi: 13.1.1960, No: 4/12578, Dayandığı Kanunun Tarihi: 23.1.1953, No: 6023, Yayımlandığı R. Gazetenin Tarihi: 19.2.1960, No: 10436) belirtilir. Bu Düzenlemeye göre;

Müdavi Hekim/Hastaya Bakan Hekim/Sorumlu Hekim:

- **Madde 29** – Konsültan tabip veya diş tabibi, hastanın ısrarlı talebi olmadıkça, hastayı tedavi edemez. Konsültan tabip veya diş tabibinin, konsültasyonu icabettirmiş olan hastalığın devamı müddetince, müdavi tabibin muvafakatı olmadan, hastanın yanına, aynı hastalık için, mesleki bir maksatla sonradan girmesi caiz değildir.
- **Madde 21** – Başkalarının yardımı ile yapılacak cerrahi ameliyeler ile diğer tedavilerde, operatör, müdavi tabip ve diş tabibi, beraber çalışacağı elemanları seçmekte serbesttir.
- **Madde 24** – Hasta, konsültasyon yapılmasını arzu ederse, müdavi tabip veya diş tabibi bu talebi kabul eder. Müdavi tabip veya diş tabibi, konsültasyon yapılmasına lüzum gördüğü takdirde, keyfiyeti hastaya bildirir. Bu teklifin kabul edilmemesi halinde, müdavi tabip veya diş tabibi, hastasını bırakabilir.

Konsültan Hekim

- **Madde 28** – Konsültan tabip veya diş tabibi ile müdavi tabibin kanaatları arasında aykırılık hasıl olur ve hasta, konsültan tabip veya diş tabibinin kanaatını tercih eder ise, müdavi tabip kendi görüşünde ısrar ettiği takdirde hastayı terk edebilir.

SONUÇ

Müdavi hekim sorumlu hekimdir. Konsültan danışman hekim olarak sorumlu hekime fikirleri, görüşleri ve desteğini yapar. Bu karara katılmak ve yapmak sorumlu hekime düşer. Yapması ve yapmamasında objektif, bilime dayalı dayanaklar ile hastanın verilerine uygun olması gerekir. Ayrıca bilgilendirme ve rıza boyutu da önemlidir.

Aynı durum hemşire açısından da geçerlidir. Bebeğe zararlı olacak bir yaklaşımı, emir/yazılı olarak order verse de hemşire uygulamaz. **ANAYASA: J. Kanunsuz emir: MADDE 137- Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.**

Bunun yanında bebeğe zararlı olabileceği, ancak zarar ve yaşam hakkı aleyhine olmaz ise **“Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, tüzük, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilirse, emir yerine getirilir; bu halde, emri yerine getiren sorumlu olmaz.”** şeklinde yaklaşım yapılır.

Yayınlar

1) The Difference Between Consultants and Advisors

[Christopher Isak, August 3, 2014July 17, 2015, http://techacute.com/difference-between-consultants-and-advisors/](http://techacute.com/difference-between-consultants-and-advisors/)

Etymology

The term “consultant” originates in the [Latin word](#) “consultare” which means “to discuss something” or “to deliberate”.

An “adviser” or, the more popular alternative version, “advisor” is derived from an [old French](#) phrase that goes “ce m’est a vis” (in my view).

What does a Consultant do?

A [consultant](#) is engaged in fulfilling pre-defined terms such as solving problems or underlying constraints. These terms are defined by a sponsor or stakeholder and usually the consultant is presented with a task after the need to solve a particular problem has already been identified.

Sometimes it is expected from a consultant to take care of the problems on their own and report the solution to the sponsor. More often however the consultant will prepare options of how to solve the problem and then discusses pro’s and con’s with the sponsor.

In rare cases a consultant is used to replace a management position temporarily until a long term replacement has been hired.

What does an Advisor do?

An [advisor](#) has deep knowledge across multiple disciplines and has experience in working in several functions. The role of the advisor can be compared with a mentor or guide around a wide scope of subjects and differs categorically from the scope of a task specific consultant.

The advisor is usually a long term member of an organisation and understands the organisation's strategic targets of near-, mid- and far-future planning. He or she knows the staff, the leadership, clients and all other related individuals and their services / products very well and is able to translate perspective and verbiage from one angle to another.

Advisors identify issues (or tasks in general) before they become a problem and share their opinion and insight with the stakeholders. They raise their concern in an adequate way and help to address work items in order to clear out the "threat" of not engaging in this particular activity. The advisors usually decides on their own how much of their own time they invest in the activities, based on the issues severity.

Comparison: So, in a compact format, what is the difference between a consultant and an advisor?

- Consultants act retroactive, advisors act proactive
- Both consultants and advisors can be either external or internal
- Consultants have functional roles, advisors are usually part of the leadership
- Consultants are usually hands-on problem solvers, advisors lay out the plan and explain necessity
- Consultants usually work with sponsors or stakeholders and not with advisors directly
- There is no difference in the quality of work about these two roles, they do different work

Comment/Yorum

Eng

The activities of advisor and consultant is differing, as; a) advisor only knowledge, consultant is at the functional activity, b) advisor on plan, consultant at the road, c) both are not direct responsibility.

TR

Danışman sadece bilgi veren değil, o konuda uzman, yetkin olması gerekir ve sorumlu olan ile aynı yetki boyutunda olabilecek kişi olmalıdır.

2) How to Be a Trusted Advisor- Trusted Advisor vs. Expert Consultant

Dr. Maynard Brusman; <https://www.consultingsociety.com/how-be-trusted-advisor-trusted-advisor-vs-expert-consultant>

Trusted Advisor

A number of businesses today hire consultants and executive coaches to help with their leadership development programs. I've found that a number of my clients now prefer me to help them in the role of trusted advisor rather than expert consultant.

The partnership based on mutual respect and collaboration produces better results. However, the role of trusted advisor is sometimes misunderstood. Emory University distinguished Professor Dr. Jagdish Sheth offers these distinctions:

- Expert Consultants provide **knowledge**; Trusted Advisors provide depth and **breadth of knowledge**
- Expert Consultants **tell**; Trusted Advisors **listen**
- Expert Consultants provide **good answers**; Trusted Advisors ask **great questions**
- Expert Consultants **control**; Trusted Advisors **collaborate**
- Expert Consultants provide **expertise**; Trusted Advisors provide **insight**
- Expert Consultants **analyze**; Trusted Advisors **synthesize**

Comment/Yorum

Eng

At this report, use expert as consultant, thus for advisor, trusted advisor.

TR

Danışman ile fikir verenler aşağıdaki şekilde ayırmaktadır:

- Konsültan bilgi verir, danışman bu bilgiyi işler
- Konsültan söyler, danışman dinler
- Konsültan büyük çözümler sunar, danışman büyük sorular sorar
- Konsültan kontrol eder, danışman iş birliği içindedir

- Konsültan uygulamayı tanımlar, öğretir, danışman gerekçelendirir
- Konsültan analiz eder, danışman sentez eder

3) Consultants vs. advisors

Arthur Martinez, <http://www.roberttomasko.com/Consult.advisors.html>

Are you looking for a consultant or an advisor?

There is a difference.

Consultants are problem solvers. They excel at developing and selling ideas, and they can be great simplifiers. Good advisors, though, often muddy the waters, leaving their clients with a new and often broader perspective. They are better problem-definers than solvers. At their best, they contribute to strengthening their clients capacity to solve their own problems.

Advisors can provide an early-warning about emerging problems, signals often missed by a consultant's sharp focus on eliminating the problem at hand.

These are two very different roles. It's hard for one person - or firm - to act well in both capacities at the same time.

Comment/Yorum

Eng

There are some differences between the consultant vs. advisor, so, be quite sure who you want?

TR

Bir insan hem danışman hem konsültan olabilir ama sadece danışmanın konsültan olması için o konuda uzmanlaşmış, yeterli ve etkin boyutta olması gerekir.

Farklılıklar:

- Konsültan problem çözer, danışman sorunları daha karmaşık ekle sokar
- Konsültan yaklaşım getirirken, danışman olmayan sorunları da gündeme getirir, erken uyarılarda bulunur

Danışmanlık Boyutu/Bilimsel Kanıt Düzeyleri

Danışmanlık boyutu Kanıta Dayalı Tıp kavramında bulunmaktadır. Bu düzeylere göre uzmanlık boyutu gerekli olabilir. Hekim ilacın dozunu, yetki düzeyine göre vermesi kabul görür, 5-10 mg/kg iken, uzman 20 mg/kg, Yandal uzmanı ise 40-80 mg/kg doza çıkabilir. Bunlar belirli bir basamak ve verilere göre, bireye özgü yaklaşım ile yapılır. Yenidoğan Yoğun Bakım acil yaklaşımlarda olduğu gibi gerekçelendirilerek yapılır.

1) Bilimsel Kanıt Düzeyleri

AYDIN SARIHAN - 12/04/2015; <http://aciltip.com/bilimsel-kanit-duzeyleri>

Bilimsel Kanıt Düzeyleri Sınıflaması

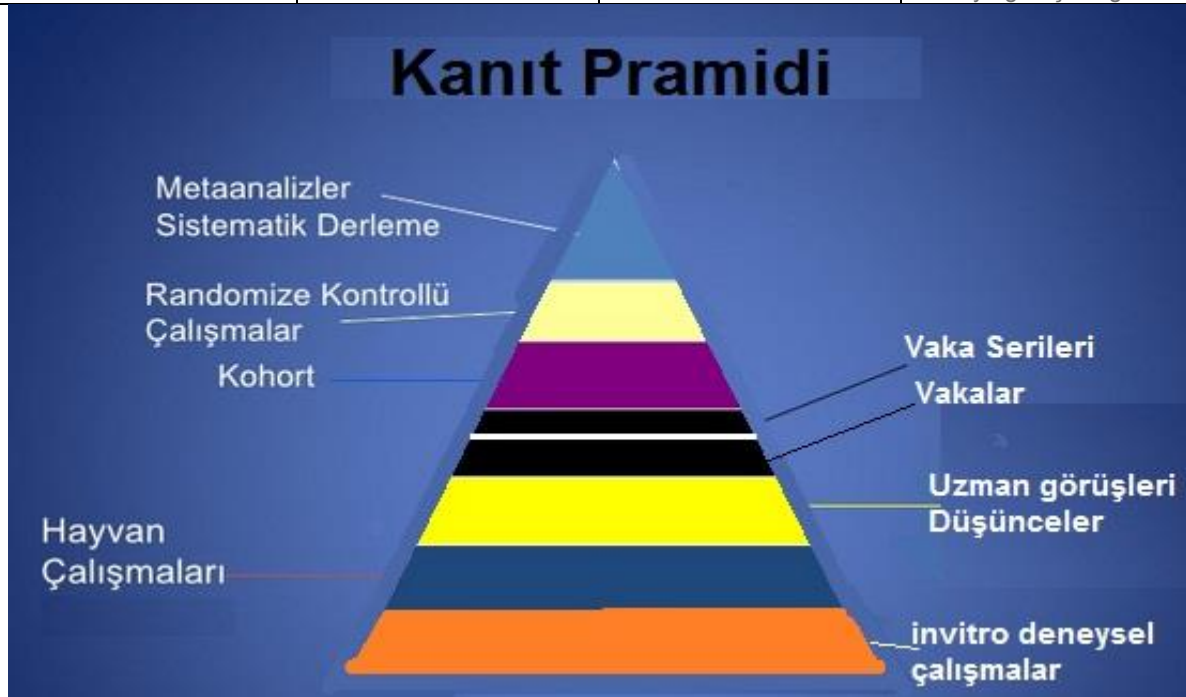
Scottish Intercollegiate. Guidelines Network (SIGN) tarafından yapılan bilimsel kanıtların kalite sınıflaması

Kanıt Düzeyi	(Level of Evidence, LOE)
A	Randomize klinik çalışmalar veya önemli tedavi etkileri olan çoklu klinik çalışmaların meta-analizleri
B	Düşük veya az anlamlı tedavi etkileri olan randomize klinik çalışmalar
C	Prospektif, kontrollü, randomize olmayan Kohort çalışmalar
D	Önemli, randomize olmayan Kohort çalışma veya vaka-kontrol çalışmalar
E	Vaka serileri; kontrol grubu olmayan hastaların derlenmiş vakalar serileri

Kanıt Düzeyi	(Level of Evidence, LOE)
F	Hayvan veya mekanik modellerle yapılan çalışmalar
G	Başka nedenlerle toplanan, varsayıma dayanan analizler sonucu elde edilen veriler veya tahminler
H	Mantıklı tahminler (ortak yaklaşımlar); kanıta dayalı protokoller kabul edilmeden önce sık uygulanan günlük pratikler

Öneri sınıflandırması/ (Recommendation Classification)

Sınıf I	Sınıf IIa	Sınıf IIb	Sınıf III
Yarar>>> Risk	Yarar>> Risk	Yarar ≥ Risk	Risk ≥ Yarar
Uygulanan tedavi ve girişimin etkili ve yararlı olduğunu gösteren kanıt ve/veya görüş birliği	Görüş ve/veya kanıtlar uygulamanın yapılmasından yana	Görüş ve kanıtlar yeterli değil	Kesinlikle uygulanmaması veya yapılması gereken girişim, tedavi veya tanı testi Uygulanan tedavi ve girişimin etkili ve yararlı olmadığını hatta zararlı olacağını gösteren kanıt ve/veya görüş birliği



Comment/Yorum

Eng

The Evidence Based Medicine and Recommendations are not so rigid, it depends on the findings and follow up the patient/infant/newborn conditions and situations.

TR

Yukarıda genel bilimsel kanıta göre yaklaşımı belirtmektedir, ancak "X" grubu zararlı yapılmayacakları belirtir ve bu yaklaşımdan kaçınılır. Doğumda bebeğe oksijen vermek, zararlı, faydalı veya anlamsız olabilir, bu bebeğe göre yaklaşım yapılır ve devamlı izlem ile yapılır.

Faz Çalışmaları (<http://istanbultip.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2015/02/2.Faz0IIIIII-illac%CC%A7-aras%CC%A7t%C4%B1rmalar%C4%B1-ve-biyobelirtec%CC%A7ler.pdf>)

Faz 0 – Preklinik Çalışmalar; Geliştirilen ilacın deney hayvanlarında ya da insanlarda mikrodozlar halinde uygulanarak etkene verilen cevap araştırılır.

Faz 1 Çalışmalar; İlacın farmakokinetik özellikleri, toksisitesi, biyoyararlanımı, farmakolojik etkileri az sayıda sağlıklı gönüllüde araştırılır. Bu fazın ana amacı güvenilirdir.

Faz 2 Çalışmalar; İlacın etkili doz sınırları, klinik etkinliği, biyolojik aktivitesi, yarar ve güvenilirliği az sayıdaki hastada araştırılır. Bu aşamada optimum doz ve doz aralıkları hesaplanır. Bu fazın ana amacı etkinlik ve güvenilirdir.

Faz 3 Çalışmalar; Birinci ve ikinci aşamayı geçen ilaçlar daha geniş bir popülasyonda denenir ve plasebo kontrollü çalışmalarla güvenilirdiği, karşılaştırmalı çalışmalarla etkinliği araştırılır. Fazın ana amacı etkinliğin kanıtlanması ve yan etkilerin izlenmesidir.

Faz 4 Çalışmalar; İlk 3 aşamayı geçen ilaçlar ruhsat alır ve pazara verilir. İlaç pazara verildikten sonra yapılan her türlü çalışma 4. faza aittir.

Sonuç

Hukuksal açıdan da dikkat edilmesi gerekenler (Hekim, hemşire, sağlık elemanı dahil tüm ilintili ve ilişkili olanlar için geçerli durumdur. Burada hekim olarak tanımlanmaktadır, ancak mahkemeler tüm insanlar için buna geçerli kabul etmektedirler):

- **Müdavi Hekim:** Sorumlu, yetkili ve hastaya bakan kişi
- **Konsültan Hekim:** Sorumlu hekimin danışmanı, yetkin ve etkin hekimdir. Müdavi hekim ile aykırılıkları olursa, zarar ve tıbbi sakınca olmaması durumunda, tercihi hasta yapmaktadır. Ancak zarar unsuru veya yaşam hakkı söz konusu ise doğrudan müdahale etme hakkı, Anayasa'nın 137. Maddesine göre vardır.
- **Reklam tıp yaklaşımlarında yasaktır, sadece bilgilendirme vardır:** Televizyondaki bilgiler, öneriler ve yaklaşımların bireye uygulamada yeri yoktur. Sadece medyada bilgilendirme ve reklam gibi ele alınabilir. Tıp Biliminde herhangi bir ticari veya her ne nedenle olursa olsun, reklamın yeri yoktur ve yasaktır (Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi: **Madde 8** – Tabiplik ve diş tabipliği mesleklerine ve tedavi müesseselerine, ticari bir veçhe verilemez).
- **İzlem:** Her olgu sağlık kontrolleri ve yenidoğanda evde izlem esastır.
- **Eğitim ile sorumluluk farklıdır, karar boyutu ancak sorumlu olanda vardır:** Koçluk ve Mentorluk yaklaşımı daha farklı boyutlardadır. Eğitim boyutu ile sorumluluk boyutları farklıdır.

Anlama anlam katmak/baskısız onay-rıza

M. Arif Akşit*

*Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hast., Eskişehir

Katkıda Bulunan/Contributor

S. Başak*

*ADVING Reklam Ajansı ve Halkla İlişkiler, Eskişehir

Genel Yol Gösterme

Bir tanımlamada başlıca 3 seçenek sunarlar; a) evet, b) hayır ve c) belki. Sınavlarda ise çoklu seçimde 5 seçenek sunulur; a) doğru, b) belirgin yanlış, c) doğruya yakın, d) yanlışla yakın ve e) kafa karıştıracak olan cevaptır.

Yaşamda ise özgün ve özerk karar vermek gereklidir. Özellikle eş seçerken birçok özellik temel alınır, ama son söz gönül beğenmesidir. Eğitimde de uygulamada bireyin bilmesi değil,

bireyin yorum yapabilmesi gerekir. Bir resim yapmak değil, yüzlerce resim arasında fark edilebilen resim yapmaktır. Ayrıca sanatçının rakibi kendisi olup, devamlı gelişim ve değişim içinde olmalı ve bu kendisi boyutunda olmalıdır.

Anne Sütünün kabulü

Anne sütü ideal ve etkin verimlidir teorik bilgi ötesinde bebeğin alışması, mutlu olması, emerken ki yüz görünümü önemlidir. Ancak anne için doyma faktörü temel alınır, büyümesi, rakamsal boyutta olur, bir bakıma mama başlama gerekçesidir. Belirli hacmi zorla vermek, farklı daha tatlı ve rakamları belirli sütü vermek, bilimsel açıdan da desteklenebilecek boyutu vermek teorik uygun gelecektir. Soru sorulduğunda ise, bilinmeyene göre, bilinen tercih edilecektir. Evet, hayır v belki boyutunda, bilinmeyen en gerçekçi olarak belki alır ve bu yola gidilir.

Zorlama-irade dışı/tercih edilmeyenin verilmesi

“Bireyin hakkı, talebi en üst boyuttur ve bu boyut, tüm zorlama ve kurumsal boyutlardan korunmalı, gözetilmelidir”, prensibi yerine ben bilirim yaklaşımı geçerli olmaktadır. Üç adet güç, tanrısal boyut kabul edilir ki bunlar; a) bilgi, bilim değil, b) yönetim ve c) maliyet/ekonomi/değerdir. Bilgi temelinde şeker, tuz ve un zehirdir, ama bunun dengelenmesi gerektiği ve bireye göre yaklaşım olması bir uzmanlık konusudur, hekim, diyetisyen ve sağlık personeli buna göre eğitim alır ve bireyselleşmesi gerekir. Her ilaç zehirdir ve bunu tedavi boyutuna; bilgi, beceri ve bireyin yapısı getirir.

Bir filozof bana demişti: *“Dikta, zorlama hangi şekilde olursa olsun, kabul edilemez, kendi rızası olmadan, başkaları veya çoğunluğun, azınlığın veya bir grubun, hatta anne ve babanın tercihi ile yaklaşım, bir zorbalıktır. Bireye sorun ne istiyor, evlilikte olduğu gibi rızası var mı, daha sonra bu rızasını çekebileceği, vaz geçebileceği, mutlu olmak için farklı yaklaşım isteyebileceğini öngörün, ona bunu bilgi olarak verin. Evet, hayır yoktur, tercihler vardır, değişebilir, gelişebilir, boyut kazanabilir. Her karar bir inovasyon, bir buluş, bir özgün ve özel olmalıdır. Bir insan akli ile kendisine zararı olabilir, buna hakkı yoktur, eziyet etmeye veya yaşam hakkını yok saymaya da hakkı yoktur, bunu yapması ile kendisi zorbalık, zalimlik yapmaktadır. İnanişlarda eziyet, zorlama bile kabul göremez.”*

Bebeklerde de çeşitli kaygılar nedeniyle zorbalık yapmayalım, onu anne sütünden ayırmayalım, besin miktarı ve boyutunu da kendi fizyolojisi ile ayarlasın. Doyma ve acıkma hissi ile emsin. Bu yapılmaz ise, birey hakkı değil, zorlama hakkını kabul eden nesil boyutuna çıkarmaktayız. Benim verdiğimi ve verdiğim kadarını kabul etmek zorunda, bitirmek ve kabul etmek zorundadır.

Daha sonra bebekler büyüyünce, özellikle anal dönemde, oyun çağına kadar, devamlı hayır demektedir. Uyumsuz yapısı doğaldır, bu sevgi ile çözümlenmelidir. Bu aşamada aile zorlamaya kalkarsa, beslenmede başarısız olacağı belirgindir. Ye, demek ile bebeğin yemeyeceğini kavramalıdır. Besin, seveceği, kabul edeceği olursa yiyebilir.

Birçok dönemde, dondurma, süttten yapılan ve kıymetli bir yiyecek iken, bunu engelleyip, başka yiyecek verilmesi, başarısızlık ile sonlanacaktır. Patates kızartması azaltılabilir, süt ile yemesi sağlanabilir. Kısaca bebeğin/çocuğun istemesine göre yiyecek hazırlanmalıdır. Anne sütü de bebeğin talebine göre yapılan bir besindir. Anne yediği ile bebeğini partner yapmaktadır. Annenin kabulü de kolay olacaktır.

Koçluk, Mentorluk, Danışmanlık Hakkında Kaynak Bilgiler

1) Ne Zaman Koçluk Ne zaman Mentorluk?

<http://flowcoachinginternational.com/tr/kategori/blog/55567/ne-zaman-kocluk-ne-zaman-mentorluk>

... Şu bir gerçek ki, birçok konuda olduğu gibi bu iki kavramı da birbirine karıştırıyor insanoğlu. Günümüzde koçluk ve mentorluk; çalışan performansını yükseltmek, yöneticilerin liderlik yeteneklerini geliştirmek ve kişisel gelişim sürecini hızlandırmak için kullanılan yöntemlerin başında gelir. Bu yöntemler sadece çalışanları motive edip performans artışını sağlamamakta, aynı zamanda bu performans artışının dışarıya olumlu yansımalarını da beraberinde getirmektedir.

- Mentorluk nedir? Mentor; aynı kurumun içinde bulunan, o kurum içinde farklı görevlerde çalışıp tecrübe kazanmış olan, astlarına şirket politikası, kurum gereklilikleri, çalışma stratejileri ve kariyerini yönlendirme konularında tavsiyelerde bulunan yol gösterici kimse olarak tanımlanabilir.
 - Mentorun temel hedefleri ise; mentinin kişisel ve kariyer gelişimine rehberlik yapmak ve desteklemektir.
 - Mentorun gönüllülüğü esastır.
 - Mentor, uzun vadelidir. Süreç ve hedef odaklıdır. Tavsiye, deneyim aktarımı, geri bildirim, soru-sorgulama, modelleme yöntemleri uygulanır. Hedef odaklıdır.
 - Mentorun odak noktası kariyer gelişimi, yeni ekibin kurumu anlaması, tanınması ve sosyalleşmesidir. Aynı zamanda, kariyer merdiven planlaması ve bilgi transferidir.
 - Mentorun, başlangıçta iki – üç günlük eğitim görmesi ve süreç takibi, sonuçların ölçümü yeterlidir.
- Koçluk nedir? Koçluk ise; kişilerin profesyonel liderlik ve yöneticilik vasıflarını geliştirmeye yönelik, kısa vadeli belli hedeflerle yola çıkıp daha etkili sonuçlara ulaşmayı hedefleyen geçmişi değiştirmekten çok geleceğe yönelik çalışan bir hizmettir. Koçlar eğitim verdikleri kişilere içinde buldukları koşulları geliştirmeyi, yeni hedefler belirleyip bunlara ulaşmaya çalışmayı ve yaşamlarındaki önemli şeyleri bir sıraya koymayı öğretmektedirler.
 - Koçun temel hedefleri performansı geliştirmek, davranış değişimi yaratmak, beceri geliştirmek, değişimi yönetmesini sağlamaktır.
 - Koçlukta gönüllülük zorunlu değildir,
 - Koçun odak noktası; problemler, vizyon, hedef odaklı gelişim, performans, spesifik gündem-danışanın gündemidir.
 - Koçlukta süreç ve ilişki, belli bir süreyi kapsar. Non-direktif -tavsiye verilmez, yönlendirme yapılmaz.
 - Koçun konu ile ilgili uzmanlığı, bilgisi olması şart değildir.
 - Koç, soru-sorgulama, düşündürme yoluyla danışanın kendisini bulmasını sağlar.
 - Koçun yetkin bir kurum tarafından özel bir eğitim görmesi ve profesyonel koç olması gereklidir.

Comment/Yorum

Eng

The mentor and coach must be combined according to requirements. The main perspective to be a mentor and to be a coach, special education is required, must be taken and be successfully be an achievement.

TR

Objektif olarak eğitimin bireyler tarafından talep edilebilir olmasıdır. Sıklıkla sevgisiz olursa, istenen değil itilen boyutta çıkabilmektedir. Kazanç olması demek, uzmanların anneyi anlaması, kavraması bile yeterli olarak görülmelidir.

2) Danışmanlık, Koçluk ve Mentorluk nedir, arasındaki farklar nelerdir?

<https://tr.linkedin.com/pulse/dan%C4%B1%C5%9Fmanl%C4%B1k-ko%C3%A7luk-ve-ment%C3%B6rl%C3%BCk-nedir-aras%C4%B1ndaki-kilimcigoldelioglu, Alp Tolga KilimciGoldelioglu, 28 Temmuz 2016>

Danışmanlık: Belirli bir konu hakkında uzman olan ve kendisine fikir danışılan kişiye danışman denmektedir. Danışmanın, danışana verdiği hizmete danışmanlık hizmeti denir. Sektörel uzmanlık gerektirir, Danışman kesin bilgi sahibidir. Bilgi sahibi ve uzman olduğu konuda hizmet verir. Örnek olarak Hukuk Danışmanı, Finans Danışmanı, Teknoloji Danışmanı, Güvenlik Danışmanı vb.

Koçluk: Belirli bir alanda uzmanlaşmış, ustalaşmış, kendini geliştirmiş ve farkındalığı yüksek olan ve başkalarına bu alanla ilgili yön gösteren ve gelişmelerine yardımcı olan kişiye koç ve sunduğu hizmete koçluk denir. Örneğin Basketbol koçu, yaşam koçu, kariyer koçu vb.

Mentorluk: Kişi ve firma karar vericilerinin kendilerini geliştirmelerine, karar vermelerine ve harekete geçmelerine kişisel deneyimlerini aktararak yardımcı olan kişiye mentor, yapılan işe mentorluk denir. Örneğin KOBİ Mentoru, Startup Mentoru vb.

