

SONUÇ RAPORU

**TIP EĞİTİMİNDE “MENTOR” KAVRAMI:
“KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ MENTOR ÇALIŞTAYI” RAPORU**Esin Kulaç¹, Şükrü Hatun²¹Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Eğitimi AD²Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanı**GİRİŞ**

Tıp eğitiminde "mentor" kavramını tartışmak amacıyla Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi tarafından düzenlenen “Mentor Çalıştayı” yaklaşık 120 öğretim üyesinin katılımıyla 27 Kasım 2013 tarihinde gerçekleştirildi.

Çalıştay Kocaeli Üniversitesi Rektör yardımcısı Prof. Dr. Ayşe Sevim Gökalp, Dekan Prof. Dr. Şükrü Hatun ve Hacettepe Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Emin Kansu'nun konuşmalarıyla açıldı. Çalıştayda Hacettepe Üniversitesi öğretim üyesi Prof.Dr. Emin Kansu "mentor nedir?", Kocaeli Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Bahar Müezzinoğlu "lisans eğitiminde mentorluk", Koç Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Hakan Orer "lisansüstü eğitimde mentorun işlevleri",

Ege Üniversitesi öğretim üyesi Prof.Dr. Serhat Bor ve Marmara Üniversitesi öğretim üyesi Prof.Dr. Rıfat Yalın "klinik bilimlerde mentorun önemi", Kocaeli Üniversitesi araştırma görevlisi Dr. Alev Selek "eğitim görenlerin mentordan beklentileri", Hacettepe Üniversitesi öğretim üyesi Prof.Dr. Dicle Güç "mentor-mentee ilişkileri" ve Prof.Dr. Emin Kansu "mentorun değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi" konusunda dünyadaki örnekleri ve ülkemizdeki durumu aktardılar. Çalıştay, Prof. Dr. Şükrü Hatun'un moderatörlüğünü yaptığı ve tüm katılımcıların tıp eğitiminde mentorluğu tartıştıkları oturumla sonlandı.

Bu rapor, konuşmacı öğretim üyelerinin sunumlarından ve yürütülen tartışmalardan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Mentor Nedir?

Prof. Dr. Emin Kansu, “mentor” sözcüğünün tam Türkçe karşılığının olmadığı tespitiyle konuşmasına başladı. “Mentor”un üniversiteler açısından çok önemli bir kavram olduğunu belirten Dr. Kansu, bu konuda daha önce yapılmış bir çalışmaya rastlamadığını söyledi. Bu kavramın konuşulması ve yaygınlaştırılması gerektiğini vurguladı. Çalışma koşulları zor olsa da, zaman zaman bir çok soruna rağmen, “10 bin metre yükseğe çıkarak”, bu tür kavramları konuşmaya ve “geleceğin şekillendirilmesi” adına görevlerimizi anımsamaya ihtiyacımız olduğunu söyledi.

Gelecekteki tıp eğitiminin tartışıldığı “Time” dergisi özel sayısındaki (<http://content.time.com/time/covers/0,16641,20131007,00.html>) saptamaları paylaşan Dr. Kansu, mentor kavramı üzerine bu sayıyı okuduktan sonra bir kez daha düşündüğünü belirtti. Time’ın özel sayısının başlığı “2025 de öğrencilerimizi neler bekliyor?” olarak konulmuştu. Dr. Kansu, günlük yaşamın dışında ileriye nasıl bakılacağını, gelecekte öğrencilerimizin nasıl öğreneceklerini, bizlerin hoca olarak nasıl ders anlatması gerektiğini, öğrencilerimizi nasıl hazırlayacağımızı, hoca olarak kendimizi geleceğe nasıl hazırlayacağımızı ve öğrencilerimizin bizden ne bekleyeceklerini tartışmalıyız ve üzerinde düşünmeliyiz dedi. Bugün ve gelecekte takibi giderek zorlaşan bir bilgi akışı olduğunu belirten Kansu, çip teknolojileri ve sekanslama gibi yeni alanlardan söz ederek “öğrencilerimizi gen mühendisliği, nanoteknoloji, informasyon ve sekanslama teknolojilerinin olduğu bir çağ bekliyor” dedi. Time’da yer alan tartışmada geleceğin öğrencilerinin “Textbook” ları kullanmayacağını, kütüphanelerin kısmen boşalabileceğinin belirtildiğini ve “2025’de her şeyin on-line olacak!” ifadesinin kullanıldığına dikkat çekti. Bizlerin hoca olarak, birer “mentor” olarak bu “on-line” döneme öğrencilerimizi ne kadar hazırlayabildiğimizi şimdiden etraflı düşünmemiz gerektiğini belirtti.

