



M. A. Akşit Koleksiyonundan

Eğitilenin Rehberi – ÖĞRENCİ İÇİN BİLGİLENDİRME*

M. Arif AKŞİT**

**Uluslararası Bildirgelerde geçen eğitim hakkı değil, öğrencinin sevdiği şekilde hakkın verilmesi konusu irdelenecektir.*

*** Uzman Dr. Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları, Neonatoloji/Yenidoğan ve Pediatrik Genetik, emekli, Eskişehir*

Bir öğrencinin, başka tanımlama ile eğitimi talep edenin, bilgilenmesi gereklidir. Eğitim, hukuk boyutu ile rıza ile yapılacak bir yaklaşım olup, istenmeyen şeyin eğitimi yapılamaz.

Bir öğrenci ben bunu öğrenmek, bilmek istemiyorum demesi için, gerekçe sunmalı, sağlık yapısında, bildirgelerde, tüm sağlık yapısına göre yaklaşım yapılabilecek kişi olacağı için, bu konularda da eğitim gerekli görülmektedir. Ben akademisyen olacağım gerekçesi ile sadece üst Tıp Bilimini öğrenmesi kabul edilemez. Zaman içinde, basamakları çıkması ile özel ve özgün oluşabilir

Bir hekimin ben doğumu ve bebeklerin canlandırmasını öğrenmek istemiyorum derse, o kişi hekim olmak istememektedir.

Bu şekilde anlatım özellikle bu Makalede sunulacaktır.

Eğitim Hakkı, Tıp Eğitimi temel ilkeleri olarak tanımlanmıştır, uygulamaya da konulmuştur.

1988 Edinburg ile bireysellik ve öğrenci merkezi eğitim temeli atılmış, Bologna ile sosyal boyut ile ilişki oluşturulmuş, MEDINElingua ile ülkeler arası iş birliği ve karşılıklı öğrenci ve eğitici değişimi ile tüm Dünya tek bir eğitim çatısında bütünleştirilmiştir.

Öğrenci Bilgilendirilmesi ve Mesleki Beceriler Uygulama Dersleri ile bu aktifleştirilmiştir.

Bu Makale, öğrenci cephesini sunacaktır. **Mesleki Beceriler Kazandırma Kursları Sürüm 5**, Dönem 1, 2, 3 (Yıl 2012) Kitabından alınmıştır.¹

Özet

Eğitilenin Rehberi - ÖĞRENCİ İÇİN BİLGİLENDİRME

Amaç: Öğrenciler için, eğitimde verilmesi gerekenler; amaç, hedef, yöntem, araç-gereç, ısınma, giriş, işleniş, özet, değerlendirme, eğitici notları ile bir konu işlenmesi önerilmektedir.

Dayanaklar/Kaynaklar: Mesleki Beceriler Kazandırma Kursları ve hekimlerin uygulamaları öğrenmesi, Sağlık Bakanlığı yaklaşımı ile birlikte, bir Birey Hakkı olarak öne çıkmaktadır.

Genel Yaklaşım: Mesleki Beceriler, uygulamayı öğreten, beceri kazandıran rehberdir. Bu açıdan, uygulama hekimlikte mesleğin kritik boyutu olduğu için, önemlidir.

Sonuç: Eğitiminin bir mesleği öğrenmesi ötesinde, yapması, beceri kazanması, yetki ve yeterli olması önemlidir. Bu açıdan Mesleki Beceriler en önemli boyut olmaktadır.

Yorum: Sağlık sektöründe, uygulama bizzat hekim ve ekibi tarafından yapıldığı dikkate alınınca, Tıp Eğitiminde de bunların aşamalı olarak öğrenilmesi önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Beceriler Kursları, Neonatoloji Uygulamaları

Outline

The guideline for the educated student information

AIM: At the education, the students, as they are planted to take, aim, purpose to reach, method, teaching equipment's, preparation for the lecture, introduction, performing the application, summary, evaluation, educational notes are in consideration for educational purpose. Grounding Aspects: Medical Proficiency Education, and the application at medical science, as an educational guide, for the civil Rights for the educational state, under the Ministry of Health supervisory aspects.

Introduction: The Medical application, for making medical procedures, as learning, contributing and gaining the experiences. The learning of medical applications is just to have as an educational right of a physician.

Notions: Educated person, student, among to educating, leaning how to perform the process, be an experienced person, efficient and effected, satisfactorily be expert position, has right to get.

Medical profession is most important for to be a physician.

Conclusion: At health application, directly performed from physician, and with the medical team, so, the experience must be gained during the medical education period.

Key Words: Medical Profession Courses, Neonatology and applications

Giriş

Temel olarak yapılan eğitim sunulmalı, bu bir önceki Makalede genel yaklaşım yapılmış olup, burada konu öğrenci cephesinden bakış olacaktır.

Tıp eğitimi konusunda Birey Hakları yaklaşımı, ıza için bilgilendirmeyi gerekli görmektedir. 1998 yılından bu yana devamlı bir EĞİTİMDE GELİŞİM MODELİ bireye göre değişim ve uygulama ile karar verme yetisinin geliştirilmesi benimsenmiştir. 2008 yılında Avrupa Sözleşmeleri ve İnsan Hakları Mahkemesi temelinde *adaletin "BİREYİN HAKLARI ÖNCELİKLİDİR"* ve ikinci maddesi olarak *"BİREYİ TÜM KURUL ve KURUMLARDAN KORUMA"* üzerine yapılanma olduğu için, her bir öğrenciye bu kitapçık verilerek bir bilgi olarak sunulmaktadır.

Ülkemizde de Danıştay ve Anayasa Mahkemesinin 2009-2011 yıllarında kararlarının bu yaklaşıma uygun olduğu da görülmektedir.

Mesleki Becerilerin Eğitimde Yeri

Tıp eğitiminin TEMELDE BECERİ KAZANDIRMAK olduğu bilinmektedir. Klasik eğitim modelinde de 3 yıllık bir ders programından sonra 4-5 yıl stajyer ve 6. Yıl intörn (aile Hekimi) olarak serviste hekimlik yaklaşımlarına başlanmaktadır.

3 yılın ilk aşaması “Biyolojik Bilimler Önlisans” programı olup, ayrıca anatomi, fizyoloji gibi tıp biliminin anlaşılması için normal işlevsel insanı tanıma programıdır. 3. Yılda klinik temellerin belirtildiği gözlenmektedir.

Ancak, bir hekimin Tıp Öğrencisi olması açısından ilk yıldan itibaren, acil ekipte, sağlık organizasyonunda partner olarak bulunmayı, beceri kazanımı ilk yılda başlanması gerekir. Beceri kazanma ile ilgili olan bu Bölüm eğitimi alanların konu hakkında bilgilenmesi amacını taşımaktadır.

ANAHTAR VURGULAR

Değerli Bilgiler

Hekimlik sadece bilgiye dayalı bir meslek olmadığı, insanı konu edindiği için, bireysel, ruhsal ve sosyal açıdan da danışmanlık, yol göstericilik, rehberlik, eğitim ve ayrıca klasik görev olarak verilen sağlık yaklaşımlarında sorumluluk yüklenen bir meslektir.

Hekim hekimlik mesleğinde organizasyonun sorumlusu olduğu için, orkestra şefi gibi diğerleri arasında iş birliği ve eşgüdüm konusunda da etkin olmalıdır. Bunlar: hizmet birimleri, hemşirelik ve eczacılık hizmetleridir.

AMAÇ (Bu Bölümde verilmek istenenler)

EĞİTİM alan bireylerin bilgilenmesi için hazırlanmıştır

ÖNERİLER

Rehberin tümünden incelenmesi önerilir. KOÇ-COACH ve MENTORLUK gibi aktif eğitime önem verilmelidir.

Özet (HEKİMLİK MESLEĞİNDE EĞİTİLMESİ GEREKEN KONULAR)

Özet

(HEKİMLİK MESLEĞİNDE EĞİTİLMESİ GEREKEN KONULAR)

Hekimlik Mesleğinin Gelişimi, (Muasır medeniyet ötesi) Çağın ilerisinde eğitim

İletişim Bilimleri

Eğitim Metotları

Medikal Hukuk/Malpraktis, etik/Deontoloji, Otonomi (Bireysel Tercih)

Hekimlik Yaklaşımları (Kanıt Dayalı Tıp/Tanı Koyma Sistematiği)

Hekimlik Yaklaşımları – Uygulamaları

Güzel Sanatların bir dalı ile uğraşmak

Felsefe ve sosyal konularla ilgilenmek, çalışmak

Sağlık Ekonomisi

BİLİŞİM KÜLTÜRÜ ve MESLEKİ BECERİLER

İnternet kanalı ile bir sorun veya hastalığın adını girmeniz ile size, binlerce bilgi gelmektedir. Uygulama size olacaktır, hangisini uygulamayı seçerseniz bile nasıl yapacaksınız. Hangi suyu içmem lazım, diye sorsanız bile tüm Dünya’daki içilecek sular ve değerlerini öğrenebilirsiniz, ama susuzluğunu giderecek bir bardak su gerçek anlamda yoktur.

Sağlık uygulamalarında önce, ilacı verecek eczane bulunmaz, hekim de muayene ve inceleme yapmadan reçete yazmaz. O zaman Plasebo denilen, bilimsel ispatı olmayan yollar öne çıkmaktadır.

Uygulamalar çizelgesi ve yapılacaklar yine bulunabilir, ama nasıl yapılacak değil, beceri kazanmadan oluşamaz. Baklavanın tadı tadılmadan bilinemez gibi beceri kazanmak, belirli aşamalar ile yapmak ile olasıdır. Hekimlik bir seferlik yap ve öğren değil, aşamalı olarak yaparak öğrenmeyi gerekli kılar.

Endüstri kültürünün hızla yüksek teknolojik boyuta gelmesi ve bilişim yapılanması ile bilgiye ulaşım ve yüksek oranda bilgi kirliliği nedeniyle tüm Dünya özellikle Tıp Eğitiminin bu gelişimsel boyuta uyum sağlaması için 1988 yılında bazı standartlar oluşturmuş ve Tıp Eğitiminin tümünden yeniden yapılandırılmıştır. Daha sonra Tıp Eğitimi konusundaki uluslararası bildireler ve Avrupa Tıp Birliğinin de aynı yapının daha gelişimi öngörmektedirler.

Tıp eğitiminin 6 yıllık olduğu dikkate alınarak, en az 10 yıl içinde bu gelişimin tamamlanması öngörülmüştür. 1998 yılında eğitim sistemini tümünden değiştiren konferansın temel ilkeleri, ilk olması açısından da aşağıda sunulmaktadır. Burada bilgi edinme, ders şeklinde bir yaklaşımın olmadığı görülecektir. Bilginin uygulamaya yönltilmesi öngörülmektedir.

Tıp Eğitimi olgu temelinde olduğu için, yaşam boyunca eğitim devam edecek, her olgu yeni bir buluş, yeni bir kitap gibi bizi eğitici olacaktır. Gerçekte hekimlerin hocaları hastalarıdır.

TIP EĞİTİMİNDE TEMEL TAŞLAR

Birey Hakkı temelinde, öğrenci hakkı, eğitimde hasta hakkı gibi kavramlar oluşması ve beceri ağırlıklı bir yapılanmanın oluşması, Mesleki Beceriler konularına eğilmesi ile yeni bir yapılanma oluşmuştur.

Her Tıp Fakültelerinden bu yapıya geçmeleri talep edilmiş ve bireysel yapıdan uluslararası yapıya, karşılıklı öğrenci değişimine olanak sağlanmıştır.

TIP EĞİTİMİ KONUSUNDA DÜNYA KONFERANSI (7-12 Ağustos 1988 EDİNBURG) Tıp eğitimindeki bu yeniden yapılanma, bir kabul niyeti olmanın ötesinde, geniş toplumsal dayanışma, geniş eylem planları, etkin liderlik ve politik arzuyu gerektirmektedir. Deklarasyon '*...Evreler oluşturulmuş, aksiyon bize bağlıdır...*' cümlesi ile bitmektedir.

10 yıllık bir süre adaptasyon olarak kabul edilmiş, 1999 yılında da yeni bir yapılanma, daha doğrusu gelişim oluşturulmuştur.

Bologna Süreci (Uyumu) 19 Haziran 1999

2011 yılında da ikinci halka olarak, kendilerince ek malzeme ile yeni uyumlu bir eğitim planlaması öne çıkmıştır.

Bologna Süreci: Budapeşte-Vienna Yüksek Öğrenim Bildirgesi 12 Mart 2010. Eğitimin Eğitim alan merkezli ve eğitim amaçlı esnek ve kalıcı en iyi eğitsel metotları kapsamaması konusunda vurgu yapmaktadır.

Bologna Süreci: (MEDINE 2) MEDICAL EDUCATION IN EUROPE 2 (22 Mart 2011) Avrupa'nın tıp etkinliğinin yaşamsal boyutta devamlılığı ve sürdürülebilir olması ve online araştırılması metodu ile ileriye yönelik olmasını belirtmektedir. Tıp Fakültelerinin kendi eğitim değerlendirmesini ikinci halka uyarlama (Tuning) tıp yöntemi ile oluşmasını ve kendi değerlendirme ve ek eğitsel malzemelerle oluşması öngörülmektedir.

Bologna şehri en eski Üniversal yapı olması bir simge olarak ortaya çıkarılmıştır.

AVRUPA TIP BİRLİĞİ (CPME Avrupa Hekimler Komisyonu-Birliği)

Avrupa'daki Hekimleri temsil eden kuruluşun Tıp Eğitimi ve Eğitiminin Sürdürülmesi konusundaki vurguları aşağıda sunulmaktadır.

Bazı temel olan bildireler sunulmaktadır.

1993 (1982) CPME DUBLIN TIP EĞİTİMİ BİLDİRGESİ: 1. Devamlı tıp eğitimi bir hekimin yaşamı boyunca etik ve hekimlik gereği gerekli görülmektedir.

14 Madde altında ifade edilmektedir.

1. Devamlı tıp eğitimi bir hekimin yaşamı boyunca etik ve hekimlik gereği gerekli görülmektedir.
2. Amacı sağlanan bilgi ve becerinin hizmete yansımaları olmalıdır.
3. Bilgi ve **becerilerin güncellenmesi** şeklinde olmalıdır.
4. Her hekime bu hak tanınmalıdır.
5. Devamlı eğitim Hipokrat'tan beri süregelen bir yaklaşımdır.
6. Kitap, görsel ve diğer eğitim araçları ile zenginleştirilmelidir.
7. **Gerecek ile bağlantılı oluşturulmalıdır. Teorik yapıdan uzaklaştırılmalıdır.**
8. Gereksinimleri karşılamalıdır.
9. Bilgiler interaktif olmalı, tartışmalar ufak gruplarda oluşturulmalı, klasik yaklaşım yerine davetli konuşmacılar yerine tartışmacılarla yürütülmelidir.
10. En erken tıp eğitiminde başlamak üzere, seçim net form ve içeriklerle her hekimin kendi seçeneğine göre yapılandırılmalıdır.
11. **Öğretme yerine beceri kazanma daha öne alınmalıdır.**
12. Ücret konusunda eğitim süreci boyunca hekimlerin zarar görmemesi sağlanmalıdır.
13. Uzmanlıkta pratik açıdan yeterli olması konusu önemsenmelidir.
14. Tüm Avrupa ile benzer koordinasyonu olmalı ve akredite programlar olmalıdır.

Eğitimin ömür boyu sürdürülmesinin bir belgesidir.

1996 CPME DOKTORLUK EĞİTİMİNDE EYLEM: Tıp Eğitiminde öngörülen yaklaşımlar: Uygulamalar açısından hekimlerin eğitiminin öneminde ısrar edilmelidir. Avrupa Birliği açısından eğitim programlarına uygulamalı eğitimler konulmalıdır.

Mesleki Beceriler Eğitimi bu kapsamda bir eğitim olup, uygulanması eğitim ötesinde, hekimlerin olgulara adapte olması ile kendilerini geliştirecek noktaları, uzmanlıkları da bulması, saptamasını da yardımcıdır.

Mesleki Becerilerin Eğitimde Yeri

Eğitimde temel öğrenim, eğitirken öğrenmek en ideal olanıdır. Bu açıdan uygulama Mentorluk temelinde olmalıdır.

Koçluk, bir kişiyi belirli bir hedefe, rekora taşımaktır. Bunun için, a) planlı bir yükselme planı uygulanır, b) amaç zorlama, performansı yükseltmektir, c) bunun için uzman kişi olmalıdır.

Mentorluk ise; a) beceride destek olmak, yardım etmektir, birlikte yapmaktır, b) birbirlerine yardım etmek, kopya vermek, öğüt vermektir, c) ortak paylaşım, birbirini eğiten arkadaş olmasıdır.

İkisinin farkı, sınıf arkadaşlarının birbiri ile ortak çalışmayı öğrenmeleridir. Ekip çalışmasına gruplar oluşabilir, denetçi hoca bunları irdeler.

Grupların kişi adetleri: Gruplar arası ilişkinin önemli etkisi iletişim boyutudur. Bu açıdan başlıca ayrımlar; 1) İki kişilik olan grup olmaz. Denetçi yoktur, bu açıdan en küçük grup 3 kişilik olandır. 2) 4-6 kişilik gruplarda iş bölümü yapılmalıdır. Başlıca 3 iş olacağı için; a) solunum, b) dolaşım ve c) tedavi verilme ekipleri içinde ek olan karmaşa, ayağa takılacaktır. 3) 7 ve üstü grup, izlemde bulunulması anlamını taşır. Yapan değil izleyen olmaktadır.

Ekip çalışmalarında bu açıdan en fazla 7 kişilik olup, yedinci rapor tutan olmalıdır. Bundan fazla ise gruplar bölünür.

Hocanın işi, uzman olarak denetlemek, sonunda da irdelemektir. Belirgin bir önemli boyut varsa, eylem tekrarlanır. Örneğin, kanala düşmüş arabanın içindekileri kurtarma işleminde, elbette su olmayan, sandalye ile arka arkaya oturan 5 kişiyi sanal kurtarmada, sonuçta süre 4,5 dakika tutmuş ise, işlem tekrarlanmalıdır.

İlk Bölümde Tıp Eğitiminde öngörülen ilkeler içinde iletilen bazı hususları BECERİ KAZANMAK AÇISINDAN vurgulamak yerinde olacaktır.

Amacı sağlanan bilgi ve becerinin hizmete yansması olmalıdır.

Bilgi ve becerilerin güncellenmesi şeklinde olmalıdır.

Her hekime bu hak tanınmalıdır

Gerçek ile bağlantılı oluşturulmalıdır. Teorik yapıdan uzaklaştırılmalıdır

Gereksinimleri karşılamalıdır

En erken tıp eğitiminde başlamak üzere, seçim net form ve içeriklerle her hekimin kendi seçeneğine göre yapılandırılmalıdır

Öğretme yerine beceri kazanma daha öne alınmalıdır

Avrupa Birliği açısından eğitim programlarına uygulamalı eğitimler konulmalıdır

Eğitimde becerinin bilgi ile desteklenmesi ve uygulamaya dönüşmesidir. Bu nasıl sağlanacaktır? Öğrencinin biri hasta olacak, diğeri de onu kurtaracaktır. Hasta olanda ciddi ve gerçek semptomları tanımlamalıdır. Aradaki ilişki insanlık boyutunda, tanımayan kişiler olarak olmalıdır. Karşılıklı saygı temeldir.

Hekimlik mesleği sadece bilgisel bir bilime dayanmamaktadır. Bilginin beceri ile bütünleşmesi, tutum ve davranışa geçirilmesi gerekir.

Eğitimin "İNSAN-ÇOCUK HAKLARI" temelinde tanımı/metodu ve amacı aşağıda sunulmaktadır;

- *Eğitim bireyin; kişiliğinin, becerilerinin, zihinsel ve fiziksel yeteneklerinin mümkün olduğunca geliştirilmesini hedefleyecektir...*
- *Eğitim bireyi; özgür bir toplumda, faal bir yetişkin yaşam için hazırlayacak, kendi ve başkalarının kültürel kimliklerine ve değerlerine saygıyı geliştirecektir...*

MESLEKİ BECERİLER sizlere tıbbi uygulamalarda sizleri bilgilendirme yanında, uygulayarak öğrenme ve beceri kazanmayı hedefleyen bir karşılıklı enteraktif eğitim metodunun kullanıldığı bir kurs uygulamasıdır. Bu açıdan aktif katılım ile beceri kazanmanız hedefiniz olmalıdır.

Her uygulama modül şeklinde olup, eğitim ve öğrenim düzeyine göre (her Dönem (yıl) göre) aynı metin kapsamında aşamalı beceri kazandırma işlevi yapılmalıdır.

Aşağıda "Mesleki Beceriler" eğitiminin genel eğitim planı, metodu, ilkeleri ve uygulama boyutu özet olarak sunulmaktadır.

Eğitimin tam tanımının Çocuk aklarında olduğu görülmektedir.

Eğitim birey olarak hedeflenerek yapılır, toplu eğitim olmaz. Bu açıdan sunumları adını okuyarak okutur ve ona sorarım, birey kendisi olarak cevap vermesini isterim. Belki yanıştır diye de uyarırım.

A)-Eğitim bireyin;

1. Kişiliğinin,
2. Becerilerinin,
3. Zihinsel ve
4. Fiziksel yeteneklerinin mümkün olduğunca geliştirilmesini hedefleyecektir

B)-Eğitim bireyi;

1. Özgür bir toplumda,
2. Faal bir yetişkin yaşam için hazırlayacak,

3. Kendi ve başkalarının kültürel kimliklerine ve
4. Değerlerine saygıyı

geliştirecektir

ÖZET: Eğitimin temel işlevi, değişim, gelişme ve ilerleme üzerine olmasıdır. Atatürk tanımladığı gibi muasır medeniyet ötesidir, çağdaş eğitim değildir.

EĞİTİM PLANI (GENEL BASAMAKLAR)

Tıp Birinci sınıfta meslek becerilerde bir ders, konuların işlenmesi gibi bilgilendirme yapmak gerekir. Her dersten önce de konunun okunması ciddi olarak ele alınmalıdır. Okuyan bilen bir denetçi olması, kendi arkadaşlarını irdelemesi istenir.

Diğer yıllar zaten bu konuyu kavradıkları gözlenecektir.

Aşama 1 (Birinci Dönem (yıl)): Sağlık ekibinde bir partner (yardımcı eleman) olması (*Bilinçsiz yetersizlik: Beceri ile ilgili eksikliklerinin farkında değildirler.*)

Aşama 2 (ikinci Dönem (yıl)): Öğrendikleri sağlık bilgilerinin, uygulamaya yönlendirilmesi (*Bilinçsiz yetersizlik: Beceri ile ilgili eksikliklerinin farkında değildirler.*)

Aşama 3 (Üçüncü Dönem (yıl)): Detaylı uygulamaya yönelik, teknik bilgileri bilmeli ve yapmalı (*Bilinçli yetersizlik: Becerideki yetersizliklerini fark ederler, ama henüz beceriyi öğrenememişlerdir.*)

Aşama 4 (Stajyer hekim): Hastanın değerlendirilmesi, bakım yapısını oluşturma (rutin bakım, ikincil (destek & tedavi) bakım, yoğun bakım bu grupta eğitsel değildir) (*Bilinçli yeterlilik: Yeni beceriyi öğrenmişlerdir, ancak doğru olarak uygulayabilmek için tüm dikkatlerini vermeleri gerekir.*)

Aşama 5 (İntörn hekim): Eğitim ve öğretim yardımcılığı, detaylı uygulamaları bizzat yapma (*Bilinçsiz yeterlilik: Pek çok pratikten sonra beceriyi tüm dikkatlerini vermeden de rahatlıkla doğru olarak uygular hale gelirler.*)

Aşama 6 (Asistan/Öğretim Görelisi): Uzmanlık konusunda uygulamaları bizzat yaparak öğrenme

Aşama 7 (Devamlı Eğitim): Beceri kazanma, sertifikasyon eğitimleri (Neonatal Resusitasyon Sertifikası gibi)

Hekimlik mesleğinin her aşamasında bireye düşen görev vardır. Sekizinci aşama da yazmak, anıları paylaşmak olmalıdır.

EĞİTİM METODU

Temel yaklaşım Mentorluk olup belirli başarı kazanılmış ise, özellikle 5. Aşamada Koçluk yapılacağı da unutulmamalıdır.