FARKLAR?**Özetle;**

- Danışmanlık belirli bir konuda hizmet verilmesidir, işi danışman yapar. Koçluk belirli bir konuda farkındalığın sağlanması, performansı artırılması ve çözüm yolunun bulunmasında yardımcı olunmasıdır; önce koçluk alan kişi sorunlarını, isteklerini paylaşır, bu doğrultuda Koç sorular sorar ve koçluk alan kişi soruları kendi cevaplayarak ve çalışarak gelişim sağlar. Mentorluk ise deneyim transferidir. Mentor işi yapmaz, karar vermez veya çözüm bulmaz.
- Mentor, bir firmanın yol arkadaşıdır, tüm süreçlerinde onunla iş birliği yapan, yönlendiren, bilgi desteği sağlayan, doğru kaynaklara ulaşmasını sağlayan kişidir. Bu süreçte firmaların doğru ve nitelikli bir Mentorla çalışması önemlidir. Mentor; Mentorluk alan kişi ve firmanın (mentee) hedeflerine ulaşabilmesi için firma karar alıcılarında gerekli farkındalık ve karar alma motivasyonunu yaratır, deneyimlerini paylaşarak ve çözüm seçeneklerini göstererek firma karar alıcılarının harekete geçmesini sağlar. Sorarak ve araştırarak firmanın eksik olduğu konuları tespit eder. Ölçülebilir ve izlenebilir metotlar kullanır, yapısal ve profesyonel bir kapasite geliştirme süreci olarak ele alır.
- Koçun temel hedefleri performansı geliştirmek, davranış değişimi yaratmak, beceri geliştirmek, değişimi yönetmesini sağlamaktır. Mentorun temel hedefleri ise; mentee 'nin kişisel ve kariyer gelişimine rehberlik yapmak ve desteklemektir. Koçlukta gönüllülük zorunlu değildir, Mentorun gönüllülüğü esastır. Koçun odak noktası; problemler, vizyon, hedef odaklı gelişim, performans, spesifik gündem- danışanın gündemidir. Mentorun odak noktası kariyer gelişimi, yeni ekibin kurumu anlaması, tanınması ve sosyalleşmesidir. Aynı zamanda, kariyer merdiven planlaması ve bilgi transferidir.
- Koçun konu ile ilgili uzmanlığı, bilgisi olması şart değildir. Koç, soru-sorgulama, düşündürme yoluyla danışanın kendisini bulmasını sağlar. Mentor, uzun vadeli. Süreç ve hedef odaklıdır. Tavsiye, deneyim aktarımı, geri bildirim, soru-sorgulama, modelleme yöntemleri uygulanır. Hedef odaklıdır.
- Koçun yetkin bir kurum tarafından özel bir eğitim görmesi ve profesyonel koç olması gereklidir. Mentorun, başlangıçta iki – üç günlük eğitim görmesi ve süreç takibi, sonuçların ölçümü yeterlidir.

Farklar

- Eğitmen yaklaşımı: "En iyi uygulama yöntemi böyledir..."
- Danışman yaklaşımı: "Doğru çözüm budur, bu şekilde yapabilirsiniz."
- Mentor yaklaşımı: "Beni izleyin ve yaptıklarımı örnek alın."
- Koç yaklaşımı: "Ne yapmayı istiyorsun?"
- Psikolog ve Terapist yaklaşımı: "Kendinizi anlatır mısınız? Şu ankinden daha farklı düşünmeniz veya hissetmeniz konusunda size nasıl destek olabilirim?"
- Koç, amacınıza ulaşmanızda sizi harekete geçirir
- Koç, gelişmeleri sizinle birlikte izler.
- Koç, iç zenginliğinizi ve potansiyelinizi açığa çıkarır.
- Koç, farkındalık yaratırken sizi hem zorlar hem de motive eder.
- Koç, hedeflerinizi gerçekleştirmek için gereken araç ve desteği temin ederken kendinizi tanımanızı sağlar.
- Koç hem olumlu hem de olumsuz alışkanlıklarınızın farkına varmanızı sağlar.
- Mentor, hedeflerinize ulaşırken sizi harekete geçirecek ve gelişmeleri sizinle birlikte izleyecek yaşamı sürdürme yolculuğunuzda ortağımızdır.
- Mentor, bilgi ve potansiyelinizi açığa çıkaran, sizi zorlayan ancak kendinizi ve yapabileceklerinizi de görmeye imkân tanıyan kişidir.
- Mentor, hedeflerinizi gerçekleştirmek için gereken araç, yapı, bilgi ve deneyimi sunar.
- Mentor, olumlu ve olumsuz alışkanlıklarınızı fark etmenizi sağlar.

Comment/Yorum**Eng**

The process must be upon the requirements, for the result. If you want to be educated a person, he/she must be continuing the process for follow up.

TR

Objektif. Sıklıkla.

3) Koçluk, Mentorluk ve Eğitimlik Arasındaki Farklar Nelerdir?

http://www.actioncoachturkey.com/kocluk-mentorluk-ve-egitmenlik-arasindaki-farklar-nelerdir/12_Agu2016

Kaynak: <http://londoncoachinggroup.com/guest-article/what-is-the-difference-between-coaching-mentoring-and-training/>

Kurumsal sektörde düzenli olarak koçluk, mentorluk ve eğitimlik kavramlarıyla karşılaşsınız. Fakat kurumsal sektörde çalışanların çoğu, bu üç kavram arasındaki farkı tam olarak bilmemekte, hatta bu kavramları aynı şey zannetmektedirler.

Koçluk, mentorluk ve eğitimlik, farklı durumlara uygulanan özel kavramlardır. Dışarıdan bakıldığında üçü de belli durumları geliştirmek ve düzeltmek için uygulanır, fakat yaklaşımları ve beklentileri tamamen farklıdır. Bu üç kavram arasındaki farkı ayırt etmenin en iyi yolu üçünü de ayrı ayrı incelemektir.

Yönetici Koçluğu Nedir?

Yönetici koçluğunun birçok farklı modeli vardır. Bu da farklı modellerdeki bu yönetici koçlarının olaylara yaklaşımlarında birbirlerinden farklılaşıyor oldukları anlamını taşır. Fakat bu koçlar, görevlerine farklı yöntemlerle yaklaşırsalar bile değişmeyen tek nokta vardır: bir yönetici koçu, başından beri bir koçtur.

Yönetici koçluğu özel bir amaç için işe alınır, bu nedenle yönetici ve yönetici koçu arasındaki ilişki profesyonel işlerinin en başından itibaren açıkça tarif edilmiştir. Benzer şekilde kendisine koçluk edilen yöneticinin de bu eğitim için özel bir amacı vardır –hedeflere ulaşılması gerekir. Bu nedenle yönetici koçu ve yönetici arasındaki ilişkinin en başından itibaren açıkça tarif edildiği kadar bilinmesi gereken bir diğer nokta ise, yöneticinin koçluk aldığı dönemde hedeflerine ulaşabiliyor olmasıdır. Bu yönetici koçu ve yönetici ilişkisinin ne kadar uzun süreli olacağından bağımsız bir gerçektir.

Bir yönetici koçu teknik uzmanlık ihtiyaçlarını karşılamak için vardır, fakat asla bir danışmanın rolünü üstlenmez. Zor zamanlarda, cevapların temin edileceği bir kişi olarak düşünülmemelidir koç. Bunun yerine koç, yöneticilerin düşünce süreçlerini rafine etmelerine yardım eder.

Koçların tamamen tarafsız yaklaşımları benimsemedikleri söylenir. Örneğin, spor koçları sporcuların pro-aktif kavrama ihtiyaçlarını karşılayarak onların hayatlarını iyileştirmede etkin bir rol oynar. Bu nedenle bir koç tutulurken, yönetici koçluğu almayı planlayan yönetici adayının belirli ihtiyaçlarının iyice düşünülmesi önem kazanır.

Mentorluk Nedir?

Yönetici koçluğundan farklı olarak mentorluk, daha az resmi ilişkileri olan bir iştir. Bu tip bir ilişki genelde aynı organizasyonda ya da aynı firmada çalışan arkadaşlar ve meslektaşlar arasında olur.

Mentorluk, bilgi aktarımı ve uygulanabilirliğiyle kendinizi geliştirmenize yardım eden organik bir ilişkidir.

Bu tip ilişkiler genelde çok sık karşılaşılan ilişki türleridir, dile getirilir ve mentorluk adını alır. Mentorluk ilişkisi, doğal seyrinde kabul gördüğü zaman kişiler arasında yayılabilir ya da grup üyeleri arasında ortak bir saygı çerçevesi içinde isimlendirilmeden devam eder.

Eğitmenlik Nedir?

Eğitmen, başka bir bireyin öğrenmesini sağlayan ve öğrenme sürecini kolaylaştıran, bilgi donanımı olan bir bireydir. Bu durumda bilgiye ihtiyacı olan bireyin bilgi eksikliği ya da belli bir durumda pratiğe ihtiyacı vardır.

Eğitmen, bireye belli bir işi veya görevi nasıl icra edeceğini öğretir ve bireyin gelişimini gözler, denetler.

Eğitilen kişi görevi belirli bir seviyede ve uygun etkinlik düzeyinde icra ederse, eğitim tamamlanmış olur.

Koçluk, Mentorluk ve Eğitimlikten Farklıdır!

Mentorluk ve eğitimlikte bireylerin, mentorluk görmesi veya eğitim alması için bilgi eksikliği olması gerekir. Koçlukta bilgi aktarmak gerekli değildir. Hedef kesinlikle bu değildir. Koçlukta asıl hedef, önemli pozisyonadaki bireylerin ve liderlerin işlerinin gelecekteki başarısıdır!

Comment/Yorum

Eng

For each situation and for each person, due to the requirements, to get the result, reach the end, establishing the process, in education, several approaches must be used; mentorship, coaching, consultation, lecturer, etc. The success is the performing the breast-feeding.

TR

Eğitimde amaç eğitilen kişinin başkasını da eğitmesidir. Aynı şeylerin tekrar edilmesi, kalıp öğrenme değil, değişim ve gelişimin öğrenilmesi ve öğretilmesidir. Her durum ve bireye göre farklı eğitimlik yaklaşımı yapılmalı, temel olan sevgi ve saygı kazanmak olmalıdır. Empati yaparak, altın kural ile gerek koçluk gerek mentor gerek danışmanlık ve eğitimlik gibi farklı boyutlar amaca ulaşmak açısından güdü olarak ele alınmalıdır.

4) Koçluk-mentorluk-nedir

<https://www.aimdanismanlik.com/tr/kocluk-programlari/kocluk-mentorluk-nedir.html>

Koç (Anahtar vurgu; farkındalık oluşumu ve isteklilik): danışmanın kendi kendine bulmasını farklı yöntemlerle sağlayarak kendi kendine yapmasını sağlamaktır.

Mentor (Anahtar vurgu: bireyin yerini alacak yetkin ve etkin birey yetiştirmek): insan potansiyelini geliştirmek, kurum kültürünü aktarmak, akademik ve deneyimli etkin bir insan kaynağı oluşturmaktır.

Farklar:

- 1) Eğitmen: *En iyi uygulama yöntemi budur* der
- 2) Danışman: *Doğru çözüm budur, bu şekilde yapmalıyız* der
- 3) Mentor: *Beni izleyin ve yaptıklarımı örnek alın* der
- 4) Koç: *Ne yapmayı istiyorsun* der
- 5) Psikolog, tedavi eden kişi: *Kendinizi tanımlayın, anlatın, size nasıl yardım edebilirim* der

Koç ve Mentor Farkları

Koç

- Amaca ulaşmanızda sizi harekete geçirir
- Gelişmeleri sizinle birlikte izler
- İç zenginliklerinizi ve potansiyelinizi açığa çıkarır
- Farkındalık yaratırken sizi hem zorlar hem de motive eder
- Hedeflerinizi gerçekleştirmek için gereken araç ve desteği temin ederken kendinizi tanımanızı sağlar
- Hem olumlu hem de olumsuz alışkanlıklarınızı farkına varmanızı sağlar

Mentor

- Hedeflerinize ulaşırken sizi harekete geçirecek ve gelişmeleri sizinle birlikte izleyecek yaşamı sürdürme yolculuğunuzun ortağıdır
- Bilgi ve potansiyellerinizi açığa çıkaran, sizi zorlayan ancak kendinizi yapabileceğinizi de görmene imkân tanıyan kişidir
- Hedeflerinizi gerçekleştirmek için gereken araç, yapı, bilgi ve deneyimi sunar
- Olumlu ve olumsuz alışkanlıklarınızı fark etmenizi sağlar

Doğum Koçluğu

*Eda Arın**

**Hemşire, Eskişehir Acıbadem Hastanesi Doğum Koçu ve Emzirme Danışmanı., Eskişehir*

Katkıda Bulunan/Contributor

*M. Arif Akşit**

**Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hast., Eskişehir*

Doğum Koçluğu konusundaki internet bilgileri aşağıda sunulmaktadır. Ancak bazı tanımlara netlik kazandırılmalıdır. Bunlar: Koçluk, Mentorluk, Bilgilendirmek, Rıza, Beceri Kazandırmak şeklinde işlevlerin tümünü kapsamaktadır.

Yorum

Çoklu bir işlev, amaç ve güdü belli olsa bile, çok yönlü olmayı gerekli kılar. Tümünde de sevgi ve insanlık temelinde olmaktadır. Tıp mesleği bunu gerekli kılar.

Bazı yaklaşımlarda anneye kendi annesi ve aileden ve yeterli/yetkin bir kişi ile doğumda olması istenmekte ve yardım etmektedirler. Annenin Travayda elinin tutulması, daha ziyade önkol veya yukarıdan desteklenmesi, alınının silinmesi, saçlarının yüze düşmesinin engellenmesi ve tatlı sözler ile oluşan endo-morfin gibi mediyatörler ile daha rahat bir doğum gerçekleştirdiği görülmektedir. Çocuk hekimi bebek çıkana kadar anneye destek olması ile çok etkin bir boyut yakalanabildiği gözlenmiştir.

Doğum Koçluğu konusunda vurgular yapılmaktadır.

1) Doğum Koçu nedir?

<http://www.hthayat.com/hamilelik/dogum/haber/1033348-dogum-kocu-nedir>, 20 Ocak 2016, Selma Nama

"Doula"; "Doğum Destekçisi", ancak son zamanlarda 'Doğum Koçları' da denilen bu meslek elemanlarına Türkiye'de çok ihtiyaç var! Doğal doğum denilince akla gelen ebeler maalesef ülkemizde aktif olarak çalışmıyorlar, çalışmıyorlar.

...

Doğum Koçu neler yapar?

Anneyi doğum sürecine ruhsal ve fiziksel olarak daha güçlü hazırlar. Bu soruya kişisel görüşümü değil klinik araştırmalara atıfta bulunarak cevap vermek isterim. Araştırmalar gösteriyor ki; doğum koçluğunda geçen hamilelik sürecinde ebeveynlerin davranışlarında ve tepkilerinde farklılıklar gözlemlenmiştir. Kendilerini daha güvende hissediyorlar, değişen aile dinamiklerine daha başarılı bir şekilde uyum sağlıyorlar. Sezaryen da olsalar bunun can kurtarıcı ve iyi bir yöntem olduğunu öğreniyorlar. Örneğin doğum sonu bir annenin en çok ihtiyacı olan bebek bakımı, hastalıkları, beslenmesi ve uyku eğitimlerini alarak güvenli annelik kapsamında farkındalık sahibi oluyorlar.

Aynı şekilde araştırmalar gösteriyor ki, bir Doğum Koçunun doğum sürecine eşlik etmesi ise şu avantajları sağlıyor; doğru nefes, doğru ıkınma, diyafram kullanabilme, doğru pozisyonlar, daha kısa ve daha az komplikasyonlu doğum olasılığını artırıyor. Bireysel anlamda annenin doğum hakkında olumsuz düşünceleri azalıyor, kendine bebeğine ve bedenine güvenmeyi öğreniyor, öğrendiği nefes çalışmaları ve yoga gibi bedensel çalışmalarını sağlıklı yaşam sürekliliği adına hayatının her alanında kullanıyor. Babalar doğum sürecine dahil ettirilerek anne baba ve bebek üçlüsünün en temel psikolojik alt yapısı oluşturuluyor. Kurumsal anlamda ise erken ve gereksiz hastane başvurularının önüne geçilmiş oluyor. Eğitim almış gebelerin doğumhane sürecinde çalışanlara yansyan çok önemli farkındalıkları oluşuyor.

Korkmak, bağırarak, gereksiz yere yorulmak yerine nefes çalışmaları ve derin gevşeme yöntemleriyle hem bebeklerine oksijen gönderiyorlar hem de sakin kalarak rahim ağzının açılmasına ve doğum eyleminin spontan ilerleme sürecine yardımcı oluyorlar. Var olan süreçte ters giden bir şeyler olduğunu hissettikleri ya da onlara iletildiği zaman korkmamayı, yapılacak tüm müdahalelerin onun ve bebeğinin lehine olduğunu bilerek bebeklerini karşılamaya hazırlanıyorlar.

...

Ebe Doula değildir. Doula olarak adlandırılan sağlık dışı mesleklerden bu işe gönül vermiş kişilerin fizyoloji ve anatomi bilgisi yoktur. Olası riskleri yorumlayabilecek kapasitede değillerdir. Bu işi serbest alanda yapmalarına yasal bir engel yok fakat burada kriteri yine anne adayları belirleyecek. Kendilerine danışman olarak seçecekleri kişilerin mesleki alt yapılarını ve aldıkları eğitimleri iyi sorgulamaları lazım. Sonuçta ebeler fizyolojik doğum sürecine sahip çıkacak bilgi, beceri ve sorumluluğu alacak kapasitede akademik bir eğitimden geçmişlerdir. Ebeler doktor yardımcısı ya da doğum hemşiresi değildir, doktor ve hemşireden ayrı, alt/üst sıralamasının dışında kalan bir sağlık meslek grubudur. Yani ebelik güçlenmeli ve bağımsız olmalıdır.

Comment/Yorum

Eng

The support and stand by at the labor is the outcome, born of the baby is nearly perfect solution. If labor and post-partum durations are good in manner, the adaptation of the infant will be good to survive.

TR

Doğumda anneye destek, rahat doğum ötesinde, doğum sonu evrelerinin de bebeğin adaptasyonunu arttırmakta ve sonuçta sağlıklı yenidoğan dönemini geçirebilmektedir. Sıklıkla güler yüz, sevgi dolu bir doğumun altında doğum destekçilerinin olması, onların yeterli ve etkin eğitilmiş olmaları ve aktif olmaları ile olasıdır.

2) Doğum Koçu, Doula Kimdir?

http://www.do-um.com/content/yazilar/2-1-Dogum-Dogum-kocu-doula-kimdir-_17.aspx, Mart 2010

... 'Doula' eski Yunanca 'da 'hizmet eden kadın' anlamına geliyor. Aslında daha vakit erkenken, bu lafa fazla alışılmadan yerine doğum yardımcısı veya doğum destekçisi terimini kullanmaya başlasak çok sevineceğim. Bu işi yapan arkadaşlarımla da bunu sık sık konuşuyoruz. Doğum koçluğundan bahsetmek yaşanan deneyime bir nevi saygısızlık etmek oluyor aslında. Sanki her şey kendi doğallığıyla gerçekleşmiş gibi da ortada koçluk yapılması gereken bir durum varmış gibi. Zaten klasik hastane doğum ortamında koçluk yapmaya hazır birçok kişi de oluyor. Doğumhanede 'Nefesini tut! İkin! Hadi koçum yaparsın!' gibi gereksiz birçok lafi hep bir ağızdan tekrarlayan bir kalabalık ister istemez mevcut. Doğum destekçisi aslında bunlardan çok farklı birisi. Peki nedir doğum destekçisinin görevi?

Bence doğum destekçisinin en temel görevi doğum yapan kadının ihtiyaç duyduğu kutsal ve mahrem alanı korumaya yardımcı olmaktır. Daha profesyonel anlamda (DONA'nın tanımı ile) doğum destekçisi anneye doğumdan önce, doğum sırasında ve hemen ardından fiziksel, duygusal ve bilgisel destek sağlayan bu konuda eğitilmiş profesyonellere denir. Yurtdışında yapılan araştırmalar doğum destekçilerinin katıldığı doğumların daha kısa ve daha az komplikasyonla gerçekleştiğini ve bu şekilde dünyaya gelen bebeklerin daha sağlıklı olduklarını ve daha iyi emebildiklerini gösteriyor.

Doğumunuza katılan bir doğum destekçisi neler yapar? Örneğin:

-Doğumunuzla ilgili planlarınızı yaparken sizi seçenekleriniz hakkında bilgilendirir ve seçimlerinizi destekler
-Doğumunuzun başından sonuna kadar sizinle birlikte olur (İş tanımı gereğince doktorunuz veya ebeniz bunu yapamaz. Zaten muhtemelen istemezsiniz de:))

-Genel hastane prosedürlerini anlamanıza ve bilinçli kararlar vermenize yardımcı olur

-Doğumun çeşitli süreçlerinde evde ve hastanede sizi fiziksel olarak rahatlatır. Mesela, özel masajlar yaparak, sizin için en rahat ve faydalı pozisyonlara girmenize yardımcı olarak, sizi duşa sokarak vs.

-Etrafınızdakilerle iletişiminizde bir aracı olarak rol alıp, ihtiyacınız olan sükuneti korumanıza yardımcı olur

-Bu yoğun deneyim içerisinde sükunetini koruyarak kendinize olan güveninizi artırır, her şey yolunda giderken her şeyin yolunda gittiğini fark etmenizi sağlar

-Eşinize destek olup, onun istediği oranda doğum deneyiminize katılmasına yardımcı olur

-Ve saymakla bitmeyecek daha birçok farklı destek sağlayarak o gün sizin anneniz olur...

Doğum destekçisi bir sağlık çalışanı, bir ebe veya bir hemşire değildir. Türkiye'de bu konuda bir kavram karmaşası da yaşanıyor maalesef. Doğum destekçisi elbette doğum fizyolojisi hakkında bilgilidir; bu konuda eğitim almıştır ve birçok doğuma katılmıştır. Ancak doğum destekçisi asla annenin sağlığından sorumlu değildir; bu konuda sorumluluk almamalıdır. Bu görev annenin doktoruna veya – ülkemizde nadiren – ebesine aittir. Elbette bir ebe veya doktor da doğum destekçisi olabilir ama bunun için özel bir eğitim görmelidir. Her ebe veya doktor doğum destekçisi olamaz.

Doğum destekçiniz eşiniz veya bir yakınınız da olabilir. Doğumunuzda yanınızda kimin olacağını seçerken kimin daha sakin kalabileceğini sorabilirsiniz kendinize. Sizce o gün kimin gözlerinde acıma veya üzüntü değil de 'Her şey yolunda gidiyor. Çok iyi baş ediyorsun.' mesajını göreceksiniz?

Eğer doğumunuzda profesyonel bir doğum destekçisi istiyorsanız bu kişiyi çok özenle seçmenizi öneririm.

Doğum ortamınızın nasıl olacağını o gün orada bulunan kişiler çok etkiliyor.

Profesyonel doğum destekçisi elbette bu konuda eğitilmiş olmalıdır. Ama bütün bunlardan belki de daha önemlisi doğum destekçisinin nasıl birisi olduğudur. [Dr. Michel Odent](#)'in de dediği gibi 'Eğitimle doğum destekçisi olunmaz, doğum destekçisi sadece olunur.'

Nasıl biridir bu doğum destekçisi?

-Kadının bedenine ve doğumun mahremiyetine saygılıdır,

-Meditatiftir, anda olmak konusunda rahattır ve tüm varlığını doğumunuza getirebilir,

-Objektiftir ve sizin seçimlerinize saygılıdır; kendi tercihlerinin sizin doğumunuzu etkilemesine izin vermez,

-Kendi enerjisinin ve doğum ortamına olan etkisinin farkındadır,

-Kendi içsel çalışmalarını yapmıştır ve doğumunuza getirdiği 'bagajın' farkındadır,

-Yargılamaz,

-Hassastır,

-Sakindir,

-Ve her şeyden önemlisi sizin yanında kendinizi rahat hissettiğiniz biridir.

Comment/Yorum

Eng

The attitudes and behaviors of the Coach, must be on love aspects, respect and humanistic principles under ethical conditions.

TR

Doğum Koçu, belirli bir insancıl ve işini ile bebekleri ve etik boyutta olmalıdır.

3) DOĞUM KOÇU / DOULA

http://www.acibademhemsirelik.com/e-dergi/yeni_tasarim/files/123456789.pdf, 16.06.2010

Ayşe Türker, Acibadem Kadıköy Hastanesi Doğumhane ve Kadın Doğum Polikliniği/Klinik Eğitim Hemşiresi

Halk arasında geçmişten bugüne kadar kabul görmüş bir inanişaya göre, birikimleriyle doğum sırasında anneye yol gösterip korkularını gideren yardımcı bir "bilge kişi"nin varlığı anneyi sakinleştirip rahatlatmakta, böylece doğumun ağrısız bir biçimde gerçekleşmesi sağlamaktadır. Günümüzde bu inanişın anlamlı ve tutarlı bir temeli olduğu bilimsel olarak ortaya konmuştur. Bu rotada gelişen "bilge kişi" rolü nihayet daha tanımlı ve profesyonel bir boyut kazanmıştır. Doğum koçluğu uygulaması işte bu

temel üzerine kurulmuştur. Doğum koçluğu yurtdışında Doula olarak bilinmektedir. Doğum koçunun en temel görevi doğum yapan kadının ihtiyaç duyduğu kutsal ve mahrem alanı korumaya yardımcı olmaktır. Daha profesyonel anlamda doğum koçu anneye doğumdan önce, doğum sırasında ve hemen ardından fiziksel, duygusal ve bilgisel destek sağlayan, bu konuda eğitilmiş profesyonellere denir. Yurtdışında yapılan araştırmalar doğum koçunun katıldığı doğumların daha kısa ve daha az komplikasyonla gerçekleştiğini ve bu şekilde dünyaya gelen bebeklerin daha sağlıklı olduklarını ve daha iyi emebildiklerini göstermektedir. Güncel anlamıyla doğum koçluğunun amacı; • Doğum sürecinde telkin, gözetme, • Doğum süresince beraberce yapılan nefes teknikleri, • Doğum süresince uygulanan doğru beden pozisyonları ve masaj teknikleri ile annenin ağrısının azaltılması, • Yukarıda bahsi geçen teknikler ile doğum süresinin kısaltılması, • Anneye güç, dayanma sabrı ve moral desteği verilmesi, • Babanın kendisinin yetersiz kalacağını düşündüğü durumlarda anneye doğum ve loğusalığında yardımcı olunmasıdır.

Doğuma katılan bir doğum koçu neler yapar?

- Doğumun ilgili seçenekler hakkında bilgilendirir ve seçimler konusunda kişiyi destekler,
- Doğumun başından sonuna kadar doğum yapan kişiyle birlikte olur,
- Doğum yapan kişinin genel hastane prosedürlerini anlamasına ve bilinçli kararlar vermesine yardımcı olur,
- Doğum yapan kişiyi, doğumun çeşitli süreçlerinde evde ve hastanede sizi fiziksel olarak rahatlatır; örneğin, özel masajlar yaparak, kişinin en rahat ve faydalı pozisyonlara almasına yardımcı olarak, duş almasını sağlayarak vs.
- Doğum süresince annenin kendini rahat hissetmesini sağlayacak ortamı oluşturur (odanın aydınlatılması, müzik, dergi, film vs.),
- Doğum süresince etraftaki kişilerle iletişimde bir aracı olarak rol alıp, annenin ihtiyacı olan sakinliği korumasına yardımcı olur,
- Bu yoğun deneyim içerisinde sakinliği koruyarak annenin kendine olan güvenini artırır, • Annenin her şey yolunda giderken her şeyin yolunda gittiğini fark etmesini sağlar,
- Doğum yapan annenin e ş ine destek olup, onun istediği oranda doğum deneyiminize katılmasına yardımcı olur,

Doğum koçu bir sağlık çalışanı, bir ebe veya bir hemşire değildir. Maalesef Türkiye’de bu konuda bir kavram karmaşası da yaşanıyor. Doğum koçu elbette doğum fizyolojisi hakkında bilgilidir. Bu konuda eğitim almıştır ve birçok doğuma katılmıştır. Ancak doğum koçu asla annenin sağlığından sorumlu değildir, bu konuda sorumluluk almamalıdır. Bu görev annenin doktoruna veya ülkemizde nadiren ebesine aittir. Elbette bir ebe veya doktor da doğum koçu olabilir ama bunun için özel bir eğitim görmelidir. Her ebe veya doktor doğum koçu olamaz. Doğum koçu; anneye iyi bir iletişim kurmalı, sevecen, sabırlı ve güven verici bir rolü olmalıdır.