Dr. Kansu’ya göre, öğretim üyelerinin öncelikle öğrencilerine analitik ve bilimsel düşünceyi çok iyi anlatması ve vurgulaması gerekiyor. İkinci olarak bu bilgi yoğun ortamda öğrencilerimizi dogmalardan uzak tutmamız gerektiğini belirten Kansu, bu yeni dönemde “*Bilimsel Düşünmeyi*” mutlaka öğretmemiz gerektiğini vurguladı. Öğrencilerimizde sayısal ve şekilsel yargılamayı, yaratıcı

düşünce kazanmayı, öğrenmeyi bilmeyi kendilerine sağlamamız gerektiğini, bunun için de öğrenmeyi öğretmemizin önemini belirtti ve mentorlara bu konuda çok iş düşmektedir, dedi. Öğrencilerin “Yaşam boyu öğrenme ve okuma alışkanlığı” edinmesi gerektiğini söyleyerek bu alışkanlığı nasıl yerleştirebiliriz? Düşünmeliyiz, diye ekledi. Dr. Kansu, “bilgiye ulaşmayı öğretmek tek başına yetmez, onlara tarama motorlarının yetmediğini öğretmeliyiz” dedi. Öğrencilerimize esas olarak doğru bilgiye erişmeyi ve eriştiklerini yorumlamayı öğretmemiz gerektiğini vurguladı. Mentorun da bu soruları sorması ve kendini geliştirmesi gerektiğini belirtti.

Dr. Kansu, konuşmasında üniversitelerin işlevlerinden de söz etti. Üniversiteler olarak hem bilgiyi üreteceğiz hem de ürettiğimiz bilgiyi ileteceğiz, üstelik bir hocanın yapması gereken artık çok iş var; bir cerrah önce ameliyat yapacak, oradan çıkacak asistanıyla eğitim yapacak, öğrencilerine ders anlatacak, sonra hastasını da görecektir, bilgi üretmek için araştırma yapacak, şeklinde konuştu. Bu görev çokluğunun da tartışılan bir konu olduğunu belirten Kansu, önümüzdeki 10 ila 20 yılda üniversitelerin temel görevlere göre eğitim, araştırma ve hizmet verenler olarak ayrışabileceğine dikkat çekti.

Üniversitede öğrencilerin de görevleri olduğunu aktaran Kansu, bu görevlerin zamanla nasıl değiştiğini vurguladı. Sürekli ve dikkatli sınıf derslerini dinlemenin azalmakta olduğunu, yazarak öğrenmenin yerini fotoğraf çekmeye, flash memory’leri kopyalamaya veya “iPad” kullanmaya bıraktığını belirtti. Kendini ifade etmek ve sorgulamayı öğrenmek, doğru bilgiye ulaşmayı başarmak için öğrencinin mentora her dönemde ihtiyacı olduğunu söyledi. İyi üniversite eğitiminin ülkenin geleceği açısından çok önemli olduğundan söz eden Kansu, Janet Politano’nun (Kaliforniya Üniversitesi ‘nin yeni Rektörü) üniversite eğitiminin ülkelerin temel taşı olduğu vurgusunu aktardı: “İyi üniversite eğitiminin iyi meslek edinmeyle, iyi meslek edinmenin ülkede verimliliğin artmasıyla bunun da bilgi toplumuna – gelişmiş bir ülkeyle sonuçlanacaktır “. Bu konularda üniversitelerin pek çok görevleri vardır. Geleceğin dünyasını düşündüğümüzde; üniversitelerin temel görevlerinden biri de “İyi mentorluk yapmaktır” dedi.