AŞAMA 1 (Birinci Dönem (yıl)): Mutlak bir tecrübeli bir deneticinin gözetiminde yapılmasının öğretilmesi, (Genel *Acil Yardım* yaklaşımından farklı olduğu işlenmelidir)

AŞAMA 2 (ikinci Dönem (yıl)) Hekimlik Mesleğinin sanatsal uygulaması, işlemlerin *Etik Kurallara* uygunluğu, kendi kendine eğitim ve öğrenmeyi yaparak uygulamak

AŞAMA 3 (Üçüncü Dönem (yıl)): Ekip oluşturarak, öğrenme ve uygulamanın ekip tarafından kendilerince kontrolü, not alınması, belgelendirilmesi ve bilginin çizelgelerle takibi.

AŞAMA 4 (Mezuniyet öncesi hekimlik/Staj-intörn): Kendi kendine eğitim, hasta/olgu temelinde eğitim-öğretim, sorumluluk alma ve doğrudan hekimlik yaklaşımlarını yapma

AŞAMA 5 (Akademik Yaklaşım): Kanıta dayalı tıp yapısında (A, B, C ve D grupları altında), bilim ve hasta dengesini oluşturmak

AŞAMA 6 (Probleme yönelik): "*Hastalık yok hasta vardır*" prensibi ile devamlı bilimsel sorgulama ile yaklaşım, izleme

AŞAMA 7 (Araştırmalar): "Etik ilkeler-Helsinki Bildirgesi gibi" prensipleri temelinde bilimsel araştırmalar yapmak

Sevgi içinde insanlıkta olmak bir yaklaşımdır, mutlu olmak ve zevk almak için gereklidir.

KONU İLE İLGİLİ TEMEL YAKLAŞIMLAR (İLKELER)

Etik İlkeler ana unsurlardır. Aşağıda olanlar bunlar arasında seçilmiş olanlardır.

Eğitim konusunda ilkeler ayrıca sunulacaktır.

Her birey ve olay özel (özerk), özgün ve bağımsızdır. Hukuk, birey üstünlüğü temelinde olup, insan aynıdır, fark ve ayrımcılık olmaz ve haklar temelinde eşittirler. İnsanlar (hekimler) birbirleri ile kardeşlik bağı ile bağlıdır. Gizlilik ve güven temel ilişkileri düzenler.

Yaklaşımların bilimsel temel ve deneyim çerçevesinde yapılmasının vurgulanması

Öncelikle *zararımızın dokunmaması* gerektiği belirtilmelidir (yararlılık ilke edinmelidir)

Tedavi yaklaşımın daima önünde tedbir ve koruyucu hekimliğin geldiği işlenmelidir.

Yapılacak yaklaşımın medikal gerekçesi (hak edişe göre yaklaşım) olmalıdır. Gerekçesiz işlem yapılamaz.

Yapılacak işlemda alet ve malzememin seçimi, malzemelerin özelliklerinin bilinmesi

Yaklaşımların plastik insanlara değil, gerçek canlılara yapılır gibi *insanca yaklaşımın* öğretilmesi

Zararın oluşması, en önemli olan soğutmak, sevdirmemektir. Bunun temel faktörü dayaktır, kelime anlamı destek olsa bile, yanlış, tam tersi uygulanmaktadır. Şiddet sadece sopa ile olmaz, söz ile olabilir ve ayrıca mobbing yapılmamalıdır.

Mobbing, Wikipedia²

Mobbing ya da **bezdiri** (Yıldırma),^[1] bir grup insanın, bir kimseye veya başka bir gruba sosyal **kabadayılık** yapması.

Latince kökenli sözcük; **psikolojik şiddet**, **baskı**, **kuşatma**, **taciz**, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamlarına gelir. En iyi ifade eden anlamıyla **yıldırma** veya **iş yerinde psikolojik terör** anlamlardır.^[2] Özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır. Son dönemde **sosyoloji** ve **hukuk** başta olmak üzere çeşitli alanlarda disiplinler arası çalışılan bir konu haline gelmiştir.

Ters Mobbing (Reverse Mobbing), bir astın veya grup olarak astların üstlerine, kendilerine yapılan mobbing sonucunda, kişisel anlaşmazlıklar sonucunda veya politik oyunlar sonucunda kasıtlı olarak psikolojik tacizde bulunarak, işten ayrılmadan ziyade üstün hiyerarşik pozisyonunu bozmayı hedeflediği bir yıldırma eylemidir.^[3] Ters mobbingin uygulanmasında en yaygın olarak asttan üste; sabote etme, talimatlara uymama, kasti yanlış işlem yapma, asılsız söylentiler çıkarma ve bilgi saklama gibi eylemler gerçekleştirilmektedir.^[3]

Yorum

İlişkileri bozmanın en etkin rolü olmaktadır. Öğrenci de eğitici de yapabilmektedir. Bu nedenle, sevgi ve insanlık boyu önemlidir. Bu temellerde olunca sorun oluşmuyor ve kolay olmaktadır. Mobbing T.C.K 105. Maddesine göre suçtur.

BİLGİ-BİLİM

Bilgi özellikle zamanımızda internet kanalı ile elde edilebilmektedir. Bilgi sağlanabilmekte olsa bile bireye uygunluğu, tarzılığı ise bilimdir.

Hipokrat zamanından bu yana Hastalık YOK, Hasta VAR prensibi bu açıdan öne alınmalıdır.

Bazı örnekler verilecek olursak:

a)-Prematüreye oksijenasyon için, saf oksijen gerekirken, oda havasındaki oksijen veya bir miktar oksijen katılması daha faydalı olmaktadır. Bu ilk planda bilim olarak tanımlanmıştır. Daha sonra ili böyle yapın demiş, ama nasıl? Hastaya sor denilmelidir.

b)-Su insana faydalı ve çok içilişe zararlıdır. Bu ilim kapsamında olup, bilim nasıl olacağıdır.

c) TV belirtilen birçok gıda bir plasebo kapsamındadır. Bilimsel kontrol grubu içinde iken, fayda örülmesi ancak bazı kişilerde benimlerse olabilir.

Bilgi bir kalıp iken bilim bu bilgilerin sorgulanmasıdır. Hekimlikte temel ilke ve yaklaşım; "hastalık yok hasta var" prensibidir. Hiçbir hasta kitaptaki bilgilere tam uyum göstermez.

Bir uyarı olarak denize girerlerken söylerim.

- 1)-Deniz girerseniz, ıslanırsınız
- 2)-Sıcak olsa bile bir süre sonra üşüebilirsiniz, kramp girebilir
- 3)-Suyun altında balık gibi nefes alamazsınız boğulursunuz
- 4)-Karada sizi takip eden veya denizde de size yardım edecek birisi ile birlikte girin.

Bakarlar, bunları elbette biliyoruz derler. Ama boğulanlar nasıl oluyor derim.

Datça'da Karaincir Tatil Köyünde, bir anne be 8 yaşlarında kızı ile, kanoya bindiler. Kadın, kürek, kızı ve kano sallanması ile baş etmeye çalışıyordu. İleri doğru açılmaya doğru gidince Kanoyu kiralayana gittim, şimdi akıntıya girecek ve devrilecek dedim. Bana ne deyince, kanoyu verdiğin için sorgulanacaksın dedim ve ruhsatın da alınacak deyince, kayık ile takip etmeye başladı. Ben de karadan, onları kurtarmak için o bölgeye yürüdüm. Devrildiler, ama gülüyorlardı. Kayık geldi, binmeyi istemediler ama kadın hâkim olamayınca, çıktılar ve sahile geldiler. Kadın kim siz ihbar etti diye söyledi, beni karada gösterdi. Sahile çıkınca üstüme geldi, ben geçmiş olsun dedim, sen bize ne karşıyorsun dedi. Gülümsedim, geçtim.

Kadın hırsını alamadı, oradaki topluluğa gitti, beni şikâyet etti, onlar o hekim, seni kurtarmış dediler, daha önce iki mühendis ve anestezi uzmanı boğuldu dediler.

Akşam eve 7-8 kişi geldi, ben muayene etmiyorum, Datça'da ve Site'de aile hekim var dedim.

ETİK İLKELER

Etik Felsefe Biliminin ir alt dalı olarak, Ahlak kuralları değil, Ahlak felsefesi kapsamındır. Hukuk haklar denilmekte, kanunlar ile saptanmış olan kuralların aynen uygulanmasıdır. Ceza Kanunlarında kıyas, yorum veya örf, adet, gelenekler olmaz, Somut oluşan olay, kanıt ile öngörülür. Şüphe geçerli değildir. İspat olmaz ise, ceza verilemez.

Etik ise bir bakıma temelde iki faktör öne çıkar: 1) Doğru Nedir? Bu soru, uzman kişilerce, bildirgeler ile saptanıp, demekler tarafından kabul edilmiş ilkeler olmalıdır. 2) Ne yapmalıyım? Bu soru, ilkelerin bireye uygulanması olmaktadır.

Etik, Felsefe Biliminin bir alt dalıdır. Temelde "doğru nedir ve ne yapmam gerekir sorularına cevap aramaya çalışır. Ahlak bir kuramdır, ama etik ahlakın felsefesi, kısaca düşünce bilimidir. Kuramda bir kalıp (kesin doğru ve yanlışlar) varken, bilimde ise sorular ve fikirselleme (düşüncelerin, görüşlerin karşılıklı sunumu) vardır. Tartışmada belirli bir doğruların çatışması öngörülür, ama bilimde kesin doğru tanımlaması veya kalıbı olmadan, logos (lojik-mantıksal) ile düşünceler veya eleştiriler sunulabilir. Bilimde de "haber doğru ama yorum hür olmalıdır".

DEONTOLOJİK İLKELER

Deontoloji Etik Felsefe Biliminin bir dalıdır ve ödev/görev bilimi anlamındadır.

Başlıca ilkeleri: a) yararlılık, b) zarar vermeme, c) özerkliğe saygı ve d) adalet prensipleri/hak ediş göze yaklaşım, Metodu: a) güven, b) sadakat ve c) sır saklama temelinde olmalıdır.

Zarar bir bakıma aksini yapmanız ile de doğuyu bulmaya yardımcıdır.

Şeytan Kuran temelinde, 22/53; *sinav objesi oluşturmak içindir* denilerek, bir eylemi yoktur, sadece bize fikir verir, yapan biz, sorumlu da biz oluruz. 59/16: küfret diye fikir veren şeytan, küfrettiğinde, ben senden uzağım, ötedeyim, doğrusu ben Rabbimden korkarım demektedir. Siz bir suç işlerseniz, bunu başkasının üstüne, şeytan yaptırdı diyemezsiniz, suçu atamazsınız.

Yazar olarak be şeytana şükrederim, bana kötü yol gösterip kaçmamı sağladığı için şükrederim.

EĞİTİM METODOLOJİSİ

Eğitim, ekipler, gruplar halinde ortak yapılmalıdır. Uygulama öncesi her bireye uygulama tabloları verilir sonra buna uygun davranış istenir. Hastalar arkadaşlarıdır.

Demonstrasyon yerine, drama, problem çözümü ve beyin fırtınası yaratılarak aktif kendi kendine yapma uygulanması

Aktif Eğitici (KOÇ-COACH ve duruma göre MENTOR) yapısında eğitici ders veren yapısından çıkarak,

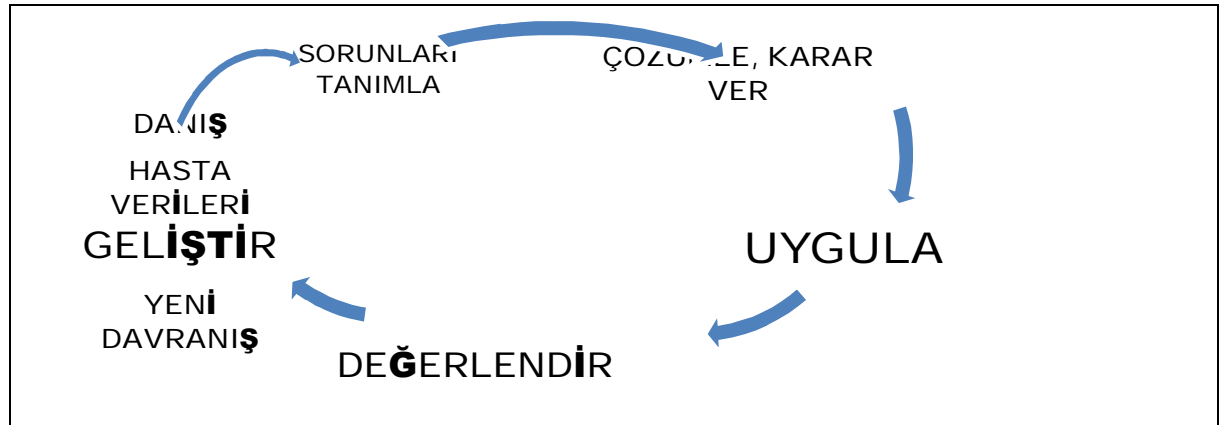
- 1) aktif uygulamalarla,
- 2) eğitilenlerin bireysel kendilerinin yapması,
- 3) aktif duruma göre uyarılma ile yapma, olguya, duruma göre yapma,
- 4) karşılıklı etkileşim ve eğitim,
- 5) izlem ve iyileştirme ve irdeleme sonucu karar ve yeniden yapma işlemleri yürütülmelidir.

Performans arttırmak için Koçluk, eğitim için Mentorluk seçilmesi faydalıdır.

UYGULAMA (İŞLEM)

Tekrar, tekrar belirli düzeyi elde edene kadar yapılmalıdır.

Uygulama beceri kazanana kadar devamlı bir yuvarlak döngü yaratılır.
KARAR VER --à UYGULA--à UYGULAMAYI DEĞERLENDİR ve GEREKLİ DÜZELTMEYİ YAP --à
KARAR VER --à UYGULA--à DEĞERLENDİR--à KARAR VER--à --à --à



Şekil 1: UYGULAMANIN YORUMLANMASI-DEĞERLENDİRİLMESİ

UYGULA, DEĞERLENDİR, UYGULAMADA GELİŞTİRME-İYİLEŞTİRME, KARAR VER ve UYGULA... Şeklinde devamlı yorumlanmalıdır.

Her yapılan eylemin değerlendirilmesi gerekmektedir.

TIBBİ UYGULAMANIN UYGUNLUĞU

- A) Uygun olmayan davranış veya işlemlerde sırasına uymama, atlama,
- B) İşlemleri yaparken uygun olmayan sırada yapma,
- C) Uygun yaklaşımı, uygun zaman, uygun araçla/metotla yapmamama

Değerlendirme başlıca 3 aşmadaki hata varsa tekrarlanır: Bunlar: 1) uygun olmayan eylem, 2) Uygun olmayan sırada yapma, 3) Zaman ve araç uygunsuzluğu.

Canlandırmada, önce solunum yolu açılmalı, solunum yapılmalıdır.

Kalp ritmi bireye göre olmalıdır.

Kullanılan malzemeler bebeğin yapısına uygun olmalıdır.

Bunun için, şişe ve su altı pipetlerle miktar ve basınç ayarı öğrenmelidir.

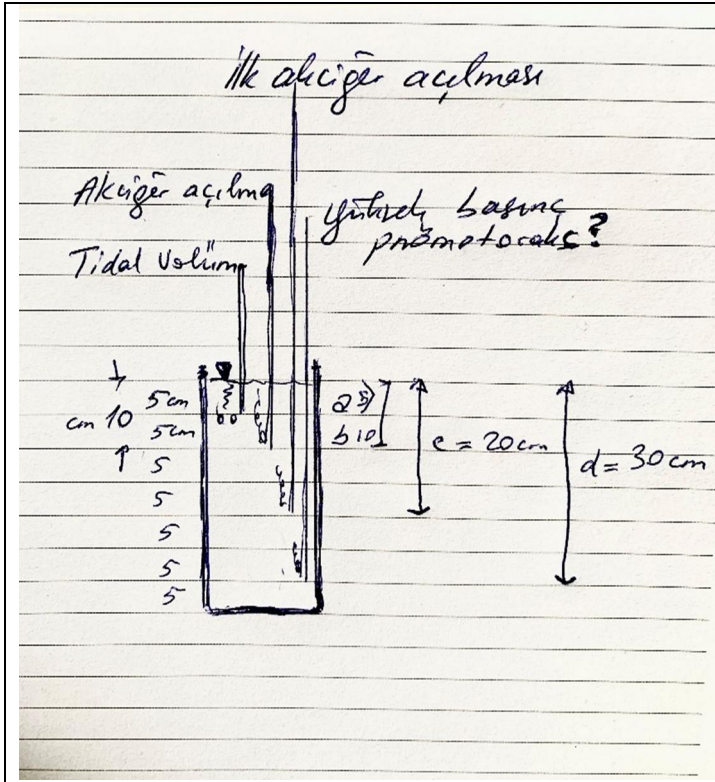
Aktif Eğitim ve Beceri Kazanma³

Beceriye dönülmemiş bilginin bir faydası olmadığı söylenebilir. Bilginin de bireye göre terzilik bir bakıma, ona uyması ile giyilebilir. Özellikle dar elbiselerin giyilmesi olanaksız olmaktadır. Bu açıdan davranışlar, aktif eylemler boyutu ortaya koyacaktır. Tutum ve davranışlardaki yaklaşım aynı zamanda sevgi ve insanlık boyutunu da ortaya koyacaktır.

Beceri kazanmak için etkin bir iletişim ve ilişki kurulması gerekiyor. Her bir bireyin kendisinin olayı kavraması, algılaması ve kendi becerilerin göre uyarlaması gerekir. Bu açıdan öğrenim değil beceri kazanma bir eğitsel boyut oluşturma işlevidir.

Bu bölümde iletişim ve eğitim konularında bazı başlıkları tablo şeklinde bulacaksınız. Yararlanmanız dileği ile sunulmaktadır.

İlişki için öncelikle iletişim kurulmalıdır.



1)-3-5cmSu basınç ve 3-5mL hava: Bir basınç ile akciğer patlatılması, pnömotorakstan korunmak için, bu yapı, ağızdan üfleme ile öğrenilmelidir. Her birey, kendi becerisine göre hava ve basıncı gözü kapalı olarak bile algılamalıdır.

2)-10-12cmSu ve 30-50mL hava: Fizyolojik olarak yetişkinlerin kendi yapısı olarak eşleşmesi yapılmalıdır. Ancak hava vermek amacı ile basınç yapılanmalıdır.

3)-20cmSu basınç en üst basınç olmaktadır: En alt ve en üst basınç kavraması için bu şekilde basınçlar test edilmektedir.

4)-30cmSu: Akciğer 30 cm su basınçta patlayabilmektedir. Ancak ilk akciğer açılması için 50-70cmSu, gerekebilmektedir. Bu özel eğitim gerekir, çünkü bu kadar yüksek bir tüp, şişe bulunması gerekir.

Basınçlar gözü kapalı olarak algılamak ile net öğrenildiği anlaşılabilir.

İletişim Basamakları

1)-Kaynak: Eğitim verilmesi istenen, beceri kazandırılacak öneriler ve yazılı metin sunulmalıdır. Bu bir bilgilendirme hakkıdır. Kitap olarak sunulmaktadır.

2)-Hedefe ulaşma yolu: İletim yazılı kitap vermenin ötesinde, sözel de bir açıklama gereklidir. Uygulama sırasında da gerekirse, bir kişi basamakları okumalıdır.

3)-Alıcının alması: Alıcının algılaması için o konu hakkında bilgisi olmalıdır. Kalp masajı denilince, nabız oluşması, kanın kalbe yapılan basınç ile dolaşıma itilmesidir. Daha önce nefes verilmelidir ki pompalanan oksijenli kan olsun.

4)-Alıcının kavraması: Bunu kavramak için tüp yöntemi kullanılmaktadır.

Ventilasyon sırasında verilecek basınç farklıdır, bu neden ve niçin olduğu kadar, nasıl yapılacak boyutu de öğrenilmelidir.

Van depremi sırasında enkazdan çıkarılan bir bebeğe,ambu ile ventile eden hekim arkadaşına, hemen elinde vurup, eylemi durdurmuş kendisi alarak devam etmiş. Akciğeri patlatacağın demiş. Arkadaşı titremeye başlamış, bilmiyordum, kurtarmak için basınçlı verdim demiş. Esnek olduğu için tolere etmiş, merak etme demiş.

Doğrudan Yazara telefon ederek, bu yöntemi öğrettiği için teşekkür etmiştir.

5)-Alıcının cevap vermesi: Hastanın sağlık verileri düzelmesi bir anlam taşımaktadır.

6) Kaynağın alması, düşünmesi, yanıt vermesi: Fizyolojik diğer açılardan da desteklenmeli, damarda pompalanacak kan, serum olmalı, damar için doldurulmalıdır.

İLETİŞİMİN ÖZELLİKLERİ

İnsanın eylemlerini tanımlar, faaliyetleri anlatır.

İletişim canlılarda bir yaşam gereğidir.

Bireyler arası ikili veya çoklu bir etkileşimdir. En azından bir diyalogdur.

Bir anlamın iletimi, bir alışveriş, bir ilişki ve ilişkideki faaliyettir.

Daha kötüsü, yanlış anlaşılmalarda söz konusu olabilir.

Canlandırma da bir bakıma hasta ve hekimin karşılıklı iletişimidir. Uygulama, fizyopatolojik olayları önlemek, korumak ve sağlıklı boyutu desteklemek olmalıdır.

İLETİŞİMİN ÖZELLİKLERİNİN AÇILIMI

Sözsüz İletişim: Tavrınızı konuşma dışında her şekilde, örneğin duruşunuzla, yüz ifadenizle göstermenizdir.

- Duruş (Başını Uygun Düzeyde Tut)
- Göz Teması (Dikkatini Odakla)
- Engeli Kaldır (Arada Masa Olmasın)
- Zaman Harcamak (Aceleci Olma)
- Uygun Dokunmalı (Temaşa Dikkat)

Açık Uçlu Sorular

§ Nasıl? Ne? Ne zaman? Nerede?, Niçin?

- Kapalı Sorular

§ Evet, Hayır

§ ...misiniz? ...yaptı mı? ...var mı?

İlgilenin

- Jestler

§ Gülümse, Başını salla

- Basit Cevaplar

§ Hmm, Hay Allah

Tekrarlayın, vurgulayın

- Faydasız Sorular

§ Bebeğin kaç defa uyandı?

- Tekrarlama, Vurgulama

§ Demek çok fazla acıkıyor

- Çapraz Soru

§ Bu konuda ne hissediyorsun?

Empati (kendinizi onun yerine koymadır), anlayış

- Annenin Bakış Açısı

- Sempati=Kendi açınız (acıma duygusu vardır)
- Annenin Söylediklerine Vurgu Yapmak
- Yargılamayın
- OLUMSUZ BECERİ
 - § Doğru, Yanlış, İyi, Kötü, Yeterli, Uygun
- OLUMLU BECERİ
 - § ...Nasıl? birlikte değerlendirelim

Ben zaten bunları yapıyorum denilebilir, burada hekim ve hasta iletişimi kısaca bir sevgi ve insanlık oluşturmaktır. Çocukların beyaz kıyafete ters algıları olduğu için normal kıyafet giyilmesi gündeme gelmiştir. Giysi temizleme birimi ile arkadaşlık kurmuş olursunuz.

Ben ilkokul yaklaşımı olarak, papyon takmam ve takım elbise yerine, alt ve üst farklı renkli, gömlekte farklı renkli olması ile daha etkin ilişki kurduğumu fark ettim.

Sözsüz İletişim: Kıyafet, hatta odanın görünümü ve güzel kokması önemli bir etkileşim olmaktadır. Çiçek, eğer yenidoğan ise, kuru yapma çiçek faydalı olacaktır.

Ayrıca tüm satılan özel kahveler ile girenlerin kahve seçmesi, kısaca eğitimi, sağlık elemanı için bir eğitim imkanındır. Çocuklar için çikolata ve bazı bisküvi taktimi de odama girenlerin beklediği bir yaklaşım olmaktadır.

Duruş, gülümseme ile çocuklara erişkin gibi hoş geldiniz denilmesi önemlidir. Başını Uygun Düzeyde Tutmak, sevecen yumuşak sözler önemlidir.

Göz Teması, sevginin gözden okunabilmesi gerekir. Dikkat Odaklanmalı, çocuk ile iletişim kurarken, anne ve babanın beklemesi gerekir. Sonra aileye yaklaşım yapılır.

Engeli Kaldırmalı, doğrudan kapıda karşılamak, el ile temas önemlidir. Covid zamanında elin sırtına temas ettirildiğini belirtmeliyim. Arada Masa Olmasın denir, yazım, hasta yanında, sert bir dosya tutucusu üstünde olmalıdır. Kısa özet simgeler de kullanılabilir. Not zaten asistanlar gereken notları tutmuş olmaktadır.