Kaynaklar

1. Taşkın L. (2005): Doğum ve Kadın Sağlığı Hemşireliği. Ankara. 151-179
2. Şahin N., Dinç H., Dişsiz M. (2008): Gebelerin Doğuma İlişkin Korkuları ve Etkileyen Faktörler, İ. Ü. F. N., İstanbul
3. Mete S., Figen Serçekuş F. (2009): Uyum Modeli ve Sosyal Bilinçsel Öğrenme Kuramının Doğum Öncesi Eğitimde Kullanımı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 1(1): 57-68

Eskişehir Acıbadem Uygulamaları

Eda Arın***Hemşire, Eskişehir Acıbadem Hastanesi Doğum Koçu ve Emzirme Danışmanı., Eskişehir***Katkıda Bulunan/Contributor****M. Arif Akşit*****Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hast., Eskişehir*

Acıbadem Eskişehir Hastanesi Hemşiresi ve Doğum Koçu Eda Arın, yeni doğmuş bir bebek için anne sütünden daha yararlı bir besin olmadığını vurgulayarak, emzirmeyle ilgili en çok merak edilen soruları yanıtladı.

Bebeğe ve anneye sayısız yararları bulunan emzirme, aynı zamanda anne ile bebek arasında yeri doldurulamayacak bir sevgi bağı kuruyor. Bebeğin bağışıklık sistemini güçlendirecek özel maddeler içeren anne sütü, tıpkı bir aşı gibi bebeği hastalıklardan koruyor. Bebeğin zekâ gelişimini olumlu yönde etkilediği gibi, sindirim sistemini düzenleyerek gaz sancısı ve kabızlığı da önüyor. Emzirmenin kadınlar için sağladığı yararları da dikkat çeken Doğum Koçu Eda Arın, özellikle meme ve rahim kanserine karşı koruyucu özelliğinin altını çiziyor. Ayrıca emzirme sırasında salgılanan hormonlar sayesinde annenin kilo vermesini sağlayarak eski formuna dönmesini kolaylaştırdığını söylüyor.

Başarılı bir emzirme nasıl olmalıdır?

Emzirmenin doğum sonrası ilk yarım saat içerisinde mutlaka başlatılması gerektiğini söyleyen Doğum Koçu Eda Arın, emzirim dönemindeki annelere şunları tavsiye ediyor:

“Kaygı, ağrı ve stresten uzak durun çünkü bunlar süt salınımını azaltır. Mutluluk ve huzur ise süt salınımını artırır. Ayrıca emzirme döneminde doktor kontrolü olmadan hiçbir ilaç almayın.”

Süt miktarını artırmak için, sık emzirme kadar doğru emzirme tekniğinin de önemli olduğunu ifade eden Doğum Koçu Eda Arın, sözlerini şöyle sürdürüyor:

“Aslında en iyi emzirme pozisyonu anne ve bebeğin rahat ettiği pozisyonudur. Yalnız bebeğin emzirilirken meme ucunu değil, etrafındaki kahverengi alanı kavraması sağlanmalı ve her emzirmede meme tamamen boşalınca kadar devam edilmeli. Eğer fazla süt geliyorsa, sağılarak saklanmalı ve bebeğe kaşık veya bardakla içirilmeli.”

Doğum Koçu Eda Arın, çalışan anneler ya da fazla sütü olan annelerin sütlerini sağmaları ve uygun koşullarda saklamaları gerektiğini de belirterek, sütün kullanılacağı zaman yapılacaklarla ilgili de bir uyarıda bulunuyor: “Buzlukta bekletilen süt kabı asla ateş üzerinde ısıtılmamalı, ılık su içine konarak (benmari usulü) ısıtılmalı.”

Sütün yettiği nasıl anlaşılır?

Anneler kimi zaman bebeğin ne kadar süt emdiğini görmedikleri için, aç kaldığını ve mamaya başlamak gerektiğini düşünebiliyor. Oysa iyi beslenen sağlıklı bir annenin sütünün bebeği için yeterli olduğunu söyleyen Doğum Koçu Eda Arın, bebeğin doyduğunu gösteren bulguları ise şöyle açıklıyor: “Bir bebek yeterince anne sütü alıyorsa, huzurlu ve uykusu düzenlidir. Günde 6-8 kez açık renkli idrar yapar ve her 2-4 saatte bir annesini emmek ister. Tabii aylık kontrollerindeki kilo artışı da uygun olmalıdır.”

Emzirme problemlerinde ne yapılması gerekir?

Eğer meme uçlarınız ağrılı, memeleriniz gergin, sütünüz yetersiz, bebeğiniz aç ve emmeyi reddediyorsa, emzirme tekniğiniz yanlış olabilir. Bu süreçte emzirme tekniği gibi, anne sütü, meme sağlığı ve emzirme ilgili herhangi bir problem yaşıyorsanız, bu konuda mutlaka bir uzmana danışın. Sorunun bir an önce giderilmesi ve sağlıklı emzirmenin devam etmesi için, ‘bebek dostu hastane’ unvanı olan bir sağlık kuruluşundaki emzirme danışmanı ile iletişime geçebilirsiniz.



Prof. Dr. Aksit / From Prof. MD. M. A. Aksit's collection

Drama Yöntemi ile Eğitim

Yönetmen-Senarist: M. Arif Akşit*

*Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hast., Eskişehir

Dramada Katkıda Bulunanlar/Contributors

Prof. Dr. Sultan Durmuş Aydoğdu*

Prof. Dr. Canan Türkyılmaz**

Hem. Gamze Yıldız***

Hem. Elfide Topaloğlu ***

Hem. Mukaddes Başkaya****

*Prof. Dr. Pediatri, Eğitilen/katılımcı Metabolizma ve Beslenme Uzmanı, EOGÜ Tıp Fakültesi, Eskişehir

**Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ankara

***Hemşire, Eskişehir Acıbadem Hastanesi Yenidoğan Yoğun Bakım Ünitesi, Eskişehir

****Araştırma Görevlisi, Hemşire, ESOGU, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, Eskişehir

Eğitim

Bir işlevi gerçek boyutlu olarak yapmak, tiyatro veya modeller üzerinde çalışmak, gerçek model ve gerçek yaşama en yakın bir yaklaşımı sağlamaktadır.

Drama Eğitimine doğru

Eğitim modelleri konusundaki Eğitim Kongrelerinde varılmaya çalışılan hususlar:

a) **TIP EĞİTİMİ DÜNYA KONFERANSI (1988 EDİNBURG)**

- Eğitim programları toplumdaki tüm sağlık kaynaklarına oluşacak şekilde genişletilmelidir.
- Uygulanan konular, ulusal sağlık öncelikleri ve elde olan kaynakların kullanımını
- **Öğrenmenin hayat boyu devamlı olduğu gerçeği ile, pasif öğrenmeden, aktif öğrenmeye, kendini yönlendirebilen, bağımsız ve esgüdüm çalışma metotlarını almalıdırlar.**
- **Öğreten eğitimcilerin, kapsam ile uzman olmamaları**
- **Konu ve sınavları meslek yeterlilik ve sosyal değerler üzerine olmalı, bilginin birikimi ve çağırılması üzerine olmamalıdırlar.**

- Hastaların bakımı yanında, sağlık ve hastalıkların önlenmesi konusuna yoğunluk
- **Fen ve eğitim bilimini pratikte entegre etmeli, klinik ve toplumsal durumlarda,**
- **Öğrenme temelli problem çözücü yöntemler kullanılmalıdır.**
- **Tıp öğrencilerinin seçiminde, kişilik kaliteleri yanında, zekâ ile akademik yatkınlığını seçecek metotlar uygulanmalıdır.**
- Sağlık Bakanlığı, Eğitim Bakanlığı, Toplumsal Sağlık Servisleri ve diğer kuruluşlarla politika geliştirilmeli, programlar planlanmalı, uygulamalar yapılmalı ve gözden geçirilmelidir.
- Eğitilen doktor sayısı ile ulusal doktor gereksinimi uygunluk göstermelidir.
- **Birlikte öğrenme fırsatını arttırmalı**
- **Sorumluluklar netleştirilmeli ve devamlı tıp eğitim kaynakları oluşturulmalıdır**

b) Bologna Hedefleri

- Sosyal boyut, eşit giriş ve tamamlama imkânı
- **Yaşam boyu eğitim imkânı**
- Çalışma, iş yapabilme imkânı
- **Öğrenci merkezli eğitim, yüksek eğitim hedefli eğitim**
- Eğitim, araştırma ve buluşlar
- Uluslararası açık olması, katılımlı
- Mobil olması, esneklik
- Veri biriktirebilme
- Çoklu, çok yönlü açık ve net eğitsel imkânlar
- Mali destekleme imkânı

c) MEDINE 2; MEDICAL EDUCATION IN EUROPE 2 (22 Mart 2011)

- [MEDINElingua](#)
- Maketler ile dramlar yaparak açık ve karar oluşturmalarını temin etmek)
- **Ayarlama (Tuning) eğitimi**
- Birinci Basamak özellikle öngörülmalıdır
- Müfredat özellikle 21. Yüzyıla yönelik
- Bologna Süreci sürdürülmeli
- Araştırma Kapsam içine alınmalıdır.
- Karşılıklı ağ yönetimi yapılmalıdır.
- MEDİNE2 uygulama sonuçları paylaşılmalıdır.
- MEDİNE' uygulamalarında Kötüye kullanma (sömürü) verileri
- Medikal Ağın kalite güvencesi

Anne Kursunda da temel alınan yaklaşım

- a) Malzemeler, eğitim araçları, gerçek boyutta
 - Plastik bebek alınarak, doğması, canlandırması ve beslenme, giydirilmesi
 - Gerçek tıbbi malzemeler gazlı bez, iğne, vs.
 - Temizlik yaklaşımları; sabun, krem, pudra vs.
 - Marketten alınan sütler, ekmek, diğer gıda maddeleri
- b) Eğitici yardımcılarını (Oyuncular)
 - Eğitici ve yardımcılarını; hekim, hemşire, anne, annenin yakını/baba, anneanne, sosyal çalışmacı rolünü üstlenenler (cins farkı olamaz, gebe erkek olabilir, memeyi tutması ve emzirmesi açısından erkek daha etkin ve gösterilebilir olmaktadır)
 - Gebe, anne, diğer rolleri üstlenenler: burada da gebe bir yastık ile desteklenmiş olması yeterlidir, yine erkek olanlar daha başarılı olabilmektedir.

- Sahne oluşması: her birey olay aynı uzaklıktan seyretmelidir.
- c) Eğitilenler ve olayı yorumlayanlar
 - Sahneye “U” şeklinde olup, doğrudan izleyen ve katkıda bulunanlar
 - Perde de sunumlar yansıtılmaktadır
 - Hangisi doğru, hangisi yanlış ve nedenleri sorgulanmaktadır
 - Dinleyicilere sorular yönlendiriliyor ve onlar da sunumlardan okumaktadırlar

Sahneler

Anne Sütü Kursunda da benzer teknik kullanılmıştır. Başlıca safhaları, sahneleri:

- Gebelik Modeli: Gebe bir anne modeli, gebelik, doğum ve doğum sonu anlatımlar, anne sütü hakkında bilgi vermek
- Doğum ve doğum evreleri: Doğum evreleri ve ağrı çekilme şeklinde, bebek bacaklar arasından doğurtulmaktadır, bunu erkek olarak model olabilir. Elbiseli olarak olması uygun olmaktadır. Doğumdan sonra ilk bir saat, ikinci saat ve üçüncü saat ile, meme tutma, süt verilmesi aynı şekilde modellenmektedir.
- İlk gün ve bebek bakımı, emzirme: Bebeğin yıkanması, silinmesi, kurulanması, kremlenmesi ve biberon, kap ve damlalık ile beslenmesi
- Bebeğin biberon ve diğer beslenme yöntemleri: Mamalar ile anne sütünün karşılaştırılması, yüksek proteinli ekmek ve fıstık olduğu, ancak yetkin ve etkinlik tartışılmaktadır.
- Bakım yaklaşımları: ağzının silinmesi, alt bezi ve alt bakımı gibi özel bakımlar yapılmaktadır. Gerçek malzemeler ile plastik bebeği yıkama, silme ve kremlenme yapılmaktadır.

Sonuç

Tüm yaklaşımlar drama yöntemi kullanılarak, her katılına tek tek sorarak ve sunumları kursiyerlerin okuması, eğitimcilerin ise ne demek, anlamadım gibi vurguları olmaktadır. Keçi sütünde 5g/dL protein varken, nasıl olurda anne sütündeki 1.5g/dL daha iyi olabilir gibi sorularla “Brain Storming” metodu uygulanmaktadır.

Drama Hakkında Bilgiler

NOT: Yayınlarda geçen **çocuk** kelimesi *eğitilen/katılımcı* olarak değiştirilmiştir.

1) DRAMA NEDİR

<http://www.mailce.com/drama-nedir.html>

Öğrenme, eğitim etkinlikleri içindeki en önemli kavramdır. Bütün eğitimciler en etkili ve kalıcı öğrenme sürecinin ‘yaparak-yaşayarak öğrenme’ olduğu konusunda tartışmasız birleşmektedirler. Drama, ‘yaparak-yaşayarak öğrenme’ bakımından en etkili yöntemlerden biridir. Genel olarak konuyla ilgili olan *eğitimci/sanatçı/uygulayıcıların* birleştiği ve en basit anlatımla drama; bir düşüncüyü beden diliyle, hareket ederek, devinimle anlatımdır. İçsel bir durumun, bir tasarımın, bir düşüncenin eyleme dönüşmesidir. Dramayla birey düşünür, plan yapar, organize eder ve düşüncesini eyleme dönüştürerek uygular. Bu süreçte de yaşantılar yoluyla yeni davranış ve duyguları öğrenir, deneyim sahibi olur. Böylece birey duygularını kontrol edebilme, değiştirebilme, düşüncelerini ifade edebilme, konuşarak iletişim kurabilme gibi yeteneklerini geliştirir.

DRAMA VE EĞİTİM

Eğitimde, ülkemizde en çok başvurulan yöntem öğretmenin anlatıp öğrenenlerin dinlediği bilinen klasik yöntemdir. Bu yöntem birçok konuda işe yaradığı gibi, birçok konuda ise yetersiz kalmaktadır. Özellikle dramanın konu edindiği iletişim, sosyal ilişkiler, duygu ve düşüncelerin ifade edilmesi, empati kurabilme, düşüncünü geliştirme gibi konularda öğrenenlerde istedik yönde davranış değişikliği meydana getirmek hemen

hemen mümkün değildir. Sosyal yaşam ve sosyal çevreyle ilgili bilgilerin çoğu da yaşantılar yoluyla edinilir. Günümüzde teknolojik gelişmeler nedeniyle bireyin sosyalleşme sürecinde aile, komşular, akrabalar vb. yakınların etkisi azalmıştır. Bu nedenle akrabalık ve komşuluk ilişkileri sırasında yaşantılar yoluyla edinilen bilgilerin bireye kazandırılması, yaşantılar yoluyla bireyde olumlu değişimler sağlama yöntemi olan drama tekniğinin eğitimde uygulanması zorunluluk haline gelmiştir.

J. Jack Rousseau ile başlayıp, John Dewey, Johann Heinrich Pestalozzi ve Friedrich Froebel ile devam eden, Maria Montessori ile önce Avrupa'dan, Amerika'ya yayılan, daha sonra da dünyadaki başka ülkelerde etkisini sürdüren, *eğitilen/katılımcı*ların içsel potansiyelinin önemini ve bu potansiyelini özgür ve sevgi dolu çevresel koşullarda aktif yaşantıları sayesinde geliştirebileceğini vurgulayan görüş, eğitimde drama tekniğinin temelindeki anlayışlardan biri olarak kabul edilebilir.

Bu görüşü vurgulayan Hohmann ve Weikart gibi çağdaş eğitimciler de *eğitilen/katılımcı*ların doğrudan doğruya kendi yaşadığı yaşantılar ile ilgili olarak çalışmasının ve düşünmesinin anlamlı olduğunu, başkalarının yaşadığı ya da anlattıklarının değil, kendi yaşantılarının anlamlı bilgi sağlayabileceğini belirtmişlerdir. Anlamlı olan bilgi ise, davranışa yansır ve daha kalıcıdır.

*eğitilen/katılımcı*larla drama kuramcılarında Peter Slade ise drama uygulamalarının bir başka yönü olan, kendi hareketleri yolu ile yaşantı geçirmenin yanı sıra, konuşarak iletişimde bulunmanın önemini vurgulamıştır. Kendi hareketleri yoluyla algıladıkları konusunda konuşarak iletişimde bulunan *eğitilen/katılımcı*, öğrenme ortamında bir "seyirci" değil, "aktif bir katılımcıdır" ve öğrenme bakımından avantajlı bir konumdadır.

Drama bir bakıma oyundur. *eğitilen/katılımcı* ve oyunun birbirine ne kadar çok yakışan iki olgu olduğu tartışılmaz bir gerçektir. *eğitilen/katılımcı*, çevresiyle iletişim kurmaya başladığı andan itibaren oyun oynar ve bu oyunlar içinde hoşça vakit geçirip eğlenirken bir taraftan da hayatı tanır. Ancak drama da amaç *eğitilen/katılımcı* oyalamak, ona hoşça vakit geçirtmek, eğlendirmek değildir. Bu bakımdan drama, özellikle örgün eğitim vermeyen S... kuruluşlarda uygulanabilirliği olan, çağdaş bir eğitim tekniğidir.

DRAMANIN YARARLARI

- Drama yönteminde bütün duyu organları etkin bir şekilde kullanıldığı için *eğitilen/katılımcı*ların dikkat, algılama, dinleme, konuşma, bedenini de kullanarak anlatma ve yorumlama gibi iletişim becerileri gelişir. Böylece *eğitilen/katılımcı* kendini ve sorunlarını ifade edebilmeyi ve yorumlamayı öğrenir. Drama, *eğitilen/katılımcı*ların utangaçlık, çekingenlik vb. olumsuz duygulardan arınmasını sağlar.
- Drama oyun oynayarak yapıldığından soyut ve teorik olay ve kavramların anlaşılıp somutlaştırılmasına yardımcı olur. Böylece olaylar karmaşık bile olsa *eğitilen/katılımcı* kolayca anlar ve yorumlar, çatışmalarla olumlu biçimde baş etmesini öğrenir.
- *eğitilen/katılımcı*ların düş gücünü geliştirir ve zenginleştirir. Bilim ve teknolojiye buluşların, onları bulan kişilerin öncelikle düş güçlerinin bir ürünü olduğunu düşünürsek dramanın *eğitilen/katılımcı*ların düş gücünü geliştirmesinin ne kadar önemli olduğu kolayca anlaşılacaktır. Ayrıca sanatın ve sanat eserlerinin oluşturulmasında da düş gücü olmazsa olmaz bir koşuldur. Drama, *eğitilen/katılımcı*ların sanatçı ruh taşıyan bireyler olarak yetişmesinde de önemli rol oynar.
- *eğitilen/katılımcı*lılarda estetik duygusunun ve bilincinin gelişmesine katkıda bulunur. Böylece *eğitilen/katılımcı* iyi, güzel, doğru gibi kavramları daha sağlıklı algılar ve yorumlar.
- *eğitilen/katılımcı*ların eleştirel düşünme yeteneğinin gelişmesine katkıda bulunur. *eğitilen/katılımcı*, olaylara ve hayata eleştirel bir gözle bakmayı, yorumlamayı öğrenir. Böylece *eğitilen/katılımcı* da olay, olgu ve kavramları bir mantık süzgecinden geçirme yeteneği oluşur ve kendisine sunulan her şeyi olduğu gibi kabullenmeden araştırmacı olmaya yönelir.
- Drama çok önemli bir öğrenme yoludur. Drama aracılığıyla *eğitilen/katılımcı*, olaylar ve durumları, bunların arasındaki bağlantıları kolayca öğrenebilir. Böylece *eğitilen/katılımcı*ların problem çözme yeteneği gelişir ve kendi ayakları üzerinde durabilme becerisi kazanır.
- Drama grupla yapılan bir etkinlik olduğundan *eğitilen/katılımcı*ların iş birliği yapma, sosyal ilişkiler, iletişim kurma gibi sosyal yönlerinin gelişmesine katkıda bulunur, çoğun sosyal gelişimini hızlandırır.
- Yapılan etkinlikler sırasında duygular da yansıtıldığından *eğitilen/katılımcı*ların duygusal gelişimini olumlu yönde etkiler ve gelişmesine katkıda bulunur. *eğitilen/katılımcı*ların günlük sıkıntılardan kurtulup deşarj olmasını sağlar.
- *eğitilen/katılımcı* drama etkinlikleri içinde kendini ve çevresini, çevresindeki insanları daha iyi tanır. Böylece *eğitilen/katılımcı*ların empati kurma becerisi gelişir ve çevresindeki diğer bireyleri ve olayları anlaması kolaylaşır.
- Yapılan etkinliklerde ele alınan konuların içeriği bakımından *eğitilen/katılımcı* da ahlaki, milli ve manevi değerlerin gelişmesi sağlanabilir.

– Dramanın öncelikli amacı *eğitilen/katılımcıları* eğlendirmek olmasa da drama etkinliği sırasında *eğitilen/katılımcı* eğlenir ve mutlu olur. Drama *eğitilen/katılımcıları* neşelendirir, umut ve iyimserlik duyguları yaratır.

– Drama *eğitilen/katılımcıda* iyi bir edebiyat deneyimi oluşturur. Ayrıca *eğitilen/katılımcıda* sanat eğilimlerini başlatır ve sanatı özellikle de tiyatroyu sevmesine katkıda bulunur.

– Drama yukarıda sayılan yararların hiçbirini sağlamasa en azından *eğitilen/katılımcıları* eğlendirir, hoşça vakit geçirmelerini sağlar

DRAMA TÜRLERİ

Psikodrama

Psikodrama Jakop Levy Monero'nun ilk kez Viyana'da anneleri ya da bakıcılarıyla parklara gelen *eğitilen/katılımcıları* izlerken onların bu alanda bir öğretmene ihtiyaç duyduğunu belirlemesi ve çevresine toplanan *eğitilen/katılımcılara* şaşırtıcı ve düş gücünü yakalayan masallar anlatmasıyla kavram olarak ortaya çıkmıştır.

Monero *eğitilen/katılımcıların* birbirlerine olan düşmanca kıskançça duygularından bu öyküler ve hayallerini doğal olarak oynayarak kurtulduklarını görür ve dramanın bir terapi olduğuna karar vererek (Teather Of Spentanity) 'Doğallığın Tiyatrosu' adını verdiği tiyatrosunu kurar ve bu tiyatro Psikodrama Tiyatrosuna öncülük eder.

Psikodrama kişilik, kişiler arası ilişki, çatışma ve duygu sorunlarının özel dramatik yöntemlerle keşfedildiği bir grup yöntemidir. İnsanların çoğu yaşamları boyunca bir şey söylüyor, başka bir şey düşünüyor, üçüncü bir şeyi hissediyor ve sonuçta bu üçüyle de ilişkisi olmayan bir şey yapıyor. Bunun sonucu insan ruhu hırpalanıyor, stres ve parçalanmaya geliyor. Psikodramanın amacı insanların söz düşünce ve davranışlarında tutarlı olmalarına yardımcı olmaktır. Bir başka amacı da kendimize ve başkalarına karşı açık ve tutarlı olmayı kolaylaştırmaktır.

Psikodramanın en önemli amaçlarından biri de bireylerde katarsis elde etme ve iç gözü kazanmaları yoluyla psikolojik gelişimlerinin sağlanması ve böylece tedavi edilmeleridir. Psikodramanın, bir terapi tekniği olarak uzman kişilerce, özellikle bu konuda eğitim almış psikologlar tarafından uygulanması gerekir.

Eğitici Drama

Pedagojik drama olarak da adlandırılır. *Eğitilen/katılımcıların* hemen her konuda eğitiminde kullanılan bir tekniktir. Bu nedenle diğer iki drama türünü de belirli oranlarda içine alır. Çünkü eğitici drama, *eğitilen/katılımcıların* psikolojik yapı ve psikolojik yaşantılar konusunda bilinçlenmesini de özel bir yetenek olarak yaratıcılığı kazanmasını da amaçlar. Eğitici drama ile yaratıcı drama arasındaki en önemli fark, eğitici dramanın amacının oyun yaratmak olmaması ve *eğitilen/katılımcıların* konuya eğitim amaçlı olarak katılmalarıdır.

Yaratıcı Drama

eğitilen/katılımcıların yaratıcılık özelliğini geliştirmek ve oyun yoluyla düş güçlerini harekete geçirmek için *eğitilen/katılımcılarla* yapılan drama etkinliklerine yaratıcı drama denir.

eğitilen/katılımcı da yetişkinlerin yaşadığı dünyada yaşamaktadırlar ve onların da yetişkinler gibi duyguları, düşünceleri ve tarzları vardır. Bunların oluşumunda hiç kuşkusuz çevresindeki yetişkinleri örnek alırlar. Oysa *eğitilen/katılımcıların* yetişkinleri örnek almasından çok yaşam konusunda deneyime ihtiyaçları vardır. İşte bu noktada *eğitilen/katılımcıların* en çok yaptıkları şey, oyun, çok önemli bir yere sahiptir. *eğitilen/katılımcılar* yaşama dair birçok şeyi oyun oynarken öğrenirler ve bu öğrenmeler yaparak-yaşayarak olduğu için de son derece etkili ve kalıcı olmaktadır.

Araştırmacı Arthur T. Jerschild, *eğitilen/katılımcıların* oyun sırasında oyunlar aracılığıyla kendi güçlerini sınadıklarını, atılma giriştiklerini, kendi çizdikleri sınırlar içinde rekabet ettiklerini, oyunda kaybetmeler bile bunu kabullendiklerini, bu nedenle oyunların toplumsallaşma sürecinde önemli etmen olduğunu vurgulamaktadır.

Yaratıcı drama, oyunlar kurarak *eğitilen/katılımcılar* yaşantılar yoluyla yeni durumlara ve olaylara sağlıklı tepki vermesi ya da uyum sağlaması konusunda yardım etme sürecidir. Bu bakımdan yaratıcı drama *eğitilen/katılımcıların* oyunlar yoluyla edindiği yaşama dair deneyimlerin doğru ve yerinde deneyimler olması için kontrol altında, önceden tasarlanmış ve bu konuda deneyimli kişiler tarafından yönlendirilerek yapılan bir etkinlik olmalıdır.

eğitilen/katılımcılar, gençler ya da yetişkinlerle yapılan dramanın klasik sınıflandırılmasında ısınma ve rahatlama, rol oynama ve pandomim, oluşum ve değerlendirme aşamaları yer alır.

a) Isınma ve Rahatlama: Bedensel ısınma hareketleri vücudun en üst eklem yeri olan boyundan başlar, sırayla omuz, bel, bacak ve ayak eklemleriyle son bulur. Bu eklem yerlerinin sağa-sola veya öne arkaya eşit sayıda hareketle ısınması sağlanır. Bu hareketler esnasında aynı bölgelerdeki kaslar da çalıştırılır ve ısınması sağlanır. Rahatlama hareketleri de yine aynı sırayla baş bölgesindeki gerginlik noktalarından başlar ve ayak ucunda son

bulur. Bu gerginlik noktaları sırasıyla; yanak kasları ve dudaklar, sırt kasları, kol altı kasları, kalçalar, uyluk, bacak arka kasları, ayak tarak kemiğidir. Bu noktalardaki kaslar çalıştırılıp gerilir ve bırakılır. Bu noktalardaki gerginliğin yavaş yavaş el ve ayak parmaklarından çıktığı hissedilir.

b) Rol Oynama: Katılımcı kendi aralarında yaptıkları iş bölümüyle doğaçlamayı gerçekleştirirler ve oynarlar.

c) Pantomim: Anlatımın mimik, jest ve hareketlerle yapıldığı diyalog ve monoloğun olmadığı anlatım biçimidir. Birey rolünü pantomimle yapar.

d) Oluşum ve Değerlendirme: Grup etkinliği gerçekleştirdikten sonra kendi kendine değerlendirme yapar. Grup lideri bu aşamada katılımcıları soru sorarak yönlendirir ve onların oyun ve yaşantı esnasında neler hissettiklerini ifade etmelerini sağlar.