Mentor kavramının çok farklı şekillerde ifade edilebildiğini söyleyen Kansu, günlük yaşamda kavramsal olarak farklı olsalar da; wise guide/danışman, advisor/supervisor ve hoca kavramlarında da mentorluğa gönderme olduğunu belirtti. Kansu'ya göre, mentor (hoca); “Bireyin eğitiminde, yönlendirilmesinde, yaşamını planlamasında, motivasyonunda etkili olabilen ve örnek alınan kişi (“Role Model”) olarak tanımlanabilir. Mentor; “öğrencinin profesyonel ve akademik gelişimine ilgi duyan, danışmanlık görevini gönüllü kabul eden deneyimli bir öğretim üyesi veya elemanıdır”. Mentorluğun zor bir görev olduğunu belirten Kansu, mentorun sahip olması gereken pek çok özellik olduğunu söyleyerek Sydney Brenner'in belirttiği temel özellikleri sıraladı. Buna göre mentor; her şeyden önce çalıştığı kurumda ya da bölümde saygı duyulan, dürüst ve güvenilir olduğu bilinen biridir. Ayrıca; motivasyonu ve kendine güveni yüksek biri olmalıdır. Mentor, öğrencisinin (Mentee) gereksinimlerini çok iyi anlamalıdır. Bu nedenle iyi bir mentor aynı zamanda da iyi bir dinleyicidir ve doğru iletişim kurabilme özelliğine sahiptir. Ayrıca; mentor sabırlı olmalı ve hatalara müsaade edebilmelidir. Mentorluk objektif olmayı ve liderlik özelliklerine sahip olmayı gerektirir. Mentor, görevini yapabilmek için iyi bir eğitimci olmalıdır.

Dr. Kansu, Sydney Brenner'in (1974) dünyada bilinen en iyi mentorlardan biri olduğuna dikkat çekti. Brenner, iyi bir bilim adamı olduğu gibi birlikte çalıştığı kimseleri de bu yolda iyi yönlendirerek ve araştırmaların «nasıl yapılacağını», doğru sorunun nasıl sorulacağını öğreterek onların da iyi dünya çapında çalışmalara imza atmalarını, hatta Nobel ödülü almalarını sağlamıştır.

Araştırma alanında mentor olmanın ülkemizde gerçekten zor olduğunu vurgulayan Kansu, bu alanda çalışan bilim insanlarının pek çok alanda çalıştıkları için bu işlevi yerine getirmekte zorlandıklarını söyledi (uzmanlık/doktora öğrencileri, yüksek lisans öğrencileri, hizmet alanı ve bölüm/fakülte üyeleri ile işbirliği vb.). Dr. Kansu, bu açıdan bakıldığında, “mentor kimdir?” sorusuna biraz da esprili bir şekilde yaklaşılabilirliğini belirterek *Mentor*;

- “Normal mesai saatleri dışında ve ailesine ayırması gereken saatler dışında sizin yazılarınızı okuyan,
- Vergisini muntazam ödeyen iyi bir vatandaş,

- Projesi “KABUL” veya “RED” cevabı almış bir kişi,
- Bazı günler “ılımlı-olumlu”, bazı günler “sinirli-olumsuz” olabilen bir insandır.
- Yazınızın danışmanın hangi 24+saatine rastlayacağı belli değildir! Bu tamamen sizin iletişiminize bağlıdır”, şeklinde anlatıldı.