Zaman Harcamak gereklidir. Hastayı özel muayene etmediğim için, önce asistanlar hazırlar, sonra muayene için girmekteyim. Aceleci Olmak, dinlememek tüm iletişimi bozabilir

Uygun Dokunmalı, çocuklar erişkin gibi yaklaşımı isterler. Temasa Dikkat, okşamak ilişkiyi koparabilir.

Açık Uçlu Sorular: Uygulamam olarak, dinlerim, anlattıklarına ekleme olarak kısa sorular eklerim. Bunlar. Nasıl? Ne? Ne zaman? Nerede? Niçin? Gibi katkı sağlayanlar olmaktadır.

Kapalı Sorular, Evet, Hayır olsa bile, bu dinliyorum anlamındadır.

Asistanlık sırasında İzmir Ankara otobüs yolculuğunda 8 saat boyunca arkamdaki kişi, beraberindeki çocuğunun şikayetini anlattı. Ben de mecburen dinledim. Alerjik katkılı, sino-pulmonr infeksiyonu ve tekrarlıyor, bunu da tedavi etmedi olarak yorumladığımı algıladım. Çocuğun burun yapısı ile tıkalı ve nefes alamadığını, sık öksürük ile balgamlı sökmeye çalıştığını fark ettim. Sabah baba ve çocuk karşımda idi. Bir dakika, ben aynı otobüste idim diyerek, şikayetlerini özetledim. Başka eklemeniz gerekli mi dedim. Teşekkür etti, ilk defa hastamı algılayan, tanıyı muayene bile etmeden koyan hekim görüyorum dedi. Tetkikler yapacağız dedim. Sonuçta Ankara'da kalmak üzere akrabalarına gelmişler, haftalık kontroller ve burun düzetmesi yapılarak, sevinçle geri döndüler. İlk defa hastayı dinlemeden yaklaşım yapmış oldum.

İlgilenme boyutunda, mutlaka yaşa göre bir yaklaşım yaparım. Poliklinikte görev yaparken, hastaların mutlaka bende muayene olmak istedikleri için, yüzde elli fazla hasta baktığım, arkadaşlarımla hastalarını aldığım, doğrusu hasta isteği ile ekstra verildiği bir gerçeklik olmuştur.

Çapraz Sorgu empatiniz açısından faydalı olabilmektedir. Empati; kendinizi onun yerine koyma yakalayışı, anlayış üç aşamalıdır: 1) Hekim olarak sizin bakış açınız, 2) Ailenin bakış açısı, 3)

Hastanın bakış açısı. Yenidoğan bebek için, kilo alması, sizi tanınması, gülümsemesi önemli bir gösterim olmaktadır.

İletişimde yargılamayın denilir, hata yapsa bile izleyin, hatayı gösterin denilir. Ancak zarar ve zulüm var ise, hemen müdahale edilmelidir. Hekim hastaya derhal müdahale etmelidir. Van depreminde de öğrencimizin yaptığı yaklaşım, Mesleki Beceriler Derslerinde öğretilmektedir. Mentorluk izlemi gerekli kılar ama uygulamamızda, mahsus gazlı bez düşürülür, hemen öğrenci alır, eline vurarak, yapmaması söylenir. Bu bir eğitsel yaklaşımdır. Birçok geri bildirimlerde de öğrencilerimiz olaya hâkim kılarak etkilemişlerdir. Bir acil durumda, kanamalı hasta gelmiş, her hekim bakıyormuş, bizim mezun öğrencimiz, hadi bakalım, sen solunum, sen dolaşım, sen pansuman gibi yol göstermiş.

Her yaklaşım, işlemler bitince irdelenmelidir. Olumlu olanlar örnek, olumsuz olanlar ibret ve yapılmamak üzere ders olmalıdır. T.C.K 280. Maddesi, hekim, sağlık elemanı ortada bir suç varsa, ihbar etmesi gerekir, sessiz kalması ile suç işlemiş olur.

İLETİŞİMDE BEKLENENLER

FORMAL İLETİŞİM: Bu iletişim türü hastane içinde ast-üst birimler ya da kişiler arası bilgilendirme ilişkisine dayanır.

SÖZSÜZ İLETİŞİM: Bilinçli veya bilinçsiz olarak kullandığımız tüm mimik ve vücut hareketlerimiz, giyimimiz, duruş ve tavırlarımız yanında iletişim araçları kullanarak yaptığımız görüşmeler, sözlü iletişimin birer parçasıdır. Sözlü iletişimde kullanmış olduğumuz bilgi alışveriş sistemini, daha resmi ve arşivlenebilir biçimde, sembollerle ifade ederek kullanmaktır.

- o Avantajı: Esnek ve kolaydır, Açıklama yapılabilir, Daha az zaman alır, Unutulabilir, Yoruma açıktır.
- o Yapılacaklar: Sakin olmalı ve tarafsız davranmalıyız,
- o Hastanemizin, doktorlarımızın, amirlerimizin veya bizim gerçekten hatamız varsa hemen kabul etmeli, tartışmamalıyız,
- o Hastanın olumsuz duyguları üzerinde durmamaya ve bu duyguları artırmamaya özen göstermeliyiz,
- o Hastaya konuyla ilgili yetkilinin biz olduğunu göstermeli, sorunu halletmek için elimizden geleni yapabileceğimizi anlatmalıyız,
- o Nezaketi elden bırakmamalı, kararlı ve kesin bir tavır takınmaktan çekinmemeliyiz.

YAZILI İLETİŞİM: Yazılı iletişimde önemli olan neyin nasıl söylendiğidir. Çeşitli nedenlerle yazılan yazıların içeriği okuyacak olan kişi veya kişilerin beklentilerine cevap verecek nitelikte olmalıdır. Yazılı iletişimde içerik ve şekil önem taşır.

- o Amacı: Herhangi bir konuda bilgi vermek, Herhangi bir konuda bilgi almak, Olumlu bir izlenim bırakmak, İş yapmaya yönlentmek olmalıdır.
- o Başarı: Yazıların başarılı olması için dikkat edilmesi gerekenler;
- o Fikirler yazılı olarak daha kapsamlı şekilde düşünülerek planlanmalı,
- o Yazıda, doğruluğa, açık ifadeye ve kısalığa önem verilmeli,
- o Beğenilmeyen bilgiler, dokümanlar, iletilmeden önce değiştirilerek gereken düzeltmeler yapılmalı,
- o Kurallar, yönergeler, emir ve direktifler yazılı olarak verildiğinde daha etkili olacağı için yazılı olarak verilmesine dikkat edilmelidir,
- o Saygıya özen göstermeli,
- o Yazışmaların zamanında gerçekleşmesini sağlamalı,
- o Geri bildirim takip etmeli,
- o Yazıları arşivleyerek ömrünü sonsuzlaştırmalıyız.

Epikriz bir yazılı iletişimdir, aynı zamanda dosyadaki notlar da bir iletişimdir. Yıllar geçtikte sonra bir örnek olmaktadır.

İLETİŞİMDE BAŞARI İÇİN DİKKAT EDİLECEKLER

Anlama, iletişimdeki ilk başarıdır

İyi bir iletişim becerisi gereklidir. (Örneğin, Anne bebeği ile sevgi temelinde ilişki içinde olmalıdır. Bebek istenen k gebelikten sonra doğması gibi)

İlgi gösterme (Örneğin, anne bebeğini bez bebek gibi değil, canlı yavrusu olarak görmelidir)

Empati yaparak yaklaşım (Karşı tarafı anlamaya çalışmak. Sempatide acıma vardır)

Uygun bir görünüm (Ağır kokulu olmama, gülümsemeli bakış gibi)

Güven verme (Sert hareketli olmama, severek, okşayarak yumuşak ses)

Yakınmaların dikkate alınması ve sorunların-problemlerin çözümü

Bazı olgular, bazı asistanlıkta yazdıklarını profesör olarak gösteren arkadaşlar, o yazdıklarını okurlar ve büyük gurur duyduklarını ifade ederler.

İLETİŞİM SÜRECİ- AŞAMALARI

Anlaşılma, süreci tamamlayan bir olgudur.

Yapılmak isteneler (Amaçlanan fikir, bilgiler, anlamlar ve düşünceler)

Fikir ve bilgilerin planlanması (En uygun bakım metodunun seçilmesi)

Verilecek mesaj, bilgiler (Örneğin, anne ve bebeğe en uygun bakım ve yaklaşım eğitimi)

İletişim, anlatım metodu ve aracı (Eğitimin metodu, anlatım, gösterim, yaptırma)

Verilenleri alma (Ailenin özelliği ve öğrenileni alma durumu)

Anlatılanların çözümü (Mesajı anlamlı bilgiye dönüşüm yeteneği)

Algılama ve iletişim başlangıca dönüşü (Bireylerin bilgiyi yorumlaması)

Mesleki Beceriler Yaklaşımı bir ders olmaktan öte, bir iletişimin etkin ve verimli olmasıdır. Bir boyutun, ömür boyu hatırlanması amacı ile yapılmalıdır. Bunun için sevgi ve insanlık boyutu ile yapanların gurur duyması ve mutlu olmaları gereklidir.

İLETİŞİMDE BAŞLICA AKSAKLIKLAR

- . Anlam güçlükleri,
- . Algılamada kişisellik ve seçicilik,
- . Yetersiz bilgi alış-verişi,
- . İletişimin bozulması,
- . Tahribi ve yanlış anlama,
- . Zamanlama,
- . İletişim yapısı dışına çıkma,
- . Tutarsız mesajlar,
- . Dinlememe,
- . Yıkıcı eleştiriler,
- . Uygun olmayan benlik yapısı

İletişimde en büyük aksaklık, sorun olmadığının beyan edilmesidir. Sorun olmasa bile olasılık konuşulabilir, bunun çözümü de ilişki ve iletişimi tekrarlamak, hataları yapmamaya çalışmaktır.

İLETİŞİMİN DEĞERLENDİRİLMESİ (Etkin İletişim)

Bireye yardımcı olmalıdır (Küçük düşürme veya yüceltme olmamalı)

Açık ve ayrıntılı (Genel, bireye veya konuya yönelik değil, imalarla yüklü olmamalıdır)

Tasvir edici ve bilgi paylaşımlı (Değerlendirici ve tavsiye edici olmamalıdır)

Yararlı ve konu ile ilgilidir (İlgisiz olmamalıdır)

Zamanlı ve düzenlidir (Zamansız ve süre dikkate alınmadan olmamalıdır)

Bireyi olumlu etkilemeli (Sinirlendirmemeli ve savunma yapmamalıdır)

Net ve berrak olmalı (Anlaşılması güç olmamalıdır)

Geçerli olmalı (Geçersiz hayallere dayanmamalıdır)
Konuya ağırlık vermeli (Kişiyeye ve kişiliğe yönelik olmamalıdır)
Davranışı sorgular (Davranışın nedenine yönelik olmamalıdır)
Gözleme dayanmalıdır (Tahmin ve yoruma dayalı olmamalıdır)

Herhangi bir sorun olduğunda eylem durdurulur, yeniden başlanılır. İşleme başlamadan faaliyet geçilmesi baştaki durdurma nedenidir. Kendini tanıtmalı ve yapacakları, yapılanları anlatmalı. Yaşam Hakkı içinde olduğu da vurgulanmalıdır.

Olayın Sahnelenmesi

Mesleki Beceriler Uygulamalarında her boyut bir drama, senaryo ile uygulamaya başlamalıdır. Önce okunur, eylemler planlanır, gruplar hazırlanır ve sonra BUM olaylar başlar.

ÖRNEK: a) Terör olayları olduğu zamanlarda, birden masayı devirir, gürültü çıkarır, bomba derim. Her öğrenci yere yatar, bir inceleme başlatırlar. İzlem yaparlar, ikinci bomba kaçarken adam öldürmeye yöneliktir. Bu nedenle yatmaları önemlidir. İnceleme ekibi ile hastalar, daha önceden saptanmış öğrenciler kendileri tiyatro oyuncusu gibi yaklaşımlar ele alınıp, acil drama yaparlar. Kırık, çıkık ve buna benzer uygulamalar yapılır.

Sedyeye olarak kapı sökölür ve kullanılır. Kapı odadan çıkmayacağı için çevirir ve arkadaşları düşer. Bunun gibi yaklaşımlar yapınca, bir daha tekrar etmezler.

Polis gelir, yere yatar, silah sesleri ile bir sağlıkçıyı derler, rapor verirler. Savcılığa gerçek bildirim yaparlar.

b) Kanal içinde araba düşmesi, Hollanda da rutin eğitimde varken, Eskişehir’de Porsuk Nehri olduğu için uygulanır. Beş sandalyeye otururlar ve suya düşer, hemen atlayarak gerekenler pencereden gösterilir, yukarıda havayı almaları, emniyet kemerini açmaları vs. gösterirler. Sonra sırası ile çıkarılırlar. Zaman süreci ve dıştaki basınç gibi faktörler de sanal dikkate alınır. Bir arkadaş, mezun olan öğrenci, Porsukta benzer şekilde 17 yaşında birisini kurtarmış, sonra telefon edip, görev yerine getirildi demiştir.

c) Yemek yerken Hemlich yaklaşımı sanal oluşur, burada da doğrudan arkadaşlarına yaparlar.

Koçluk ve Mentorluk

Aktif eğitimde başlıca yöntemler, klasik bilgi veren olmayacağı için, Koçluk ve Mentorluk usullere dikkate alınmalıdır.

Bu iki yöntemin irdelenmesi ile yapılacaklar daha net anlaşılabilir olacaktır.

Öncelikle KOÇ kavramı üzerinde durulacaktır.

Aktif Eğitici olma/ yetiştiricilik (Koçluk) yaklaşımı

Aktif eğitim temel olarak sporcularda ve atletlerde sıklıkla kullanılan bir yöntemdir. Bu şekilde birey kendi kapasitesinin artırılması ve daha ileri yönlendirilmesini eğiticiler sayesinde oluşturulmaktadır. KOÇ (COACH) olarak tanımlanan eğitici, bireye rehberlik yapan bir eğitici.

Bir performansı olan kişinin daha üst düzey çıkarılma eylemidir.

Amerika Atlanta Üniversitesinin büyük bir spor yapısını gezme imkânı bulduk. Olimpiyatların yapılması ile oluşan geniş alanlar, tüm öğrencilere açılmış, tüm alanlar dolu idi. Her ortalama 50 kişinin başında bir beden öğretmenliği veya bu konuda uzmanlaşmış birileri vardı. Farklı egzersiz yapanları gördük, bunlar bu hareketleri standart yapmamaları, bunları sağlık hareketleri ve fizyoterapist önermesi gerekir dedik. Hemen müdür geldi, hocalar toplandı,

listelere baktılar, bizim listemizde yok dediler. Ben onlara soralım dedim. Hemşire imişler, özel izin ile gelmişler, hasta kaldırmaktan bellerini incittikleri için, özel izin ile gelmişler.

Bu şekilde tüm öğrencilerin bir bakıma seçildiği, ancak daha üst nasıl yapıldığını sordum. Müdür, fizyolog hekim imiş. Özel odalara geçtik, orada belirli kişilerin oksijen kullanımı, laktik asit ölçümleri yapıldığını söyledi. Bu kişiler belirli eğitim ile madalya için hazırlandığı, her birinin ayrı Koçu olduğunu belirttiler. Bir vurgu da gece adalede glikojen birikmesi için, bir hafta önce otelde dinlenmeye alındığı, sonra da yıkılan enerji ve laktik asit atımı için en az 3 gün yine yataktan çıkmadıklarını öğrendik. Madalya törenleri için en az 7 gün sonra memleketlerinde yapıldığı da söylendi. Bizim koşucular ise, gece uyusturucu kontrolü için uyutulmadıkları, yarışma sonra yapılacağı belirtilerek itiraz edilmediğini, ayrıca akşam uçak ile Türkiye'ye döndüklerini hatırladık. En az ikincilik beklediğimiz atletizmden, beşinci olmasını hayretle hatırladık. Meğerse bu derece çok iyi bir başarı imiş.

ÖZET PEDOGOJİK EYLEM ARAŞTIRMASININ DÖNGÜSEL AŞAMALARI

Eğitici işlevi: KOÇ-COACH veya MENTOR olmalıdır

COACH:

- 1) C-Cer: Net beceri kazanmak, yapmak,
- 2) O-Penes: eğitilen öğrenmeye açık olma,
- 3) A-Ases: Yeterliliği ölçme,
- 4) C-Communication: İletişim ve ilişkili olmalı,
- 5) H-Help: yardım ve izlem ile takip)

Eğitim Metodolojisi: Demonstrasyon (gösterim) yerine, aktif yapma; tiyatro=drama, problem çözümü ve beyin fırtınası yaratılarak aktif kendi kendine yapma uygulanması.

İŞLEM: Değerlendir, Karar Ver, Uygula, Değerlendir, Karar Ver, Uygula DÖNGÜSÜ...

Koç, özel eğitim almış kısaca, meslek üstüne, ayrıca sertifika ve özel spor dalı için yetkin kişi olmalıdır.

COACH (AKTİF EĞİTİCİ) TANIMI

C (Clear performance model) Eğitici net olayları göstermelidir: Demonstrasyon değil aktif yapma ve katılım gereklidir.

O (Openness to learning) Eğitilen yapabilmelidir: Eğitici eğitilebilir olanlarla yapmalıdır.

A (Assess Performance) Aktif uygulama yapılmalı: Eğitilen aktif yapmalıdır.

C (Communication) Eğitilen ve eğitici aktif birliktelikle olmalıdır: Değerlendirme ortak yapılmalı ve buna göre düzenleme ve karar oluşturulmalı ve yeniden yapılmalıdır.

H (Help and Follow-up) Yeniden irdeleme ve yeniden karar ve yeniden uygulama, gelişimi izleme: Eğitici eğitilene göre destek olmalıdır.

Eğitici, uygulamayı yapabilen, aktif katkı sağlayan, ama bireyin performansını arttıran kişidir.

COACH (AKTİF EĞİTİCİ OLMA) ÖZELLİKLERİ

PRATİK: Kişi kendisi yapmalıdır, aktif uygulama, hataları gösterme ve yenileme, düzelterek yaptırma

BİRLİKTELİK: Birlikte çalışma, mesafe kaymama, hatalı yaptığında nazik ve etkin düzeltme, hata yapabileceğini kabul etme, aşağılamama

SAKİN ve SAYGILI: Kişi eğitici ve eğitilen arasında mesafe koymadan, kardeş, arkadaş ilişkisi ile sakin ve saygı oluşturacak yaklaşımlar yapmalıdır.

EĞİTİMİ KOLAYLAŞTIRMA: Eğitici olarak işlemleri basamaklı, kolaydan becerince zorlaştırarak yapmasına yönlenmelidir. Teşvik ve destek önemlidir.

GERİ BİLDİRİM: Eğitici, eğitilenlerden soru ve katkı almalıdır. Karşılıklı görüşme, sohbet niteliğinde olmalı, mesafe olmamalıdır.

TEKRARLAMA: Birey yaptığını irdelemeli, karar vermeli, yeniden uygulamalıdır.

SAYGI GELİŞTİRME, Amaç Saygı geliştirmedir, bireyin kapasitesi ve kabiliyetine göre gelişimdir: Kızgınlık, pişmanlık ve yapamama duyguları oluşturan vurgulara neden olan yaklaşımlar eğitselden uzaktır. Bilgi vermek değil, bilimsel beceriyi irdeleyerek kazanmaktır.

Amerikan Olimpiyat Koçluk İlkeleri oluşturulmuş, bir fikir vermesi açısından aşağıda sunulmaktadır.

AKTİF EĞİTİM (KOÇ-YETİŞTİRİCİLİKTE) TEMEL İLKELER

(UNITED STATES OLYMPIC COMMITTEE COACHING ETHICS CODE'dan uyarlanmıştır⁴)

YETERLİLİK ve YETKİNLİK: Bilimsel, Eğitici /beceri, teknik ve yönetsel/egitsel açıdan olmalıdır.

DÜRÜSTLÜK: Bireyin haklarına sevgi ve saygı duyan, emin, çağın ilerisini hedefleyen, bireyin yeteneklerini geliştirme ve destekleme üzerine saygıyı oluşturan, potansiyel zarar olasılığını engelleyen, fayda temelinde ilişki ve iletişimde hakları gözetmen olmalıdır.

EĞİTİCİ SORUMLULUK TAŞIMA: Konusunda uzmanlaşmış, konu ile ilgili tüm yetkinlik ve sorumluluğu alan, gereksinimlere göre birey açısından gereken uyarlamayı yapan, tüm etik ilkeler temelinde, bu standartları uygulayan, örnek olan, etik olmayan durumların oluşmasını önleme, oluşması durumunda da gereken hukuksal veya etik yaklaşımları Eğitici sorumluluğunda yapandır.

BİREYE SAYGI VE ONURUNU KORUMA: Temel birey ve insan haklarına, onun şeref ve onuruna değerlerine, kişilik ve kültürel özelliğine, yaş, cins, ırk, etnik durum, inanış, cinsel tercih, özürülük durumu, dil, sosyal ve ekonomik durumu dâhil tüm saygıyı duyması ve geliştirmesi gereklidir. İnsan ve çevresi olarak kardeşlik bağı ile bağlı olup, arada fark ve farklılık olmadan eşitlik ve eşit yaklaşım öngörülmelidir.

İYİLİK, YARAR ve BARIŞA YÖNELİK OLMALI: Eğitici olarak zarar veya zarar oluşmasını engellenmeli, gereken tedbir veya yaklaşımlarda bulunmalıdır. Zorlama ve herhangi bir şekilde bireyin rızası olmadan bir yaklaşım yapılmamalıdır. Bireyin rızasının olması, birey haklarını ve yaşam kalitesine zarar verecek yaklaşımları yapmayı gerekçe olamaz.

GÖREV, SORUMLULUK, YETKİ ve YETKİNLİK: Eğitici olarak öncelikle gerek beceri gerek bilimsel ve uzmanlık/yetkinlik açısından yeterli olmalıdır. Ayrıca eğitim ve eğitim becerileri açısından bilimsel ve etik yeterliliğe sahip olmalıdır. Görevini kutsal bir birey eğitim ve saygı geliştirme olarak yapmalıdır. Zamanını kişisel olarak değerlendirmeyip, görev zamanı dışına da eğitime ve danışmanlığa devamı uygun niteliktedir.