Bu aşamalar sırasında *eğitilen/katılımcı* ve gençler yaşantı zenginliği kazanarak deneyim yoluyla değişik duyguları yaşar, hisseder. Böylece *eğitilen/katılımcı* ve gençler oyun oynarken yeni yaşantılar yaşar, sonucunda grup olarak değerlendirme yapar ve yaşama dair deneyim kazanır.

Dramanın ana unsurları; drama lideri, drama grubu, materyaller ve uygun ortam olarak sıralanabilir.

- Drama Lideri: Grubun yapacağı drama etkinliğini önceden planlayan, grup bireylerinin fiziksel ve psikolojik olarak etkinliğe ısınmasını sağlar, grubu yönetir ve yönlendirir.
- Drama Grubu: Etkinliğe katılmaya istekli bireylerden oluşur.
- Materyaller: Etkinlik yapılırken kullanılan oyuncak, top, yastık vb.
- Uygun ortam: Drama etkinliğinin yapılabilmesi için vücut hareketlerinin rahat ve sağlıklı bir şekilde yapılmasına elverişli, dış dünyanın gürültüsünden yalıtılmış, kapalı ortamlar daha uygun ortamlardır. Drama etkinliği planlanırken etkinliğin yapılacağı ortam dikkate alınmalıdır.

DRAMA İLE TİYATRO ARASINDAKİ İŞ BİRLİĞİ

Drama, planlanmış bir etkinlik olmasına rağmen sonuç ve değerlendirme aşaması etkinliğe katılan bireylerin kişisel özelliklerine bağlı olarak her uygulamada farklı sonuçlar verebilir. Çünkü etkinlik süreci katılımcı için bir etkileşim sürecidir. Tiyatroda oyun yazılı bir metindir ve ona uyulur. Dolayısıyla verilen mesajlar genelde her uygulamada aynıdır ya da benzer mesajlardır. Tiyatroda sunum yani sergileme-gösteri önemlidir. Oysa dramada sunum hiç yapılmıyorsa da katılımcı doyum sağlarlar.

Her iki etkinlikte de katılımcı bireyler hem farklı hem de benzer kazanımlar elde ederler. Dramayla tiyatro arasında bir iş birliği yapılabildiğinde ise katılımcı kazanımlarını kendilerini izleyen bir izleyici grubuna aktarabilirler.

Drama ile tiyatro iş birliği SHÇEK kuruluşlarında denenmiş bir uygulamadır. Bu uygulamalardan bazı örnekler aşağıda verilmiştir.

1- Reklam Uygulamaları: Grup ısınma ve rahatlama çalışmaları yaptıktan sonra televizyonda dikkat çeken reklamlardan biri ya da birkaçını tartışarak gündeme alır. Seçilen reklamda izleyenlere hangi mesajların verilmeye çalışıldığı tartışılır. 'Biz olsaydık bu reklamı nasıl oynardık?' sorusuna cevap aranır ve seçenekler sırayla canlandırılarak oynanır. Daha sonra bu reklam oyunlarından oluşan bir reklam demeti oluşturularak gösteri planlanır ve izleyiciye sunulur.

2- Klip ve Playback Çalışmaları: Grup ısınma ve rahatlama çalışmalarından sonra televizyonda gösterilen kliplerden bazıları seçilir. Klipte oynayanların davranışları biraz da karikatürize edilerek playback yöntemiyle oynanır ve planlanan gösteri içinde izleyiciye sunulur.

3- Masal Uygulamaları: Grup ısınma ve rahatlama çalışmasından sonra bir masal seçilir. Masal bir kez anlatılır veya okunur. Grup içinde masalı farklı şekillerde bilenler varsa yalnızca farklı olan bölümleri anlatılır. Masalda verilmek istenen mesajların neler olduğu tartışılır. Masalda ana unsurlar belirlenir. Gruptan bu unsurların dışına çıkmadan masalda birtakım değişiklikler yapmaları istenir. Bu aşamada grup birey sayısının yeterliliğine göre iki ya da üç alt gruba bölünür. Alt gruplar kendi aralarında masalı ana unsurlara sadık kalmak koşuluyla değiştirirler ve rol paylaşımı yaparak oynarlar. Bütün alt gruplar oyununu sergiledikten sonra değerlendirme yapılır ve bireylerin duyu ve düşüncelerini ifade etmesi sağlanır. Daha sonra planlanan bir gösteride alt grupların oyunlarından başarılı olan masal izleyici karşısında oynanır. ...

SONUÇ

Drama ve tiyatro SHÇEK bünyesinde korunma altında bulunan *eğitilen/katılımcı* ve gençlerin bireysel olarak kendilerini geliştirmelerinde yararlanılacak önemli ve çok etkili bir eğitim tekniğidir. Bu teknikle *eğitilen/katılımcı* ve gençler oyun oynayarak, sıkılmadan, zorlanmadan ve isteyerek kazanımlar elde ederler ve olumlu yönde değişirler. Bu nedenle uygulaması uzun zaman alsa da kolaydır. Ancak sabırlı olunmalı ve bu masal orijinal şekliyle Karaman *eğitilen/katılımcı* Sitesi Gösteri-Animasyon Topluluğu tarafından oyunlaştırılarak gösterime sunulmuştur. Oyun Karaman İlinde 1500 İlköğretim öğrencisi tarafından beğeniyle izlenmiştir.

Sonuç alıncaya kadar devam edilmelidir. Kuruluşlarımızdaki herhangi bir salonda rahatlıkla uygulanabilir. Kullanılan materyaller kolay bulunabilen, günlük yaşamın parçası olan nesnelere ve bu nedenle maliyeti düşük bir eğitim tekniğidir.

Drama ve tiyatro kuruluşlarımızda korunma altında bulunan *eğitilen/katılımcı* ve gençlerimi için hem eğlendirici hem de eğitici bir meşguliyet tedavisidir. *eğitilen/katılımcı* ve gençlerimizin psikolojik sağaltımlarında önemli bir rol oynar. Ancak bu amaçla yapılan drama ve tiyatroyun planlanması ve uygulanmasında drama uygulamasını yapan Meslek Elemanı gerekli eğitimi almış Sosyal Çalışmacı, Psikolog ya da bunlardan biriyle iş birliği içinde olan herhangi bir drama uygulayıcısı olmalıdır.

Drama teknik olarak günümüzün en gelişmiş ve etkili eğitim sanatıdır. Bu eğitim sanatının en etkili kullanılacağı alanlardan birinin SHÇEK kuruluşları olduğu kesindir. Bu hem eğlenceli hem de etkili eğitim sanatından *eğitilen/katılımcı* ve gençlerimizi mahrum bırakmamalıyız.

Analoji (Benzetme) ve Drama

İnsan, ömrünün hiçbir döneminde 3-6 yaş döneminde olduğu kadar aktif değildir. *eğitilen/katılımcı* bu dönemde evrende eşi bulunmaz bir enerji ile doludur. O sanki öğrenmek için doğmuştur. Dünya ise *eğitilen/katılımcıların* kendisini öğrenmesi için var olmuştur. Işıkları, renkleri, taşları, suları, tatları, kokuları, çeşitli canlı cansız varlıkları ile şaşırtıcı bir güçle *eğitilen/katılımcıların* kendine çeker. Bu yüzden sağlıklı her *eğitilen/katılımcı*, dünyanın bir parçası olarak dünya ile bilinçle, istekle ilgilenir.

Fen eğitimi işte bu çekici ve şaşırtıcı zenginliğin eğitimidir. Bu anlamda *eğitilen/katılımcıların* nasıl suya, ekmeğe ihtiyacı varsa, bilimi öğrenmeye de o denli ihtiyacı vardır. Bu çerçevede fen eğitimi, *eğitilen/katılımcıların* gerçek ilgi ve ihtiyaçları üzerine bina edilmiş, bu ilgi ve ihtiyaçları karşılayan kolay, somut bir eğitimidir.

Bilimsel dil insanlar arasında iletişim kurmakta zorluklara sebep olmakta, bu da öğretmenleri öğrencilere Fen'i anlaşılır hale getirmek için yeni metotlar bulmaya zorlamaktadır. Analojiler burada öğretmene ve öğrenciye yardımcı olmaktadır. *Eğitilen/katılımcıların* kendi yarattıkları benzetmeleri kullanmaları bilimsel olaylar hakkında fikir sahibi olmalarına ve olaya kendilerine özgü bir açıklama getirmelerine yardımcı olmaktadır. Burada önemli olan benzetmelerin öğretmen ya da başka biri tarafından *eğitilen/katılımcılara* doğrudan sunulmamasıdır. Bunun sonucunda *Eğitilen/katılımcıların* kendi benzetmesini kendisi yaratarak, açıklamasını bunlara dayanarak yapmaya çalışacaktır. Böylece *Eğitilen/katılımcılar* konu ile ilgili çok yönlü ve aktif biçimde düşünmeye sevk edilmektedir. Bu şekilde *Eğitilen/katılımcıların* yaratıcılıkları da ortaya çıkmaktadır (Çağlar ve Şahin 1997).

Drama önemli bir öğrenme yoludur. Drama aracılığıyla olaylar ve durumlarla bunların arasındaki bağlantılar kolayca öğrenilebilir. İyi bir eğitim, *Eğitilen/katılımcıların* kendilerine olan güvenini sağlamak, yaratıcılık ruhunu geliştirmek ile eş anlamlıdır. *Eğitilen/katılımcılar* oyunlarından ve benzer etkinliklerden yola çıkılarak gözlem yapma, doğaçlama, rol oynama, dramatizasyon gibi tekniklerden yararlanılarak çeşitli yaşam durumlarını canlandırma, onları yeniden yaratıp irdeleme, bu yaşam durumlarından öğrenme sağlanır.

Drama sırasında *Eğitilen/katılımcılar* kendi duygularını yorumlayabilir, birlikte çalışmayı öğrenebilir ve problemlere yaratıcı çözümler bulabilirler. Eğitimdeki yeni yaklaşımlar, problem çözme sürecindeki aşamaları gerçekleştirdiği ve eleştirel düşünmeyi sağladığı dramayı önemli bir araç olarak görmektedirler.

EĞİTİMDE DRAMANIN YARARLARI

Karmaşık olayları anlaşılır hale getirir.

Soyut ve teorik olay ve kavramların anlaşılmasına ve somutlaştırılmasına yardım eder.

Öğrencilerin dikkat, konuşma, dinleme, anlatma, algılama ve yorumlama gibi iletişim yeteneklerini geliştirir.

Öğrencilerin yaratıcılıklarını geliştirir Eleştirel düşünmeyi sağlar.

Öğrencilerin sosyal ve duygusal gelişimini sağlar.

Öğrencilerin problem çözme yeteneklerinin gelişmesini sağlar.

Bireylere kazandıkları, değiştirdikleri ya da düzelttikleri davranışlar hakkında bilgi vererek gelişimlerini gösterir.

Bireylere önceden bildiklerini ve sonradan öğreneceklerini keşfetmeleri için yardım eder.

Drama öğrencilerin zihinsel kapasitelerini artırır. Drama yoluyla yaparak, yaşayarak öğrenme gerçekleşir.

Kavram geliştirmeyi sağlar. (Bolton 1985, Heatcoat and Herbert 1985).

Analojinin eğitimde etkin kullanılabilmesi öğretmenin önderliğinde olmaktadır. Öğretmen analojiyi uygularken dramayı kullanması öğrencinin konuyu daha iyi anlayabilmesini sağlayabilir. Böylece öğrencilerin dikkatini yapılan analojiye daha kolay çekebilir. Bunun yanında öğrencilerin kendi benzetmelerini yaratabilmeleri için onlara fırsat vermelidirler.

HER DERSTE DRAMA...

Eğitim sisteminin içinde olanlar bilirler. En iyi öğrenme yaparak yaşayarak öğrenmedir. Öğrenmelerin en etkili olması gereken yerler hiç şüphesiz okullardır. Mutlaka okul yaşantımız içinde sevmediğimiz (sevmediğimiz) ya da kendimize göre sebeplerle başarısız olduğumuz dersler vardır. Hatta belki kimimiz için bu dersler bir kâbus haline bile gelmiştir. Oysaki o dönemlerde hangimiz istemezdik ki o bir türlü sevmediğimiz dersi ve çok sıkıcı bulduğumuz konularını şöyle hiç unutmayacak biçimde öğreniverseydik.

Bir tarih dersinde insanların ateşi ya da tekerleği bulmadan önceki yaşantıları ya da bulduktan sonraki değişen hayatları, ya da bir coğrafya dersinde önemli bir kara parçasının oluşumu, biyoloji dersindeki o çok sıkıcı gelen sindirim sistemi konuları o dönemlerde hiç ilgimizi çekmemiş bunları da o ezberci eğitim çarkı içinde bizlerde ezberleyip belleğimizden bir çırpıda silip atmışızdır. Oysaki bu dersler ve konuları o tazecik beyinlerimize dramayla birlikte sunulabilseydi eminim her şey daha farklı olurdu. Okul sıralarından geçmiş olan herkes gibi o dersleri özlemle anıyor ve o gün yaparak yaşayarak öğrendiğimiz bilgileri hala daha hafızalarımızda saklıyor olurduk.

İşte drama burada da bir kez daha karşımıza çıkıyor. Dramayla yapılan derslerde öğrenci yaparak yaşayarak öğreniyor ve tüm konunun özünü de öğrenmiş oluyor. Bu yazımda dramanın öneminden, özelliğinden uzun uzun bahsetmeyeceğim. Bu herkes tarafından zaten biliniyor. Artık kara tahta üstündeki yazılanları ezberlemek yerine öğrenciler için tüm derslerde dramayı kullanmak öğrenmeyi daha zevkli hale getirecektir. Öğrenci sınıfta aktif olduğu içinde, öğrenmeye daha çok açık olacaktır.

Tarih dersinde öğrencilere ateşin bulunması ve önemini uzun uzun anlatmak yerine, öğrencilere sınıf içinde ateşin önemiyle ilgili küçük bir drama çalışması yaptırabilirsiniz. Onlardan oldukça ilkel bir ortamda yemek yeme, barınma, avlanmalarını, yani kısaca günlük yaşantılarını sürdürmelerini isteyebilirsiniz. Tabi ki bunlar ateşle ilgili hiçbir araç gereç kullanmadan olacak. Öğrenciler çeşitli fikirler üretip bunların avantaj ve dezavantajlarını yaşayacak ve ateşin bulduktan sonraki hayatlarını nasıl kolaylaştırdığını öğrenecekler. Belki de önemsiz gibi görünen bu konunun aslında insanlık tarihi için ne kadarda önemli bir adım olduğunu fark edeceklerdir.

Örnekler daha birçok ders için tabi ki çoğaltılabilir. Önemli olan dramaya öğrenciyi katarak öğrenmeyi onu kendi başına yapmasını sağlamaktır. Ders işlerken sınıf içerisinde bu çalışmalara ne kadar çok yer verirseniz dersin o kadar daha zevkle hedeflerine ulaşmış olduğunu görürsünüz. Öğretmenlik mesleğinin de bu şekilde daha da önem kazandığını sizlerde yaparak yaşayarak öğrenmiş olursunuz....

Comment/Yorum

Eng

The best education is learning by performing.

TR

Temel olarak eğitim yaparak oluşmalıdır. Anne sütünün verilmesi açısından gebe, doğum ve doğumdan sonra besleme ile süt eğitilen/katılımcıların boyutundaki bebeğin bakımı ve beslenmesi, gaz çıkarması ile alt değişimi dahil bunların öğrenilmesi için, ilk planda plastik bebeğe yaklaşım yapmak ile olabilir.

Yapılacak hatalar, doğruya daha çok katkıda bulunacağı da unutulmamalıdır.
Anne ve uygulamacılar temelde eğitim alanlar olmasına karşın, o modelleri rol olarak sahip çıkmaları ile yaparak öğrenmektedirler.

2) DRAMA

http://daricaminikyildizlarkres.com/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=121

Drama: Bir düşünceyi beden diliyle, hareket ederek, devinimle anlatımdır. İçsel bir durumun, bir tasarımın, bir düşüncenin eyleme dönüşmesidir. Dramayla birey düşünür, plan yapar, organize eder ve düşüncesini eyleme dönüştürerek uygular. Bu süreçte de yaşantılar yoluyla yeni davranış ve duyguları öğrenir, deneyim sahibi olur. Böylece birey duygularını kontrol edebilme, değiştirebilme, düşüncelerini ifade edebilme, konuşarak iletişim kurabilme gibi yeteneklerini geliştirir. Drama bir bakıma oyundur. *Eğitilen/katılımcılar* ve oyunun birbirine ne kadar çok yakışan iki olgu olduğu tartışılmaz bir gerçektir. *Eğitilen/katılımcılar* çevresiyle iletişim kurmaya başladığı andan itibaren oyun oynar ve bu oyunlar içinde hoşça vakit geçirip eğlenirken bir taraftan da hayatı tanır. Ancak drama da amaç *eğitilen/katılımcıları* oyalamak, ona hoşça vakit geçirtmek eğlendirmek değildir. Amaç söz konusu oyun sürecinde *Eğitilen/katılımcıların* kendi geliştirmesi bakımından yaşantılar yoluyla yeni öğrenimler kazandırmasıdır. Bu bakımdan drama, özellikle örgün eğitim vermeyen SHÇEK bünyesindeki kreşler, *Eğitilen/katılımcılar* kulüpleri vb. kuruluşlarda uygulanabilirliği olan çağdaş bir eğitim tekniğidir.

KULLANDIĞIMIZ DRAMA TÜRLERİ

1. YARATICI DRAMA

Eğitilen/katılımcıların yaratıcılık özelliğini geliştirmek ve oyun yoluyla düş güçlerini harekete geçirmek için *eğitilen/katılımcılarla* yapılan drama etkinliklerine yaratıcı drama denir.

A. Isınma ve Rahatlama

Bedensel ısınma hareketleri vücudun en üst eklem yeri olan boyundan başlar, sırayla omuz bel bacak ve ayak kemikleriyle son bulur.

B: Rol Yapma

Katılımcı kendi aralarında yaptıkları iş bölümüyle doğaçlamayı gerçekleştirirler ve oynarlar.

C. Pantomim

Anlatımın mimik jest ve hareketlerle yapıldığı diyalog ve monoloğun olmadığı anlatım biçimidir. Birey rolünü pantomimle yapar. Pantomim, *Eğitilen/katılımcıların* sözcükleri kullanmadan vücut ve yüz ifadeleri ile gereksinimlerini yaşadıkları ya da onların yaşantılarında olan birçok günlük etkinlikleri canlandırmalarıdır. Okulda uygulanan bazı pantomim örneklerim evde *eğitilen/katılımcılarla* pekiştirmenizi rica ediyoruz.

2. OYUN VE DOĞAÇLAMA

- Rol oynama başka birilerinin rolüne girme ve oynama anlamına gelmektedir *Eğitilen/katılımcılar* oynadıkları karakterlerin özelliklerini ve duygularını canlandırmaktadırlar. Doğaçlamalarda anında yaratma söz konusudur. *Eğitilen/katılımcılar* bu yolla belli bir konuyu irdelemekte, oynamakta, yeniden gözden geçirmekte, rolleri değiştirmekte ve edinilmiş bilgileri yeniden yaşama geçirmektedirler. Doğaçlamalarda çeşitli kuklalar resimler maskeler kullanılabilir. Doğaçlamalar daha az kesin olarak belirlenmiş bir süreç olup saptanan bir konu ya da temadan yola çıkarılmakta ya da belirlenen bir amaca doğru belli aşamalarla yol alınmaktadır. Bireysel ve grup yaratıcılığının ön plana çıktığı bir aşamadır.
- Doğaçlama herhangi bir metne bağlı olmadan içten geldiği gibi ve aniden gelişen durum olarak ifade edilmektedir. Daha az kesin olan bir süreçtir. *Eğitilen/katılımcıların* kendilerini rahatça ifade etmesi, bireysel olarak keyif alması söz konusudur. Doğaçlamalar drama çalışmalarının bel kemiğini oluşturmaktadır.
- Masal, öykü, şiir, tablo, fotoğraf veya bir hayal durumundan yola çıkılarak doğaçlamalar yapılabilir. Hikâye oluşturmada *Eğitilen/katılımcılar* yarım kalan bir hikâyeyi tamamlayabilir ya da kendileri bir hikâye oluşturabilirler. Hikâye oluştururken fotoğraf, kukla veya maske kullanılabilir. Sonra da oluşturulan hikâyelerin canlandırmaları yapılabilir. Dramatizasyonda önce hikâye ya da masal okunmakta sonra *Eğitilen/katılımcılar* bunları canlandırmaktadırlar.

Comment/Yorum

Eng

The concept "*I know it, and I perform, do it*" is a good feeling.

TR

Burada eğitilen/katılımcı eğitilen ve eğitimci olmaktadır ve bir bakıma oyun oynama ile mutluluğu yakalamaya çalışmaktadırlar. Öğrenmek ve yapabilmek insanı oldukça memnun ve mutlu etmektedir. *Ben biliyorum ve yapıyorum güzel bir duygudur.* Yapılanlar masal gibi ise de gerçek hasta/bebek modelleri olup, sorunlarda gerçekçidir.

3) DRAMA NEDİR?

<http://akademiegitimdanismanlik.com.tr/aktif-drama/>

Drama Nedir?

Drama kavramı çok eskilere dayanmasına karşın son yıllarda güncellik kazanmaya başlamıştır. Yapılan çalışmalar doğrultusunda yüzlerce tanım yapılan Dramaya genel bir çerçevede bakacak olursak;

Drama; bireyler arasında bir iletişim ve etkileşim sağlar. Drama bir sözcüğü, bir kavramı, bir yaşantıyı, bir olay veya oyunları geliştirerek canlandırmaktır (Akbaba, Sağlam ve Kök, 2003, s.19). Drama bir olayı, oyunu, yaşantıyı tiyatro etkinliklerinden yararlanarak, geliştirerek canlandırmaktır.

Günlük yaşam içinde insanlar düş kurar, ileriye yönelik tasarımlar yapar. İşte insanların bu tasarımını eylemlere dönüştürebilmeleri bir "Drama"dır (Enginalp, 1998, s.52).

Drama, bir kelimenin, kavramın, davranışın, cümlelerin, fikrin, deneyimin ya da olayın tiyatro tekniklerinden ve oyunsu süreçlerden yararlanarak anlamlandırılması, canlandırılmasıdır (San, 1996, s.11). Drama, birçok eğitim etkinliğinde bir araç olarak, bir teknik olarak kullanılabilir gibi, yalnızca kendi başına özel bir konu olarak da uygulanmakta ve öğrenilmektedir (Önder, 1999, s.114).

Drama, *Eğitilen/katılımcılar* oyunlarından ve benzer etkinliklerden yola çıkarak, katılımcıların bir önder tarafından hayal etmeye ve tecrübelerinin üstünde düşünmeye yönlendirildiği, uyarıcı bir materyale cevap vermeleri için vücutlarını ve seslerini kullandıkları süreç merkezli doğaçlama formudur (Waldschmidt, 1996; Guli, 2004).

Başka bir ifadeyle Drama, katılımcıların uyarıcı bir materyale vücutlarını ya da seslerini kullanarak cevap vermeleridir (Stewing ve Buege 1994).

Drama, dram sanatından doğaçlama unsurları ve soyut durumları somut olaylara dönüştürmesi ile ayrılarak kendine özgü bir çizgide ilerler (Maden, 2010a:260).

Drama, eğitim ve öğretimin amacını; kalıcı davranış değişikliğini gerçekleştirme yönünde önemli bir işleve sahiptir. Ezbere dayalı bir eğitim, *Eğitilen/katılımcıların* zihinsel gelişimini, araştırmasını, paylaşmayı öğrenmesini engeller. Drama ise, *Eğitilen/katılımcıların* geliştiren, yetiştiren başlı başına bir eğitim alanıdır. Aynı zamanda yaratıcılığı geliştiren etkili bir yöntemdir. (M.E.B.1999, s.32). Bu yöntemde uygulanan çeşitli tekniklerle öğrenciler hangi durumda nasıl davranmaları gerektiğini yaşayarak öğrenirler. Problem çözme ve iletişim kurma yeteneklerini geliştirirler (Demirel, 2000, s.87).

Drama, saklı enerjileri serbest bırakır ve insanın kendisini tanımlamasını, duygularını fark etmesini, canının yandığını, haz duyabildiğini öğrenmesini sağlar. Bu yolla *Eğitilen/katılımcıların* davranışlarını da eğitir (Gönen, 1999).

Pinciotti (1993) Dramayı, grubun doğal ve anlık olaylarından ortaya çıkan, öğrenme aracını kapsayan ve tiyatro sanatını da kullanarak katılımcıların kendini, diğerlerini ve dünyayı tanıma ve her eğitilen/ katılımcıların hayal gücünü geliştirme yolu olarak tanımlamıştır.

Drama *Eğitilen/katılımcıların*, eleştiriden ve alaydan uzak, hata yapma korkusu olmaksızın riskleri göze almalarını, sorunlarla korkusuzca yüz yüze gelmelerini, kendi kararları ve seçimlerini Dramatik bir çerçevede yansıtma olanaklı kılar. Dramatik temsil, insanlar, olaylar ve durumlar hakkında doğrudan doğruya deneyimler için mükemmel bir yoldur. Zenginleştirilmiş bir ortam olan Drama, *Eğitilen/katılımcıların* kendileri ve diğerlerine ilişkin farkındalıklarını ve her eğitilen/ katılımcıların Dramatik hayal kurma yeteneklerini ortaya çıkarmakta, gerçeklere hayal yoluyla bakma imkânı sağlamaktadır (Furman, 2000; Üstündağ, 2002; Isbell ve Raines, 2003; Köksal, 2007).

Drama, hareket ve etkileşim, irdeleme, keşfetme ve iş birliği yapma yoluyla katılımcılara; sosyal, duygusal ve aktif öğrenme gibi deneyime dayanan çeşitli öğrenme türleri sunar (O'Neill, 1995; Peacock, 1999; Guli, 2004). Bu nedenle de küçük yaşlardan itibaren *Eğitilen/katılımcıların* Drama çalışmalarına katılmalarını sağlamak hem gelişim alanlarını desteklemek hem de kendilerini tanımalarına ve keşfetmelerine fırsat vermek, yaratıcılıklarını ortaya çıkarmalarını sağlamak açısından önemlidir.

Drama, küçük *Eğitilen/katılımcıların* oyunlarında görülen, katılımcının sanatsal duyarlılığını, kendisi, başkaları ve dünya hakkındaki bilincini artıran ve her *Eğitilen/katılımcıların* hayal gücünü geliştiren bir öğrenme aracıdır (Ömeroğlu, 2003:24).

Drama, kuramsal boyutun oluşturulması gerekmele birlikte oyunlaştırma, canlandırma ve doğaçlama temelde olmak üzere atölye çalışmaları çerçevesinde yürütülen bir etkinliktir. Atölye çalışmaları bir liderin rehberliğinde ve bir grupla sürdürülmektedir. Drama liderin yönlendirilmesi ile birlikte grup etkileşimi yoluyla yaşanan bir süreçtir (Morgül, 1999).