AKTİF EĞİTİM (KOÇ-YETİŞTİRİCİLİK) SİSTEMİNDE ETİK STANDARTLAR⁴

UNITED STATES OLYMPIC COMMITTEE COACHING ETHICS CODE

1. GENEL STANDARTLAR

- 1.01. **Etik İlkelerin/kotların Uygulanması:** Eğitici eğitim sırasında olduğu gibi eğitim dışında da etik model olmalıdır. Pozitif (olumlu) rolünü önemsemelidir.
- 1.02. **Yeterlilik Boyutu**
 - a) **Sadece yeterli ve yetkin olan konuda eğitici olmalıdır:** Lisans tıp öğrencileri için hekim, uzmanlar için uzmanlığı olan ve en az 3-5 yıl ilgili konuda çalışmış olmak gerekir. Birçok profesörün beceriyi daha önceleri yaptığı ve eski bilgi ve deneyimi olması açısından uygun nitelikte kabul edilmeyebilir.
 - b) **Eğitici, son tekniği ve gelişmeleri öğrenip, beceri kazandıktan sonra uygulamalıdır.** Eğitici olan birey, çağın ilerisinde eğitim yapabilmek için, modern gelişme ve ilerlemeler ile yeni teknik ve araç, gereçlerle beceri konusunda devamlı eğitim modeli ile kendisini yetiştirmiş ve geliştirmiş olmalıdır.
 - c) **Koruma, gözetme ve zarar oluşmasını engelleme ile danışma görevi vardır.** Belirli yeterli standartla oluşmamış ise, bunların oluşması, imkânların geliştirilmesi, eğitim alanların yeni gelişen durumlara uyumu ve uyarlamaların yapılması açısından temel zarar oluşmaması, koruma, gözetme ve önlenmesi ile danışmanlık görevidir.
- 1.03. **Eğitim ve Eğiticiliğin devamlılığı:** Modern bilimsel ve uzmanlık yeterlilik ile yaklaşımlarını ve tutum ile davranışlarını kullanılabilecek gerekenleri yapmalıdır.
- 1.04. **Eğitici Kararlılık dayanakları/temelleri:** Eğiticilik yaklaşımlarının dayanakları hukuksal temel içinde bilimsel ve etik ilkeler çerçevesinde oluşmalıdır.
- 1.05. **Destek olma sonuçları ve doğasının açıklanması.** Bireyi veya grup olarak insanları veya kurul, kurum veya işletmeleri onların düzeyine inerek, anlayabilecekleri şekilde, gereken bilgi ile rızalarını alarak, kendi talepleri

- doğrultusunda, tutum ve davranışlarda bulunmalıdırlar. Her uygulamanın geri bildirimi olarak sonuç ve değerlendirmeler konusundaki eğitilenden eleştirilerini almalı, gerekli gördüğü iyileştirmeleri yapmalıdır.
- 1.06. **Diğerlerine saygı.** Diğer bireylerin, eğitilenlerin, değerleri, tutum ve davranışlarına kendisine gösterdiği gibi sevgi ve saygı temelinde yaklaşmalıdır.
- 1.07. **Ayrımcılık Yapmama; her birey ayındır, aynı insanlık haklarına sahiptir. İnsanlar aynı canlı türün bireyleridir. Haklarda eşittir.** Yaş, cins, ırk, etnik köken, milliyet, inanış, cinsel uyumu, özürüllük durumu, dili, sosyal ve ekonomik durumu ve yasal açıdan ve İnsan Hakları olarak eşit nitelendirilen konularda ayrımcılık yapmamak, aynı kendisi gibi farklılığın olmadığını kabul etmek gereklidir.
- 1.08. **Cinsiyet ayrımı yapılamaz. Eğitiminin cinsi olamaz. Cinsiyet konusunda rahatsız olunma durumu:** Eğitici hiçbir açıdan cinsiyet kavramına girmez.
- a. Cinsiyet konusu.** İnsanlar cinsiyet konusunda farklılık, ayrımcılık veya eşitlik adı altında haklarını yok veya azaltma tutum ve girişimler kabul edilemez. İzolasyon, avantaj, sözel veya sözel olmayan cinsiyet vurguları, cinsiyet yapısına değinmek veya buna benzer yaklaşımlar da kabul edilemez.
- a.1.** Hoşnut olmayan yaklaşımlar, koruyuculuk, dost ortam yaratılmaması ve farklılık konusuna vurgu yapılması, yaklaşımları da cinsiyet farklılığı yaratmak olup, ayrımcılık yapılmamalıdır.
- a.2.** Cinsiyete vurgu veya cinslerin rahatsız, huzursuz olma durumu, tek, grup, yüzeysel veya yoğun ile bir veya tekrarlayıcı olabilir. Bu konuda cins ayrımı belirgin ve yoğun olması konusuna vurgu yapılmaktadır. Cinslerin fiziksel yetenek ve özelliklerine göre yaklaşım, kısaca biyolojik farklılıkları ve hak edişe göre yaklaşımlar cinsiyet vurgusu içinde irdelenmemelidir.
- b. Cinsiyet konusundaki şikâyet ve başvurular şeref ve haysiyet hakkı kavramı içinde değerlendirilmelidir.**
- 1.09. **Diğer taciz durumları:** Eğitici yaş, cins, ırk, etnik yapı, ulusal kimlik, inanış, cinsiyet tercihi, özürüllük, dil ve sosyal ve ekonomik durumları açısından oluşan faktörlerle ilgili herhangi bir durumlar için taciz, rahatsızlık verme veya aşağılama gibi durumlarda taraf olmamalı ve engellemelidir.
- 1.10. **Kişisel problemler ve çatışmalar**
- a)** Eğitici kişisel problemler ve çatışmaların etkinliğini bozacağı farkında olmalıdır. Eğitici sorumluluk gereği katkıda bulunan veya bireylere zararlı olabileceği dikkate alınmalıdır.
- b)** Eğitici, uyarıcı işaretlerle ve yardım alarak, herhangi bir düzeyde etkinliğinin bozulmasından önce gereken yaklaşımları yapmalıdır.
- c)** Eğitici kişisel sorunları durumunda destek, yardım almalı ve gerektiğinde eğitici işlevini bırakmalıdır.
- 1.11. **Zarar oluşturmadan kaçınma:** Eğitici bir zarar öngörülmesi veya kaçınılması olanaksız olduğu durumlarda da zarardan kaçınmalıdır veya minime indirmelidir.
- 1.12. **Eğitiminin etkinliğinin yanlış kullanımı:** Eğitici diğerlerinin yaşamında karar vermede ve yaşamlarında etkinliği olduğu için, kişisel, mali, sosyal, kurul veya kurumsal veya politik faktörlerden dolayı yanlış ve hatalı etkilenmelerden arınmalıdır.
- 1.13. **Çeşitli ilişkiler**
- a)** Eğitici, birçok toplumsal ve bireysel durumlarda, uzman olmayan ilişkiler, temaslar veya diğer katılımcılardan kaçınmalıdır. Etkinliğini ve tarafsızlığını etkileyebilir veya bu şekilde yorumlanabilir. Diğer tarafa da zarar dokunabileceğine dikkat etmelidir.
- b)** Eğitici eğer ilişkilerde sorun veya potansiyel zarar oluşacağı düşüncesinde ise uzmanlık gereği mümkün ise ilişkilerden kaçınmalıdır.
- c)** Öngörülmeyen nedenlerden dolayı, eğitici, potansiyel zarar oluşturacak çoklu ilişkiler oluşmaktaysa, eğitici bireyin en üst menfaati doğrultusunda çözmeye çalışmalı ve etik kotların en üst düzeyde uygulamalıdır.
- 1.14. **İlişkilerde istismar**
- a)** Eğitici hiçbir zaman eğitim alanlara, üstünlük, otorite olduğu ve onları kendisinin değerlendirdiği, not verdiği şeklinde herhangi bir istismar yapmamalıdır.
- b)** Eğitiminin eğitim alanlarla herhangi bir cinsel içerikli ilişkiler açısından değerlendirici, doğrudan veya dolaylı olarak, otorite ve istismar şeklinde yorumlanacak herhangi bir yaklaşımı olmamalıdır. Eğitici cinsiyet ötesi ve cinsiyetsiz gibi davranmalıdır.
- 1.15. **Danışmanlık ve öneriler:** Uzman olarak gerektiğinde ve gerekli olduğunda, eğitici bireylere etkin ve yeterli düzeyde hizmet, katkıda bulunma, danışmanlık ve önerilerde bulunmalıdır.
- 1.16. **Temsilci olma, bir yere gözlemci olma**
- a)** Eğitici çalışanları, gözetiminde olanları, yardımcıları ve sadece kendi sorumluluğunda olanlar olmak üzere, eğitimleri, beceri kazanmaları, öğrenimlerinin bağımsız veya gözlem gereken bir yapıyı sağlamak koşulu ile temsilcisi ve gözlemcisidir.
- b)** Eğitici, ilgilendiği bireylerin, yeterli beceri sağlanması ve gözlemlenmesini yeterli adımlarla bu yapılan hizmetin yeterlilik, sorumlu ve etik olduğu konusunu gözlemlemelidir.
- 1.17. **Ücret ve mali düzenlemeler**
- a)** Eğitici, görevleri gereği, eğitici ve eğitilenin veya diğer katılımcıların ücret, malzeme temini ve diğer gereksinimleri karşılaması gerekmektedir.
- b)** Eğitici, ücret karşılığı hizmet götürme durumunda olmalı ve mali ilintisi olmamalıdır.
- c)** Eğitiminin ücreti yasal olarak kurum tarafından karşılanmalıdır.
- d)** Eğitici hiçbir zaman yanlış olarak ücretini belirtmemelidir.
- e)** Eğer hizmet sunumu mali nedenlerden dolayı oluşmuyorsa, eğitici bu konuyu uygun bir şekilde bireylerle değerlendirebilir.
- 2. REKLAM ve DİĞER TOPLUMSAL DURUMLAR**
- 2.01. **Toplumsal durumun tanımlanması:** Eğitici uzmanlık hizmeti, ürünü ve yayınlar konusunda toplumsal durumlarda tüm etik yaklaşımı yapmalıdır.

2.02. Başkaları tarafından belirtilenler

- Eğiticiler eğitsel pratikleri, ürünleri, yaptıkları veya aktiviteleri açısından belirtilenlerde diğerleri ile de bağlantılı olması konusunda sorumlulukları bulunmaktadır.
- Eğiticiler, bunların yanında, diğerlerinden (eğitim alanları, yayıncıları, sponsorları, yönetici veya destek olan müşteri veya katkıda bulunanları, medya da yayın yapacaklarda) ilgili ve ilişkili olanları diğerlerinin kontrol etmesinden korumalıdır. Özellikle kesin eğitici olan kendisinin tutum ve davranışları konusunda olan kesin yargılar hakkındaki kontrol dışına çıkmasından korumalıdır.
- Eğitici, diğerleri tarafından yıkıcı yorumların olduğunu öğrendiğinde, bu yorumları düzeltici açıklamalar ve gereken yaklaşımları yapmalıdır.
- Eğitici basın, yayın, radyo, televizyon ve diğer medya iletişimini sağlayanlarla maddi karşılık oluşturmamalıdır.
- Eğiticinin uygulamaları ile ilgili görünür olduğu belirgin olunca ancak bu durumlarda ücret ödenen reklam yaptırılabilir.

2.03. **Yanlış, hatalı ve bozuk durumlar:** Eğitici yanlış, bozuk, hatalı sonuçlara neden olabilecek veya karmaşık durumlarda, durumun yapısına bağlı olarak veya bu şekilde yorumlanacak, dikkate alınmayanlar, diğer etkinlikleri bozan, kişiler veya organizasyonlarda, toplumsal kanaatini belirtmemelidir. Hekim sonuçta hatalı, yanlış anlamaya neden olacak bir durumda görüş belirtmemelidir.

- Eğitim, deneyimi ve yeterliliği konusunda
- Akademik derecesi hakkında
- Kredileri konusunda
- Kurumsal veya mesleki ilişkilerinde
- Hizmet verdiği alan ve yer için
- Servisin sonuçları, başarısı ve derecesi hakkında
- Ücret konusunda görüşlerini sunmamalıdır.

2.04. **Medya sunumları.** Eğitici, toplumsal sunumlar, yorumlar veya önerilerde, bunların gösterim, radyo, televizyon programları olması, önceden kaydedilmesi, yazılı metinler ve posta ile gönderilenler dâhil, diğer medya iletişimlerinde tümünde etik açıdan uygun ilkelere göre olduğundan emin olmalıdır.

2.05. **Tanıklık veya şahitlik durumları:** Hekimler, eğitilenler ve diğer katılanlardan özel durumları veya olumsuz etkilendikleri konularda tanıklık istememelidir.

2.06. **Görevlendirme, göreve çağırma:** Hekimler, doğrudan veya dolaylı olarak gerçek, potansiyel veya diğer katılımcılardan, çeşitli ortamlar ve yetenekleri nedeniyle etkilenebilecekleri bir duruma neden olmamalıdır. Bu bireylerin talep etmeyecekleri anlamına gelmemelidir.

3. EĞİTİLENLERİN EĞİTİMİ

3.01. İlişkilerin oluşturulması

- Eğitici bireylerin en erken dönemde uygunluğuna dikkat etmelidir, doğası, eğitilmek için başvurusu, istemesi, güvenilirlik, gizlilik ve ücret/başvurunun hukuksal oluşması boyutu konusunda uygunluğa bakmalıdır.
- Eğiticinin bireyler üzerinde bir üst gözlemcisi varsa, bu gözletleyenin adı ve yetkisi belirtilmelidir.
- Eğitici eğitilene başarılı bulmaz ise bunu belirtmelidir.
- Bireylerin sorularına eğitici yeterli cevapları vermelidir. Eğitimde anlaşılma ve karışıklığa neden olmanın önüne geçilmelidir. Gerektiğinde oral ve yazılı bilgilendirme yapılabilir. Anlaşılır ve kavranmasına çalışılmalıdır.

3.01. Aile ilişkileri.

- Eğitici eğitilenler arasında ailesi, çocuğu gibi kişiler varsa, bunu belirtmelidir; 1) hangi bireyin olduğunu ve 2) ilişkinin boyutunu sunmalıdır. Bu netlik eğiticinin rolü ve hizmetin ne ve nasıl oluşacağını şeklinde olmalıdır.
- Bu netlik kesinlik ve açık olunca, karışma rollerinin belirtilmesi (aileler ve çocuklar veya akrabalar arasındakiler) gerekir. Bu ilişki ve iletişimleri eğitici netleştirmeli, geriye çekmeli veya roller etik boyutta ayarlamalıdır.

3.02. **Eğitim birimlerinin veya hizmetlerinin diğerleri tarafından da kullanılması:** Eğiticilerin ve eğitim birimlerinin diğerlerine sunulması veya başkalarınca kullanılması, bireylerin lehine boyutuna bakılmalıdır. Bireylerle ve diğer yasal yetkili kişilerle bireylerin irdelemesi ile yapılmalıdır. Bu şekilde karışıklık ve karmaşanın minimuma getirilmesi veya önlenmesine çalışılmalıdır.

3.03. **Eğiticinin bireylerle cinsel yakınlıkları olmamalıdır:** Eğitilenlerle eğiticinin herhangi bir cinsel yakınlığı olmamalıdır.

3.04. **Daha önce cinsel/ailesel yakınlığı/ilişkileri (karısı, erkeği olanlar) olanlar:** Daha önce ilişkisi olanlara eğiticilik yapmamalıdır.

3.05. Daha önce cinsel yakınlığı olma durumu:

- Eğitici, en az eğitim verdikleri kişilerle eğiticilik işlevi bittikten en az 2 yıl içinde nişan veya herhangi bir ilişki içine girmemelidir.
- Bireylere, eğitim alanlara ilişkilerin zararlı yanı olabileceği için, birçok durumda, hatta 2 yıldan sonra da dikkat etmelidir. Bazı durumlar önemsenmelidir. Bunlar;
 - İlişkinin bitmesinden sonra gereken zamanın geçmiş olması
 - Sonlanmanın şartları
 - Bireyin, eğitilenin kişisel özgeçmiş
 - Eğitilen bireyin zihinsel/mental durumu, bilinç ve kişiliği
 - Birey ve diğerlerinde eğitilen olarak yan etki veya zararlı oluşması

- 6) Eğitici ve eğitim alanların ilişkiler, sonlanma veya diğer ilişkileri konusundaki diğer belirtilenler

3.06. Eğitimin ilaç veya diğer uyarılardan desteksiz olması:

- a) Eğitici eğitilenlerin tüm tutum ve davranışlarında performanslarının ilaç veya uyarıcısı olmayanlardan oluşmalıdır. Bu tip yaklaşımları eğitici uyarlamalıdır.

3.07. Tütün ve alkol

- a) Tütün ve alkolü eğitilenlerden eğitici kutlamalarda da kullanılmasına karşı çıkmalıdır. Yaşı ufak olanlarda ise yasaklamalıdır.
b) Eğitici eğitim sırasında tütün ve alkol kullanımına ara vermelidir. Bireylerin varlığında kullanmaktan kaçınmalıdır.

3.08. Hizmetin, eğitime ara verilmesi

- a) Eğitiminin hastalığı ve diğer eğitimcilik yapamaması gibi durumlarda da eğitimin sürdürülmesi için bazı planlar yapılmış olmalıdır.
b) Eğitici eğitim imkânlarının bozulması ve ortadan kalkması gibi durumlarda, eğitilenin zarar görmemesi için alternatif veya yedek çözümler öngörmelidir.

3.09. Eğitici işlemlerinin sonlanması

- a) Eğitici eğitilenin artık eğitim boyutunu aşmış ve yeterli olmuş ise veya yararlanabilir olmadığı veya tersi zararlı olduğu veya olacağı anlaşıldığında, eğitim işlevi sonlandırılmalıdır.
b) Sonlandırma öncesi, neden ne olursa olsun, eğitilenin görüşü, gereksinimleri, sonlanma öncesi danışmanlık, yol göstericilik, alternatif veya ileri düzeyde eğitim imkânları gibi durumlara sevgi veya başka eğiticinin gerektiğinde hemen sağlanması veya imkân yaratılması durumu irdelenmelidir.

4. GÖZLEMCİLERİN EĞİTİMİ

- 4.01. Eğitim programlarının oluşturulması:** Eğitici eğitim sorumlusu olarak, programların düzenlenmesi, yürütülmesi ve uygun deneyimler açısından sertifikasyona uygun, eğitim hedeflerini sağlayacak hedefleri olmalı ve bu amaçla program oluşturmalıdır.

4.02. Eğitim ve öğretim/beceri kazandırma programlarının sunumu ve tanımlanması

- a) Eğitici diğer eğitimciler ve çağdaş ve uygun program içerikleri, hedefleri ve sunumları konusunda yeterli program düzenlemesi, iyileştirmesi yapmalıdır. Bu durum diğer ilgili ve ilgilenenlere yeterli düzeyde gerektiğinde sunulmalıdır.
b) Eğitici olarak bu programların yeterli ve hatalı/yanlış yönlendirmeye neden olmayacağı konusunda emin olmalıdır.

4.03. Eğitimin yeterli, objektif ve emin olması

- a) Eğitici olarak bireyin sorumluluğunu alması durumunda, belirli bir düzeyde objektif ve yeterli açıdan bilgi sunmalıdır.
b) Eğitici olarak sorumluluk yüklenmesi ile eğitilenin bireysel olarak diğer katılımcılar ile bağlantı kurulmasından kaçınılmalıdır. Her birey özel, özgün ve özektir.

4.04. Eğitilenin verimliliği, performansı

- a) Eğitici ve eğitilen ilişkilerinde, eğitici birey olarak eğitime geri bildirim yapmalıdır.
b) Eğitici her birey olarak eğitileni, gerçek performansı ve buna göre gereken programı belirlemelidir.
a. **Onur verici duyuru ve vurgular:** Eğitici tüm onursal durumları gerektiğinde eğitilenlere yapmalıdır.

5. TAKIM-GRUP SEÇİMİ

5.01. Takım oluşturma

- a) Eğitici takım oluşturma ve takıma birey seçimi konusunda, uzmanlık gereksinimlerine göre yapmalıdır.
b) Eğitici olarak belirttikleri, önerileri, raporları, takım ve bireyin değerlendirmelerini elde ettiği verilere göre ve bulgulardaki yeterli değerlendirme ile sağladıkları, tekniklere göre oluşturarak sunmalıdır.

6. ETİK DURUMLARDA ÇÖZÜM

- 6.01. Etik ilkelerde yatkınlık/uyumluluk:** Eğitici etik ilkelere uyumlu olmalıdır. Diğer uygulamalarında da etik olmalıdır. Etik olmayan yaklaşımlarında, etik ilkeleri bilmediği iddiasında bulunması bir savunma olarak sunulmamalıdır.

- 6.02. Etik ilkelerin yerine getirilmesi:** Eğitici bazı durumlarda etik ilkeleri zedeleyebileceği veya ihlal edebileceği konusuna emin olmaz ise, diğer eğitimcilere danışabilir, ayrıca bağımsız etik danışman kurullar veya diğer etik konusunda uzman olanlardan yeterli cevap alınması konusunda uygun yaklaşımlar yapmalıdır.

- 6.03. Etik ilke ile yönetsel istekler arasında çelişki olması durumunda:** Eğer yönetsel açıdan etik ilkelere ters bir isteğin gelmesi durumunda, eğitici bu çelişki veya çatışmanın doğasını ortaya koymalıdır ve bunu bilinen etik ilkelerdeki aykırılığını sunmalı ve gerektiğinde bu durumun çözümü konusunda öneriler sunmalıdır ve tam olarak sadece etik ilkelere uygun olanlara onay vermelidir.

- 6.04. Etik ihlalleri bilgilisel olarak çözümü:** Eğitici başka bir eğitici tarafından etik ilkelere hatalı olduğuna inanırsa, eğitilenlerin haklarını bozmamak koşulu ile bilgilendirilerek bu sorunun çözülmesine gidilmelidir.

- 6.05. Etik ihlallerin bildirilmesi:** Belirgin olarak etik ihlal olması durumunda ve bu ihlalin formal/biçimsel olmayan yol ile çözümlenmesi ile 6.04 veya diğer yaklaşımlarla halledilmemesi ile birey olarak eğitilenin haklarına zedelememek koşulu ile çözümlenmediğinde bildirilmelidir. Bu bildirim bağımsız etik kuruluşlara yapılmalıdır.

- 6.06. Diğer etik komiteler ve etik danışmanlar arasında ilişkiler:** Eğitimciler, etik araştırmalar, yaklaşımlar ve gereksinimler konusunda, bağlı oldukları bağımsız kuruluşlar etkin iletişim ve ilişki oluşturmalıdır. Bireysel açıdan da ilişki kuramamak ve yapmamak kendisi bir etik ihlaldir.

6.07. Uygun olmayan yakınmalar: Eğiticiler birey ve toplumu korumaktan ve hakları sağlamaktan daha ziyade zarar oluşturacak etik yakınmaları belirtmek veya takip etmek konusunda dikkate almalıdır.

7. İLKELERİN BOZULMASI-İHLALI İLE İLİNTİLİ DURUMLAR

- 7.01.** Eğitici olarak, etik ilkelerin bağımsız etik kurullar ve uzmanlık kurulları/birlikleri tarafından izlendiğinin /oluşturulduğu /yapılandırıldığı konusunda bilinçli olmalıdır. Etik ilkelerin bu nedenle ihlalleri konusunda da inceleme ve disiplin ve diğer yaklaşımları yapmaları olanaklıdır.
- 7.02.** Etik ilkelerin ihlallerin ulusal veya yönetsel açıdan etkin olanlarda oluşması durumunda, etik kurullar bağımsız ve bağlantısız olarak irdelenebilir ve diğer bireyler ve eğiticilerin haklarını korumalıdır.
- 7.03.** Eğitiminin bağlı olduğu kurul, kuruluş ve sistemde yaklaşımlarının kendi bağımsızlığı veya belirli tüzük ve belirtilen usul ve esaslar doğrultusunda bağımsız ve bireysel hakların korunması konusunda etkileyecek bir durum oluşması durumunda, bu ilgili birlik, kurul ve sistem tarafından irdelenerek düzeltilmelidir.
- 7.04.** Bir takım veya ekip tarafından etik ilkelere ihlal olması durumunda, eğitici ve etik olan kurullarda ihlal durumuna bakılarak, ayrı ve bağımsız hareket yapması kabiliyeti konusunda etik davranan eğitiminin etkinliğini sınırlamamalı, engellemelidir.

Eğitiminin etik kotlarda/ilkelerde ihlali bulunmuş ise, bu durumda yasal gerekçelerle bu yaklaşım sonucunda ayrı bir eğitiminin bulunması gerekmektedir.

Mentorluk

Mentor kelime anlamı olarak, danışman, bilgilendiren, bilge kişi olarak tanımlanır.

Mentor⁶

~ İng mentor bilge kişi, danışman ~ EYun Méntōr Μέντωρ Homeros destanlarında yaşlı ve bilge kral

Tarihte En Eski Kaynak **Önemli Not:** Bu kaynak kayıtlara geçmiş ve bu kelimenin kullanıldığı yazılı ilk kaynaktır. Kullanımı daha öncesinde sözlü olarak veya günlük hayatta yaygın olabilir.

Kelime Kökeni: **İngilizce** mentor "bilge kişi, danışman" sözcüğünden alıntıdır. İngilizce sözcük **Eski Yunanca** Méntōr Μέντωρ "Homeros destanlarında yaşlı ve bilge kral" özel adından alıntıdır.

Hukuk yapımızda, etik ilkelerde de danışman, bilgi veren, öğüt veren sadece bilgi verir, rıza kişiye aittir, sorumluluk almaz.

Hekimlik mesleğinde, mentor, birlikte uygulamayı yapmalı, sadece izleyici değil, aktif katılma ile birlikte olmalıdır. Zarar söz konusu olduğunda T.C.K 280. Maddesi ve T.C.K 2. Maddesi gereğince, ortada suç varsa, bunu ihbar, hemen önlemelidir.

Mankene iğne yaparken bile, sterilizasyona tam uyum gereklidir. Yanıta işlemlerine kanmamalıdır.

Yorum

Mentor bilge kişi değil, arkadaş, yoldaş ve destek olan olarak algılanmalıdır. Eğitici vasfı olsa da birlikte eğitim alan, yol gösteren kişidir.

Mentorship, Wikipedia⁷

Mentorship is the influence, guidance, or direction given by a mentor.^[1] A **mentor** is someone who teaches or gives help and advice to a less experienced and often younger person.^[2] In an organizational setting, a mentor influences the personal and professional growth of a mentee. Most traditional mentorships involve having senior employees' mentor more junior employees, but mentors do not necessarily have to be more senior than the people they mentor. What matters is that mentors have experience that other can learn from.^[3]

Yorum

Tıp Eğitiminde eğitici olarak öğretim üyeleri ve öğretim görevlileri, hastanede işleri, hastalar nedeniyle pek ilgi göstermemekteler. Ücret genellikle olmaması da ek boyutudur.

Mentor, daha önce bir üst sınıf, stajyer ve intörn olması da bir olanak sağlamaktadır. İlk dersi alanlar için, daha sonra mentorluk yapabilmektedirler.

Sınıftan bir kişi, elinde liste ve kitap ile eylemi takip etmekte, aynı zamanda uyarılarda bulunmaktadırlar. Eğer sıra, zaman ve eylem boyutunda hata olursa, eylem durdurulup, tekrarlanmalıdır.

Estudamyenidogan

Interaction with an expert may also be necessary to gain proficiency with cultural tools.^[4] Mentorship experience and relationship structure affect the "amount of psychosocial support, career guidance, role modeling and communication that occurs in the mentoring relationships in which the protégés and mentors engaged".^[5]

The person receiving mentorship may be referred to as a *protégé* (male), a *protégée* (female), an [apprentice](#), a learner or, in the 2000s, a mentee. Mentoring is a process that always involves communication and is relationship-based, but its precise definition is elusive,^[6] with more than 50 definitions currently in use,^[7] such as:

Mentoring is a process for the informal transmission of knowledge, [social capital](#), and the psychosocial support perceived by the recipient as relevant to work, career, or professional development; mentoring entails informal communication, usually face-to-face and during a sustained period of time, between a person who is perceived to have greater relevant knowledge, wisdom, or experience (the mentor) and a person who is perceived to have less (the protégé).^[8]

Mentoring in Europe has existed as early as [Ancient Greek](#). The word's origin comes from [Mentor](#), son of [Alcimus](#) in [Homer's *Odyssey*](#).^{[9][10]} Since the 1970s it has spread in the United States mainly in training contexts,^[11] associated with important historical links to the movement advancing workplace equity for women and minorities^[12] and has been described as "an innovation in American management".^[13]

Yorum

Hekimlik mesleğinde cinsiyet konu edilmemeli olsa da grupları oluştururken dikkat edilmelidir.

History

The word was inspired by the character [Mentor](#) in [Homer's *Odyssey*](#). Although the Mentor in the story is portrayed as a somewhat ineffective old man, the goddess [Athena](#) assumes his appearance to guide young [Telemachus](#) in his time of difficulty. Historically significant systems of mentorship include the [guru-disciple tradition](#) practiced in [Hinduism](#) and [Buddhism](#),^[15] [Elders](#), the discipleship system practiced by [Rabbinical Judaism](#) and the [Christian](#) church^[16] and [apprenticeship](#) under the medieval [guild](#) system.^[17]

In the United States, advocates for workplace equity in the second half of the twentieth century popularized the term "mentor" and concept of career mentorship as part of a larger [social capital](#) lexicon that also includes terms such as [glass ceiling](#), bamboo ceiling,^[18] [networking](#), [role model](#) and [gatekeeper](#), which serves to identify and address the problems barring non-dominant groups from professional success. Mainstream business literature has adopted the terms and concepts and promoted them as pathways to success for all career climbers. These terms were not in the general American vocabulary until the mid-1990s.^[12]

Professional bodies and qualifications

The [European Mentoring and Coaching Council](#) (EMCC) is the leading global body in terms of creating and maintaining a range of industry-standard frameworks, rules and processes for mentorship and related supervision and coaching fields.^{[19][20][21]}

Techniques

As the focus of mentorship is to develop the whole person, the techniques used are broad and require wisdom to be appropriately used.^[22] A 1995 study of mentoring techniques most commonly used in business found that the five most commonly used techniques among mentors were:^[23]

1. **Accompanying:** the mentor participates in the learning process alongside the learner and supports them.
2. **Sowing:** the mentor gives initially unclear or unacceptable advice to the learner that has value in a given situation.
3. **Catalyzing:** the mentor chooses to plunge the learner right into change to provoke a different way of thinking, a change in identity or a re-ordering of values.
4. **Showing:** the mentor teaches the learner by demonstrating a skill or activity.
5. **Harvesting:** the mentor assesses and defines the utility and value of the learner's skills.

Yorum

Teknik olarak sunulanlar:

1)-Birliktelik: Uygulamada, birlikte yaklaşım yapmalıdırlar. Eğitici olarak birlikte olmalıdır. Hava verirken, basınç ve volüm yaparak göstermeli, her birey yapmalıdır. Daha sonra test yaparak, gözü kapalı da sorgulamayı da unutmamalıdır.

2)-Uygulamada vurgular, yapan bilmelidir: Bir simge, uyarı yaparak, bunu uygulamayı yapan çözmelidir.

3)-Katalize ederek, etkinlik arttırılmalıdır: Bir konuda düşünme boyutu, bazı yorumlar ile genişletilebilir.

4)-Göstererek yapmalıdır: Sen yap, ben bakayım değil, bizzat yaparak göstermeli ve sonra da algılamayı kontrol etmelidir.

5)-Ürünü toplama: Uygulama sonunda yapılanlar, başarılar ile pekiştirilmelidir. Ancak yapılan hataların daha önemli eğitsel katkı sağlayacağı da belirgindir.

Different techniques may be used by mentors according to the situation and the mindset of the mentee. The techniques used in modern organizations can be found in ancient education systems, from the Socratic technique of harvesting to the accompaniment used in the apprenticeship of itinerant cathedral builders during the Middle Ages.^[23] Leadership authors Jim Kouzes and [Barry Z. Posner](#) advise mentors to look for "teachable moments" in order to "expand or realize the potentialities of the people in the organizations they lead" and underline that personal credibility is as essential to quality mentoring as skill.^[24] There are different types of mentors, such as:

- **Multiple mentors:** A new trend is for a learner to have multiple mentors. Having more than one mentor can expand the learner's knowledge, as different mentors may have different strengths.^[25]
- **Profession or trade mentor:** This is someone who is currently in the trade or profession the learner is entering. They know the trends, important changes, and new practices that newcomers should know to stay at the top of their career. A mentor like this would be someone a learner can discuss ideas with and also provides the learner the opportunity to [network](#) with other individuals in the trade or profession.
- **Industry mentor:** This is someone who does not only focus on the profession and can give insight on the industry as a whole, such as research, development, or key changes.
- **Organization mentor:** Politics in the organizations are constantly changing. It is important to be knowledgeable about the values, strategies, and products that are within the organisation, and when they change. An organization mentor can give clarity when needed, for example, on missions and strategies.
- **Work process mentor:** This mentor can cut through unnecessary work, explain the "ins and outs" of projects and day to day tasks, and eliminate unnecessary things in the learner's workday. This mentor can help finish tasks quickly and efficiently.
- **Technology mentor:** Technology has been rapidly improving and becoming more a part of day-to-day transactions within companies. A technology mentor can help with technical breakdowns, advise on systems that may work better than what the learner is currently using, and coach them in using new technology.

Yorum

--**Çoklu Bilgelik, Mentorluk:** Hekimlikte konular çok farklı olduğu için, bunun eğitimini almış olanlar ile birlikte yapılabilir. Bu açıdan başarılı olmak, çoklu olması ile olmalı, bu daha önce aynı Dersi alanlar için, intörnler için daha kolay olmaktadır.

--**Uzman Mentorluk:** Hekimler için, bu eğitimi alan olmadıkça zordur. Bu eğitimde olan, kendi Fakülte öğrencileri daha etkinlik sağlayabilmektedir. Neden saf oksijen yerine oda oksijeninin daha faydalı olduğu sorulunca, bunun cevabını bilmelidir. Oksijen bir toksik yapıdır.

--**Endüstri Mentorluk:** Konu işi bilmek ötesi, yapmak, yaparak püf noktalarını da algılamak olmalıdır. Hekimlik yaklaşımlarında teknoloji boyutu da önemlidir, bunları bilen ve kullanan kişi olmalıdır.

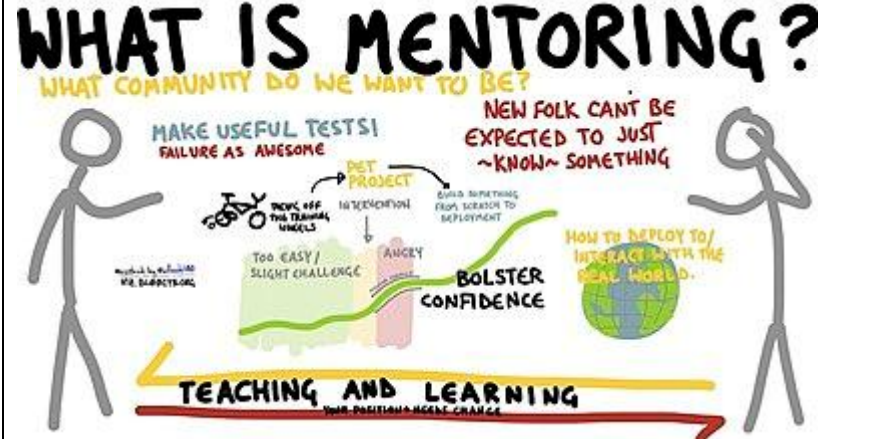
--**Yönetmel Mentorluk:** Hekim aynı zamanda ekibi yönetmeyi de öğrenmelidir.

--**İşin yapılma Mentorluk:** Hekimlik teorik değil yapmayı da gerekli kılar.

--**Teknoloji Mentorluk:** Gelişim ve değişim eğitimin bir hedefidir, bu açıdan, her olgu bir değişim, yapılanma yapılmalıdır.

Types

Formal mentoring

| | |
|--|--|
|  | <p>MENTORLUK NEDİR? Toplum izden ne olmamızı ister</p> <p>Eğitici: --Faydalı olanları sorar --Başarısızlık beklenmez --Kolay, değişim gerektiren --Güven kazanmalı</p> <p>Öğrenci: --Konuyu öğreneceğini sanmaz --Öğrenmenin önemi --Tün Dünya ile bütünleşme</p> <p>Eğitim ve Öğrenim halkası tamamlanmış olur Bu halka devam eder</p> |
|--|--|

Some elements of mentoring.

Formal mentoring relationships are set up by an administrative unit or office in a company or organization, which solicits and recruits qualified individuals who are willing to mentor, provides training to the mentors, and helps to match the mentors with a person in need of mentoring. While formal mentoring systems contain numerous structural and guidance elements, they usually allow the mentor and mentee to have an active role in choosing who they want to work with. Formal mentoring programs that simply assign mentors to mentees without allowing input from these individuals have not performed well. Even though a mentor and a mentee may seem perfectly matched "on paper", in practice, they may have different working or learning styles. As such, giving the mentor and the mentee the opportunity to help select who they want to work with is a widely used approach. For example, youth mentoring programs assign at-risk children or youth who lack role models and sponsors to mentors who act as role models and sponsors.^[26]

Estudamyenidogan

In business, formal mentoring is one of many [talent management](#) strategies that are used to groom key employees, newly hired graduates, high-potential employees, and future leaders. MaT.C. hing mentors and mentees is often done by a mentoring coordinator with the help of a computerized database registry, which usually suggests maT.C.hes based on the type of experience and qualifications being sought.

There are formal mentoring programs that are values-oriented, while social mentoring and other types focus specifically on career development. Some mentorship programs provide both social and vocational support. In well-designed formal mentoring programs, there are program goals, schedules, training (for both mentors and protégés), and evaluation.

Informal mentoring

Informal mentoring occurs without the use of structured recruitment, mentor training and maT.C. hing services. It can develop naturally between partners, such as [business networking](#) situations where a more experienced individual meets a new employee and the two build a rapport. Apart from these types, mentoring takes a dyadic structure in science, technology, engineering, mathematics, and medicine (STEMM).^[27]

Yorum

Hekimlikte 5 kişilik ekip oluşturması genel yaklaşımdır. Biri hastanın solunum boyutuna, diğeri dolaşımına, üçüncü kişi tedavileri yaparken, dördüncü genel listeye uygunluğuna bakar. Beşinci mentor olarak denetlenmektedir. Hastayı taşımak için dört kişi gerekir, beşinci de yolu açar. Beşinci kişi mentorluk rolünü üstlenmesi, bilinçli olarak yapılmaktadır. Tecrübeli birey olmalıdır. Mesleki Beceriler Uygulamalarında öğrenciler, mentor kavramını bildikleri için, içlerinden kendileri tarafından destek almaları, tercihleri olmaktadır.

Models

There are many kinds of mentoring relationships from school or community-based relationships to e-mentoring relationships. These mentoring relationships vary and can be influenced by the type of mentoring relationship.^[28] There are several models that have been used to describe and examine the sub-relationships that can emerge: for example, Cindy Buell describes how mentoring relationships can develop:

- **Cloning model:** The mentor teaches the learner as if they were a clone of the mentor.
- **Nurturing model:** The mentor assumes a parental role to create an open, supportive environment where the learner can learn and try things themselves.
- **Friendship model:** The mentor acts more as a peer "rather than being involved in a hierarchical relationship".
- **Apprenticeship model:** The mentor and learner predominantly have a professional relationship.^[29]

Yorum

Genel Model olarak sunulanlar:

- **Klonlama, kopya model:** Her bir öğrenci mentorün kopyası gibi davranır, ancak hekimlikte olgu farklı olduğu için, uyuma ve değişim şarttır.
- **Baba modeli:** Baba gibi yardım eder. Burada birey kendi kararını oluşturmalı, bu açıdan emir ver, yap geçerli olmamalıdır. Birey emir gelse bile sorumu tutulmalıdır. Neden yaptın, neden yapmadın sorgusu gereklidir.
- **Arkadaşlık modeli:** Burada arkadaş, birlikte yapmanın ötesinde, birbirine katkıda bulunma, öğüt verme ve müdahale etme boyutu ile oluşmalıdır.
- **Eğitim modeli:** Tüm bireyler ortada bir eğitim olduğu, bireylere yardım için buldukları ortadadır. Zarar ve zulüm dışında müdahalelere karışılmaz. Toptan sonra değerlendirilir.

Other types

- **Peer mentoring:** Relationships that involve individuals in similar positions. One person may be more knowledgeable in a certain aspect or another, and they can help each other progress in their work. In most cases, peer relationships provide a lot of support, empathy, and advice because the situations are quite similar.
- **Situational mentoring:** Short-term relationships in which a person mentors for a specific purpose. This could be a company bringing an expert in regarding social media, or internet safety. This expert can mentor employees to make them more knowledgeable about a specific topic or skill.^[citation needed]
- **Supervisory mentoring:** This relationship involves a mentor with a higher position than the learner. The mentor can answer many questions and advise the best course of action.^[30]
- **Mentoring circles:** Participants from all levels of the organization propose and own^[clarification needed] a topic before meeting in groups to discuss the topic, which motivates them to grow and become more knowledgeable. Flash mentoring is ideal for situations like job shadowing and reverse mentoring.
- **Flash mentoring:** A short-term form of mentoring that focuses on single meetings rather than a traditional, long-term mentoring relationship.^[31]

Yorum

- **Mentor olana saygı:** Mesleki Beceriler yaklaşımında ekip olmanın rolü olarak, birbirlerine zarar ve ziyan, zulüm yapılmayacağı için dinleme ve saygı gereklidir. Zaten eylem bittikten sonra irdelemede rahat her türlü tenkit yapılabilecektir. Bu açıdan süreci beklerler.
- **Durumsal, pozisyona göre mentor olma:** Bir eylem sırasında bir kişi yönetici ve denetleyici, bazen de yardım edici olabilmelidir.
- **Denetleyici rolü olan mentor:** Rotasyonla olduğu kimse devamlı denetleyici olmaz, olmamalıdır. Eli hastaya ve işleme değmeli, yapmalıdır.
- **Dönüşümlü mentorluk:** Kişi istemediği, gerekçesini sunmasa bile, zorla mentor olunamaz. Tercih dönüşümlü olmasıdır.
- **Tek seferlik mentor olma:** Bir defa olacağım diyerek, zorlamalar içine girerse, irdeleme boyutunda tenkitlere cevap vermelidir.

Benefits

A meta-analysis of 112 individual research studies found mentoring has significant behavioral, attitudinal, health-related, relational, motivational, and career benefits.^[32] For a learner, these benefits depend on the different functions being performed by the mentor. Originally, the concept of mentoring functions developed from [qualitative research](#) in an organizational context with functions that belong under two major factors: [psychosocial support](#) (e.g. [role modeling](#), friendship, emotional support, encouragement) and career-related support (e.g. providing advice, discussing goals).^[33] An early quantitative approach found role modeling to be a distinct third factor.^[34] In mentoring for [college success](#), a fourth function concerning knowledge transfer was additionally identified,^[35] which was also discovered in the context of mentoring [creativity](#).^[36] There are also many benefits for an employer to develop a mentorship program for new and current employees:

- **Career development:** Setting up a career development mentoring program for employees enables an organization to help junior employees to learn the skills and behaviours from senior employees that the junior employees need to advance to higher-responsibility positions. This type of mentoring program can help to align organizational goals with employees' personal career goals of progressing within the organization. It gives employees the ability to advance professionally and learn more about their work. This collaboration also gives employees a feeling of engagement with the organization, which can lead to better retention rates and increased employee satisfaction.^[citation needed]
- **High potential mentoring:** The most talented employees in organizations tend to be difficult to retain as they usually seek greater challenges and responsibilities and are likely to leave for a different organization if they do not feel that they are being given the opportunity to develop. Creating a mentoring program for high-potential employees that gives them one-on-one guidance from senior leaders can help engage employees, give them the opportunity to develop, and increase the likelihood of staying in the organization.^[citation needed]
- **Diversity mentoring:** One of the top ways to innovate is by bringing in new ideas from senior employees and leaders from underrepresented groups (e.g., women, ethnic minorities, eT.C..). In many Western countries, women and ethnic minorities are significantly underrepresented in executive positions and boards of directors. However, in some traditionally gender segregated occupations, such as [education](#) and [nursing](#), women may be the dominant gender in the workforce. Mentors from underrepresented groups can empower employees from similar groups to increase their confidence to accept higher-responsibility tasks and prepare for leadership roles. Developing employees from diverse groups can give the organization access to new ideas, problem-solving approaches, and perspectives. These relationships tend to lead to success within the organization and increased job satisfaction.^[37] Majority mentors are given the opportunity to learn about and empathize with the culture and experiences of the minority learning, but the mentoring relationship can be impeded if they are unwilling to adapt their cultural views.^[38] Members of the majority culture are perceived as more competent while members of the minority culture receive less credit for the same amount of work; therefore, a majority mentor, by virtue of their status, can assist a minority learner in receiving the recognition and job advancement they deserve.^[37] Minority mentors often feel pressure to work harder than other mentors to prove their worth within an organization. However, when paired with majority learners, their perceived worth automatically increases due solely to the majority status of their peers. Minority mentors tend to impart emotional benefits onto their learners. In a 1958 study, Margaret Cussler showed that for each female executive she interviewed who did not own her own company, "something—or someone—gave her a push up the ladder while others halted on a lower rung." Cussler concluded that the relationship between the "sponsor and protégé" (the vocabulary of "mentorship" was not yet in common use) was the "magic formula" for success.^[39] By the late 1970s, numerous publications had established the centrality of mentorship to business success for everyone and particularly for women trying to enter the male-dominated business world. These publications noted the many benefits provided by mentorship, which included insider information, education, guidance, moral support, inspiration, sponsorship, protection, promotion, the ability to "bypass the hierarchy", the projection of the superior's "reflected power," access to otherwise invisible opportunities, and [tutelage](#) in corporate politics.^[12] The literature also showed the value of these benefits: for example, a [Harvard Business Review](#) survey of 1,250 top executives published in 1979 showed that most employees that had been mentored or sponsored and that those who received such assistance reported higher incomes, better education, quicker paths to achievement, and more job satisfaction than those who did not.^[40] The literature particularly emphasized the necessity of mentoring for businesswomen's success:^[12] although women comprised less than one percent of the executives in the *Harvard Business Review* survey, all of these women reported being mentored.^[40] In subsequent decades, as mentoring became a widely valued phenomenon in the United States, women and minorities in particular continued to develop mentoring relationships consciously as they sought professional advancement.^[12]

Estudamyenidogan

- **Reverse mentoring:** While mentoring typically involves a more experienced, typically older employee or leader providing guidance to a younger employee, the opposite approach can also be used. With the rise of digital innovations, Internet applications, and [social media](#) in the 2000s, new, younger employees may be more familiar with these technologies than senior employees in the organizations. The younger generations can help the older generations expand and grow with current trends.^{[41][37]}
- **Knowledge transfer mentoring:** Employees must have a certain set of skills in order to accomplish the tasks at hand. Mentoring can teach employees to be organized. It can also give them access to an expert that can provide feedback and answer questions.^[42]

Yorum

Fayda olarak sunulanlar: 1) **Kariyer gelişimi için**, 2) **Yüksek Potansiyelli mentorluk**, 3) **Karşıt mentorluk**, 4) **Ters mentorluk yaklaşımı**, 5) **Bilgi transferi için**: Sağlık yaklaşımlarında özellikle 112 acil Mesleki Becerilerde her türlü boyut kullanılmakta ve yararlanılmaktadır.

Contemporary research and practice in the US

Partly in response to a study by [Daniel Levinson](#),^[43] research in the 1970s led some women and African Americans to question whether the classic "white male" model was available or customary for people who are newcomers in traditionally white male organizations. In 1978 [Edgar Schein](#) described multiple roles for successful mentors.^[44] He identified seven types of mentoring roles in his book *Career Dynamics: MaT.C.hing individual and organizational needs* (1978). He said that some of these roles require the teacher to be, for example, an "opener of doors, protector, sponsor and leader".^[citation needed]

Capability frameworks encourage managers to mentor staff. Although a manager can mentor their own staff, they are more likely to mentor staff in other parts of their organisation, staff in special programs (such as graduate and leadership programs), staff in other organisations or members of professional associations.

Mentoring covers a range of roles. Articulating these roles is useful not only for understanding what role an employee plays, but also for writing job applications.

Two of Schein's students, Davis and Garrison, studied successful leaders who differed in ethnicity and gender. Their research presented evidence for the roles of: cheerleader, coach, confidant, counsellor, developer of talent, "griot" (oral historian for the organization or profession), guardian, guru, inspiration, master, "opener of doors", patron, role model, pioneer, "seminal source", "successful leader", and teacher.^[45] They described multiple mentoring practices which have since been given the name of "mosaic mentoring" to distinguish this kind of mentoring from the single mentor approach.

Mosaic mentoring is based on the concept that almost everyone can perform one or another function well for someone else — and also can learn along one of these lines from someone else. The model is seen as useful for people who are "non-traditional" in a traditional setting, such as non-white people and women in a traditionally white male organization. The idea has been well received in medical education literature.^[46]

Corporate programs

Corporate mentoring programs may be formal or informal and serve a variety of specific objectives, including the acclimation of new employees, skills development, [employee retention](#), and diversity enhancement.

Formal programs

Formal mentoring programs offer employees the opportunity to participate in an organized mentoring program. Participants join as a mentor, learner, or both by completing a mentoring profile. Mentoring profiles are completed as written forms on paper or computer or filled out via an online form as part of an online mentoring system. Learners are maT.C.hed with a mentor by a program administrator or a mentoring committee, or they may self-select a mentor depending on the program format.

Informal mentoring takes place in organizations that develop a culture of mentoring but do not have formal mentoring in place. These companies may provide some tools and resources and encourage managers to accept mentoring requests from more junior members of the organization.^[47]

A study of 1,162 employees found that "satisfaction with a mentoring relationship had a stronger impact on attitudes than the presence of a mentor, whether the relationship was formal or informal, or the design of a formal mentoring program".^[48] Even when a mentoring relationship is established, the actual relationship is more important than the presence of a relationship.

Fortune 500 companies are also implementing formal mentoring programs globally. [Cardinal Health](#) has had an enterprise-wide formal mentoring initiative in place since 2011.^[citation needed] The initiative encompasses nine formal mentoring programs, some enterprise-wide and some limited to specific business segments and functions. Goals vary by program, with some focused on employees facing specific challenges or career milestones and others enabling more open-ended learning and development.^[49]

Yorum

Yapılan testlerde, eğitim sonuçlarına göre mentorluk beğenilmesi ve eğitse faydası önemli düzeyde olduğu gözlenmektedir.