Dramanın pek çok kavramsal tanımı da yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şöyledir:

- Drama doğrudan doğruya yaşamaktır.
 - Bir ya da birçok insanın bir yaşam durumunu tiyatral süreçler içinde yeniden üretmektir.
 - Eğitimde Drama, amaçlı bir etkinliktir. Bu amaçların birinci boyutu eğitime ilişkin, ikinci boyutu rehberlik ve psikolojik danışma çalışmalarıyla ilişkilidir.
 - Drama, bir liderin tasarladığı ve zaman zaman kendisinin de yer aldığı bir etkinliktir.
 - Drama gerçek dünya ile kavramsal dünya ilişkisinin etkileşiminden örülüdür.
 - Drama bir öğretme yöntemidir. Drama aracılığıyla olaylarla ve durumlarla bunların arasındaki bağıntılar kolayca öğrenilmektedir. Düş gücünü olabildiğince genişletilebildiği bir alandır.
- Dramada sıkça kullanılan kavramlar da Yaratıcılık, Dramatize etme, etkileşim, eylem, edim, empatidir (Karadağ, 2005).

Nutku (1976)'ya göre; Drama, insanın yaşamı boyunca süren bir eylemdir ve kısaca Drama; "Yaşama sanatı"dır." Günümüze göre Dramanın pek çok kavramsal anlamı yapılmıştır bu tanımlardan bazıları şöyledir;

- Drama, doğrudan doğruya yaşamaktır.
- Eğitimde Drama, amaçlı bir etkinliktir. Bu amaçların birinci boyutu eğitime ilişkin, ikinci boyutu rehberlik ve psikolojik danışma çalışmalarına ilişkindir.
- Drama bir öğrenme yöntemidir. Drama aracılığıyla ve durumlarla bunların arasındaki bağlantılar kolayca öğrenilmektedir. Düş gücünün alabildiğine genişletilebildiği bir alandır (O'Neill ve Lambert, 1990:271).

Drama Çeşitleri:

Günümüz Drama tanımları ve çeşitleri incelendiğinde çok farklı tanımlarla ve sınıflandırmalarla karşılaşılmaktadır. Buna karşın en çok kullanılan Drama çeşitleri dört bölüme ayrılmaktadır. Bunlar; yaratıcı Drama, eğitici Drama, psikoDrama ve sosyoDramadır. Bu Drama çeşitlerinin içerikleri ise;

1- Yaratıcı Drama

Yaratıcı Drama Türkiye’de yaygın olarak kullanılmaktadır. Çeşitli kaynaklarda farklı açılardan rastlamak mümkündür.

Yaratıcı Drama doğaldır, yazılı bir metni yoktur, sunuşsal değildir yani sahnelenmesi gerekmez, olay merkezli olup, lider tarafından rehberlik edilen katılımcı, yaşadıkları ve hayal ettikleri durumları yaratıcı Drama şekli içinde yansıtırlar. Lider grubun keşfetmesi, gelişmesi, fikirlerini ve duygularını Dramatik oyunlar yoluyla ifade etmesi için rehber olur. Yaratıcı Dramanın doğal ya da doğaçlama şeklinde olması, sunuşsal olmaması, onun seyircilere sergilenmesinin gerekli olmadığını göstermektedir. Yaratıcı Dramaya katılan kişilere katılımcı, yöneten kişilere de öğretmen yerine lider denilmektedir.

Yaratıcılığı geliştirmede etkili bir yöntem olan yaratıcı Drama bireyi yetiştiren temelde bir eğitim alanıdır.

2- Eğitimde Drama

Eğitimde Drama; mümkün olduğunca esnek olmakla birlikte, temel kuralları önceden ve dışarıdan belirlenmiş, bir grupta yaşayan, yetişkin bir lider (örneğin bir öğretmen) tarafından yönlendirilen ya da en azından başlatılan ve *Eğitilen/katılımcılar* tarafından bir grup oyunu gibi algılanabilen etkinlikler bütünüdür (Önder, 2004:31).

Eğitimde Drama, eğitim amaçlarıyla sınırlandırılmaktadır. Söz konusu olan etkinliğin kapsamı eğitici tarafından belirlenmektedir, çünkü bu etkinlik eğitici Dramadır, Drama eğitimi değildir. Eğitimde Drama bir adım sonra ne ile karşılaşacağını bilmeden yaşama ait rolleri yeri gelince oynamak ve bu yolla yaşamı tanımak demektir (Gönen, 1992:41).

3- PsikoDrama

PsikoDramayı kuran ve teknikler grubu olarak ortaya koyan Moreno’dur. Ona göre psikoDrama bir yaşam biçimidir.

PsikoDrama günümüzde telkin ve tedavi aracı olarak kliniklerde, insan ilişkilerini geliştirme ve eğitim aracı olarak eğitim kurumlarında, endüstride, evlilik danışmanlığında, islahatçı ve hapishanelerde olmak üzere çeşitli kurumlarda hem *eğitilen/katılımcılara* hem de yetişkinlere uygulanmaktadır (Kaner, 1990:457).

4- SosyoDrama

SosyoDrama etkinliklerinde sosyal sorunların irdelendiği çalışmalar yer alır. ...

Dikkat edilmesi gereken nokta sosyoDramayı kullanan Dramanın daha geniş bir kavram olması; iletişim, etkileşim, duyu, güven, uyum çalışmalarından rahatlama egzersizlerine kadar kapsamlı bir süreci içermesidir (Bozdağan, 2003:79).

Dramanın Başlıca Özellikleri:

Dramadaki temel tanımlardan biri de yaşamdaki gerçek (imgesel de olabilen) Dramatik anların, uzmanlar tarafından, bir grup çalışması içinde, oyunsu süreçlerle, tiyatro tekniklerini de kullanarak yeniden canlandırılması, oynanmasıdır. Drama “mış gibi yapma” özelliğiyle 21. yy. becerilerinin gerçekleşmesinde aracı, hazırlayıcı işlevi görebilir.

Dramanın başlıca özellikleri şunlardır:

- Dramada insana saygı esastır.
- Drama çeşitli yaşantılara dayalıdır.
- Drama sadece sonuca yoğunlaşmaz, aksine bir süreci kapsar.
- Drama bir süreçtir. Başlangıçla şimdi arasında bir fark vardır.
- Dramada hayali ürünler ve gerçekler iç içedir.
- Drama doğaçlamalardan oluşur. Doğaçlama Dramanın özünü oluşturur.
- Drama sosyaldır; tekli, ikili, çoklu gruplarla yaratılır.
- Dramada grup elemanlarının kendilerine, birbirlerine ve liderlerine güveni esastır.
- Drama bilgiyi yaşantıya dönüştürür.

Bu gibi birçok özelliği içeren Drama yöntemi neden bu kadar önemli ve etkin? Kısacası niçin Drama?

Birçok öğrenme ilkesi öğrenmede önemli bir rol oynamıştır. Bu öğrenme ilkeleri;

Öğrenci öğrenme sürecinde etkin olmalıdır. Yaparak yaşayarak öğrenme bu nedenle temel bir öğrenme ilkesidir.

Özellikle becerilerin kazanılmasında ve kalıcılığın sağlanmasında tekrar önemli bir rol oynar.

Anlayarak, kavrayarak öğrenme ezberden kalıcıdır.

Öğrenci öğrenme yaşantıları arasındaki ilişkileri kendisi keşfeder ve öğrenciye bu ilişkileri uygulama fırsatı verilirse, öğrenme daha kalıcı olur ve genellemeler değişik alanlara transfer edilebilir.

Öğrenciye öğrenme sonunda geri bildirim verilerek hatalarını, doğrularını anlar ve öğrencinin öğrenmeye karşı olumlu tutum gerçekleştirmesini sağlar.

Öğrencinin güdülenmesi ve başarılı olması için öğrenme sürecine ilişkin belli amaçları olmalıdır.

Öğrenmede öğrencinin yetenekleri rol oynar.

Öğrenmede öğrencinin kaygı düzeyi göz önünde tutularak cesaretlendirmeye, yönlendirilmeye yer verilmelidir.

Sınıfın ve grup yapısının atmosferi de öğrenmeyi etkilemektedir (Fidan, 1996).

Bir yöntem olarak Drama, etkili öğrenmeyi gerçekleştirmede yol gösteren bu ilkeleri içeren bir ortam sağlayarak, etkili ve kalıcı bir öğrenmenin gerçekleşmesine katkıda bulunur.

ATA'nın (Uluslararası Amatör Tiyatrolar Birliğinin) Drama/teyatro öğrencileri için hazırladığı el kitabında öğrencilerin öğretim düzeylerine göre Drama öğrenme düzeyleri de değişmektedir:

İlköğretimde öğrenciler doğal Dramatik oyunun akışını anlamayı, müzikte, şiirde, dramadaki iletişim ortamını, edebiyatı yorumlamayı, imgelemsel bir dünya yaratmayı, yazılı oyunlardan spontan oynamaya doğru Drama anlayışını geliştirmeyi, konuşma ve eylemi birleştirmeyi, tiyatro/Dramanın temel kavramlarını, sözcüklerini kullanmayı ve yaratıcı problem çözmeyi öğrenir. Bu yolla öğrenciler;

- Dramatik etkinlikler içinde özgürlüğe alışır.
- Nesnelere algılama, bireysel kimlik oluşturma ve yaratıcı problem çözmeye doğru duyularını geliştirir.
- Kültürel farklılığın farkında olmayı,
- Geçmiş ve bugünkü tiyatro biçimlerinin farkında olmayı,
- Topluma duyarlı bir tiyatroya katılımı,
- Ürünleri paylaşarak katılımı,
- Tiyatroyu izleme ve öğelerini görmeyi,
- Yazılı sahneleri uyarlama ve yazma olanaklarını geliştirmeyi kazanır.

Dramanın Eğitim-Öğretimde Kullanılması

Eğitimin temel işlevi bireyin topluma uyumunu sağlamak, bunun için onda var olan yeteneklerin son noktaya kadar gelişmesini sağlamaktır. Bu noktada da işlevin gerçekleşmesi için çeşitli model, yöntem, tekniklerden bahsedilmektedir. Drama da bunlardan birisidir.

Dwyer, Flennoy, Verrior ve Wagner gibi araştırmacıların yaptıkları çalışmalarda Dramanın öğrencide bilişsel, psiko-motor ve duygusal gelişim ile birlikte dil becerilerinin de gelişimini desteklediği ayrıca benlik kavramı, kendini gerçekleştirme, empati kurma, yardımseverlik, iş birliği, hata yapma korkusu olmaksızın karar verme gibi alışkanlık ve becerilerin kazanılmasında etkili olduğu ortaya konulmuştur (Farris-Parke, 1993:231). McGuffee' nin St. Edward Üniversitesi Bilgisayar Bilimleri Bölümü öğrencileri üzerine yaptığı çalışmada (2004) Drama yöntemi/teknikleri ile diğer öğretim tekniklerinin alan bilgisi başarısına olan etki araştırılmış ve çalışma sonunda Dramanın öğretimde kullanımı için aşağıdaki 6 ilke belirlenmiştir:

- Konu akıllıca seçilmeli ve öğrencilerin uğraştığı, ilgilendiği alanlardan olmalıdır.
- Egzersizlerde yenilikler yapılmalıdır.
- Tiyatro tekniklerine yer verilmelidir.
- Egzersiz grupları rastgele seçilebilir. Ancak öğrencilere kendi ortakları seçtirilmemelidir.
- Sınıftaki öğrencilere kendi kendilerine planlama ve uygulama için yeterli zaman tanınmalıdır.
- Öğrencilere Drama etkinliklerinin nasıl yapılacağı anlatılmalı; onların tiyatro ve öğrenme sürecinin önemli bir parçası oldukları gösterilmelidir.
- Öğrencilere neden bu öğrenme tekniğinin kullanıldığı açıklanmalıdır.

Bunun nedeni, memnuniyetlerini veya memnuniyetsizliklerini anlatmaları için fırsat tanımaktır. Diğer öğrenciler bu şekildeki gönüllü açıklama ve tanıtımlarla katılmaya isteklenebilir.

Tüm eğitim kademelerinde ve her yaşta insana uygulanabilecek Drama çalışmaları, eğitimin sıkıcı kalıplarını kırarak çağdaş eğitim sistemiyle bütünleşebilir ve kendini gerçekleştirme gereksinimi duyan öğretmen ve öğrenciler yaratabilir (Karadağ, 2005).

Drama çalışmaları çeşitli kaynaşma-ısınma çalışmaları, pandomim, rol oynama, doğaçlama, öykü oluşturma, Dramatizasyon gibi etkinliklerden oluşmaktadır (Çelik ve Daşcan, 2010:36). Pek çok araştırma Drama etkinlikleri sonucunda, bireylerde kalıcı davranış değişikliklerinin bulunduğunu göstermektedir.

Bu araştırmalara göre Dramanın; yaratıcılık ve estetik gelişimini sağlama, eleştirel düşünme becerisini geliştirme, grup içinde hareket edebilme becerisini geliştirme, kendine güven duyma ve karar verme becerileri kazanma, sözcük dağarcığını geliştirme yoluyla, dil ve iletişim becerileri kazanma, imgelem gücünü, duyguları ve düşünceleri geliştirme, başkalarını anlama ve hissetme becerisini geliştirme ve farklı olay olgu ve durumlarla ilgili deneyim kazanma, moral ve manevi değerleri geliştirmede etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kocayörük, 2004).

Drama Uygulamasında Yararlanılan Teknikler

Dramanın uygulanmasında yararlanılan birçok teknik vardır. Birbiriyle ilişkili fakat farklılıkları bulunan bu teknikler Drama etkinliklerini daha etkili kılarlar.

1. Rol yapma – Rol Oynama
2. Rol Değiştirme

3. Kenardan (Dışardan) Yönlendirme
4. Katılımcı Liderlik
5. Paralel Çalışma
6. Doğaçlama
7. Zihinde Canlandırma
8. Müzikle Drama
9. Pantomim
10. Öykü / Olay Canlandırma
11. Resim Yapma
12. Kukla Draması
13. Dans Draması

Burada belirtilen bütün teknikleri Drama liderinin dersin içeriği, öğrenci seviyesi ve ilgisine göre belirlemesi gerekmektedir. Bu konuda Spolin'in şu sözü unutulmamalıdır. "Teknikler iletişim içindir. Gerçek iletişim tekniklerden daha önemlidir."

Dramanın Yararları

Drama *Eğitilen/katılımcıların* spontan oyunlarında ortaya çıkan, katılımcıların sanatsal duyarlılığını, kendisi, başka insanlar ve dünya hakkındaki bilincini arttıran ve hayal gücünü geliştiren bir öğrenme aracıdır (San, 1994). Drama oyunun gücünü eğitimde kullanan bir alandır.

Dramanın eğitimde kullanılmasından elde edilecek şunlardır:

- Drama özgüven duygusunun gelişmesini sağlar.
- Drama empatinin gelişmesini sağlar.
- Drama öğrenilen şeylerin kalıcılığını sağlar.
- Drama eğitimde aktifliği sağlar.
- Drama yaratıcılığı ve hayal gücünü geliştirir.
- Drama zihinsel kapasiteyi geliştirir.
- Drama kendilik kavramının gelişmesini sağlar.
- Drama bağımsız düşünme ve karar verme yeteneğini geliştirir.
- Drama duyguların farkına varılması ve ifade edilmesini sağlar.
- Drama iletişim becerisine olumlu katkı sağlar.
- Drama sosyal farkındalığın artması ve problem çözme yeteneğinin gelişmesini sağlar
- Drama demokrasi bilincini geliştirir.
- Drama grup içi süreçlere olumlu katkı sağlar.
- Drama değişik yaşantıları tanımaya sağlar.
- Drama bireylere kendi problemlerini yeni bir bakış açısı ile incelemelerini sağlar (Aktaran; Özdemir, 2003: 48-9).

Drama Yönteminin Sınırlılıkları

1. Küçük grup gerektirir. Büyük gruplarda rol dağılımında sıkıntı yaşanabilir. Öğrenci sayısının az olduğu sınıflarda daha rahat uygulanır.
2. Fazla zaman ve çaba gerektiren bir yöntemdir. Bu yüzden öğretmenler tarafından sık başvurulmadığı bilinmektedir.
3. Bazı öğrenciler karakterleri ya da olayı anlatmakta güçlük çekebilir. Öğrencilerin tümü aynı yeterlilikte olmayabilir. Bu durumlarda öğretmen bu öğrencilerle daha fazla ilgilenmelidir.
4. Yetenekli öğrenciler durumu tekelinde bulundurur. Rol dağılımlarında yetenekli öğrenciler daha avantajlı olabilirler. Ancak öğretmenin buna özellikle dikkat etmesi, rolleri mümkün olduğunca eşit dağıtması gerekir.
5. Öğrenciler rolleri oynarken sık sık aşırıya kaçabilirler. Buna kendini rolüne fazla kaptırma da denilebilir.
6. Katılan her öğrencinin biraz yaratıcılığını gerektirir.
7. Amaçları açıklıkla belirtilmezse yalnızca faaliyete katılanlar için yararlı olur (Küçükahmet, 1997: 82).

Dramanın Önemi

Dramada gerçek dünya ile kurgusal dünya arasında bir etkileşim vardır. Katılımcı tarafından Drama, gerçekmiş gibi duyumsanır ve gerçek duygular yaşanır. Drama çalışmalarına katılan bireyler, Drama süresinde durumları, olayları, ilişkileri keşfederek öğrenirler. Drama, *Eğitilen/katılımcıların* spontan oyunlarında ortaya çıkan, katılımcıların sanatsal duyarlılığını, kendisi, başka insanlar ve dünya hakkında bilincini arttıran ve hayal gücünü geliştiren bir öğrenme aracıdır (Köksal-Akyol, 2003'a).

Drama çalışmaları doğaldır, yazılı bir metni yoktur, sunuşsal değildir, yani sahnelenmesi gerekmez, olay merkezlidir. Lider tarafından rehberlik edilen katılımcı, yaşadıkları ve hayal ettikleri durumları, Drama

çalışmalarında yansıtırlar. Lider grubun keşfetmesi, gelişmesi, fikirlerini, duygularını Dramada oyunlar yoluyla ifade etmesi için rehber olur (Ömeroğlu, 1991). Dramanın oyunsu özelliği, yaratıcı edimlere ve yaratıcılık süreçlerine uygunluğu dikkati çekmektedir.

Drama, bireylerin kendilerinde var olan yaratıcılıklarının gelişimini desteklemekte, hayal güçlerini geliştirmekte, gelişimsel özelliklerine ilişkin beceriler kazandırarak çok yönlü gelişim göstermelerine olanak vermektedir. Bireysel gelişim için yararlı olan bir yöntemdir. Drama yardımıyla insanların kendilerini ve çevrelerini yüzeysel değil derinlemesine ve evrensel boyutlarda görmesi sağlanmaktadır (Başkaya, 2002).

Drama doğasından dolayı ilk el (süzgeçten geçmemiş) etkileşim deneyimlerini olanaklı kılar. *Eğitilen/katılımcılara* öğretilmesi düşünülen şeyler tasarlanıp, planlandıktan sonra, Drama aracılığı ile bir dünya yaratılıp *Eğitilen/katılımcıların* aktif olarak konunun içine sokulduğunda, *Eğitilen/katılımcıların* kendi yöntemleri ile yaratılan bu dünyaya girip, gözlem yaparak, kesiflerde bulunarak ve araştırarak olaya katılması sağlanabilir. Eğitilen/ katılımcıların bir şey öğrenmesi ve öğrendiği şeyi unutmayıp günlük hayatta kullanabilmesi için bir nedeni olması gereklidir. Bu nedeni lider veya öğretmen Drama aracılığı ile gösterebilir (Güneysu, 1991). Eğitimde Drama bir öğrenme yöntemi olarak *Eğitilen/katılımcıların* durumları ve hayal edilen rolleri aktif olarak tanımalarını, ilişkileri, durumları ve konuları keşfederek öğrenebilmelerini sağlamaktadır (O'Neill ve Lambert, 1990).

Dramanın bir öğrenme yolu olarak en önemli özelliği, zihinsel, sosyal ve psikomotor yeteneklerle bütünleşmiş olmasıdır. Her öğrenme seklinde bulunan pek çok beceri dramaya katılım yoluyla elde edilir (Ömeroğlu, 2002).

Comment/Yorum

Eng

Theatrical plays must have a good scenario, and this writing must be modified and be developed and be arranged according to the roles, that the audience, the trainer's situations and abilities. If the people is man and woman, thus, the labor can be performed by the man.

TR

Temel olarak anne sütü/emzirme basit meme tutturma ve besleme şeklinde olmadığı, bir boyut, bir süreç olduğu kavranmalıdır. Birçok sorunlarda sorun kavramı ve çözümler olarak yapılmalıdır. Katılımcı doğrudan katkıda ve cevaplandırma yapmalı, eğiticiler ise bu yaklaşımları modifiye etmeli, bilimsel boyuta çekmelidir.

Tıp eğitiminin ilk günlerinden itibaren mesleki beceri yaklaşımları, sanki olaylar gerçek gibi bir mizansen ile yapılması; arabanın suya düşmesi, yangından kurtarma; karbon dioksit ve gaz ile karbon monoksit kurtarması, deprem, terör gibi uygulamalar sanki gerçek oluyor gibi mizansen olmalı, polis, asker gibi yaklaşımlar da yapılmalıdır.

4) DRAMA NEDİR

<https://www.frmartuklu.org/konu/e%C4%9Fitici-drama-nedir-e%C4%9Fitimde-drama-%C4%B0keleri.248235/>

Eğitici Drama Nedir- Eğitimde Drama İlkeleri

Pedagojik drama olarak da adlandırılır. Eğitilen/ katılımcıların hemen her konuda eğitiminde kullanılan bir tekniktir. Bu nedenle diğer iki drama türünü de belirli oranlarda içine alır. Çünkü eğitici drama, *Eğitilen/katılımcıların* psikolojik yapı ve psikolojik yaşantılar konusunda bilinçlenmesini de özel bir yetenek olarak yaratıcılığı kazanmasını da amaçlar. Eğitici drama ile yaratıcı drama arasındaki en önemli fark, eğitici dramanın amacının oyun yaratmak olmaması ve *Eğitilen/katılımcıların* konuya eğitim amaçlı olarak katılmalarıdır.

Günümüzde Eğitici Drama Uygulamalarının Önemini Artıran Gelişmeler

Toplumların günün koşullarına uygun insan yetiştirme süreci olan eğitimin, içinde yaşanılan çağa ilişkin olarak o toplumda meydana gelen değişimlerden etkilenmemesi mümkün düşünülemez. Drama etkinlikleri gibi grup süreçleri yolu ile eğitim yaklaşımının, günümüzde tüm dünyada daha da önemsenmeye başlanması, kuşkusuz rastlantı değildir. Bu nedenle özellikle günümüzde, toplumdaki bazı sosyal gelişmeler, drama yolu ile eğitime ağırlık verilmesinin gerekliliğini açıklama konusunda ele alınmaya değer görülmüştür.

Günümüzde eğitici drama uygulamalarının önemini artıran gelişmelerden bazılarını sayacak olursak. İç Göç ve Sonuçları, Rekabetin Artması, Çekirdek Ailelerin Artması, Çalışan Anneler, Boşanmaların Artması, Televizyonun Etkileri, Risk Altındaki *Eğitilen/katılımcılar* diye sıralayabiliriz.

İç Göç ve Sonuçları: Türkiye'de 1950'lerden başlayarak günümüze kadar süregelen, kırsal bölgelerden ve küçük kentlerden büyük kentlere göç hareketi, son yıllarda iyice hız kazanarak artmıştır. Örneğin 1994 yılı için, İstanbul ilinin nüfusunun yıllık artışında doğal artışında etkisi yüzde 40 iken, iç göçün etkisiyle yüzde 60 olarak hesaplanmıştır. Yani Türkiye'deki en büyük ilin nüfusunun büyüme kaynağı, doğal artıştan daha büyük oranda iç göçtür ve yapılan araştırmalara göre gelecekte de böyle olacaktır.

Bu gelişmelerin en önemli sonuçlarından biri yeni gelenlerle kentin yerli nüfusu arasındaki farklılıklardır. Sosyal değerlerin, yaşam ve düşünce biçimlerinin gösterdiği farklılıklar, okullarda bir araya gelmekte ve sınıflarda farklı çevrelerden gelen *Eğitilen/katılımcıların* birbirlerine kaynaştırılması gereği doğmaktadır. Kaynaştırma amaç olarak benimsenmese ya da bu konuda bir kaynaştırmaya gerek olmadığı düşünülse dahi, büyük kentlerin yaşam koşulları bakımından oldukça sorunlu olan yeni yerleşim yörelerinden gelen *Eğitilen/katılımcıların* yaşamakta oldukları kültürel şaşkınlık, fiziksel, sosyal ve kültürel engellemeler, bu *Eğitilen/katılımcıların* eğitildikleri okullarda bir biçimde ele alınmayı, işlenmeyi beklemektedir.

Bu durumdaki *Eğitilen/katılımcıların*, yaşantılarını, duygularını paylaştıkları, kendilerini ifade ettikleri ve diğer *eğitilen/katılımcılarla* etkileşim yolu ile aktif olarak katıldıkları drama benzeri grup süreçlerine gereksinimleri vardır.

Eğitimde Drama İlkeleri

a. Eğitimde drama etkinliğinde ödül ya da ceza yoluna başvurulmaz. Sözel takdir aralıklı pekiştirici olarak verilir.

b. Eğitimde drama çalışmaları asla bir oyuncu eğitimi olarak düşünülemez. Dolayısıyla bu çalışmalar, seyircilere oynanan bir temsil olarak hazırlanamaz. Dramanın oyuncuları aynı zamanda izleyicilerdir. Bu çalışmalarda izleyici bulundurulmaz. Bu çalışmalar sınıfta, holde, bahçede, kütüphanede, yemekhanede uygulanabilir. Çalışmalar sırasında özel bir mekân ve aksesuara ihtiyaç yoktur.

c. Eğitimde drama çalışmasında öğrencinin ne söyleyeceği değil, neyi nasıl söyleyeceği anlam taşır. Drama bir analiz yöntemi değil, bir sentez yöntemidir. Öğrencinin bütün özgürlüğü de program amacı içinde bir özgürlüktür, ondan daha fazlası istenemez (Gönen ve Dalkılıç, 1999: 74).

Comment/Yorum

Eng

The educators must have the knowledge on drama educations, methods. Simply love and respect and be humanistic approaches under ethical considerations is the only solving at the communications and cooperation's.

TR

Eğitiminin drama eğitimi konusunda bilgi ve beceri sahibi olmalıdır. İlke olarak bilme değil, sevgi, saygı temelinde, tüm bireylere insan olarak yaklaşım, empati ve kendilerini ifade etmesine, katkıda bulunmasına ve rol model olmalarına en azından müsaade edilmelidir. Her birey, eğitici de dahil, oyundan/dramdan mutlu olacak ve karşılıklı eğitim alacak ve vereceklerdir. El elden üstün ve bilgi ile ilgiden üstün olduğu anlaşılmalıdır.

5) Eğitimde DRAMA

<http://dramaaa.blogcu.com/egitimde-drama/4753568>

EĞİTİMDE DRAMA

Dramada bir organizasyon gereklidir. Bu nedenle ... drama etkinlikleri yapılırken öncelikle göz önüne alınması gereken bazı koşullar vardır. Daha sonra her tür eğitim etkinliğinde olduğu gibi beklenen sonuçları elde etmek için bu koşullar yerine getirilerek, dramanın uygulama basamakları gerçekleştirilmelidir. Bu bölümde eğitimde drama sürecindeki öğelere, dramanın uygulama basamaklarına ve yararlanılacak kaynaklara yer verilecektir.