New-hire programs

New-hire mentoring programs are set up to help new employees adjust more quickly into the organization. In new-hire mentoring programs, newcomers to the organization (learners) are paired with more experienced people (mentors) in order to obtain information, good examples, and advice as they advance. Beverly Kaye and Sharon Jordan-Evans claim that new employees who are paired with a mentor are twice as likely to remain in their job than those who do not receive mentorship.^[50]

Estudamyenidogan

These mentoring relationships promote career growth and benefit both the mentor and the learner: for example, the mentor can show leadership by teaching; the organization receives an employee that is shaped by the organization's culture and operation because they have been under the mentorship of an experienced member; and the learner can network, integrate easier into the organization, and acquire experience and advice.^[51] Donnalyn Pompper and Jonathan Adams say that "joining a mentor's network and developing one's own is central to advancement", which likely explains why those mentored tend to do well in their organizations.^[51]

In the organizational setting, mentoring usually "requires unequal knowledge",^[8] but the process of mentorship can differ. Bullis describes the mentoring process in the forms of phase models. Initially, the "mentee proves himself or herself worthy of the mentor's time and energy". Then cultivation occurs which includes the actual "coaching...a strong interpersonal bond between mentor and mentee develops". Next, under the phase of separation, "the mentee experiences more autonomy". Ultimately, there is more of equality in the relationship, termed by Bullis as Redefinition.^[52]

Yorum

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde, Tıp birinci sınıftan itibaren verilmektedir. Başlıca 7 aşamalı olması, asistan ve uzmanlara olan Sertifikasyon Programlarını da kapsamaktadır.

High-potential programs

High-potential mentoring programs are used to groom up-and-coming employees deemed to have the potential to move up into [leadership](#) or executive roles. The employee (learner) is paired with a senior-level leader (or leaders) for a series of [career-coaching](#) interactions. These programs tend to be smaller than general mentoring programs and learners that meet a list of criteria can be selected to participate. Another method of high-potential mentoring is to place the employee in a series of jobs in disparate areas of an organization (e.g., human resources, sales, operations management, eT.C..) for short periods of time, so they can learn in a hands-on, practical fashion, about the organization's structure, culture, and methods.

MaT.C. hing approaches

MaT.C. hing by committee

Learners are maT.C.hed with mentors by a designated mentoring committee that usually consists of senior members of the training, learning and development group and/or the human resources departments The maT.C.hing committee reviews the mentors' profiles and the coaching goals sought out by the learners and makes maT.C.hes based on areas for development, mentor strengths, overall experience, skill set, location, and objectives.

MaT.C. hing through self-maT.C.h technology

Mentoring technology, typically based on computer software, can be used to facilitate maT.C.hes allowing learners to search and select a mentor based on their own development, coaching needs, and interests. This learner-driven methodology increases the speed of maT.C.hes being made and reduces the amount of administrative time required to manage the program.^[53] The quality of maT.C.hes increases with self-maT.C.h programs because mentorships tend to be more successful when the learner is involved in selecting their mentor.^[54] There are a variety of online mentoring technology programs available that can be used to facilitate this mentee-driven maT.C.hing process.

Speed networking

In [speed networking](#), Mentors and learners are introduced to each other in short sessions, allowing each person to meet potential maT.C.hes in a very short timeframe. Speed networking occurs as a one-time event in order for people "to meet potential mentors to see if there is a fit for a longer term engagement" ^[55]

Mentoring direct reports

Mentoring direct reports may be considered a form of Transformational Leadership, specifically that of Individualized Consideration.^[56]

In education

Mentoring in education involves a relationship between two people where the mentor plays a supportive and advisory role for the student, the learner. This relationship promotes "the development and growth of the latter's skills and knowledge through the former's experience".^[57] In many secondary and post-secondary schools, mentorship programs are offered to support students in program completion, confidence building, and transitioning to further education or the workforce. There are also [peer mentoring](#) programs designed specifically to bring under-represented populations into science and engineering.^[58]

Resilience

A specific focus of [youth mentoring](#) that addresses the issues that cause students to underachieve in education while simultaneously preparing them to deal with difficult circumstances that can affect their lives in the future and alter their success is the fostering of [resilience](#). Resilience has been found to be a useful method when working with students from low socioeconomic backgrounds who often encounter crises or challenges and suffer specific traumas.^[59] Education, students' performance, and achievement in school are directly affected by these challenges, so certain negative psychological and environmental situations that students from lower socioeconomic backgrounds disproportionately encounter provide a framework for explaining the achievement gap. Resilience does not provide a solution to the struggles and trauma that these students experience, but instead focuses on giving them the tools to adapt to these situations and respond to them in ways that avoid negative outcomes and enables them to grow stronger and learn from the experience.

Protective factors and risk factors

Protective factors "modify or transform responses to adverse events so that [students] avoid negative outcomes" and encourage the development of resilience.^[60] Their development enables students to apply them to challenges and engage in them positively that does not negatively affect their education, personal lives, or successes. Examples of these protective factors identified by Reis, Colbert and Hebert in their three-year study of economically disadvantaged and ethnically diverse students include "supportive adults, friendships with other achieving students, the opportunity to take honors and advanced classes,

participation in multiple extracurricular activities both after school and during the summer, the development of a strong belief in the self, and ways to cope with the negative aspects of their school, urban and family environment.^[61] On the other hand, risk factors impede the student's ability to positively engage in their challenges and in many cases prevent these students from achieving at the same level as students who do not encounter the same situations, and can include family tragedy, having an older sibling who became involved in drugs and/or alcohol, family instability, personal pain and academic failure. "Just as risk factors and childhood stressors may co-occur within a particular population or within a particular developmental period, protective factors are also likely to occur together to some degree."^[62]

Counseling and guidance

Underachieving students who come from risk factor-filled environments often have little support, so the role of educators can be beneficial for students if it extends beyond the basic structures within the classroom. In these environments, students are often exposed to coercive interactions, so positive, personal and harmonious interchanges between the student and a supportive figure can help develop adaptive qualities.^[63] Teachers who see students as talented and care about them as individuals by establishing a genuine relationship create their additional roles as a mentor and advocate—an extra familial support system that can serve as an additional protective factor.^[64] A supportive adult can help reduce the negative impact of certain events and risk factors while strengthening the positive factors that help them cope effectively. Some of the components that facilitate the development of resilience when combined with a strong adult-student relationship include afterschool programs, more challenging classes, peer support programs, summer programs, and gifted programs.^[61] By getting to know students better—especially their home life and individual circumstances—teachers and counselors can provide specific support to each student by looking beyond their disadvantaged backgrounds, recognizing their abilities, nurturing their strengths, and maintaining high expectations.^[64]

Instructional coaches

Instructional coaches are former teachers or principals that have shown effectiveness in their work of teaching or leading and go through additional training to learn more about the technical skills needed to be an effective coach.^[65] In her book *The Art of Coaching*, Elena Aguilar recommends that a coach "must have been an effective teacher for at least five years".^[65] Although skills that were effective in the classroom are required, the coach must also be confident in working with adults and bring strong listening, communication, and data analysis skills to the coaching position.^[65] Ultimately, an instructional coach is a former teacher who was successful in the classroom and is respected in the field, with the respect carrying over into this new position.^[66]

Activities

Coaches work one-on-one with teachers or in a small group setting with teachers to build student achievement in the classroom based on data collected and discussed teachers or coaches.^[66] According to Melinda Mangin and KaiLonnie Dunsmore, instructional coaching models may include "cognitive coaching, clinical supervision, peer coaching and mentoring, formal literacy coaching, informal coaching, or a mixed model."^[67] "Other researchers have described categories of coaching such as data-oriented, student-oriented, managerial, and coaches who work with individual teachers or with groups of teachers".^{[68][69]} Ultimately, coaching roles are designed to increase teacher capacity and push teacher improvement through learning opportunities.^[69] Instructional coaching is embedded within a teacher's work; in other words, the coach works with the teacher throughout the school year and meets during the school day with the teacher regarding current lessons, planning, and the observations and data collected. Discussions between the instructional coach and teacher are built upon mutual respect and a trusting relationship through confidentiality.^[66] Overall, instructional coaching is meant to serve as professional development for the teacher.^[66]

A coach's main responsibility is to change a teacher's practice and build their knowledge on "new instructional materials, programs, and initiatives".^[69] This professional development can come from discussion, model lessons, and instructional strategies.^[70] Teacher observations are one of the most powerful ways that coaches can put data for change in front of teachers. Coaches making observations and collecting data to debrief with teachers helps facilitate teacher improvement.^[70]

Effectiveness

According to a three-year research study done by the Pennsylvania Institute for Instructional Coaching, there was an increase in student success when instructional coaching was used in the classroom. This could not be viewed as solely "instructional coaching" in isolation of other factors.^[71] The coaching "model emphasizes the simultaneous use of four strategies: one-on-one teacher engagement; evidence-based literacy practices applied across the curriculum; data analytics; and reflection on practice".^[71] Teachers have shared that:

- Ninety-one percent of teachers coached regularly stated that coaches helped them understand and use new teaching strategies.
- Seventy-nine percent of teachers coached regularly said that their coach played a significant role in improving their classroom instruction and practice.

Teachers who were regularly coached one-on-one reported that:

- They made significant changes in their instructional practice.
- Their students were more engaged in the classroom and enthusiastic about learning.
- Attendance increased dramatically in their classes.^[66]

In addition to this, "the most effective professional development model is thought to involve follow-up activities, usually in the form of long-term support, coaching in teachers' classrooms, or ongoing interaction with colleagues".^[72] In most cases, instructional coaching can provide this support and meet this definition of effective professional development.

Yorum

- Eğiticilerin %91'i öğrencilerin anlama ve eğitim stratejilerinin geliştirmekte denilmiş
- Eğiticilerin %79'u sınıfın pratik becerilerinin gelişmesini sağlamıştır.
- Pratikte bireylerin belirgin değişim yaşadıklarıdır.

- Öğrencilerde öğrenmeye istekli ve severek yaklaşmaktadırlar.
- Sınıf içinde uyum ve birliktelik artmaktadır.

Sonuçta, mentorluk belirgin faydalanması saptanmıştır hem öğrenci ve hem eğitimler yararlanmaktadırlar.

Administrative support

Aguilar states that there should also be support from administration around the instructional coaching to align the work of the coach and teacher with the school's mission or vision.^[65] Jim Knight focuses on the partnership with the principal being at the core of successful coaching and explains that the principal and the instructional coach need to be aligned in their goals for the coaching.^[70] If they have differing desired outcomes for teaching, then the teacher will receive mixed messages and be caught between improvement and a standstill.^[65] Aguilar suggests that coaches continually ask about the school's goals as well as action steps to bring into daily coaching to meet them.^[65]

Data-driven strategies

Knight's belief of data usage is critical for teacher improvement during coaching sessions. He shares how giving opinions and telling a teacher how to improve stops the learning for the teacher; instead, it creates a barrier between the coach and teacher and makes the teacher expect to be instructed throughout the process.^[70]

Relationship building

The relationship and trust between the coach and coachee are a critical component of coaching.^{[65][70]} A coach that has specific content knowledge and respect in a teacher's field of teaching can help build trust. Another way to build this trust is through confidentiality. In addition to relationship building, it is important to let the coachee feel comfortable talking to their coach about anything.^[65] Starting a coaching conversation about how a coachee is doing is also important to relationship building.

Content and pedagogical knowledge

According to Nelson and Sassi, "knowledge of pedagogical process and content knowledge must be fused" in both understanding teaching and observing teaching.^[73] For example, an instructional coach working with a math teacher should know "current mathematics education reform efforts are built on the notion that the ideas in a subject, and the ways in which students and teachers work with the ideas, matter".^{[73][74]} A deep pedagogical knowledge and deep content specific knowledge are required for the teacher to have confidence in the coach and for the coach to be able to step in and assume the role of the teacher.

Knowledge that coaches need to be effective include content and pedagogical knowledge. Aguilar uses the [ladder of inference](#) to allow coaches to evaluate their own thoughts, and ultimately use this ladder to help principals and teachers evaluate their own beliefs before jumping to assumptions. Approaches to teaching, classroom management, and content knowledge can change.^[65]

Blended mentoring

Blended mentoring is the implementation of information technology (IT) into the traditional mentoring program, and is intended to give the opportunity to career counseling and development services to adopt mentoring in their standard practices.^[57] Compared to a strict form of e-mentoring where communication between the mentor and learner are done electronically, and the traditional model of face-to-face mentoring, blended mentoring has been found to increase student satisfaction (which is inherently tied to effectiveness) by combining online group mentoring sessions with individual, face-to-face meetings with a mentor.^[57] By incorporating IT with the traditional mentoring method, students can benefit from the technologies of e-mentoring while receiving direct and personal advice from the traditional method.

Business mentoring

Business mentoring differs from [apprenticeship](#): a business mentor provides guidance to a business owner or an [entrepreneur](#) on the entrepreneur's business,^[75] whereas an apprentice learns a trade by working on the job with the "employer".

A 2012 literature review by EPS-PEAKS investigated business mentoring, mainly focused on the [Middle-East and North Africa region](#).^[76] The review found strong evidence to suggest that business mentoring can have real benefits for entrepreneurs, but highlights some key factors that need to be considered when designing mentoring programmes, such as the need to balance formal and informal approaches and to appropriately match mentors and learners.

Yorum

Tıp Eğitiminde aktif rolü belirgin olmaktadır.

Mentor nedir?⁸

[Mentor nedir kısaca tanımlayacak olursak; kişiyi geliştirme, yol gösterme, hedefleri doğrultusunda kişiyi rehberlik etme şeklinde açıklayabiliriz. - İnsan Kaynakları Blogu- Manpower Group | Manpower⁸](#)

Son yıllarda sıkça duyduğumuz bir kavramdan bahsedeceğiz bugün. Son yıllarda daha sık duyulmasına aldanmayın aslında kökeni oldukça eskiye dayanıyor. Mentor ne demek kısaca bahsedelim. Mentor kelimesinin kökeni aslında mitolojiden geliyor. Avrupa'daki mentorluk, Antik Yunan döneminden beri varlığını sürdürüyor. **Mentor kelimesinin kökenine** baktığımız zaman Homerus'un Odyssea eserinde bulunan Alcimus'un oğlu Mentor'a kadar gittiğini görüyoruz. **Mentor nedir kısaca** tanımlayacak olursak; kişiyi geliştirme, yol gösterme, hedefleri doğrultusunda kişiyi rehberlik etme şeklinde açıklayabiliriz.

Mentor nedir?

Mentor, daha deneyimli ve daha bilgili bir kişinin daha az deneyimli olan kişiye yaptığı bir nevi rehberliktir. **Mentee (mentee) ne demek kısaca** bahsedelim. Yeni girdiği sektörde bilgi sahibi olmak isteyen, yeni aldığı bir kararın olası sonuçlarını danışmak isteyen ve bunun için bir mentore başvuran kişiye mentee yani mentee denir. **Mentor ne yapar** sorusunun yanıtı ile devam edelim. Mentor aslında mentee'lerin kendilerini keşfetmesini sağlar. Onlara tavsiyeler verirken bilgi ve deneyimlerini

paylaşır. Bunu yaparken baskı ya da dikte yapmaz sadece tavsiyeler vererek aslında onların kendilerini keşfetmelerini sağlar. İş hayatında mentorler sıkça vardır. İşe yeni başlayanlara ya da yeni bir sorumluluk üstlenenlere tavsiyeler verir ve kendi bilgi, birikimlerini aktarır. İş hayatında mentor aynı zamanda kişinin karşılaşması muhtemel durumlarda kriz yönetimini nasıl yapacağı konusunda da deneyimlerini aktarabilir.

Mentor nasıl olunur? İyi bir mentor nasıl davranır?

Mentor mu mentör mü sorusunun yanıtını da satır aralarımıza serpeyim. Aslında mentor olarak da kullanılıyor mentör olarak da. Mentor kelimesi dilimize Fransızcadan geliyor. Türk Dil Kurumu'na göre mentor kelimesinin karşılığı "yönder". Ancak dilimizde mentor, mentör olarak da kullanılabilir. Başlığımızda sorduğumuz sorunun yanıtı ile devam edelim şimdi. İyi bir mentor olmak için dikkat edilmesi gereken bazı noktalar var. Bunlardan birkaçını aşağıda maddeler halinde verelim...

- Her bir deneyim eşsizdir, benzersizdir. Bu nedenle bir önceki mentorluk deneyiminiz ile şimdikiyi kıyaslamayın.
- Mentee'nizden beklentilerinizi sürecin henüz en başında belirleyin. Bu beklentilerinizi gerçekleştirmek için atacağınız adımları listeleyin. İyi bir planlama her zaman sizi bir adım öteye taşır.
- Mentee'niz ile birebir iletişimde olun. Bu şu demek, mentee'nizi iyice tanıyın. Birbirinizi tanımanın en iyi yolu aktif bir dinleyici olmanızdır. İyi bir dinleyici olursanız karşınızdakinin istek ve beklentilerini daha iyi anlayabilirsiniz.
- Tavsiye vermenden önce aceleci davranmayın. Önce karşınızdakinin iyice dinleyin ve öyle karar verin. Tavsiyenizi alelacele vermek karşı tarafta baskı da yaratabilir. Bu nedenle sakin, paniksiz ve doğru zamanlama ile önerilerinizi verin.
- Duygusal zekânın mentor olma yolunda çok etkili olduğunu unutmayın. Her bir mentee farklı karakterde ve ruhtadır. En iyi mentor doğru soruları sorabilen, beden dilini iyi okuyabilen ve açık fikirli olandır. Bu nedenle karşı tarafı iyice "okumamız" gerekir.
- Şunu unutmamak gerekir ki deneyimlerimizin çoğu, hatalarımızın bir bedeli olabilir. Geçmişte yaptığımız hatalar bizi tecrübe kazanmaya neden olmuş olabilir. Bu da başarımıza vesile olabilir. Hatalarınızı paylaşmaktan çekinmeyin. Her insan hata yapabilir ve bu hatalar ciddi başarılarla da vesile olabilir.
- Başarılarını daima kutlayın. Ufak bir başarı da olsa özellikle mentor tarafından beğenilmek ve takdir edilmek, mentee'yi daha iyi bir çığaya çıkaracaktır. Bu nedenle başarılarını daima alkışlayın.
- **Sokratik metodu** hiç duydunuz mu? Sokratik metod, karşınızdaki kişiye soru sorarak varmak istediğiniz noktaya ulaşmanızı sağlamaktır. Bazen kurduğumuz cümleler karşı tarafta farklı bir etki yaratabilir örneğin baskı gibi. Ancak **sokratik yöntem** ile sorunu kolayca çözümlenebilir ve mentee'nizi strese sokmamış olursunuz. Bir örnekle açıklayalım. Ortada bir fikir var ve aslında bu size göre iyi bir fikir değil. Bunu mentee'nize sorarak onu daha iyiye yönlendirebilirsiniz. Örneğin "sence bu iyi bir fikir mi?" diyebilirsiniz. "Bu kesinlikle iyi bir fikir değil" demeniz iyi bir etki yaratmayacak ve mentee'nizin şevkini kıracaktır. Sorduğunuz sorularla doğru olanı kendisinin bulmasını sağlayabilirsiniz.

Yorum

Tecrübeli ve eğitici bilen kişinin mentor olması denilmektedir. Ancak uygulamada ekipte birisi bu rolü üstlenmekte, ayrıca belirli bir eğitimden de geçmemiştir. Tıp Fakültesinde, ekip çalışması öngörüldüğü için, birbirine yardım ana destek olmaktadır.

- **Her uygulama farklıdır, birey, olay ve yapanlar farklı olacağı için değişim ve gelişime yönelme olmalıdır.**
- **Beklentiler, verilen kitapçık ile ortaya konulmaktadır. Ancak ek öneriler getirebilir.**
- **Mentor tanıyan kişi olmalıdır. Hocaları olabilir ama, davranışlarından emin olmalıdırlar.**
- **Zarar olmadıkça, her uygulama kendisine göre yolunu bulmalıdır. Zaman ve sıra atlanırsa, zaten tekrar yapılacaktır.**
- **Her bir grup farklı olduğu için, sevgi dili, davranışı, gülümsemek onları rahatlatacaktır.**
- **Hatalar kaçınılacak ders olmaktadır. Bazen bir gazlı bez düşürürüm, hemen alırlar, bu sterilize açısından önemli katkı sağlamaktadır.**
- **Uygulama sonucunda değerlendirme yapılmalı, başarısızlık tekrar, başarı ise tebrik olmalıdır.**
- **Sorular ile neticeye varmak, Sokrat metodu uygulanabilir.**

Koçluk ve Mentorluk Arasındaki Farklar Nelerdir? | IENSTITU⁹

Koçluk ve Mentorluk Arasındaki Farklar Nelerdir?

Esra Girgin, 09 Ocak 2020

Son yıllarda artan bilgi teknolojilerinin etkisi ile eğitilmiş personel sayısı da artmıştır. Yoğun rekabete karşı başa çıkma mücadelesi, bilgisi ve becerisi artmış personel, günümüz yöneticilerin rollerini değiştirmiştir. Kontrol etme misyonuna bürünmüş yöneticiler, yeni personel anlayışı için kendilerini geliştirmekte etkili olan bir otorite olarak görülüyor.

Çalışanların, yöneticilerden destek ve yol gösterme konularında beklentileri oluyor. Değişen bu beklentiler, son dönemlerde iş hayatında koçluk ve Mentorluk kavramlarını hayata geçirmiştir. Koçluk, bir kurum içinde çalışanın hedeflerine ulaşabilmesi,

performansını arttırması ve beceri kazanmasını sağlamak için başvuru önemli adımlardan biri kabul edilir. Mentorluk, bir kurumun yetenek ve becerilerini çoğaltmak, geliştirmek için güçlü bir yol olarak görülür.

Koçluk sorulara odaklanırken, Mentorluk tavsiyeye, bilgiye ve deneyime odaklanır. Koçlukta, hedefler belirlenir ve hedeflere yönelik beceri ve davranış biçimleri geliştirmeye odaklanılır. Mentorluk da ise hedefler öncelikle kişisel gelişime ve sonrasında kariyere yöneliktir. Koçlar kurum içinde veya kurum dışında çalışabilirler. Mentorlar genellikle kurum içinde bulunurlar.

Koçluk Nedir?

Koçluk, kelime anlamı olarak bakıldığında "coaching" birini, bir yerden alıp bir yere götürme anlamını ifade eder. **Koçluk, beklenen performansa ulaşmak için, koç "coach" ve danışan "coachee" arasında oluşturulan planlı bir gelişme ilişkisidir.** Kişilerin sahip olduğu potansiyelini ortaya çıkartıp, ulaşılabilir hedeflere odaklanan bir öğrenme ve gelişim aşamasıdır. Koçluk, organizasyon içinde bulunan bir çalışanın performansını yükseltmek, ihtiyaç duyduğu becerileri kazandırmak amaçlı çizilen en doğru yollardan biri olarak kabul edilir.

Koçluk, profesyonel eğitim almış bir koç ile kariyerini geliştirmek ve performansını arttırmak, hedeflerini gerçekleştirmek için destek almayı kabul eden danışan arasındaki ilişkiyi kapsar. Koçluk programları, bir organizasyon içinde çalışan, gelişim alanları olarak belirlenen alanlara odaklanma ve ihtiyaç duyulan görevleri yerine getirirken daha hâkim olma fırsatı elde edilmesi için verilir. Koçluk, tavsiyeler ve deneyim paylaşımlarını içermez. Koçlar, yansıtma ile danışanın sunduğu konulara ilişkin farkındalıktan eyleme varan dinamikler kapsayan bir ilişki oluşturur. Koçlar bu konular üzerine **eğitim** almış, akreditasyona sahip profesyonel bireylerdir.

Mentorluk Nedir?

Daha önce kendi yürüdüğü yoldan hareket ederek, o yolda yeni yürüyecek olan bireye, yol ve yolculukta yaşayacakları ile ilgili deneyimini paylaşan, eğitim veren, rol model olan ve o kişinin kendi geçtiği yolu ve yöntemleri oluşturmasını sağlamak için destek veren kişidir. Mentör aynı zamanda güvenilir bir rehberdir. **İş hayatına yeni atılacak, henüz hedeflerini, ideallerini belirlememiş gençlerin yol göstericisi misyonunu üstlenen mentörlere ihtiyaç her geçen gün artmaktadır.**

Mesleki eğitim sürecini kısa tutmak ve bu süreci en az sayıda hatayla geçirmek isteyenlerin mentörlük hizmetinden faydalanmayı düşünmeleri gerekmektedir. Mentorluk, bir kurumun yeteneklerini arttırması ve geliştirmesi için başvuru güçlü bir yoldur. Mentorluk, deneyimli bir akıl hocası "mentor" ile bu deneyimden faydalanmak isteyen mentore başvuran "mentee, menti" arasındaki ortaklık ilişkisidir. Kariyerinin gelişimi esnasında destek almak isteyen menti, bu yolculukta mentorundan deneyim paylaşımı edinir. Mentorluk, bir kurumun içinde yer alan çalışanlara sunabileceği en kıymetli ve etkili gelişme olanaklarından biridir.

Mentor, deneyimlerini paylaşarak, tavsiyeler vererek ve bilgilendirerek yol gösterir. Mentiye kişisel gelişiminde ve mesleki gelişiminde faydalar sağlar. Bu durum kurum içindeki iş birliğini, performansı pozitif yönde etkiler. Yöneticilerin almış olduğu eğitimlere ve tecrübelerine ek olarak destekleyici eğitimler, bu süreçte doğru yönlendirmeleri için destek verecektir. **Enstitü** içinde yer alan **online eğitim** olanaklarından **stratejik yönetim** eğitimi, tekniklerden faydalanarak, daha profesyonel ve başarılı odaklı yönetim uygulamaları gerçekleştirmekte faydalı olur.

Koçluk ve Mentorluk Arasındaki Önemli Farklar

Mentor, bir firmanın yol göstericisidir. Aynı yolda yürür. Tüm süreçlerin işleyişinde firma ile iş birliği yapan, yönlendirme yapan, bilgi desteği veren, doğru kaynaklarla buluşmasını sağlayan kişidir. Bir firmanın gelişim sürecinde doğru ve nitelikli bir mentorle çalışması çok önemlidir.

- Mentor, deneyimlerini paylaşır, çözüm için farklı seçenekler göstererek, firma için karar alıcılarının harekete geçmesine olanak sağlar. Araştırma yaparak, firmanın eksik olduğu konuları ortaya koyar, ölçülebilir ve metotlar kullanır, profesyonel bir kapasite geliştirme sürecini ele alır.
 - **Koçun başlıca hedefleri performansı geliştirmek, davranışlarda değişim yaratmak, becerileri geliştirmek, değişim yönetimi sağlamaktır.** Mentorün başlıca hedefleri ise, menteenin **kişisel gelişim** ve kariyer gelişimine rehberlik yapmak ve destek vermektir.
 - Koçlukta gönüllülük zorunluluk halinde değildir, mentorün gönüllülüğü bu aşamada esastır.
 - Koçun odak noktası ele alındığında, problemler, vizyon, hedef odaklı gelişim, performans danışanın gündeminde yer alır.
 - Mentorün odak noktası ele alındığında kariyer gelişimi, yeni ekibin kurum kültürünü anlaması ve tanınmasıdır. Aynı zamanda, **kariyer** planlaması ve bilgi transferinin gerçekleştirilmesidir.
 - Koçun konuya dair bir uzmanlığı, bilgisi olması zorunlu değildir. Koç, soru-sorgulama, düşündürme yolunu kullanarak, danışanın kendisini bulması için destek sağlar.
 - Mentor, uzun vadeli bir süreçtir. Hedef odaklıdır. Tavsiye, deneyim paylaşımı, geri bildirim, soru ve sorgulama, modelleme yöntemleri uygulamaya alınır.
 - Koçun yetkili bir kurum aracılığı ile özel bir eğitim alması ve profesyonel koç olması gerekmektedir.
 - **Mentorün, başlangıçta birkaç günlük eğitim alması ve süreç takibi gerekir. Sonuçların ölçümü bu süreçte yeterlidir.**
- Koçluk ve Mentorluk Arasındaki Ortak Noktalar
- İki kavram arasında farklılıklar olmasının yanı sıra, ortak kesişim kümeleri de oldukça geniştir. Aslında iç içe geçmiş, birbiriyle etkileşim içinde bulunan iki kavram olarak karşımıza çıkıyor. Her iki kavramda da temel koçluk yetkinlikleri ve araçları kullanılıyor. Etkin bir koç, mentor olmanın arkasındaki temel beceri araçları ortaktır. Ortak yetkinlikleri inceleyelim.
- Etkin dinleme özelliği ortaktır.
 - Güçlü ve derin soru sorma anlayışı hakimdir.
 - Gizlilik ve güvene dayanan bir ilişki vardır.
 - En doğru çözümleri üretenin danışanın kendisinin olacağına dair inanç ortaktır.
 - Olumlu ve geleceğe yönelik bakış açısına sahiptir.
 - Gelişim, değişim ve öğrenmeye odaklı bir yaklaşım hakimdir.

Mentorluk ne ifade eder?

Daha önce kendi yürüdüğü yoldan hareket ederek, o yolda yeni yürüyecek olan bireye, yol ve yolculukta yaşayacakları ile ilgili deneyimini paylaşan, eğitim veren, rol model olan ve o kişinin kendi geçtiği yolu ve yöntemleri oluşturmasını sağlamak için destek veren kişidir. Mentör aynı zamanda güvenilir bir rehberdir. Mentorluk, aynı zamanda bir kurumun yeteneklerini arttırması ve geliştirmesi için başvurulan güçlü bir yoldur.

Koçluk ne anlama gelir?

Koçluk, kelime anlamı olarak bakıldığında "coaching" birini, bir yerden alıp bir yere götürme anlamını ifade eder. Koçluk, beklenen performansa ulaşmak için, koç "coach" ve danışan "coachee" arasında oluşturulan planlı bir gelişme ilişkisidir. Kişilerin sahip olduğu potansiyelini ortaya çıkartıp, ulaşılabilir hedeflere odaklanan bir öğrenme ve gelişim aşamasıdır.

Koçluk ve mentorluk hangi ortak noktalara sahiptir?

İki kavram arasında farklılıklar olmasına rağmen ortak noktalarda bulunmaktadır. Etkin dinleme özelliği ortaktır. Güçlü ve derin soru sorma anlayışı hakimdir ve gizlilik ve güvene dayanan bir ilişki vardır. En doğru çözümleri üretenin danışanın kendisinin olacağına dair inanç ortaktır. Olumlu ve geleceğe yönelik bakış açısına sahiptir. Gelişim, değişim ve öğrenmeye odaklı bir yaklaşım hakimdir.

Yorum

| KOÇLUK ÖZELLİKLERİ | MENTORLUK ÖZELLİKLERİ |
|---|---|
| <p>Koçun başlıca hedefleri performansı geliştirmektir. Koçlukta gönüllülük zorunluluk halinde değildir, mentorün gönüllülüğü bu aşamada esastır ama yarışlarda başarı için koçluk gereklidir.</p> <p>Koçun odak noktası ele alındığında, problemler, vizyon, hedef odaklı gelişim, performans danışanın gündeminde yer alır.</p> <p>Koçun konuya dair bir uzmanlığı, bilgisi olması zorunlu değildir. Koç, soru-sorgulama, düşündürme yolunu kullanarak, danışanın kendisini bulması için destek sağlar.</p> <p>Koçun yetkili bir kurum aracılığı ile özel bir eğitim alması ve profesyonel koç olması gerekmektedir.</p> | <p>Mentor, deneyimlerini paylaşıp, çözüm için farklı seçenekler gösterir</p> <p>Mentorün başlıca hedefleri kişisel gelişim ve kariyer gelişimine rehberlik yapmak ve destek vermektir.</p> <p>Mentorün odak noktası ele alındığında kariyer gelişimi, kurum kültürünü anlaması ve tanınması, kariyer planlaması gerçekleştirilmesidir.</p> <p>Mentor, uzun vadeli bir süreçtir. Hedef odaklıdır. Tavsiye, deneyim paylaşımı, geri bildirim, soru ve sorgulama, modelleme yöntemleri uygulamaya alınır.</p> <p>Mentorün, başlangıçta birkaç günlük eğitim alması ve süreç takibi gerekir. Sonuçların ölçümü bu süreçte yeterlidir.</p> |

Zamanımızda uygulamalarda, eğiticinin sahneye inmesi ve aktif yardım ve destek için, değerlendirme de yapabilmesi açısından bilim ağırlıklı ise mentor, performans geliştirmesi ise koçluk yapmalıdır.

ÖZET: Koçluk ve Mentorluk Başlıca Temel Farklar

| KOÇLUK | METORLUK |
|---------------------------------------|--|
| Planlı bireyin gelişimi için yapılır | Eğitime destek veren, akıl hocası |
| Performansı yükseltmektir | Bilgi ve beceriyi paylaşmaktır |
| Eğitim veren kişi uzmanlaşmış kişidir | Karşılıklı eğitim ve eğitilen arkadaşı |

Eğitici bireye ve duruma göre ikisini de kullanmalıdır.

EĞİTİMDE ETİK İLKELER¹⁰

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Kurulu tarafından aşağıda eğitimde etik ilkeler hazırlanmış ve aşağıda sunulmaktadır.

TANIMLAMALAR.

Etik

Felsefe Biliminden temel alan ve onun bir alt dalı olan bu bilim dalı, "doğru nedir" ve "ne yapmalıyım" sorularını irdelemektedir. Etik hukuksal gerekçelendirmenin ötesinde, bilimsel sorgulamayı gerekli kılmakta ve kalıplara dayalı olmayıp, çeşitli yol gösterici ilkeleşme temelli yaklaşımını öngörmektedir. Etik, ahlak felsefesi karşılığı olarak kullanılacaktır. Etik, eğitimde özel bir önem taşır. Öğretmen, Eğitim alan ve yöneticiler ahlaki sorularla kuşatılmışlardır. Ahlaki kararlar almak bir seçim yapmayı beraberinde getirmektedir. Kuşkusuz ahlaki seçimde daha iyi bir alternatif ortaya koymak için verilen karardır.

ilke

Felsefede bütün nedenler zincirinin zorunlu başlangıcı, Eski Yunan düşüncelerinin arkhe (başlangıç, ilk) terimi ile dile getirdiği bir kavramdır. Sözlük anlamı olarak ilke, "ilk madde, öge, temel fikir, temel bilgi, her türlü münakaşanın dışında sayılan öncül davranış kuralı" olarak tanımlanabildiği gibi, bilgi etkinliğini de olanaklı kılar.

Eğitim

Uluslararası tanımlama (Çocuk Hakları Sözleşmesi) ile eğitimin amacının*;

- Eğitim alanının kişiliğinin, yeteneklerinin, zihinsel ve bedensel yeteneklerinin mümkün olduğunca geliştirilmesi;
- İnsan haklarına ve temel özgürlüklere, Birleşmiş Milletler Antlaşmasında benimsenen ilkelere saygısının geliştirilmesi;
- Eğitim alanının ana-babasına, kültürel kimliğine, dil ve değerlerine, Eğitim alanının yaşadığı veya geldiği menşeye ülkenin ulusal değerlerine ve kendisinininkinden farklı uygarlıklara saygısının geliştirilmesi;
- Eğitim alanının, anlayışı, banış, hoşgörüsü, cinsler arası eşitlik ve ister etnik ister ulusal ister dini gruplardan, isterse yerli halktan olsun, tüm insanlar arasında dostluk ruhuyla, özgür bir toplumda, yaşantıyı, sorumlulukla üstlenecek şekilde hazırlanması;
- Doğal çevreye saygısının geliştirilmesi" şeklinde olmasını öngörür.
- Hastaneye yatırılan çocuklar Güney Afrika Bildirgesi de çocuğun eğitime devam edebilmesi konusuna vurgu yapar. Dünya Tıp Birliği (WMA) çocukların eğitimlerinin kesintiye uğramaması için uzman öğretmenlerin hastane okullarında görevlendirilmesi önerisini yapmaktadır.

*Not: Çocuk yerine Eğitim alan terminolojisi benimsenmiştir.

Eğitimin amacının T.C. Anayasası'nın 42. Maddesinde "Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz" şeklinde ifadesini bulmakta ve 130. Madde de "milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amaç ile" yaklaşımı ile M. Kemal Atatürk'ün belirttiği "muasır medeniyet ötesi" hedefi vurgulamaktadır. Kısaca geleceğin bireyini yetiştirmek amaçlanmalıdır. 1988 Edinburgh Dünya Konferansında belirtilen "Öğrenmenin hayat boyu devamlı olduğu gerçeği ile pasif öğrenmeden, aktif öğrenmeye, kendini yönlendirebilen, bağımsız ve eşgüdüm çalışma metodlarını almalıdırlar. Konu ve sınavları meslek yeterlilik ve sosyal değerler üzerine olmalı, bilginin birikimi ve çağırılması üzerine olmamalıdırlar" prensipleri de açıkça metodları ortaya koymaktadır.

Hayvan Hakları temelinde bile, hayvan eğitiminin zorlayıcı ve cezalandırıcı olamayacağını, destek ve ödüllendirme temeline dayalı olmasını öngörmektedir.

Kültür

Bir bireyin toplumda paylaştıkları her şeyi kapsayan karakterler olup, genetik olarak geçmeyen, öğrenilerek kazanılan faktörlerdir. Sosyal Antropoloji Bilimi temelde kültürü inceleyerek; aile, kaynaklar, çevre, din/devlet, insan ve eğitimi, sanat ve teknolojisini belirli gruplandırmalar içinde irdeler. Kültürleme (enculturation = eğitim/sosyalizasyon), kültürlenme (culturation = etkileşim sonunda yeni yapılanma) tanımlarının temelde eğitimle sağlanabildiği gözlenmektedir.

Kültürel değişimler belirli teknolojik devrimsel boyutlarla etkileşerek oluşmakta, bu değişim doğal olgu olması yanında sürekli ve önüne geçilemez niteliktedir. Avcılık ve toplayıcılık kültüründen, tarım ve hayvancılığa, endüstri devriminden bilişim çağı veya küreselleşmeye doğru bir süreç yaşanmaktadır. İnsanlar geçmişe değil, geleceğe, geleceğin yapılanmasına, kültürüne göre yetiştirilmesi gerekir.

Canlıların yaşam süresi sınırlıdır. Varlığın devamlılığı, özellikle hayvanlarda yeni nesle genetik karakterlerin aktarılması türündedir. İnsanlarda ise bunun ötesinde, temelde kültürel gelişmeyi sağlayacak nesil oluşturmaktır. Bunun tek yöntemi eğitimidir. Mevcut kültürel yapının ötesinde, gelişimsel yapıyı hedefleyerek olmalıdır.

Medeniyetin oluşması ve geliştirilmesinde en önemli ve tartışılmaz ve ölçülemeyecek boyuttaki değer insan olduğu kabulü ile eğitime bakılmalıdır. Değişimin değerle birlikte tanımlanmasında, değerlerin ilkeleşmesinde olumlu yönde rol oynayan etik irdelemedir ve bu süreç kaçınılmaz olarak görülmeli ve küreselleşen dünya da giderek artan bir şekilde gelişim gösterecek boyuta eğitimle çekilmelidir. Eğitim konusunda etik yapılanma bu boyutta ve süreçte değerlendirilmelidir. Tüm toplumsal yapılarda eğitimler (öğretmenler) ayrı ve önemli konumda tutulmuş ve birçok kültürde altüstistik (fedakârlık) davranışın bir örneği olarak gösterilmektedirler.

Geleceğin yapılanması açısından bilişim çağına doğru bir eğitim, birey yaşamsal boyutu yanında toplumsal varlık açıdan da mutlak gereklilik taşımaktadır. Bu gereklilik gelişim ve gelişim üzerine olmalıdır.

GENEL BAKIŞ

Eğitim, verilebilen bir işlem ve buna bağlı bir süreç olmayıp; bireyin tutum ve davranışlarını olumlu olarak geliştirmesidir. Öğretim ve beceri kazandırmanın ötesinde bir eğitim biliminin bileşkesidir. Öğretici ile öğrenen arasında, bireyin tutum ve davranışını olumlu olarak gelişime taşımasıdır.

Eğitim, insan temelli her işlevde olduğu gibi, hukukun üstünlüğü (bireyin haklarının önceliği) temelinde, etik ilkeler yumağı içinde, bireyin özerkliği ve özgüllüğü temelinde olmalıdır.

Eğitimde etik yaklaşımlar, öğrenen ve öğretenin ortak sorumluluğu ile birlikte doğru ve uygun yaklaşımların irdelenmesini gerekli kılar. ilişki ve iletişimlerin tümünde eğitsel etik ilkesel temeller olmalıdır. Eğitmen en iyi bilimsel eğitim metodu ile eğitimden amaçladığı boyutu öngörmelidir. Bunu eğitim alacak olanla paylaşmalı ve onamını almalıdır. Eğitilenin istemediği veya arzulamadığı bir eğitimin verilemeyeceği dikkatlerden kaçmamalıdır. Eğitimsel araştırma ve çalışmalarda hiçbir şekilde bireyin haklarını zedeleyecek ve onu zorlayacak bir eğitsel yaklaşım öngörülmemelidir. Bireyin kabulü olmadan girişimler yapılmamalıdır. Eğitsel süreçte, eğitimi alan, veren kadar işleve ortaktır. Eğitimi alanın, eğitimi vereni irdemesi beklenilmelidir. Sınav sonuçlarının bir bakıma eğiticinin de aldığı puan olduğu unutulmamalıdır.

Bireyin özü, kısıtlılığı, yetenezsizliği veya herhangi bir eğitsel engeli bulunuyorsa, eğitici insan onuru temelinde, bireye en azından zarar vermeyen, onun yararına oluşacak ve düzeyine uygun bilimsel eğitici hedeflere yönelmelidir. Bireye her türlü yardım açısından tıbbi ve diğer yaklaşımlar açısından ekip çalışması öngörülmemelidir. Bireylere verilecek eğitimin Çocuk Hakları Sözleşmesindeki uygun olması gerekir.

ÖĞRETMENLİK MESLEK ETİĞİ (Eskişehir Osmangazi Üniv. Tıp Fakültesi Etik Kurul tarafından hazırlanan metindir)

Eğitim bilimi sadece eğitimi alan ve verenin bireysel özellikleri yanında, toplumsal, siyasal ve ekonomik işlevleri de bulunan bir olgudur. Eğitimi alan kişi sadece kendisi için değil, toplumsal amaç içinde eğitilmektedir. Ancak hiçbir eğitsel yapılandırma bireylerin haklarını, özellikle özerklik ve özgüllüğüne etkileme şeklinde bile olsa bir yaptırıma onam vermemelidir. Normları oluştururken, temel olarak "bize yapılmasını istemediğimiz şeyi başkalarına yapmamalıyız" altın kuralı (empati yapmak) yaklaşımı öngörülmemelidir.

Etik normları eyleme dönük bir ahlak felsefesi olup, bu işlevle özerk bir bilim olmaktadır. Etik felsefesi; neyin iyi, neyin kötü, neyin faydalı, neyin zararlı, neyin kabul edilebilir veya kabul edilemez olduğunu irdelemeye çalışan, bilimsel sorguları oluşturan bir bilim dalıdır. Eğitimde etik ilkeler, genel etik kurallarının eğitim işlevine uyarlanması olarak kabul edilmektedir.

Başlıca dört grupta toplanabilir;

A) **Haklar Yaklaşımı**: insan olmanın doğal hak ve özgüllükleri temelinde (insan Hakları, Çocuk Hakları Sözleşmeleri gibi) yapılandırılır.

B) **Hukuka Uygunluk Yaklaşımı**: Adalet, karşılıklı hakların dengelenmesi, hukukun üstünlüğü (bireyin özerkliğinin öncelikle ele alınması ve korunması temelinde hukuksal yapı) kollamak ve gözetmek yaklaşımı esas unsurdur. Yasalara ve usullere uygun, uygulanması olası, ahlaka veya genel ya da bireysel etik kurallara uygun nitelikte olanlar ancak kabul edilmelidir.

C) **Faydacı Yaklaşım**: Kararlar ve yaklaşımlar öncelikle zarar vermeme temelinde olmalı ancak faydaya yönelik olmalıdır. Bireyin yararına olmayan ve bunun zorlayıcı olmadan, bireyin otonomisi ile yapılması dikkate alınmalıdır.

D) **Bireysel Yaklaşım**: Tüm yapılanma birey temelli olmalıdır. Toplumsal fayda için birey feda edilemez, hakları hiçbir şekilde zedelenemez.

Zenginliğin varlıklılığı olmanın ötesinde, değer yaratmak olduğu ve en büyük değerin de insan olduğu dikkate alınarak, eğitim işlevi yapılandırılmalıdır. Bu temel üzerine öğretmenlik meslek etiği ilkeleri aşağıda oluşturulmuştur.

Öğretmenlik Meslek Etiği İlkeleri

1. **Profesyonellik**: Eğitici olabilmek için yetkinlik ve yeterlilik koşullarının ikisi de bulunmalıdır. Akademisyen olmak tek başına yeterli olarak görülemez.
2. **Hizmette Sorumluluk**: Sorumluluk genel anlamda, belirli bir görevin istenilen nitelikte ve nicelikte yerine getirilmesidir. Eğitim işlevi, bireyin yaşamı ve toplumun gelişimi ve geleceğini doğrudan etkileyen meslek olduğundan dolayı, eğiticilerin doğrudan sorumlu oldukları bilinci ile kendi davranışları ve toplumsal etkileşimleri açısından da sorumluluk taşımaktadırlar.
3. **Adalet**: Eğitici, bireylerin hakkına tam uymalı, doğru ve dürüstlük örneği olmalı, eğitilen bireylere hak edişe göre eşit, ilişki ve iletişimlerde saygın, barış ve düzeni gözetken, gereksinimlerin karşılanması ötesinde yaklaşımlarda bulunan, kişi hak ve özgüllüklerini ile özerkliklerine sevgi ve saygı geliştiren, hukukun üstünlüğü temelinde, birey yanında kamuyu da dikkate alan, barışı koruyan ve herhangi bir suç işlemesini önleyen tutum ve davranışlarda bulunmalıdır. Anayasa ve yasaların (T.C.K 1. Maddesi gibi) tanımladığı yapıda olmalıdır.
4. **Eşitlik**: Eşitlik kavramı; yararların, hizmetin olduğu kadar sıkıntılıların dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini iğerir. Eşitlik, bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve toplumların ve toplulukların eşitliğini de kapsamaktadır.

5. **Sağlıklı ve güvenli ortamın sağlanması:** Eğitim verilen ortamın düzenli ve güvenli olması yanında, sağlıklı olması da mutlak gereklidir.
6. **Yasa ve Usullere Uyum:** Yolsuzluk olarak tanımlanabilecek, bir çıkar karşısında yetkilerin yasa ve hukuk usulleri dışında kullanılmaması gerekir ve maddi ve manevi kazanç teminine de yönelik yaklaşımlar yapılmaması etik ilkeler olarak gereklidir.
7. **Dürüstlük, Doğruluk ve Güven:** Etik davranışlarda, iletişim ve ilişkilerde doğru, dürüst ve içten olmayı gerekli kılar. Eğitimde temel ilişkiler güvene dayalı olup, bununda öncelikle doğru ve dürüst olmakla başladığı unutulmamalıdır.
8. **Tarafsızlık:** Tarafsızlık ve nesnellik, insanın hiçbir temel fikri ve düşüncesinin olmaması olarak algılanmamalıdır, insanın bireyleri ve nesnelere oldukları gibi görebilmesi, kavraması, kendi istek, korku veya benzeri etmenlerden ayırabilmesi ile tarafsızlık oluşabilir. Burada temel unsur aklın bilimsel olarak kullanılmasıdır.
9. **Mesleki Bağlılık ve Sürekli Gelişim:** Mesleğe bağlılık, gelişim ve gereksinimlere göre, kısaca ilerlemeye bağlı olarak yerinde ve zamanında kullanımını, ortak etkileşimi, basın ve yayını izlemeyi, katkıda bulunmayı gerekli kılar. Eğitim, beşikten mezara kadar devamlı bir süreç olduğu unutulmamalıdır.
10. **Saygı:** Eğitim, temelde bireye ve topluma insanlık değerlerine ve bunun bütünlüğüne saygı duyulması ve bunun geliştirilmesini gerekli kılar. Hakaret yanında aşağılamanın da bir suç kavramı içine alındığı dikkate alınarak, bunun bizzat gösterilerek kazandırılması eğiticinin temel görevidir.
11. **Kaynakların Etkili Kullanımı:** En kıt ve değerli kaynağın zaman olduğu gerçeği temelinde, eğitsel sürecin etkin ve verimli kullanılması ve bireylerin yararına sürecin oluşturulması gerekir. Bu amaçla eğitsel yaklaşımdan önce; eğitimden güdülen amaç, gerekli görülen iletişim ve eğitim plan ve projeler, eğitim kaynağı, ortam ve geri dönüşümü, algılanma, eğitsel hatırlama, beceri kazanma vurgusu gibi etmenler özenle düzenlenmelidir.