A. Eğitimde Drama Sürecindeki Öğeler

B. Drama süreci birbirini tamamlayan çeşitli öğelerden oluşan ve bu öğelerin aralarındaki ilişkileri belirleyen bir bütündür. Drama sürecindeki öğeler şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışma mekânı (çevre, araç ve gereçler).
- Oyun grubu (katılımcı).
- Çalışmanın kendisi (uygulama).
- Drama lideri (öğretmen).

1. Çalışma Mekânı (Çevre, araç ve gereçler)

Drama etkinliklerini uygulamak için öncelikle uygun bir çevre olmalıdır. ... yeterli bir alan sağlanması önemlidir. Özellikle rahatlatma ve konsantrasyon çalışmaları sırasında ... birbirlerine dokunmayacakları kadar geniş bir alanın olması gerekir. ...

Drama sürecinde kullanılan araç, gereç ya da materyallerin diğer eğitim ortamlarına göre farklı bir özelliği vardır. Bu özellik araç, gereç ya da materyalin aslında farklı amaçlar için kullanılması, biçiminin değiştirilmesi ya da birkaç nesnenin bir arada farklı işlevler üstlenmesi biçiminde açıklanabilir. Ancak önemli olan aracın katılımcının eline ve kullanıma sunulmasıdır. Araç, gereçler drama çalışmalarında güdülemede kullanıldığı için ... duyularına hitap etmeli ve devamlılığı sağlamak için yapılandırılmalıdır.

... Drama uygulamasında kullanılacak araç-gereçlerin ... (katılımcıların) ekonomik durumuna uygun, kolay bulunabilen, fiziksel olarak zarar vermeyen, birçok amaç için kullanılabilen, hareket özgürlüğünü kısıtlamayan, her an ulaşılabilen nitelik taşımaya dikkat edilmelidir. Araç gereçler cinsiyet farkı gözetmeksizin kullanılabilir ... dir.

2. Oyun Grubu (Katılımcı)

Drama grup ile yapılan bir çalışma olup, drama grubu bireylerden oluşur. Bireylerin her biri farklı deneyim ve özelliklere sahiptir. Bu yüzden drama programında dikkate alınması gereken noktalardan biri de katılımcıdır. Gruptaki katılımcıların yaşları, gelişim seviyeleri, cinsiyetleri, ilgi ve ihtiyaçları dramanın nasıl yönlendirileceğini ve çalışmanın zamanını etkiler.

Araştırmacılar, *Eğitilen/katılımcıların* okulöncesi/ *Tıp Okul eğitimi öncesi* dönemden başlayarak drama etkinliklerine katılmaya hazır olduklarını ortaya koyan çalışmalar yapmışlardır. Sembolik oyunun iki yaşında başladığını belirten çalışmalar, dramada önemli olanın mükemmel sonuç olmadığını vurgulayarak, her yaşta

Eğitilen/katılımcıların yapabildiği kadarıyla drama etkinliğine katılmasını uygun görmektedir. Hangi etkinliğin, hangi yaşta uygun olduğunun kesin olarak belirlenmesinin güç olması, bu konuda ölçüt olarak *Eğitilen/katılımcıların* gelişimsel düzeylerinin dikkate alınmasını gerektirir. *Eğitilen/katılımcıların* gerek oyuncu gerekse izleyici konumundayken, konuya ilişkin önceki deneyimlerini hatırlayabilecekleri ve yansıtabilecekleri bir ortam içerisinde olmaları gerekir. Bu ortamda eleştiriler yapabilmeleri, sosyal, duygusal ve bilişsel yönden bireysel farklılıklarının farkına varabilmeleri, duyuya yönelik durumları yorumlayabilmeleri, dramanın alt tekniklerini kullanabilmeleri duygusal ve heyecan verici durumları keşfedebilmeleri sağlanır. Ayrıca *Eğitilen/katılımcıların* yaratıcı hayal gücü ile ilgili olarak nesne, çevre ve kavramlara tepki gösterebilmeleri, soyut kavramları ifade edebilir hale dönüştürebilmeleri, düşüncelerini, hislerini hareketle ifade edebilmeleri, bireysel gözlem ve sosyal etkileşimlerinde dili kullanabilmeleri, kendini ve farklı karakterleri vurgulamada seslerini kullanabilmeleri gerekir. Tüm bunların yanı sıra sorumluluk sahibi olduklarını gösterebilme, sosyal disiplini gösterme, kendinin farkında olma, kendini keşfetme, benzer ve farklı yönlerini keşfetme, grup ortamında bireylerle etkileşim kurma, problem çözüme, doğaçlama, rolleri üstlenme, oyun kurma ve yazmaya yönelik gelişimsel yeterlilikte olmaları gerektiği de dikkate alınmalıdır. Görüldüğü gibi drama etkinliğinde gruba katılanların kronolojik yaşı değil, herhangi bir etkinliğe dikkatini yoğunlaştırması, ilgi göstermesi ve gerekli hareketleri yapabilmesi için isteklilik ve gelişim seviyesi önemlidir.

Drama grubunda birlikte yaşama, üretme ve paylaşma süreci yaşandığından tüm paylaşımlardan haz alınması için gönüllülük esası da dikkate alınmalıdır. İyi bir iş birliği ve iyi bir grup ortamı yaratmak için zamana karşı yarışılmamalı ve acele edilmemelidir. Bunun için dramaya ayrılan süre, aşağı yukarı ne kadar zaman aldığı, denemeler yolu ile belirlenmelidir. İlk kez drama yapılan grupta, çalışmalara basitten başlanmalı ve karmaşık çalışmalara doğru gidilmelidir. Sağlıklı sonuçlar alabilmek için grubun sayısı önceden belirlenmelidir. Yaş ve gelişim düzeyiyle birlikte grubun özellikleri dikkate alınarak gruptaki *Eğitilen/katılımcılar* sayısına karar verilmelidir. Sayı bu niteliklere göre değişmekle birlikte, 10-12 kişilik grupların ideal olduğu unutulmamalıdır.

Grubun belirlenmesinden sonra seçilecek etkinliklerde *Eğitilen/katılımcıların* görüşleri dikkate alınmalıdır. *Eğitilen/katılımcılar* kendi seçtikleri etkinliklere daha iyi konsantre olur ve kendi seçtikleri etkinliklerden daha fazla zevk alırlar. Bunun yanı sıra, göz-önünde bulundurulması gereken noktalardan biri de herhangi bir rolü oynarken başarısız olma risk ve gerginliğini *eğitilen/katılımcılara* yaşatmamaktır. Bu açıdan gerekli önlemler alınmalıdır.

3. Çalışmanın Kendisi (Uygulama)

Her drama etkinliğinin belirli bir yapısı ve düzeyi vardır. Doğaçlama türü de dahil olmak üzere dramada belirlenen etkinliğin bir başlama noktası, geçtiği bir yer ve oynanacak roller bulunur. Başlangıç için bu yolları gösteren bir plan yapılması gerekir. Hazırlanan planda bazı noktalar göz önüne alınmalıdır. Göz önüne alınması gereken noktalar şu şekilde sıralanabilir:

Tema seçimi:

Eğitilen/katılımcıların ne öğrenmesi isteniyor?

Çevre düzenlemesi:

Öğrenme en iyi hangi ortamda gerçekleşebilir.

Örneğin; Müze, süpermarket.

Eğitilen/katılımcıların rol seçimi:

Eğitilen/katılımcılar kim olacak? *Eğitilen/katılımcılar* deneyim kazandıkça değişik roller seçebilirler.

Örneğin; Yolcu, müşteri.

Öğretmenin rol seçimi:

Kim olacağım? Öğretmen olarak kalıp, dramayı dışarıdan mı yönlendireceğim, yoksa drama içinde yer alacak mıyım?

Çerçevenin belirlenmesi:

Bu dramadaki rollerin hangi bakış açısından ele alınacağını belirler ve konsantrasyonu arttırır.

Örneğin; Makasını kaybetmiş terziler.

Odak noktası seçimi:

Drama hakkında çözülecek problem nedir?

Eylem seçimi:

Eğitilen/katılımcılar ne yapacaklar? ...

Püf noktasının belirlenmesi: ...

Her drama etkinliğinden sonra etkinlik hakkında konuşulmalıdır. Ayrıca tüm drama etkinliklerinde ödül ve ceza yoluna başvurulmamak, sözel ödülün aralıklı pekiştirici olarak verilmesine özen gösterilmelidir. Drama çalışmalarının asla bir oyuncu eğitimi olmadığı, dolayısıyla çalışmaların seyircilere oynanan bir temsil olarak hazırlanmaması gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

Drama programında dikkate alınacak noktalar dramanın hedeflerini gerçekleştirirken, başarılı bir uygulamanın gerçekleşmesine neden olacaktır.

4. Drama Lideri (Öğretmen)

Drama etkinliklerinden beklenen yönde yarar sağlanabilmesi, önemli oranda öğretmenin yaklaşımına, davranışlarına bağlıdır. Öğretmen yönetici, yönlendirici ya da en çok kullanılan haliyle drama lideri, drama çalışmalarında katılımcılara rehberlik eden kişidir. Drama lideri drama sürecinin temellerinden ve önemli öğelerinden biridir. Çünkü grup içinde bireylerin bir yaşantıyı ya da bir olayı kendi deneyimlerini de işin içine katarak, oynayarak canlandırması ve anlamlandırması liderin hedefleri ve yöntemleri ile belirlenir. Drama sürecinde ilk komutu veren, sunan, değerlendiren ve yeniden uygulayan kişi drama lideridir. Drama çalışmalarını planlayan, uygulayan değerlendiren kişi olan liderin, eğitimde drama açısından karakteristik olan özelliği animatör bir kişiliğe sahip olmasıdır. *Eğitilen/katılımcıların* oyun oynama yetisini koruyup geliştirecek olan bu kişinin, pedagojik formasyonu olan bir kişi olması, aynı zamanda ısınma çalışmalarını, oynama, doğaçlama ve oluşumları gösteriye hazırlamayı, danışma- görüşme ve bilgi edinmeyi, oyun grubunun alıştırmalarını yürütmeyi ve en sonunda bu tür çalışmaları grupla birlikte geliştirmeyi öğrenmiş olması gereklidir. Bütün bunların gerçekleştirilebilmesi için de liderin nitelikli bir eğitim donanımına sahip olması gerekir. Ayrıca *Eğitilen/katılımcılarla* çalışan bir kimsenin *Eğitilen/katılımcı* gelişimi ve eğitimi konusunda bilgi sahibi olması da gerekir.

Bununla birlikte gelişim ve dramada eylem ve hareket önemli olduğundan, etkinliklerde doğru ya da yanlışın söz konusu olmaması nedeniyle liderin sağlıklı ve tutarlı bir kişiliğe sahip olması beklenir. Görüldüğü gibi, her yaş için yürütülecek olan drama etkinliklerinde drama liderinin mesleki formasyonu; eğitim, psikoloji, gelişim psikolojisi, tiyatro, müzik, plastik sanatlar, oyun ve tiyatro pedagojisi gibi alanları kapsamalıdır. Drama lideri disiplinler arası bir ilişkide kendini yetiştirmeli, yaratıcı nitelikler taşıyan, değişmeye açık bir kişiliğe sahip olmalıdır.

Drama liderinin bir öğretmen olarak da öğretmen dayanışmalarını sergilemesi, ayrıca diğer belirli kişilik özelliklerini taşıması gereklidir. Buna göre drama öğretmeni iletişime açık, istekli ve hazır olmalıdır. Lider, anında durumlara çözüm getirici yaklaşımlar bulabilen, gerektiğinde hemen karar verebilen, yetersiz kaldığında hangi bilgi kaynaklarına ulaşması gerektiğini bilen, kendini ve başkalarını tanıyan, uygulamada aktif olan bir kişidir. Aynı zamanda lider iyi bir dost, iyi bir sırdaş iyi bir arkadaş olmalıdır. Sabırlı, tutarlı, hoşgörülü, güler yüzlü, anlayışlı olmalı grubun güvenini kazanmalı ve drama eliğine sahip olmalıdır.

Drama etiğine (ahlakı) sahip olabilmek için liderde bulunması gereken nitelikler şu şekilde sıralanabilir:

- Öğretmenin kendi değerleri olmalı,
- Atölyede yaşananlar orada kalmalı,
- Lider demokratik, insana saygılı olmalı ve insana değer vermeli,
- Sürekli araştırmak ve kendini geliştirmekle sorumlu olmalı,
- İyi bir dinleyici olmalı,
- Grubun durdurma, değiştirme, yönlendirme hakkına saygı göstermeli,
- Sempatik ve doğal olmalı,
- Dramaya katılanlarda bir etik oluşturmaya çalışmalı,
- Grubu olumlu yönde geliştirmeye, birleştirmeye çalışmalı,
- Lider kendisinin de gelişip öğrendiğinin farkında olmalı,
- Dramanın sınırlarını bilmeli,

• İş birliği içinde olmalı, dürüst bir şekilde hareket edebilmeli, Dramaya katılanların kendi yorumlarını, yargılarını, değer ve bakış açılarını oluşturmalarına fırsat tanınmalıdır. Drama lideri, öğretmen davranışlarının sergilemesi açısından öncelikle etkinlikler sırasında iyi bir gözlemci olmalıdır. Sınıfta ne olup bittiğini bilimsel bir yaklaşımla analiz etmeli, görsel olarak yakaladığı noktaları yüksek sesli tahminlerle *Eğitilen/katılımcılara* açıklamalıdır. Öğretmen gözlemi etkinlikler dışında değil de kendisi de etkinliklere katılarak yapmayı tercih etmelidir. Sınıfta olumlu bir hava kurmalıdır. Her *Eğitilen/katılımcıların* hislerinin ve duygularının önemli olduğunu kabul etmelidir. Psikolojik yönden serbest bir ortam yaratmalıdır. *Eğitilen/katılımcıların* fikirlerini ve davranışlarını kabul etmelidir. *Eğitilen/katılımcıların* daha çok yaşantı geçirmelerine izin vermelidir. Yaşantı ortamını, aktif öğrenme ortamı olarak düzenlemeli ve bu süreçte *Eğitilen/katılımcıların* ilgi istek ve yeteneklerini göz önünde bulundurmalıdır. *Eğitilen/katılımcıların* kendi içindeki gelişimini esas almalıdır. *Eğitilen/katılımcılara* öğrenmenin yollarını göstererek öğrenme eğitimi vermelidir.

Bütün bu sayılanlar öğretmenin mesleki donanımı ile ilgilidir. Onun sahip olduğu meslek bilgisi, yapacağı çalışmaları ne şekilde planlayacağı, gerçekleştireceği ve değerlendireceğini etkiler. Mesleki bilgisini uygulayabilmesinde faydalı durum ortaya çıktığında önceki planını bırakma yeteneği ve istekliliğine, esnekliğine sahip olma etkinliğin başarıya ulaşması açısından büyük önem taşır. Dinlemenin karşılıklı bir süreç olduğu unutulmamalıdır. Dinleme yeteneği ve nitelikli uyarıcı sorular sorma yeteneği hedeflere ulaşma açısından gereklidir. Ancak öğretmenlik mesleki bilgisine ilave olarak eğitimde dramayı kullanmayı planlayan bir öğretmen, öncelikle dramanın değerine inanmalı ve kendine "Dramanın, eğitimdeki önemine inanıyor muyum?" sorusunu sormalıdır. Dramayı uygulamaya kesin karar verdikten sonra etkinliği organize edebilmesi ve kontrol altında tutabilmesi için etkinlik sırasında neler yapacağını net bir şekilde kestiremeye de organizasyon için şu sorulara cevaplandırması gerekir:

- Gruplar nasıl bölünecek?
- Dramaya nasıl bir giriş yapılacaktır?
- Drama için malzeme ve kostüm gerekli mi?
- Yansıtma çalışmaları (Örneğin; hissettiklerini resimleme gibi) gerekli olacaksa, uygun kaydetme malzemeleri (kalemler, boyalar, kâğıt gibi) kolayca temin denebilir mi?
- Sınıfın alanı nasıl kullanılacaktır?
- Başka ne gibi kaynaklar gerekir?

Lider grupla çalışmaya başlamadan önce, bu sorular doğrultusunda hedeflerini, içeriğini, yöntemlerini, değerlendirmesini planlamış, kullanacağı malzemeyi sağlamış, çalışma ortamını da çalışma yapabilecek hale getirmiş olmalıdır. Grup dinamiğine giden yolda katılımcıların tanışma ve kaynaşmalarını sağlayacak iletişim, uyum, gözlem, etkileşim çalışmalarını uygularken haz alma ve eğlence boyutunu göz ardı etmemek gerekir.

Dramada liderin amaçları şu şekilde sıralanabilir:

- Grubun etkileşim sürecine katılmasını sağlamalıdır.
- *Eğitilen/katılımcıların* dramada grup bilincine ulaşması, değer ve fikirlerine yanıt verip, geliştirmesi, bir rolü benimseyip oynayabilmesi, rolü ve çeşitli durumları söz ve devinimlerle inceleyebilmesi için deneme olanağı sağlamalıdır.
- *Eğitilen/katılımcıların* gelecekte kendi duygu ve düşüncelerini seçip, bunları drama ile şekillendirip sunması ve yaşam deneyimini artırması için cesaret vermelidir.
- Lider, *Eğitilen/katılımcıların* sözlü ve yazılı dil kullanım alanlarını genişletmeli, etkili bir dil kullanımına ve gelişimine ilgi göstermelidir.
- Lider, çalışmalarda *Eğitilen/katılımcıların* hoşnutluklarını ve eleştirilerini geliştirmede, kendilerinin ve başkalarının değerini saptamada etkili ve yardımcı olmalıdır.
- Lider bu amaçlarını gerçekleştirirken etkinlik sırasında göz önünde bulundurması gereken bazı önemli noktalara dikkat etmelidir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

Eğitilen/katılımcıların yaşantısına uygun olarak oluşturulan drama ortamında, çeşitli araç-gereçlerin yapılıp kullanılmasında öğrencileri bağımsız bırakmalı, ancak onlara katılarak eksiklikleri gidermeye çalışmalıdır. Bazı etkinliklerde kullanılması gereken araç-gereç ve malzemeyi *Eğitilen/katılımcıların* ulaşabileceği bir yerde buldurmalı, araç gereçlerle *Eğitilen/katılımcılara* deney ve keşif olanağı sağlamalıdır.

Eleştirici olmalı, ancak kısıtlayıcı olmamalıdır. *Eğitilen/katılımcıların* yapabileceklerini onların yerine yapmamalı, öğrencilerin başarı duygusunu tatmalarına olanak sağlamalıdır. *Eğitilen/katılımcıların* tüm yeteneklerini kullanmalarına zemin hazırlamalı, liderlik duygularını ortaya çıkarılması için rehberlik etmelidir.

Eğitilen/katılımcılar hata yapmaktan korkuyorsa, *Eğitilen/katılımcıların* hatasını ve kendisini kabul ettirmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Eğitilen/katılımcıların duygularını ifade etmesinde öğretmenin davranışları ve tutumu önemlidir. *Eğitilen/katılımcıların* duygularını ifade etmesinde öğretmenin iki davranışı etkili olur. Bunlardan birincisi öğretmen kendi duygularını *eğitilen/katılımcılarla* paylaşarak, çocuklara model olmalı, ikincisi ise *Eğitilen/katılımcıların* duygularını bastırmak yerine kabul edici tutum göstermelidir. Böylece *Eğitilen/katılımcıların* kendine güven kazanması sağlanabilir.

Dramatik oyunlar sırasında deneyim arttıkça ortaya çıkan diyalog kargaşası ve gürültüden öğretmen endişelenmemelidir. Gürültü öğrenme, paylaşma, yaratıcılık, gelişme ve heyecan unsurlarını içeren bir esastır. Problem çözmeye yönelik olduğu sürece kaygılanmaya gerek yoktur.

Öğretmen gerek etkinliğin başlangıcında gerekse etkinlik sırasında ve sonunda *eğitilen/katılımcılarla* iletişim kurmaya, onların anlayabilecekleri sözcükleri kullanmaya deneyimlerini paylaşmaya özen göstermelidir.

Etkinliğe katılım isteğe bağlı olmalı, *Eğitilen/katılımcılar* asla zorlanmamalıdır. Ancak kailim, sözcük kullanımı ve davranışlarla davet edici, özendirici bir tavırla gerçek-eştirilmelidir. Etkinliğe davet ederken etkinliğin oyun değil, drama olarak adlandırılmasına özen göstermelidir. Böyle bir açıklama, etkinliği *Eğitilen/katılımcıların* kendine özgü bir çalışma olarak algılamasına neden olacaktır.

Öğretmen çalışma konusunu önerebileceğini, neyin canlandırılacağını söyleyebileceğini, ancak nasıl yapılacağını tarif etmemesi gerektiğini unutmamalıdır.

Öğretmen dramada müdahale edeceği yerleri iyi bilmelidir. Bu durumlar şu şekilde sıralanabilir:

Etkinliğine başlamayı bildirme,

Dramayı başlatma,

Sahneyi tanıtmaya, rolleri dağıtma, uygun malzemeyi yerleştirme,

Eğitilen/katılımcıların dağılıp pasifleştiğini hissettiğinde toparlayıcı ve harekete geçirici sözel yönergeler verme,

Etkinlik sırasında etkinliğin oyun tarzındaki sürecini durdurup, gruba ya da belli *eğitilen/katılımcılara* soru sorma,

Etkinliği sona erdirmeye,

Etkinlik sonrası soru sorma ve tartışmayı başlatma,

Drama etkinliklerinden çıkarılacak (varsa) ders ve yargıları özetleme,

Etkinlik sonrasında yapılacak çalışmalara *eğitilen/katılımcıları* yönlendirme,

Eğitilen/katılımcılara yaptıkları resim ve benzeri çalışmalarla ilgili soru sormadır.

Öğretmenin tüm bu müdahale aşamalarında yönerge verirken ses tonuna, kısa ve net açıklamalar yapmaya özen göstermesi gerekir. Öğretmen sözel anlatımı güçlendirecek biçimde tüm bedenini ve uygun yüz ifadesini kullanabilmelidir.

Etkinlikler ve oturumlar arasında bir geçiş ve devamlılık yaratmaya özen göstermelidir.

Öğretmen, dramada müdahale ettiği durumlardan biri olan tartışma ve değerlendirme aşamalarında katılımcıları teşvik etmelidir. Tartışmada açık uçlu soruların olması gerektiği ve soruların tek bir doğru cevabı olmayacağını göz önüne alarak, eleştirilerin kişiye değil role yapılması gerektiğini unutmamalıdır.

Son olarak öğretmen, drama etkinliklerinin asıl amacının *Eğitilen/katılımcıların* diğer insanları anlaması, kendilerini onların yerine koyması olduğunu göz önünde bulundurarak, *eğitilen/katılımcılardan* iyi bir oyuncu olmasını beklememelidir.

Dünyada yaşayan bütün *Eğitilen/katılımcıların* birbirlerini daha iyi anlama ve değerlendirmeleri için başarılı bir drama liderine ihtiyacı bulunmaktadır.

B. Eğitimde Dramanın Uygulama Basamakları

Dramada birbirinden biçim olarak farklılaşan ve her çalışmada bütün olarak alan üç aşama vardır. Bunlar;

Isınma ve rahatlama çalışmaları.

Oynama.

Rahatlama ve değerlendirme çalışmalarıdır.

1. Isınma ve Rahatlama Çalışmaları

Bir drama atölyesinde ilk olarak yer verilen çalışmalardır. Bu çalışmalarda grubu oluşturan bireylerin birbirleriyle bütünleşmesine yönelik alıştırmalara yer alır. Katılımcı, birbirleriyle tanışır ve etkileşim kurarlar. Yaşayacakları yaşantılar için hazırlıklı ve istekli hale getirilirler. Tanışma ile başlayan güven ısınmaya, uyum sağlamaya, beş duyuyu kullanmaya, gözlem yetisini geliştir-e ve bedenini ve beynini duyumsamaya yönelik çalışmalar bu aşamada yer ısınma çalışmaları müzik ya da ritim eşliğinde yürüme, koşma, zıplama, çek-itme, hayvan yürüyüşleri, çeşitli zemin ve zamanlarda yürüme, gösterilen kete uygun ritim tutma gibi çalışmalardır.

Isınma çalışmalarında bireyin kentle ilgili bilişsel, duyuşsal ve devinimsel özellikleri incelemesi ve bu incele-onucunda karşısındaki bireyi de bu açıdan görmesi söz konusudur. Bu ısın-şamasının kuralları kesin olarak belirlenmiştir ve sadece lider tarafından yürütülmelidir. Güven kazanma, uyum sağlama, beş duyuyu kullanma,

gözlem ye-geliştirme, bedenini ve beynini duyumsama genel olarak kaynaştırma ve konsantrasyon çalışmaları ile mümkün olmaktadır.

a. Kaynaştırma Çalışmaları

Bu aşamada tüm grubun birbiri ile kaynaşması hedeflenir. Kaynaştırma çalıştı grubun rahatlaması ve çalışmanın sağlıklı başlayıp, devam etmesi açısından son derece önemlidir. Kaynaştırma çalışmalarına isim öğrenme ve tanışma ile başlamak en uygun çalışma şeklidir.

b. Konsantrasyon Çalışmaları

Kaynaştırma çalışmalarının sonunda katılımcıların artık birbirleriyle daha iyi iletişim kurabilmeleri beklenir. Konsantrasyon çalışmalarının amacı ise, grubun dikkatini bir noktaya toplamak ve drama etkinliğine yönlendirmektir.

2. Oynama (Esas Çalışma)

Belirlenmiş kurallar içinde özgürce oyun oynama ve bu oyunları geliştirme çalışmalarından oluşur. Oyun, kişiliğin gelişimi sürecinde diğer insanlarla pay-aşarak, onları taklit ederek gerçekleştirilir. Sözü edilen oyunlar bu temel görüşten yola çıkarak uygulama içinde yerini alır. Yaratıcılık ve imgeleme (hayal) boyutları oyunlarla işin içine girer. Bu aşamada liderin (öğretmenin) dikkat etmesi gereken nokta oyunlarda aşırılığa kaçmamak ve katılımcıları gereğinden fazla yormamaktır.

Çalışma grubunun özelliklerine uygun olarak oyunlar seçilir. Oyun oluşturma için pandomim, rol oynama, doğaçlama, öykü oluşturma, dramatizasyon gibi etkinliklerden biri veya birkaçı seçilerek uygulama yapılır. Bu oyunlar kimi aman sözcük dağarcığını, duyuları ya da dikkati geliştiren oyunlar, kimi zamanla taklide dayalı yarışma oyunları olabilir.

a) Pandomim

Pantomim fikirlerin sözcük olmadan ifade edilmesidir. Oyuncunun sözcükleri olmadan hareketlerle bir şeyi anlatması ya da oynaması şeklinde tamamlanabilir.

Gelişimin ilk yıllarında pantomim sözcük kullanmadan mimikler, hareketler kullanılarak, bazen de sesler ilave edilerek basit bir şekilde yapılır. *Eğitilen/katılımcılar* yaratıcı dramayı *eğitilen/katılımcılara* tanıtmada ön çalışmalardan biri olan pantomimden çok hoşlanırlar. Böylece, belirlenmiş bir olayı, karakterlerin hareketlerini ve durumlarını ifade edebilirler. Anaokullarında bazı temel (koşma, yürüme, sekme gibi) hareketler *eğitilen/katılımcıları* pantomime hazırlar. Bu çalışmalar müzik eşliğinde *eğitilen/katılımcılara* daha hoş gelir. Çünkü koşan atların sesinin, zıplayan kurbağanın hareketi-in, yarışan arabaların gürültüsünün çıkarılmasında müzik etkili olur.

Pantomim çalışmaları uygulanırken, *Eğitilen/katılımcıların* gözlemlerinden ve yaşadıkları tecrübelerden yararlanılmalı ve bu tecrübeler göz önünde bulundurulmalıdır.

b) Rol Oynama

Rol oynama, imgelemeyle (hayali olarak) ya da açıkça, bir başkasının veya başkalarının işlevlerini yerine kabullenmedir. Özgün şekliyle G.H. Mead tarafından kişinin ve toplumun felsefi çözümlenmelerinde bir araç olarak kullanılan rol oynama, günümüzde psiko-terapi, grup dinamiği ve eğitimde kullanılmaktadır.

Öğretim etkinliğini doğrudan somut olgulara dayamak ve öğrenme konusuyla ilgili olayların kendilerini incelemek her zaman mümkün değildir. Böyle durumlarda kullanılacak en aktif öğretim yöntemlerinden biri rol oynama yöntemidir. Rol oynama yöntemi; bir düşünce, durum, problem veya olayın bir grubun tümü tarafından ya da grup önünde gruptan seçilen belirli üyelerce dramatize edilmesine dayanan bir öğretim yöntemidir. Rol oynama yönteminin esasını dramatizasyon teşkil eder. Böyle bir durumda bir fikir, durum, sorun ya da olay grup önünde dramatize edilir.

Değişik gruplardaki *Eğitilen/katılımcılar* için tavsiye edilen drama çalışmalarına bakıldığında, dramatik oyunda olayların ve durumların canlandırıldığı görülür. Rol oy-lamada ise oyundaki karakterlerin özellikleri ve hisleri canlandırılır. Doğaçlama 5'e her iki yöntemin karışımıdır. Rol oynama etkinliklerine başlarken *Eğitilen/katılımcıların* 'basmakalıp, yüzeysel karakterleri oynamalarından çok, farklı meslek grupların-an ve bu meslek grupları içinde de görevleri farklı olan insanlardan oluşmuş toplum tanımları ve bu kişilerin toplum içindeki rollerini kavramaları çok önemlidir. Rol oynamanın en kolay yolu toplumdaki farklı kişilerin mesleki görevlerin oynandığı, mesleki pantomimle başlamaktır.

Rol oynama yöntemiyle sadece öğrenme konusu olan problem durumların özünü değil, rol oynayanların tüm sosyal, kültürel, doğal davranışlarını anlamalarını ve insan ilişkilerindeki problemleri kavramaları da sağlanmış olur. Bu-anla birlikte günlük yaşamın öğretim ortamında canlandırılması, *Eğitilen/katılımcıların* birdeki yaşamlarında karşılaştıkları sorunların çözümünde etkili bir deneyim; yaşama hazır olmayı sağlar.

Bu yöntem sayesinde, örneğin, anne rolünü oynayan *Eğitilen/katılımcılar*, annesinin davranışlarını anlayabilir.

Özellikle konuşmayı gerektiren rol oynama sırasında *Eğitilen/katılımcılar*, ses yüksekliği, aksiyon, telaffuz gibi konuşulan dilin unsurlarını ve konuşma sırasını bekleme, başkasının sözünü kesmeme gibi iletişim unsurlarını doğrudan doğru-çalışmış olur. Rol oynamanın önemli bir yararı da o roldeki kişiyle empati kurabilmek için gerekli olan, kendini diğer kişinin yerine koyabilme becerisinin kazanılmasıdır.

Rol oynamaya başlamanın en kolay yolu, oyunun lider (öğretmen) tarafından başlatılmasıdır. Daha sonra *eğitilen/katılımcılarla* bazı roller paylaşarak diyalog yaratılabilir.

Oynamaya başlama ile ilgili örnekler aşağıda sunulmuştur:

Piaget rol oynamanın *Eğitilen/katılımcıların* eğitimindeki önemini vurgulamıştır. Piaget'e göre kişisel yaşantılarda karar verme becerisinin gelişiminde, tarihsel ve sosyal konuları anlamada rol oynama etkili bir öğretim tekniğidir. Piaget özellikle küçük *Eğitilen/katılımcıların* rol oynarken hem nesnel hem de sosyal çevreyi canlandırarak çok iyi deneyimler kazandığını ileri sürer.

b. Doğaçlama

İş alanı, terapi, eğitim ve bireysel gelişim gibi alanlarda geniş bir kullanıma sahip olan doğaçlama genel olarak monotonluktan ve tek tip olmaktan kurtulup, aniden gelişen olaylar karşısında yaratıcı olmak şeklinde tanımlanabilir. Yeni tanışan iki insanın birlikteliğinde doğaçlama süreci çok iyi gözlenebilir. Böyle bir durumda hiç kimse bir diğersinin daha sonra ne söyleyeceğini ve nasıl söyleyeceğini bilemez. Samimi ve içten olmanın yolu yapay davranmamaktır. Bir *Eğitilen/katılımcılar* tüm hareketleri, davranışları ve düş gücünü kullanarak oyun oynaması da tipik bir doğaçlamadır. *Eğitilen/katılımcıların* yetişkin oluncaya kadar geçirdikleri yaşam oyununda önceden belirlenmiş roller, görevler, mekanlar, olaylar, yani bir senaryo yoktur. Bu sebeple yaşamda sürekli bir doğaçlama yapılıır.

Beklenmedik bir olayla karşılaşıldığında ne yapılması veya nasıl yapılması gerektiği konusunda, çoğunlukla pek uzun uzadıya düşünmeden, doğrudan olay yaşanmaya başlar ve olayın bitiminde, nasıl yaşandığının değerlendirmesi yapılıır. İşte insanlar bunu doğaçlama olarak adlandırmadan yaşarlar. Gündelik yaşamlarındaki bu doğaçlama onların son derece doğal davranışlardır. Doğaçlamanın birbirinden kolayca ayrılabilir nitelikte, belirli evreleri yoktur. Doğaçlama süreci yazarak ya da kaydederek değil, o anda zihinde canlanıı oynayarak yaşanır.

Bu çalışmalar sırasında, önceden ayrıntılar saptanmadığı için, süreç özgün bir şekilde gerçekleşir. Diğer bir deyişle doğaçlamaların ana kaynağı bireyin kendi yaşantısıdır. Bu nedenle, katılımcıların kendilerini rahatça ortaya koyabildikleri, bireysel olarak keyif alabildikleri bir aşamadır.

Doğaçlama çalışmalarında *Eğitilen/katılımcılar* yetişkinlere göre daha fazla zorlanırlar. Çalışmada daha önceden canlandırılacak durum veya hikâyeye bilirse de *Eğitilen/katılımcılar* arasındaki konuşma kolayca gerçekleşmez. Bu yüzden de doğaçlamayı uygulamak *eğitilen/katılımcılara* rol oynamaktan daha zor gelir. Başlangıçta en basit hikâyeler bile karışık gelir. Bazen anlatılan hikâyenin bir bölümü alınıp geliştirilebilir. Ses efektleri, materyaller, kostümler de fikirlerin oluşmasında ve hayal gücünün yarılmasında etkilidir. Ayrıca maskeler ve kostümler kullanılarak farklı karakterler yaratılabilir.

Doğaçlama çalışmalarında diğer bütün aşamalarda olduğu gibi, katılımcı özellikleri göz önünde tutularak, kimi zaman da saptanan bir hedefe doğru belli aşamalar planlanarak yol alınır. Konunun ya da temanın seçilmesinde ölçüler, gurubun daha önceden geçirdiği yaşantılar ve grubun ne amaçla bu çalışmaya katıldığına bağlı olarak değişir. Ancak hangi ölçüt göz önünde tutulursa tutulsun, doğaçlamalar hemen hemen her yaratıcı drama çalışmasının temelini oluşturur.

Doğaçlama oyun gelişiminde bir araç olarak yer alır. Amacı oynayan kişinin deneyim kazanmasıdır. Doğaçlama yapan kişi çalışmasını nasıl planlaması gerektiğini, yaratıcı olmayı ve olayları geliştirmeyi, durumlar yaratmayı öğrenir. Bağımsız düşünebilme, karar alabilme, sorumluluk üstlenme, iş birliğine girebilme, sosyal duyarlılık yaratma, sözel ve eylem olarak daha iyi anlatım kazandırmada yardımcı olur. Doğaçlama yapmada başarısız olmak diye bir şey yoktur. Doğaçlama aksine bireye tekrar tekrar deneme fırsatı verir. Doğaçlama yapan kişi hatalarından yola çıkarak yeni şeyler öğrenir ve başka oyuncularını da gözlemleyerek doğruları bulmaya çalışır. Doğaçlamanın insanları düşünme konusunda eğitime işlevi de vardır. Edinilmiş düşünce alışkanlıklarının her zaman sonuca ulaşmada başarı getiremeyeceğini göstererek, yeni düşünme yollarını kazandırır. Böylece kişi farklı durumlarda yeni yönelişler üretir.

Drama çalışmalarının bu aşamasında doğaçlamanın çeşitli türlerinden yararlanılabilir. Bunların başlıca bilinenleri, kişilerin ve onların özgün kimliklerini konu alan karakter doğaçlamaları, objelerin kullanılmasından ya da düşünme-sinden yararlanılarak geliştirilen doğaçlamalar, kendi bedenini ya da gruptakilerin bedenini kullanarak bir nesne, eşya, yapı, organizma, araç oluşturma amacıyla yapılan doğaçlamalar, sonu veya tam ortası verilen bir şiir, öykü, masal ya da filmin sonunu tamamlama ya da bir kısmı gösterilen portre, resim ya da fotoğrafın bütününe düşünme ile ilgili doğaçlamalar, bir kentlin pazar yerini, okulunu canlandırma gibi insanlar arası etkileşimin kolaylıkla gözlenebileceği ortamlara yönelik olan, durumdan kaynaklanan doğaçlamalardır.

d. Oluşumlar

Isınma ve rahatlama çalışmalarıyla başlayan, oyunlarla sürdürülen, doğaçlamalarla geliştirilen drama çalışmalarında artık ulaşılmaması hedeflenen en son aşamaya gelinmiştir. Bu aşama oluşumlardır. Oluşumlarla anlatılmak istenen sürecin özellikle önceden hiç belirlenmemiş bir çıkış noktasından başlamasıdır. Bu süreçte etkinliklerin nasıl gelişeceği ve nereye varılacağı önceden belirlenemez.

Dramanın bu son uygulama yöntemi katılımcıların yaratıcılıklarının en üst düzeyde gözlenebildiği bir süreçtir. Yine bu aşamada yardımcı pek çok araç- gereç ya da materyalin kullanılması ile farklı yaşantıların geçirilmesi söz konusu olabilir.

3. Rahatlama ve Değerlendirme Çalışmaları

Rahatlamada hem fiziksel hem de zihinsel rahatlama söz konusudur. Eklem yerlerinin rahat hareket ettirilmesi, kasların yumuşatılması ve *Eğitilen/katılımcıların* sakinleştirilmesi amacıyla etkinliklerin sonunda kullanılır. Rahatlamayı kolaylaştırmak için ortamda sakin bir müzik ve sözel yönergeler kullanılır. Burada amaç; *Eğitilen/katılımcılar* rahatlatmak ve olayın tamamlandığını hissettirmektir.

Drama çalışmasının aşamalarının her birinin ya da birkaçının ardından tartışma açılması, "ne yaşadınız?", "neler hissettiniz?", "nerede güçlük çektiniz?" gibi soruların sorulması ve katılımcıların yanıtlaması drama çalışmalarının önemli aşamalarındandır. Bu çalışmanın ardından başkalarının davranış biçimleri, duyguları, düşünceleri, deneyimleri ile ilgili bilgi sahibi olmak bireyin kendi yaşamına bilinçli bir şekilde göz atması açısından önemlidir.

Çalışmanın bu aşamasında diğer bir amaç da katılımcıları içinde buldukları ortamdaki kurtararak gerçeğe döndürmektir. Böylece birey yaşadığı süreci daha iyi gözlem ve analiz etme imkânı bulabilecektir

C. Eğitimde Dramada Yararlanılabilecek Kaynaklar

Eğitimde drama çalışmalarında, *Eğitilen/katılımcıların* ilgisini çekerek, onları teşvik edebilecek ve kendi eğlenceli oyunlarını doğaçlamalarına yardımcı olabilecek masal, öykü, efsane, roman, şiir gibi çeşitli kaynakları kullanmak mümkündür. Bunun yanında, günlük hayatta karşılaşılan, güncel olaylar ve haberleri liderin (öğretmen) drama çalışmalarında kullanabileceği diğer kaynaklardır.

Comment/Yorum

Eng

There must be scenario, thus, it is not rigid, but changing according the trainer. The trainers are educated person, intern, physician, assistant, nurse or others, so, they must have contributions, and leading the process and might be changing according their demands. More problem-solving conditions can be.

TR

Temel olarak anne sütü ve annenin emzirme işlevi problemleri, sorun yumakları ile oluşmaktadır. Anne sütünün azaldığı ifadesi gibi basit gibi gelen durumlar için, gerçekten az gelmesi mi, sağılmadığı için mi, geçiş sütü mü, memenin yapım azlığı, az su içmek gibi birçok faktörlü bir denklemdir. Bu açıdan rol modelde olan bireyin tutum ve davranışları da etkili olacaktır.

6) Eğitici Drama Nedir- Eğitimde Drama İlkeleri

<https://www.frmartuklu.org/konu/e%C4%9Fiticidrama-nedir-e%C4%9Fitimde-drama-%C4%B0lkeleri.248235/>

Eğitici Drama Nedir- Eğitimde Drama İlkeleri konusu

Pedagojik drama olarak da adlandırılır. *Eğitilen/katılımcıların* hemen her konuda eğitiminde kullanılan bir tekniktir.

Bu nedenle diğer iki drama türünü de belirli oranlarda içine alır. Çünkü eğitici drama, *Eğitilen/katılımcıların* psikolojik yapı ve psikolojik yaşantılar konusunda bilinçlenmesini de özel bir yetenek olarak yaratıcılığı kazanmasını da amaçlar. Eğitici drama ile yaratıcı drama arasındaki en önemli fark, eğitici dramanın amacının oyun yaratmak olmaması ve *Eğitilen/katılımcıların* konuya eğitim amaçlı olarak katılmalarıdır.

Günümüzde Eğitici Drama Uygulamalarının Önemini Artıran Gelişmeler

Toplumların günün koşullarına uygun insan yetiştirme süreci olan eğitimin, içinde yaşanan çağa ilişkin olarak o toplumda meydana gelen değişimlerden etkilenmemesi mümkün düşünülemez. Drama etkinlikleri gibi grup süreçleri yolu ile eğitim yaklaşımının, günümüzde tüm dünyada daha da önemsenmeye başlanması, kuşkusuz rastlantı değildir. Bu nedenle özellikle günümüzde, toplumdaki bazı sosyal gelişmeler, drama yolu ile eğitime ağırlık verilmesinin gerekliliğini açıklama konusunda ele alınmaya değer görülmüştür.

Günümüzde eğitici drama uygulamalarının önemini artıran gelişmelerden bazıları şunlardır: İç Göç ve Sonuçları, Rekabetin Artması, Çekirdek Ailelerin Artması, Çalışan Anneler, Boşanmaların Artması, Televizyonun Etkileri, Risk Altındaki *Eğitilen/katılımcılar* diye sıralayabiliriz.

İç Göç ve Sonuçları: Türkiye'de 1950'lerden başlayarak günümüze kadar süregelen, kırsal bölgelerden ve küçük kentlerden büyük kentlere göç hareketi, son yıllarda iyice hız kazanarak artmıştır. Örneğin 1994 yılı için,

İstanbul ilinin nüfusunun yıllık artışında doğal artışında etkisi yüzde 40 iken, iç göçün etkisiyle yüzde 60 olarak hesaplanmıştır. Yani Türkiye'deki en büyük ilin nüfusunun büyüme kaynağı, doğal artıştan daha büyük oranda iç göçtür ve yapılan araştırmalara göre gelecekte de böyle olacaktır.

Bu gelişmelerin en önemli sonuçlarından biri yeni gelenlerle kentin yerli nüfusu arasındaki farklılıklardır. Sosyal değerlerin, yaşam ve düşünce biçimlerinin gösterdiği farklılıklar, okullarda bir araya gelmekte ve sınıflarda farklı çevrelerden gelen *Eğitilen/katılımcıların* birbirlerine kaynaştırılması gereği doğmaktadır. Kaynaştırma amaç olarak benimsenmese ya da bu konuda bir kaynaştırmaya gerek olmadığı düşünülse dahi, büyük kentlerin yaşam koşulları bakımından oldukça sorunlu olan yeni yerleşim yörelerinden gelen *Eğitilen/katılımcıların* yaşamakta oldukları kültürel şaşkınlık, fiziksel, sosyal ve kültürel engellemeler, bu *Eğitilen/katılımcıların* eğitildikleri okullarda bir biçimde ele alınmayı, işlenmeyi beklemektedir.

Bu durumdaki *Eğitilen/katılımcıların*, yaşantılarını, duygularını paylaştıkları, kendilerini ifade ettikleri ve diğer *eğitilen/katılımcılarla* etkileşim yolu ile aktif olarak katıldıkları drama benzeri grup süreçlerine gereksinimleri vardır.

Eğitimde Drama İlkeleri

- Eğitimde drama etkinliğinde ödül ya da ceza yoluna başvurulmaz. Sözel takdir aralıklı pekiştirici olarak verilir.
- Eğitimde drama çalışmaları asla bir oyuncu eğitimi olarak düşünülemez. Dolayısıyla bu çalışmalar, seyircilere oynanan bir temsil olarak hazırlanamaz. Dramanın oyuncuları aynı zamanda izleyicilerdir. Bu çalışmalarda izleyici bulundurulmaz. Bu çalışmalar sınıfta, holde, bahçede, kütüphanede, yemekhanede uygulanabilir. Çalışmalar sırasında özel bir mekân ve aksesuara ihtiyaç yoktur.
- Eğitimde drama çalışmasında öğrencinin ne söyleyeceği değil, neyi nasıl söyleyeceği anlam taşır. Drama bir analiz yöntemi değil, bir sentez yöntemidir. Öğrencinin bütün özgürlüğü de program amacı içinde bir özgürlüktür, ondan daha fazlası istenemez (Gönen ve Dalkılıç, 1999: 74).

Comment/Yorum

Eng

There will be no punishment, fine or penalty, thus, even no reward at the drama. The person is Human, not any reaction, only the behavior and the words can be considered, evaluate the act, the behavior, not the person.

TR

Temel eğitsel model de ödül ve ceza olmayacağı için, elde edilen sonuç veya gidilen yol, değerlendirmeli, irdelenmeli ve örnek veya ibret olarak alınmalıdır. Bireylere karşı yaklaşım olamaz, yapılan veya oluşana karşı tenkit yapılabilir. Anne sütünün önemi başlıca amaçlanan hedefdir. Bu kadar bir drama yapıp, mama vererek bu sorunu çözebilirsiniz sözü, tüm çabaları yok edicidir. Eğitici kullanacağı kelimeleri iyi seçmelidir.



Şekil 10-1: ilk 1000 Gün Kongresinde drama yöntemi ile yapılan Anne Sütü Kursu ve Sunum Kitapçığı (bilgi ellerinde; sorulan sorulara cevapları kapsamaktadır)



Şekil 10-2: İlk 1000 gün kapsamında Dramdan sahneler, a) Doğum, b) Emzirme değerlendirmesi yapan ekip (www.annecocukbeslenmesi.org)

a) Doğum Eylemi: Doğumdan sonra bebeğin hangi yükseklikte tutulması gerektiği sorgusu ve takiben anneye ten tene temas

b) Emzirme Değerlendirme Modülü: Anne (kucağında bebek), anneanne (başı örtülü), hekim, hemşire, doğum koçu, denetleyen (ayakta)

Sonuç/Yorum

Dramada temel beklenenler

İlk planda yapacak bireyler arzu duymalı, rol yapmaya ve sevgi ile yaklaşmaya hazır olmalıdırlar. Bir neşe kaynağı, öğrenerek eğlenmek, onur duymak ve neşelenmek gayeleri olmalıdır.

- 1) Katılımcı hemşire, hekim veya anne sütü konusunda yeterli ve yetkin kişiler olduğu için, sertifikasyon programı olması da dikkate alındığında, yaratıcılıkları ve hayal güçleri geliştirmekte, katkıları olmakta, eğitim alandan eğitim veren boyuta geçmektedirler. Zihinsel ve düşünce kapasitesi artmaktadır. Hafızada kalıcı yer edinmektedir.
- 2) Bağımsız düşünme ve karar verme yeteneğini artırır ve bireysellik ile kendi sorun ve yaklaşımları ile bilgi ve diğerlerinin becerilerini ortak noktada bütünleştirmektedir. Birimiz, hepimiz olmakta ve bana göre yaklaşımı ile özel ve özgün olunmaktadır. Ortak nokta, zarar oluşmaması ilk planda ve etik, insanlık duyguları ile sevgi ile saygı oluşması amaçlanmaktadır. Kurs sonunda her birey birbirinin yakın arkadaşı boyutuna gelmektedir.
- 3) İletişim ve ilişkiler temelinde, anne, aile ve hekim-hemşire ilişkisi ile iletişimi netleşmektedir. Sözsüz iletişimde, hatanın düzeltilmesi ve yapılarak yenilenme, buluş ve inovasyon gündeme gelebilmektedir. Her bireye özgün yaklaşım hedeflenmektedir.

Eğer eğitici, inek sütünde iki kat, keçi sütünde 3 kat ve fıstıkta 10 kat daha fazla protein var ise, anne sütüne protein açısından ne gerek vardır gibi soruları, beyin fırtınası oluşturması amaçlıdır. Bu nedenle, bu türde bir soru sorulduğunda mutlaka geniş bilgi ve anlamı belirtilmelidir. Havada kalan sorular olmamalıdır. Zamanı iyi değerlendirmenin anlamı, çok şey anlatmak, işlemek değil, katılımcılara uygun olarak konuları işlemektir. İşlenmeden ikinci konuya geçilemez.

Hekimlikte Karar Alma Süreci

Sağlık Mesleğinde karar alma boyutu yiine bir tıbbi etik eğitim çerçevesindedir ve bu boyut öğretilmelidir. Drama en iyi yaklaşım olarak nitelenebilir.

Özetlenerek metinler internetten alınmıştır. İlk planda yönetsel karar alma boyutu ele alınmış ve daha sonra Tıp Bilimindeki yaklaşım ve etik boyut ele alınmaktadır.

1) Karar verme sürecindeki 8 adım

<http://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/karar-verme-surecindeki-8-adim/>, Kas 19,2007

Temel olarak iki karar şekli vardır.

- Bunlardan bir tanesi anlık kararlar,
- Diğeri bir süreç sonucunda ortaya çıkan kararlar.

Her iki çeşit karar da sonucunda çeşitli fırsatlar ve deneyimler getirirse de belli bir süreç sonucunda karar vermenin çok daha kesin avantajlar getireceği açıktır. En açık avantajı, karar verme aşamasındaki stresin daha düşük olduğudur.

Akıllıca verilen kararlar, karar veren kişinin kendi bakış açısı ve değerleri ile yakından ilişkilidir. Çeşitli alternatiflere göre değerlendirilip “Bunu seçersem bana şunu sağlar, bunu kazandırır” şeklinde ölçülüp biçilen kararlardır. ...

1) Özellikle hangi kararın alınması gerektiğini belirleyin. Bu gerçekten sizin kararınız mı yoksa bir başkasının mı? Gerçekten karar vermeniz gerekiyor mu? (Eğer en az iki seçeneğiniz yoksa karar vermeniz gerekmiyordur.) Ne zaman karar vermeniz gerekiyor, bu karar sizin için neden önemli? Bu kararlar kim etkilenecek? Sizin için hangi değerleri taşıyor?

2) Düşünebildiğiniz tüm alternatifleri yazın. Hayal edebildiğiniz seçeneklerle ilgili bir beyin fırtınası yapın. Bu aşamada hiçbir kararı elemeyen, hayal gücünüzü kullanın ve her şeyi yazın. Şu an yargılama zamanı değil. Olası seçeneklerle ilgili daha fazla bilgiyi nereden bulabileceğinizi düşünün. Eğer az sayıda alternatif sıralamışsanız, belki daha fazla bilgi edinmek isteyebilirsiniz. Ek bilgiler genelde daha çok seçeneğin ortaya çıkmasını sağlayabilir. Bilgi sağlayabileceğiniz kaynaklar; arkadaşlarınız, aileniz, dergiler, gazeteler, kitaplar vb. olabilir.

3) Seçeneklerinizi kontrol edin.

Topladığınız bilgiler ışığında ortaya çıkan seçeneklerle elinizdeki seçenekleri bir araya getirip gözden geçirin.

4) Bazı seçenekleri eleyin.

Şimdi tüm seçenekler elinizdeki listede, sıra sizin işinize yarayacak olanları değerlendirme zamanı. Öncelikle hangi seçeneğin size ne getireceğini yazın. İkinci olarak size en çok değer katacak olanları işaretleyin. Son olarak da sizin kişilik özelliklerinize uymayan seçenekleri listeden çıkartın.

5) Gerçek bir kontrol yapın.

Gerçekleşme ihtimali en yüksek olan alternatifler neler? Muhtemelen gerçekleşmeyecek gibi gözükkenleri eleyin.

6) Hangi seçenek size uyuyor?

Geride kalan alternatifleri gözden geçirin ve içinizi en rahat hissettirenin hangisi olduğunu düşünün.

7) Başlayın.

Kararınız belli olduğunda, harekete geçme zamanı gelmiştir. Kararınızın doğru olup olmadığı konusunda endişelenmek ya da diğer ihtimallere takılmak sizin sadece aklınızı karıştırır.

8) Siz şu an için en iyisini yapıyorsunuz. İleride bir gün eğer isterseniz fikrinizi değiştirme şansına sahip olduğunuzu unutmayın.

Comment/Yorum

Eng

The best education at medicine is the follow up the case, the patient by scientific aspects. The decisions are not sure, the future as the result is confirms the education to you.

TR

Karar alma boyutunda hekim öncelikle tıp biliminin temelinde bilimsel olması gerekir. Bu bilimsellik temel fizyoloji ve patolojiyi önleme şeklinde olmalı, temel dayanak ve gerekçeler mutlaka fen-bilim boyutunda bulunmalıdır. Hekimler sadece sorun varlığında değil, koruma, önlem ve tedbirler de görevleri içinde olur, sağlık kavramı, sağlıklı olmasını sağlamak ve idame ettirmek kapsamındadır. İzlem ve kontrol sorun olasılığı ve önleme değil, sağlıklı büyüme ve gelişmesini izlem anlamındadır.

Hangi karar alınması: sağlık kontrolleri, izlem, tedavi veya yaklaşım boyutu mudur? Evde izlem, poliklinik izlemi, yatarak tedavi etmek ile yoğun bakımlar gibi farklı yaklaşımlar ve buna göre uzmanlaşma vardır. Bunun saptanması da triaj denilen ve sevk zincirleri, danışmanlıklar ile de yapılabilmektedir.

2) Hekimlikte düşünceye dayanmak yeterli kabul edilmediği için, mutlaka bilimsel, internetten güvenilir tıbbi kaynaklardan ve konusunda uzmanlardan danışmanlık alınmaktadır. Kitap bilgileri yetersiz kalmaktadır.

3) Seçenekler, olgu/hastaya göre yapılmaktadır. Bu açıdan sorumlu hekim/müdati hekim tüm bilgileri alıp, olguya göre yaklaşım yapacaktır. Uzmanlık boyutu bu açıdan etkinlik ve yetkinlik boyutunu da gündeme getirmektedir. Zarar oluşturabilecek olanlar seçenektan çıkarılır ve izlemde de etkisiz veya ters/advers etkili olanlar verilemez, verilmesi durdurulur ve değiştirilir.

4) uygulanmayan seçenek değildir, ancak kontrol ve izlem gereklidir, yoğun bakımda bu devamlı monitörlerle sağlanır.

2) Yönetimde Karar Alma

<http://onur-kilic.blogspot.com.tr/2011/01/yonetimde-karar-alma.html>, 2011/01/24

İnsanoğlu hayatı boyunca birçok kez karar almak zorunda kalır. Bunlara sıradan kararlar da dahildir. Ancak yönetici konumunda olanların kararları bireysellikten öte kurumsal bir nitelik taşır. Bu yüzden, bu kararların süreci zor, değişkenleri fazla, belirsizliği yüksektir.