EĞİTİMDE ETİKSEL GEREKLİLİK

Eğiticinin yaptığı işlevi yücelterek, eğitim alan bireyi zorlaması söz konusu olabileceği dikkate alınıp etik değerlere özen gösterilmesi vurgulanmalıdır. Sosyal ve kültürel temelde eğitime etik olmayan birçok etmenin bir hakmış gibi gösterilmesi de etik ilkelerin zedelenmesi sonucunu doğurabilecektir. Hakların hiçbir şekilde yok sayılmayacağı ilkesiyle, azaltılması, engellenmesi, kısıtlanmasının bile hangi gerekçeler ileri sürüle bile kabul edilemeyeceği vurgulanmalıdır. Eğitim alan bireyin özellikle korunması bu açıdan da önemlilik arz etmektedir. Eğitim alanın sadakat ve saygısının oluşması ve geliştirilmesi de başlıca hedeflenenler içinde olmalıdır. Eğitimde temel etik vurgular, Deontolojinin ilkeleri temel alınarak oluşturulabilir. Bunlar; a) adalet, b) öncelikle zarar vermemek, c) yararlılık, d) özerkliğe saygı (bireyin otonomisi) olup, uygulamalarda da a) güven oluşturma, b) sadakat ve c) gizlilik olarak tanımlanabilir.

İLKELER

- **Haklar:** İnsan Haklarının Evrensel Beyannameyi temelinde, tüm bireylerin hakları olup, bunlardan vazgeçilmesi, ertelenmesi, daraltılması ve ortadan kaldırılması kabul edilmediği gibi, eğitimin de bu kapsamda olduğu dikkate alınmalıdır.
- **Birey Hakları:** Avrupa Sosyal Anlaşma ve İnsan Hakları Mahkemesinin ilk maddeleri olan; a) bireyin haklarının önceliği, bireyin özerkliği ve özgürlüğünün hukukun üstünlüğü çerçevesinde alınmasının gerektiği ve b) bireyin toplum ve yönetim tarafından haklarının mahrum edilmesinin engellenmesi prensipleri çerçevesinde, eğitiminde en temel haklar içinde olduğunun kabul edildiği vurgulanmaktadır. Bireyi göz ardı eden ve sevgi ile saygıyı oluşturmayan, kısaca etik değer taşımayan hiçbir sistem, hangi şartlarda geçerli olduğu varsayılsa bile veya gerekçe tutulsa bile, kabul edilemez olarak kabul edilmelidir. Bu etkileşim her açıdan ve eğitim işlevindeki tüm bireyler (eğitimi veren ve alan) için de geçerlidir. Eğitim alanın eğiticiyi seçmesi ve değerlendirmesi konusu giderek etkinlik kazanmaktadır. Eğiticinin verdiği notların kendi başarısının da birer simgesi olduğu dikkate alınmalıdır. Eğitim, insana yapılan bir yatırım olup, bilişim çağında en büyük zenginliğin etkin yetişmiş insan gücü olduğu gerçeği öğreticilerce algılanmalıdır ve bireye buna göre yaklaşımlar yapılmalıdır. Eğitimin yoğun toplumsal veya basın, yayın yolu ve yöntemleri ile yapılsa bile, bireye yönelik olmalı ve bireyin gelişimi ve yüceltilmesini amaçlamalıdır. Uzaktan eğitim, sadece metot açısından ayrıcalıklı kabul edilmelidir.
- **Eğitim tanımı ve amacı:** Çocuk Hakları Sözleşmesinde eğitim konusunda vurgulanan; "Eğitim alanın (Öğrencinin) kişiliğinin, yeteneklerinin, zihinsel ve bedensel yeteneklerinin mümkün olduğunca geliştirilmesi; insan haklarına ve temel özgürlüklere, Birleşmiş Milletler Antlaşmasında benimsenen ilkelere saygısının geliştirilmesi; Öğrencinin ana-babasına, kültürel kimliğine, dil ve değerlerine, Öğrencinin yaşadığı veya geldiği menşe ülkenin ulusal değerlerine ve kendisinininkinden farklı uygarlıklara saygısının geliştirilmesi; Öğrencinin, anlayışı, banş, hoşgörü, cinsler arası eşitlik ve ister etnik, ister ulusal, ister dini gruplardan, isterse yerli halktan olsun, tüm insanlar arasında dostluk ruhuyla, özgür bir toplumda, yaşantıyı, sorumlulukla üstlenecek şekilde hazırlanması; Doğal çevreye saygısının geliştirilmesi". Şeklinde ele alınmasının sorunluluk taşıdığı kabul edilmelidir.

Öğretim değil, eğitimin hedeflenmesi, tutum ve davranışın çağın ötesinde geleceğe yönelik değişiminin temel alınmasının gerektiği önemsenmelidir. Eğitim bir etkileşimdir, olumlu yönde, kültürel bir değişim olarak görülmelidir.

Beceri kazanma, özellikle üniversite yapısında, bir standart uygulamayı öğrenme olarak algılanmamalı, yorumlama, bir üst düzeye çıkarma becerisini kazanma olarak hedeflenmelidir. Her eğitsel çabanın, eğitim işlevini oluşturması hedeflenmelidir.

Toplumsal kalıpların, örf, adet ve geleneklerin, kültürel yapıların öğretilmesi özellikle eğitsel değil, öğrenme tanımı kapsamında alınmalı, Çocuk Hakları Sözleşmesinde belirtildiği gibi, tutum ve davranışları gelişimsel etik boyutunda irdelenmeyi, bireysel özerk ve özgür yapıda, gerçekleşmiş oluşumlara dayanma değil, bunları yorumlayan ve irdleyen nitelikte yaklaşımlar hedeflenmelidir.

- **Eğitim Bilimi Fakülte düzeyindedir:** Eğitimin bir bilimsel boyut olarak ele alınmasını ve bu konudaki akademik yaklaşımlara uyulması ve onların görüş, katkı ve değerlendirmesinin gerekliliği unutulmamalıdır. Her öğretim üyesinin veya öğretim elemanının, eğitim bilimi çerçevesinde yaklaşım yapması zorunludur. Akademisyen olmak öğretmenlik için tek başına yeterli olarak görülmemeli, yetkin olan kişilerce eğitim verilmelidir. Diploma yetkinlik verse de yeterlilik kazandıramadığı dikkate getirilmelidir.
- **Düzye ve Süreç:** Her bireyin kendi yeteneğine uygun eğitimi alması gerektiği kabulü ile buna göre yaklaşımın yapılması gerektiği. Düzeyinin üstünde zorlamaların kabul edilemeyeceği, konumunun değiştirilebileceği, hakaretin ve aşağılamanın birer suç unsuru olarak T.C.K kapsamında olduğu vurgulanmaktadır. Başarısız kabul edilme yerine, düzeyine uygun eğitime alınmasının benimsenmesi gerekir. Özürlü olanların bile düzeylerine göre eğitilebileceği öngörülmelidir. Eğitimin bir süreç olduğu dikkate alınarak, eğitimin beşikten mezara kadar tüm yaşantı boyunca süreceği ve gerekli olduğu anımsanmalıdır. Bu açıdan birey devamlı eğitilebilir düzeyde olmasına özen gösterilmez.
- **Gizlilik:** Eğitim alan ile ilgili hiçbir verinin onun aleyhine kullanılamayacağı ve tümünün onun gelişimi amacını gütmemesinin gerektiği önemsenmelidir.
- **Eğitici (Öğretmen):** Başarı ve başarısızlığının değerlendirmesinin bilimsel esaslara uygun olarak yapılması, yazılı ve benzer değerlendirmenin yetersizliğinin öncelikle kabul edilmesinin gerekli olduğu, becerilerin irdelenmesinin öncelikli olduğu vurgulanmaktadır. Başarı ve başarısızlıkta eğiticinin aynı düzeyde etkin ve sorumlu olduğu dikkate alınmalıdır. Eğitici bireye uygun yaklaşımları öngörmeli ve uygulamalıdır. Eğitici, eğitimin bilgi ve beceriye dayalı, bilim temelli sanatsal bir işlev olduğu temelinden yaklaşmalıdır. Zarar oluşturmama temelinden hareketle, yarara yönelik, etkin ve doğrusal iletişim ve ilişki kurulması, uygun ve dengeli basamaklama ile eğitsel plan ve projelendirme yapılmalıdır. Tüm eğitsel ortamın ve sürecin oluşması ve oluşturulmasının yetki, görev ve sorumluluğu başta öğreticinin olduğu unutulmamalıdır. Eğitimin bir amacı da bireye yetkinlik kazandırmaktır. Diplomalardan bunun belgesidir. Yetkinlik belgesi olanların bilimsel ve/veya hukuksal gerekçeler olmadan tartışılması bile sakıncalı görülmelidir.
- **Eğitim saygıyı oluşturma ve geliştirme olmalıdır:** Tüm bireylerle ilgili çalışmalar ve sosyolojik veriler, bireye duyulan saygıyı etkilememeli, bozmamalıdır. Cahil olmanın bir aşağılama veya rahatsız edici bir konumda görülmemesi ve vurgulanmaması gerekir. Zorla eğitim olmayacağı gibi, saygı ve sevgi temelinde olmayan ve bunu zedeleyen hiçbir unsurun eğitimle alakalı olamayacağı unutulmamalıdır.
- **Verilerin analizi ve yorumlanması:** Hiçbir sosyolojik veri, bireyi ve toplumu yargılayan ve onun değerleri veya özelliklerine yönelik, onu kötileyici özellikle aşağılayıcı olmamalıdır. Hakaret unsurunun ise ceza gerektiren bir durum olduğu vurgulanmalıdır.
- **Tüm etik değerlere tam uyum:** Tüm işlevlerde genel ve özel etik prensipler yanında, genel etik ilkelere de uyum gereklidir.
- **Eğitsel Araştırma ve Çalışmalar:** Tüm eğitim konusundaki yaklaşımlara, eğitimin etik ilkelere uygun olarak yapılması öncelik kabul edilerek başlanmalıdır ve aynı şekilde sürdürülmelidir. Bilimsel olmayan çalışma ve yaklaşımlar etik kabul edilemez. Etik ilkelere uymayan hiçbir çalışma da onay almamalıdır. Etik dışı olan ve etik dışı elde edilen verilerin yayınlanması kabul edilemez ve gerektiğinde hukuksal yaklaşımlara başvurulmalıdır.
- **Etik ilkeler danışma niteliğindedir:** Tüm eğitsel yaklaşımlar öncelikle eğitmenin sorumluluğunda olup, yetki, görev ve sorumluluk çerçevesinde irdelenmelidir. Etik ilkeler ve temeller yol gösterici ve danışma niteliğindedir.
- **Bir amaç olarak eğitim alanının iyiliği ön planda olmalıdır.** Eğitimin amacı belli bir yaşam biçimini haklı çıkarmaktır. Toplumsal değerler geliştikçe o yaşam biçimi de gelişecektir.

EĞİTİMDE ETİK İLKELERİN DAYANAK ALINAN BAŞLICA BİLDİRGE ve SÖZLEŞMELER

- İnsan Haklarının Evrensel Bildirgesi (Universal Declaration of Human Rights: WHO), 10 Aralık 1948
- Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüğün Koruma Sözleşmesi (European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms); 4 Kasım 1950, ve ek 11 protokolü, Eylül 1953
- Avrupa Sosyal Anlaşma (European Social Agreement), Ekim 1961, 19 Aralık 1966, 23 Mart 1976 Sivil ve Politik Hakların

Estudamyenidogan

- Uluslararası Sözleşmesi (The International Covenant on Civil and Political Rights and it's Optional Protocols)
- Çocuk Hakları Sözleşmesi (Child Rights, WHO General Assembly, Kasım 1989)
- HASTANEYE YATIRILAN HASTA ÇOCUK HAKLARI (Dünya Tabipler Birliği Güney Afrika Bildirgesi, 22 Ekim 1996)
- Madrid Psikiyatri Uygulama Bildirgesi (Madrid Declaration on Ethical Standards for Psychiatric Practice; 25 Ağustos 1996, Almanya 8 Ağustos 1999, Yokohama, Japonya 26 Ağustos 2002 ve 12 Eylül 2005 Kahire (Mısır))
- Helsinki Bildirgesi ve son 2008 Seul yazımı (Helsinki Declaration, 2008 Seul)
- Meslek Etik Prensiplere genel anlamda kabul gerekir.

Meslek Etik Prensipleri

Eğitimde benzer ilkelerin Amerika Minnesota'da da oluşturduğu, bu açıdan bu metin de ayrıca eklenmiştir.

Minnesota Öğretmen Hakları Konseyi (1996, Michael D. Huberty 1997)

1. Öğretmen profesyonel eğitim hizmetlerini öğrenciler arasında ayırım yapmaksızın yerine getirecektir.
2. Öğretmen, bütün öğrencilerini sağlık ve güvenliklerine gelebilecek zarardan korumak için gereken çabayı gösterecektir.
3. Yasalara göre öğretmen, mesleki açıdan ya da yasalarca gerekmedikçe başkalarına ait gizli bilgileri açıklayamaz.
4. Öğretmen, öğrenmeyi gerçekleştirebilecek bir atmosferin sağlanması için gerekli olan makul bir otorite kullanarak disiplini sağlayacaktır.
5. Öğretmen, öğrenciler, aileler ve meslektaşları ile olan mesleki ilişkilerini kullanarak özel çıkarlar sağlayamaz.
6. Öğretmen kasıtlı olarak çeşitli konuları çarpıtmayacak ve baskı altına almaya çalışmayacaktır.
7. Öğretmen kendisinin ya da başka öğretmenlerin nitelikleri ile ilgili gerçekleri ya da kayıtları bilerek tahrip edemez ve yanlış yorumlanmasına neden olacak eylemlerde bulunamaz.
8. Öğretmen, öğrencileri ya da iş arkadaşları hakkında kasıtlı olarak yanlış veya kötü niyetli açıklamalarda bulunamaz.
9. Öğretmen, yalnızca gerekli koşulları taşıdığı ve onaylanmış lisanslara sahip olduğu başvuruda bulunacaktır.

Texas Eğitim Bölümü

- A. **Profesyonel Sorumluluk:** Eğitimciler, her öğrencinin potansiyelinin geliştirilmesini sağlayacak bir atmosferin yaratılması için çaba gösterecektir.
Eğitimciler, öğrencilerine, meslektaşlarına, ailelere ve topluma karşı davranışlarında çalışma standartlarına ve etik ilkelere uygun davranacaklardır. Mesleki ilkeler, mesleğin eksiksiz yerine getirilmesini sağlamayı amaçlamakta ve ilkelere ilişkin yorumlar "Mesleki Uygulama Komisyonu" tarafından yapılmaktadır.
Eğitimciler, ilişkilerinde ve davranışlarında mesleki bağlılık ve standartların korunmasında dikkatli davranacaklardır.
- B. **Mesleki Etik Davranışlar:** Eğitimciler, dürüstlük konusunda örnek olarak, kişisel niteliklerini sergileyerek, yasalara uyarak ve saygı göstererek mesleğin saygınlığını korumaya gayret göstereceklerdir.
 - I. Eğitimciler okul bölgesinin veya eğitim kurumlarının resmi politikalarını kasıtlı olarak yanlış yorumlayamazlar ve bu politikalara kişisel tutum ve kanılarını karıştıramazlar.
 - II. Eğitimciler, bütün mali kaynakları dürüstlikle kullanacaklar ve finansman işlerinde doğruluk içinde davranacaklardır.
 - III. Eğitimciler, kurumsal ve mesleki imtiyazlarını kişisel ve partizan amaçlarla çıkar sağlamak amacı ile kullanamazlar.
 - IV. Eğitimciler, mesleki kararlarını bozacak ya da etkileyecek bahşış, hediye veya ayrıcalıkları kabul edemezler.
 - V. Eğitimciler, hiç kimseye kendilerine bir avantaj sağlayacak herhangi bir hizmet ya da ayrıcalık sunamazlar.
 - VI. Eğitimciler kayıtlar üzerinde değişiklik yapamazlar ya da başkalarını bu tür davranışlara yönlendemezler.
- C. **Mesleki Uygulama ve Performans:** Eğitimciler, yasa veya düzenlemelere göre mesleki anlamda yeterli bulunduktan sonra, öğretmenlik mesleğinin uygulamalarını ve mesleki performanslarını yerine getirme sorumluluğunu da üstlenerek, yeterliklerini sürekli geliştirmeye çaba göstereceklerdir.
 - a. Eğitimciler bir görev ya da pozisyona mesleki profesyonellik temelinde göre başvuracaklar, kabul edilecekler ve atanacaklar ayrıca yasal sözleşmeleri ya da atamalarındaki maddelere bağlı kalacaktır.
 - b. Eğitimciler, atandıkları görevi yerine getirecek toplumsal sağduyu, bedensel dayanıklılık ve zihinsel sağlığa sahip olmalıdırlar.
 - c. Eğitimciler, öğrenme ile ilgili amaçları gerçekleştirebilmek için öğretim yapacaklardır.
 - d. Eğitimciler mesleki açıdan sürekli kendilerini geliştireceklerdir.
 - e. Eğitimciler yürürlükte olan federal ve eyalet yasalarına, Texas Eğitim Bölümü düzenlemelerine, yerel okul bölgelerinin yazılı politikalarına uygun davranacaklardır.
- D. **Meslektaşlarına Karşı Etik Davranışlar:** Eğitimciler, meslektaşları ile olan ilişkilerinde etik açıdan örnek olacaklar, bütün meslek üyelerine eşit ve adil davranacaklardır.
 - I. Eğitimciler, meslektaşları ile ilgili gizli bilgileri yasal olarak ya da mesleki amaçlarla gerekli olmadıkça açıklayamazlar.
 - II. Eğitimciler, iş arkadaşları ve okul sistemi hakkında kasıtlı olarak çarpıtılmış açıklamalar yapamazlar.
 - III. Eğitimciler, yerel okul kurallarının politika ve yasal statülerine uygun olarak gerçekleşen işten çıkarma, değerlendirme ve işe alma süreçlerini yerine getirmek zorundadırlar.
 - IV. Eğitimciler, iş arkadaşlarının politik ve yurttaşlık hakları ile ilgili uygulamalara ve sorumluluklarına karışamazlar.
 - V. Eğitimciler iş arkadaşları arasında ırk, renk, ulusal ve etnik köken, yaş, cinsiyet, engellilik durumu ya da medeni

- duruma göre ayrımcılık, taciz ve baskı yapamazlar.
- VI. Öğreticiler, kasıtlı olarak meslektaşlarının mesleki hak ve ayrıcalıklarını kullanmalarını engelleyemez ya da reddedemez.
- VII. Öğreticiler, meslektaşlarının mesleki kararlarını etkilemek için özel davranışlarda bulunamazlar ve zorlayıcı araçlar kullanmazlar.
- VIII. Öğreticiler mesleki bir hak olarak öğretimde akademik özgürlüğe sahiptirler ve hiçbir eğitimci federal veya eyalet yasalarının dışında bu hakkın kullanımına müdahale edemez.
- E. **Öğrencilere Karşı Etik Davranışlar:** Toplumun gözünde güven duyulanlar olarak öğretmenler, her öğrencinin etkili bir yurttaş olma potansiyelini gerçekleştirmeleri sürecini ölçebilmelidirler.
- I. Öğreticiler her öğrenci ile saygılı, düşünceli ve adil bir yaklaşım içinde ilgilenecekler ve disiplin sorunlarına okul kurulu politikaları ve yasalara uygun çözümler arayacaklardır.
- II. Öğreticiler kasıtlı olarak öğrencinin aleyhine davranışlarda bulunamazlar.
- III. Yasal ve mesleki gereklilikler nedeniyle açıklama zorunluluğu olmadıkça öğretmenler, öğrencilere ilişkin gizli bilgileri açıklayamazlar.
- IV. Öğreticiler, öğrencileri bedensel ve zihinsel sağlığına ya da güvenliğine zarar veren öğrenme koşullarından korunmasına gerekli çabayı göstereceklerdir.
- V. Öğreticiler gerçekleri çarpıtmadan sunmaya çaba göstereceklerdir.
- VI. Öğreticiler öğrencilerin bir programa katılmasını adaletsiz bir biçimde engelleyemezler, öğrencinin bazı burs ve diğer kaynaklardan yararlanmalarını ırk, renk, cinsiyet, engellilik, ulusal köken ya da medeni durumu yüzünden engelleyemezler.
- VII. Öğreticiler makul bir neden olmadıkça, öğretim sürecinde öğrencinin bağımsız eylemlerini kısıtlayamaz ve öğrencilerin farklı bakış açılarını reddedemezler.
- F. **Aileye Karşı Etik Davranışlar:** Öğreticiler, toplumdaki yurttaşlık görevlerini yerine getirirken, aileler ve toplumun okullarını geliştirmeye katkıda bulunan diğer kişilerle iş birliği yaparlar.
- I. Öğreticiler, öğrencinin yararına olacak konularda ailelerle iş birliği yapmak ve bilgi almak için gerekli çabayı gösterirler.
- II. Öğreticiler, toplum kültürünü ve okuldaki öğrencilerin ev ortamını tanımak ve anlamak için çaba gösterirler.
- III. Öğreticilerin, okul-halk ilişkilerinde olumlu bir rol oynayacakları açıktır.

Neonatoloji Açısından Bakış

Neonatoloji sertifikasyon programı ve Neonatoloji Yoğun Bakım yaklaşımları, Pediatri uzmanlık yapan asistan ve uzmanlara, acil yardım konusu da doğum ile alakalı her dala, anestezi, kadın doğum asistanlarına da bir uygulama boyutu ve teorik sınav ile yapılmaktadır.

Tıp Eğitimi konusunda Neonatoloji ile ilgili konular dikkate getirilecektir.

Tıp Birinci sınıftan itibaren uygulandığı görülecektir.

Uygulamalarda bunun önemi belirgindir, Van depreminde bir arkadaşımızın akciğer patlamasını önlemesi gibi, yaklaşımların yapılması ile etkinlik belirgindir.

Uygulamaları yapan ve başarılı olan kişi, ortada bir olgu olunca, hemen koşarak gitmesi, çabalaması da önemli bir boyut olmaktadır.

Sonuç

Hekimlikte eğitim, teorik değil, pratik ile uyumlu eğitim olmasıdır. Olguya göre değişim ve gelişim üzere olunması önemli bir katkıdır.

Kendinden emin, ne yapacağını, nasıl yapacağını bilen, zamanlama ile sıralamayı kavramak ile bir hekim olmanın gururu taşınmaktadır.

İlk derse giren kişinin durumu, yürüyüşü ile dersten sonra gururlar, dik yürümesi, bir olgunlaşmış gibi davranışları hemen dikkatlere getirilir.

Mesleki Beceriler aynı zamanda, karşılıklı birliktelik, dayanışma, destek olmayı yapmak ile bir grup dinamizmi oluşmaktadır.

Bunun ötesinde de tenkit yapılması ile, uygulama sonunda olumlular örnek, olumsuzlar ibret olarak ders kapsamında öğrenilmektedir. Başarısızlık, zaman, sıra ve yapılırken olması ile tekrarlanmakta, kısaca başarmadan dersten ayrılmamaktadırlar.

Severek öğren, severek uygula,
Kendinle gurur duy
Yaşam Hakkını sağla

Kaynaklar

- 1) M. A. Akşit. Mesleki Beceriler Kazandırma Kursları Sürüm 5, Dönem 1, 2, 3 (Yıl 2012).
- 2) Mobbing, Wikipedia
- 3) Aktif Eğitim ve Beceri Kazanma. M. A. Akşit. Tıp Fakültesinde Uyguladığım Ölçme ve Değerlendirme (Sınav) KRİTERLERİM. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun No:2009/1001 ve Anayasa Mahkemesinin No: 2011/90 Kararları gereğince hazırlanmıştır. 2012.
- 4) **AKTİF EĞİTİM (KOÇ-YETİŞTİRİCİLİKTE) TEMEL İLKELER.** (UNITED STATES OLYMPIC COMMITTEE COACHING ETHICS CODE'dan uyarlanmıştır)
- 5) **AKTİF EĞİTİM (KOÇ-YETİŞTİRİCİLİK) SİSTEMİNDE ETİK STANDARTLAR.** UNITED STATES OLYMPIC COMMITTEE COACHING ETHICS CODE
- 6) Mentor İnternet search
- 7) Mentorship, Wikipedia
- 8) [Mentor nedir kısaca tanımlayacak olursak; kişiyi geliştirme, yol gösterme, hedefleri doğrultusunda kişiye rehberlik etme şeklinde açıklayabiliriz. - İnsan Kaynakları Blogu-Manpower Group | Manpower](#)
- 9) E. Girgin. [Koçluk ve Mentorluk Arasındaki Farklar Nelerdir? | IENSTITU](#)
- 10) EĞİTİMDE ETİK İLKELER Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Kurul Raporu, 2012.