... Kararların alınış biçimleri ve nitelikleri farklılık gösterir. Bazı kararlar rutin ve sıradanken bazı kararlar sıradan olmayan, istisnai kararlardır.

Karar verme belirli bir başlangıç noktası olan ve buradan itibaren değişik iş, faaliyet veya düşüncelerin birbirini izlediği ve sonunda bir tercihin yapılması ile sonuçlanan bir işler topluluğu, bir süreçtir (Koçel: 80). Bu bağlamda karar verme süreci birden fazla seçenek bulunması durumunda, bunlar arasında seçim ve tercih yapmakla ilgili bedensel ve zihinsel çabaların toplamıdır şeklinde tanımlanmaktadır (Tosun: 308). Olay ve olayların boyutlarının artması durumunda karar verme karmaşık, zaman alıcı ve pahalı bir işlem olabilir. Karar verme, her yönetim seviyesinde çözümlenmesi zorunlu olan bir veya bir dizi sorunun çözümü konumunda olan farklı seçeneklerin tüm yönleriyle değerlendirilerek en uygun sonuca götürecekt olanın belirlenmesidir (Bankıran: 4).

Karar vermenin aşamalarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- Karar ihtiyacının ortaya çıkması
- Problemin tanımlanması
- Alternatiflerin belirlenmesi ve irdelenmesi
- Alternatifler arasında seçim yapılması
- Kararın uygulanması
- Geri bildirim alınması

Kararlar, örgütü amaçlarına taşıyacak nitelikte olmalıdır. Her karar örgüte katkı yapmaz. Amaçlar doğrultusunda alınan bir karar, sistemli bir çalışma örgüte katkı sağlayacaktır. Ancak belirlenen amaçlar doğrultusundan çıkan kararlar örgüte herhangi bir katkı yapmayacaktır. Kararların maliyeti vardır. ... Zamanlama karar alma sürecinin en önemli öğelerinden biridir. Zamanı iyi kullanmanın yanında etkin kullanmak da esastır. Alınan kararlar sahip olunan kaynaklar arasında bir uyum olmalıdır. Kararlar gerçekçi olmalıdır. ...

Karar vermenin düzeylerinden bahsedecek olursak üç tür karar açıklayabiliriz. Bunlar,

- a) Stratejik kararlar; Stratejik kararlar işletmenin bütününe etkiler, uzun dönemde performansı belirler ve üst yönetimin inisiyatifindedir.
- b) Taktik kararlar; Taktik kararlar stratejik kararları destekler. Orta dönemi kapsar; bu da 1-3 yıldır. Orta kademe yöneticilerin inisiyatifinde olan kararlardır.
- c) Eylem kararlardır; Eylem kararlar ise alt kademe yöneticilerin inisiyatifinde olan kısa döneme ilişkin kararlardır. Örgütte girdilerin etkin olarak çıktılara dönüşmesini sağlayan kararlardır.

Günümüzde örgütlerin kararları bireysel değil; daha çok grup kararı şeklinde alınmaktadır. ... Katılım arttıkça kararın benimsenmesi kolaylaşır. Benimsenen kararlar için çalışanların daha fazla çaba harcaması mümkün olur.

... Yöneticiler tarafından rahatlıkla kullanılacak değişik karar verme prosedürleri mevcuttur. ... Bu durum Lewin, Lippitt ve White'ın çalışmaları sonucunda tanımladıkları üç farklı lider tiplmesinde kendini göstermektedir: otoriter, demokratik, özgürlükçü. Otoriter liderler hemen astlarına hiç danışmadan kararları kendileri verirler, özgürlükçü liderler karar verme yetkisinin bütününe ast konumundaki çalışanlarına devrederler. Bir başka ifadeyle, otoriter liderler karar alma sürecinde çalışanların görüşlerine hiçbir şekilde yer vermezler, özgürlükçü liderler bütün kararları çalışanlar tarafından verilmesini beklerler (Heller: 230). Demokratik liderler ise çalışanlarla müşterek hareket ederek kararları birlikte verirler.

Katılımcı Karar Verme: Yöneticilerin astlarına kararlara katılma fırsatı tanıdığı karar verme biçimine katılımcı karar verme denilmektedir. Genel anlamıyla katılımcı karar verme bir yöneticiyle bir çalışan veya bir yöneticiyle bir grup çalışan tarafından bir konu hakkında birlikte karar verme süreci olarak ifade edilmektedir. ...

Comment/Yorum

Eng

Primum non-no cera is the first principle at the medicine.

TR

Hekimlikte kararların temeli insancıl olmalı ve ilk görev de zararımızın dokunmamasıdır. Hekimlikte stratejik, taktik ve eylem kararı şeklinde değil, bireye yönelik, fizyolojiyi destekleyen, fizyopatolojiyi önleyen, sağlıklı olmasını sağlayan yaklaşımlardır. Beş dakika önce verdiği bir karar, derhal değiştirilebilir. Bir bebeği beslemek istersiniz ama hemşire distansiyonu nedeni ile beslemez ve hekim onu zorlayamaz. Bebeğe göre yaklaşım yapılır.

3) Karar Alma Aşamaları: Yönetimde Karar Alma

<http://www.prestijis.com/genel/karar-alma-asamaları-yonetimde-karar-alma.html/>, 13, Mart 2014

Giriş

Karar verme çeşitli seçenekler arasından birini seçmek demektir. Karar vermenin ne olduğunu daha iyi ortaya koymak için karar verme ile problem çözme arasındaki farkları belirtmekte yarar vardır.

Bir matematik problemi çözüldürken çeşitli cevaplar arasından biri seçilir. Cevaplar arasında biri doğrudur ve bu kesindir. Halbuki iş hayatında bir karar verecek yönetici doğru olanı seçme durumunda değildir. Nitekim durumlara göre bazen birisi doğru, bazen diğeri doğru olacaktır. Hangi durumun var olduğunu da kesinlikle bilmek çok defa mümkün olmaz. Bu nedenle iyi karar verebilmek için durumu iyi anlamak gerekmektedir. ...

Kararların türleri şunlardır: Strateji ve politika kararları, yönetim kararları, yürütme kararları.

Politika kararları için kurulmasından itibaren verilmek zorundadır. Bu kararları vermek için bir fikir ortaya çıkmalıdır.

İkinci karar türü, yönetim ile ilgili kararlardır. ...

Yürütme kararları için yapıldığı yerde alınan kararlardır. Politika kararları işletmenin genel gidişiyile ilgili prensip kararlarıdır. Yönetim kararları ile bu genel prensipler, genel hareket tarzları haline gelir. Bunların işler hale gelebilmesi için her gün verilmesi gereken kararlara ihtiyaç vardır. Bunlar da yürütme kararlardır.

Comment/Yorum

Eng

The best decision making in medicine is on the medical scientific perspective.

TR

Hekimlikte yönetim kararı bir bakıma örümcek ağı gibidir. Her boyutlarda, her tıp bilimine uygun olmalıdır. Birindeki aksama tüm yaklaşımı değiştirir.

4) 7 Adımda Temel Etik Karar Alma Mekanizması

Ali Cem Gülmen: <http://www.tice.org.tr/adimda-temel-etik-karar-alma-mekanizmasi/>

İyi bir uyum ve etik programı, kurumun hedeflerini destekleyen ama yasal ve etik sınırlarını da tanımlayan ve eğer sınırlara yaklaşırsa kurumun yönetimini uyarıcı bir yapıya sahip olmalıdır. ...

1) Etik Sorunu Tanımlamak: ... Sorunun veya dilemmanın detayları nedir ve arka planında neler yatmaktadır?

... Bu aşamada sorunun etik, hukuki, kişisel, sistemsel veya kurumsal olup olmadığı yani temel niteliği de açık bir biçimde ortaya çıkacaktır. Eğer söz konusu sorun kapsamında hukuksal sorular da bulunuyorsa, mutlaka hukuki bir yardım alınması gerekir.

2) Etik Kodunu ve Mevzuatı İncelemek: Sorunu tüm boyutlarla belirledikten sonra yapılması gereken konu ile alakalı mevzuatı ve Etik Kodu'nu ayrıntılı olarak incelemek olmalıdır. Eğer Etik Kodu'nda ve mevzuatta sorunu çözmeye dair açık ve net kurallar konulmuşsa problem bu sayede kolaylıkla çözülebilecektir. Fakat sorun çok daha karmaşık ve Etik Kodu'nda da açık ve net olarak belirlenmemişse, o zaman gerçek bir etik sorun veya dilemma ile karşı karşıya kalınmış demektir. O zaman aşağıdaki süreçleri takip ederek bir karar verilmesi gerekir.

3) Etik Sorunun Doğasını ve Tüm Boyutlarını Tespit Etmek: Etik sorunun doğasını ve tüm boyutlarını incelediğimizden emin olmak için birkaç yol bulunur:

a) Genel ahlak prensiplerini göz önüne alıp hangi ilkelerin söz konusu dilemmada kullanılabileceğine karar verilmesi gerekir. Teoride bütün ilkeler aynı değerde olsa da söz konusu sorunda bazılarının daha ön planda olması kaçınılmazdır.

b) Söz konusu etik sorunun yaşandığı alanda profesyonel çalışanlardan tavsiye alınması gerekebilir. Her işin kendine özgü bir doğası ve çalışma şekli vardır ve birbirleriyle aynı doğrultuda olmasına imkân yoktur. Bu durum, objektif olarak bakmakta zorlanacağımız etik sorun için farklı bir bakış açısı sağlayabilir. Ayrıca söz konusu etik sorunun konusu ile ilgili meslek kuruluşlarına danışılması da gerekebilir.

4) Etik Sorunun Çözümü için Muhtemel Yol Haritaları Oluşturmak

Bu adımın en önemli kısmı mümkün olduğu kadar yaratıcı davranmaktır. Daha değişik ve yeni alternatifler için kişinin kendisini kısıtlamaması çok önemlidir. En az üç alternatif yol haritası çizilmelidir. Ayrıca en az bir meslektaşla değişik alternatifleri değerlendirebilmek için beyin fırtınası da yapılması uygun olacaktır.

5) Alternatif Yol Haritalarını Değerlendirmek

Etik sorunun çözümünde öngörülen alternatifleri değerlendirilirken, her birinin pozitif ve negatif etkileri göz önüne alınmalıdır. Bir sorunu tamamen ortadan kaldıracak bir alternatif çözüm yolu bulmak çoğu zaman kolay değildir. Çoğu zaman alternatifler arasındaki farklılıklar genel olarak küçük ve göreceli olup, karar vericinin kişisel algıları, eğilimleri ve önyargıları ile şekillenirler.

Bu aşamada açıkça istenilen sonuçları vermektense daha büyük sorun çıkarma olasılığı olan seçeneklerin en başta elenmesi gerekir. Daha sonra konuya en uygun ve önceliklerinizi cevaplamaya en yakın seçeneği veya bu doğrultuda olan seçeneklerin birleşimi olan bir çözümü analiz edin.

6) Alternatif Çözümlerinden Birini Seçmek ve Sonuçlarını Analiz Etmek

Seçenekler tüm boyutları ile değerlendirildikten sonra bir karar verilmesi gereklidir. Verilen kararın uygun olup olmadığını görmek için, Amerikalı uzman akademisyen Holly A. Stadler, karar vericinin kendisine üç konu hakkında sorular yöneltmesi gerektiğini söylüyor.

- Adalet: Eğer başkaları, sizin yaşadığınız etik sorun hakkında benzer bir kazar verseydi ne düşünürdünüz?

Kamuoyuna açıklık: Bu tür bir karar medyada yer alırsa neler hissederdiniz?

- Evrensellik: Söz konusu eylem planını, sizden tavsiye isteyen bir meslektaşınıza verir miydiniz?
- Verdiğiniz karar yeni etik sorunlar ortaya çıkarıyorsa veya yukardaki soruların cevapları konusunda kararsızsanız o zaman karar verme sürecini en baştan tekrar değerlendirmeniz gerekecektir çünkü uygun olmayan çözüm alternatifini seçmiş olabileceğiniz gibi problemi yanlış da tanımlamış olabilirsiniz.

Eğer Stadler'ın önerdiği soruların hepsine olumlu cevap vermişseniz verdiğiniz karar konusunda genel olarak tatmin olmuşsunuz demektir. Bu yüzden artık uygulama aşamasına geçebilirsiniz.

7) Çözümün Uygulanması

Etik bir sorunun çözüm uygulamaları çoğu zaman çok çeşitli zorluklar içerir. Verilen kararın düzgün olarak uygulanması için arkasında sıkı bir şekilde durulması olmazsa olmazdır. Yol haritasının uygulanmasından sonra etki ve sonuçlarını takip etmek de ileride benzer durumlarda verilebilecek kararlar için aydınlatıcı olacaktır.

Aynı etik sorun için farklı uzmanların farklı kararlar vermesi ve uygulaması şartıca değildir. Karmaşık bir etik sorun için tek bir çözümün olması aslında oldukça ender rastlanılan bir durumdur. Fakat eğer bir çözüm yolu izlemeye karar veriyorsanız, bunun mutlaka bir açıklaması olması gerekir. Ayrıca benzer olaylar karşısında farklı kararlar veriyorsanız bunun da sebeplerinin açık olması lazımdır. Bu anlamda, etik sorunlar karşısında karar verme sürecinde tutarlı ve dikkatli olmanın çok büyük bir önemi bulunduğunu unutmamalıyız.

Comment/Yorum

Eng

The best ethical concepts are a) **What is the right-righteous**, b) **Ought to do**, notions, under universal ethical codes.

TR

DEONTOLOJİK TEMEL İLKELERE UYUM ZORUNLUDUR: a) güven, b) sadakat ve c) sır saklama. UYGULAMALARDAKİ TEMEL İLKELER: a) Yararlılık, b) zarar vermeme, c) özerkliğe saygı ve d) adalet.

Bu esaslar çerçevesinde etik boyut 4 temel içinde ele alınsa da bunların ikisi; a) ilkeleri saptamak, uluslararası hukuk ve etik prensipler içinde olmalıdır ki "What is the right-righteous" veya "Doğru nedir" sorgusudur, b) Ne yapmalıyım yaklaşımını özetleyen boyut "Ought to do" şeklinde de ifade edilebilmektedir.

5) Decision making in Health and medicine; integrating Evidence and values

M.G. Myriam Hunink, P.P. Glasziou, Cambridge University Press:

<http://catdir.loc.gov/catdir/samples/cam033/2001025537.pdf>

Elements of Decision making in Health care

- PROactive: the problem and objectives
- proACTive: the alternatives, Consequences and trade offs
- proactIVE: integration and exploration
- Using the results

Comment/Yorum

Eng

The consideration is as: a) Pro, b) ACT, c) IVE/alternative, d) consider the result.

TR

Temel alınan safhalar: a) hazırlık, düşünce ve veri analizi, b) eylem, uygun ve kabul edilebilen yaklaşımlar, c) değerlendirmeler ve irdemeler, d) neticeye göre yeniden yaklaşım boyutu gündeme gelmektedir.

6) Medical Decision Making

[Medical Decision-Making Chart - Bing images, Windowssearch-exp](#)

Comment/Yorum

Eng

The main grouping of the decisions are: a) straightforward, b) low complexity, c) moderate complexity, d) high complexity.

TR

Kararlar, aşağıdaki yaklaşımda da belirtildiği gibi 4 grupta toplanmaktadır. Bunlar; a) düz, kitap gibi olgu, b) karmaşıklık düzeyi düşük olan, c) orta düzeyde karmaşık olan ve d) çok karmaşık olgulardır.

7) Elements of Medical Decision Making

[For The Record- Fortherecordmag.com](http://ForTheRecord-Fortherecordmag.com), [Medical Decision Making E/M Coding](http://MedicalDecisionMakingE/MCoding.com)

Elements of Medical Decision Making			
TYPE OF DECISION MAKING	NUMBER OF DIAGNOSES OR MANAGEMENT OPTIONS	AMOUNT AND/OR COMPLEXITY OF DATA TO BE REVIEWED	RISK OF SIGNIFICANT COMPLICATIONS, MORBIDITY, AND/OR MORTALITY
Straightforward	Minimal	Minimal or None	Minimal
Low Complexity	Limited	Limited	Low
Moderate Complexity	Multiple	Moderate	Moderate
High Complexity	Extensive	Extensive	High

Comment/Yorum

Eng

The best care is according the case dependent care.

TR

Meslekte a) kitap gibi olan olgulara, genel hekim/aile hekimleri görevi kapsamında iken, genellikle toplumda %85 kesimi kapsar ve bunlar sağlık kontrolleri katılarak oluşmaktadır, b) karmaşık düzeyi hafif olanlar poliklinik uzmanlık düzeyi, c) orta düzeydeki olgulara da yatarak Pediatri uzmanları irdelerken, d) karmaşık olanlar yoğun bakımlarda ve sıklıkla Yandal uzmanları ve bu konuda uzmanlaşmış tıbbi personel tarafından izlenmektedir.

Sonuç/Yorum

Tıbbi Karar Alma, etik ilkeler temelinde olduğu gibi, hukuksal boyuta da (bireyin yaşam hakkı temelinde) uygun olmalıdır

Hekimlerin karar alma boyutu başlıca 2 farklı yaklaşım ile tanımlanmalıdır.

- 1) Bilgi Üçgeni: Teorik bilgiler, sorgulamalar ve konu hakkında danışmanlardan, konsültandan alınan değerlendirmeler ile olgunun verileri, semptom, fizik inceleme ve laboratuvar sonuçlarına göre karar alma boyutu. Genel teorik belirtilen ve yukarıda da kaynaklarda sunulan yaklaşımdır ki bu boyut 7-8 adet olarak tanımlandığı görülmektedir.
- 2) Etik-Hukuk Boyut/Alim Üçgeni: etik ilkeler ve belirtilen prensipler (**DEONTOLOJİK TEMEL İLKELERE UYUM ZORUNLUDUR: a) güven, b) sadakat ve c) sır saklama. UYGULAMALARDAKİ TEMEL İLKELER: a) Yararlılık, b) zarar vermeme, c) özerkliğe saygı ve d) adalet**) ile bu yaklaşımların olgunun hukuksal hakları temelinde, empati yapmak ve altın kuralı uygulamak (hasta yerine ben olsam ne isterdim) ile yaklaşım öngörülmelidir.



Şekil 10-3: Karar Alma: bilgi ile bilim üçgeni bütünleşmesi; innovasyon

1-KARAR

Hekim tedavi garantisi vermez/veremez

Hak edişe göre yaklaşım/adalet

- **A YAP** / Sağlık-Hemşire-Hekim
- **B Yapılabilir** /Hekim
- **C Olguya Göre** /Pediatri Uzmanı
- **D Uzman Görüşü** /Neonatolog

Hakka tecavüz etmeme/Önem/izlem - İNSANCIL KULLANIM

Zarar vermeme

- Sakıncalı, Zararlı, Kontra-endikasyon
- **UYARILAR:** Dikkat edilecekler ve yapılacaklar
- **YAN ETKİLER:** Temel etki yerine destekleyici
- **ADVERS ETKİ,** Ters etkiler
- **KOMPLİKASYON:** İstenmeyen ama beklenen etki

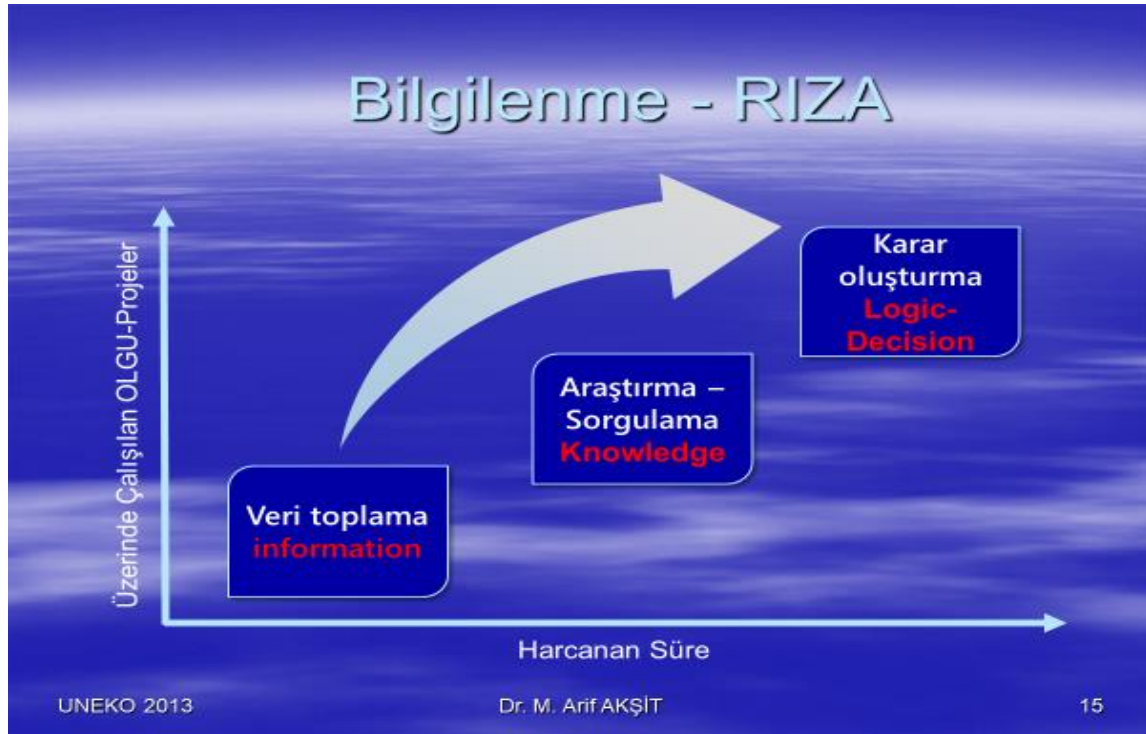
Hak edileni VER, ÖNLEM ve ZARAR VERME

1000 Gün, Prof. Dr. M. Arif AKŞİT
İŞBİRLİĞİ ve EŞGÜDÜM ©

Şekil 10-4: Karar verme boyutundaki yaklaşımlar

Bu yaklaşımdan sonra da aydınlatma ve rıza boyutu gündeme gelmektedir. Bu yaklaşımın bir süreci olduğu da dikkate alınmalıdır (Şekil 10-3).

Karar verme boyutunda 3 temel yaklaşım göz önüne alınmalıdır. Bunlar: a) olguya özgü, özgün ve özel yaklaşım ile, b) elde edilen bilgiler, c) etik, insanlık boyutunda olmaktır (Şekil 10-4).



Şekil 10-5: Karar verme süreci



Şekil 10-6: Karar Almayı kapsayan parametreler

Karar Almada Bilişim Boyutu

Alper Batman*, M. Arif Akşit**

*Eskişehir Acıbadem Hastanesi, Bilgi Teknolojileri

**Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hast., Eskişehir

Bilgi sorgulanması Tıp boyutunda, güvenli ve sorumluluk yüklenebilen siteler olmalıdır. Kişisel kaygı ve reklam gibi yaklaşımlardan uzak olması zorunludur. İlaç ve tıbbi malzemelerin reklamı medya kanalı ile yapılamadığı için, doğrudan bireysel ilişki ve iletişim ile konu veya ürün hakkında bilgi aktarımı yapılması zorunlu olmaktadır. Özellikle bilişim boyutu ile anne sütü yerine geçen ifadesi ile mama reklamı onay alamaz. “Tıbbi gerekçeler veya yetersizliği saptanması ile bu özelliğinden dolayı, anne sütüne adapte/uyarlanmış ... kullanabilirsiniz, hekimin önerisi gereklidir” denilmektedir.

Sertifikalı siteler, Epocrates, PubMed ve FDA gibi, geçerli kabul edilmelidir. Başlıca sorgulamalar;

- Dosyalama ve tıbbi sekreterlik hizmetleri sunulabilmektedir.
- İlaçlar, etkileşimler, ilaçların görüntü ve yapısı, ICD-10 Kotlaması, rehber, uyarılar, firma duyuruları, gerekli noktalar, karar desteği, alternatif tipi, laboratuvar sonuçlarının değerleri, kotlamaya göre search/araştırma, enfeksiyon hastalıkları, bazı tıbbi hesaplamalar, formüller, uygulama rehberi, gibi devamlı güncellenebilen bilgiler olmalıdır.
- Semptomlar ve bu semptomların olduğu hastalıklar, bulgulara göre olası tanılar
- Yayınlar, kelime, cümle veya konu ile kavramlar hakkında yapılan yayınlar
- Bazı özel yaklaşımlar; vücut kitle indeksi hesaplama ve değerlendirmesi, kardiyolojik tetkikler ve özel durumların video kayıtları, Nefroloji boyuttaki tetkiklerin devamlılığı, Lipid profili ve değerlendirmesi, gebelik haftası ve öneriler gibi yaklaşımlarda tıbbi elemanlara destek sunulmaktadır.
- Suni zekâ kavramı altında bazı durumlar için olasılıkların analizi yapılabilmektedir.

Hukuk Boyutu

Erdal Çam*, M. Arif Akşit**

*Avukat, Muğla, Turgut Reis

**Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hast., Eskişehir

2005 Yılında yürürlüğe giren Türk Ceza Kanunu ile olay ile hekimin ilgisi olması (illiyet bağı) değil, hekimin isteyerek ve bilerek zarar oluşturması (bilerek ve kasten zarar vermesi), dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla işlenenler (TCK Madde 22) ve kesin ihmali olması (TCK Madde 88) gibi durumların olması gerekir.

Mahkemeler cezanın belirlenmesi için amaç ve güdü/saikı göre yaklaşım yaparlar (TCK Madde 61). Hekim bir tıbbi işlemi belirli bir bilimsel dayanak ve belirli sağlık yaklaşımı boyutunda yapmaları beklenir. Suç unsurunu yapmaz, yapamaz (Anayasa Madde 137), suç unsurunu bildirmemesi de kabul edilemez (TCK Madde 280) boyuttur.

Ailenin bebeğin yaşam hakkı boyutunda karar vermesi durumunda da (Çocuk Koruma Kanunu temelinde; *Koruyucu ve destekleyici tedbirler* içinde Madde 5’de *çocuğun öncelikle kendi aile ortamında korunmasını sağlamaya yönelik danışmanlık, eğitim, bakım, sağlık ve barınma konularında alınacak tedbirlerdir*) ki bunun anlamı, çocuk hâkim kararı ile aileden alınıp, devlet gözetimine alınmaktadır.

Hekimlik mesleğinde de hukuka uygunluk kavramı; hukukun yasakladığına uygunluk boyutuna bakılır. Yasak olan şeyler, zararlı olanların yapılmaması esastır ki etik temel prensip olan öncelikle zararımız dokunmaması ile aynı çerçevededir.

Suç iddiası kesin ve kanıta dayalı olmalıdır, hekimden istenen olayın açıklamasıdır. İddia ispat edilirse, kısaca sağlık elemanları bilerek, taksir veya ihmal nedeni ile zarar verdikleri kesin olursa, mahkeme karar öncesi hekimden savuna ister. Bu nedenle ifadelerde savunma değil, bu bir açıklamadır ve iddia ispat edilirse savunma yapılacaktır notu konulmalıdır.

Sunum/Slide: Doğum Koçluğu

Emzir-me/Anne Sütü Kursu

19 Mart 2017, 1000 Gün

Ankara

Eğitim ve Destek

Doğum Koçluğu/Mentorluğu

KOÇLUK:

- Koçluk ise, eğitime bir destek olmak kişiye özgü destek anlamındadır.
- Yardım, destek ve mevcut durumun düzenlenmesi, düzeltilmesi
- Eğitim becerisi beklenir

MENTOR:

- Mentorluk yaklaşımında belirli objektif yetenek oluşması,
- Önceden saptanan becerinin kazanılması ve oluşmasıdır.
- Konusunda uzman ve gönülden gelerek yapmalıdır
- Temel Önemli olan BİREY/BEBEK/HASTADIR



Prof. Dr. Aksit / From Prof. MD. M. A. Aksit's collection