Danışman ile öğrencisinin görüşmesinin çok önemli olduğunu vurgulayarak, bir araştırmanın planlanması, analizi ve danışman ile tartışması için zaman ayrılması gerektiğini belirtti. Bu zamanın kesin bir sınırlaması olmamakla birlikte ayda en az iki kez ve en az bir saat olması gerektiğine dikkat çekti. Kansu konuşmasının sonuçlar bölümünde; mentor (*hoca*) ile öğrenci (*mentee*) arasındaki ilişkinin çok önemli olduğunu belirtti. Kansu’ya göre, öğrencilerin akademik, mesleki, kişisel ve etik alanlardaki değerleri kazanmaları için bu ilişkinin çok önemli olduğunu ve kurumlarımızda mentor kültürünün mutlaka geliştirilmesi gerektiğini ifade ederek sunumunu tamamladı.

Lisans Eğitiminde Mentorun Görevi ve Sorumlulukları

Prof. Dr. Bahar Müezzinoğlu, tıp öğrencisinin eğitimi süresince fakülteye ve akademik ortama adapte olma, üretken ilişkiler kurma, iyi hekim olma, hangi tıp dallarında çalışma ve kariyer olanaklarını değerlendirme gibi soruları vardır diyerek konuşmasına başladı. Öğrencilerin kendi soruları yanında edinmesi gereken temel yeterlikleri de hatırlattı; hekimlik alanında uzman (profesyonel), sağlık savunucusu, ekip üyesi, danışman, yönetici-lider, bilim insanı ve iletişimci. Öğretim üyesinin bu durumda “nasıl daha iyi hekim yetiştirebiliriz?” sorusunun yanıtının biraz da “iyi bir kılavuz olmakta” yattığını belirten Dr. Müezzinoğlu, gelecek nesillerin daha iyi olması, akademik gelişim, durağanlığı aşmak ve en önemlisi geleceği yönlendirmek için iyi bir kılavuz olmamız gerektiğini vurguladı.

Dr. Müezzinoğlu, lisans eğitiminde mentorluk yapmamızı gerektiren pek çok uygulama alanı olduğunu belirtti; kariyer danışmanlığı, profesyonel ve kişisel gelişim, akademik kariyer ve araştırma, uzman eksikliği bulunan dallara yönelim.. Kariyer danışmanlığı özellikle eğitimin son yıllarında ön plana çıkmaktadır. Profesyonellik ve kişisel gelişim konusunda profesyonel gelişim programlarının farkındalık yaratacağını ve sonraki yıllarda hedefleri belirlemede yardımcı olacağını belirtti. Öğretim

üyesi ile birebir hasta başı eğitimi, klinik beceri ve profesyonelliği geliştirmek için önemli bir fırsattır. Araştırma ve akademik kariyer konusunda; uzun süreli araştırma projesinde çalışma etik ilkeler, bağımsız çalışma ve yaratıcı düşünce alanlarında kılavuzluğa olanak sağlar. Ayrıca öğrenci araştırma programları da öğrencilerin aktif olarak katıldığı ve öğretim üyesinin kılavuzluğundan yararlandığı programlardır. Bu ve benzeri programların birçok olumlu etkisi olduğu bilinir. Bunlar arasında öğrenci-öğretim üyesi ilişkisinin gelişmesi, rol modellik, profesyonelliğin gelişimine katkı, okul başarısında artış, araştırmaya ilgi, üretkenlik ve akademik kariyere ilgi sayılabilir.

Prof. Müezzinoğlu, günümüzde mentorluk konusundaki bazı zorluklar olduğunu da vurguladı. Bunlar: öğrenci sayısının fazlalığı, öğrenci-öğretim üyesi temas süresinin kısa olması, özellikle klinik dönemde TUS kaygısı ve TUS'a yoğunlaşmak. Ayrıca bazen öğretim üyesi açısından sorunu hızla çözmek, yol göstermekten kolay görülür ve tercih edilebilir. Oysa, öğretim üyelerinin ve fakülte yönetiminin öğrencilerin gelişimine yatırım yapmanın tıp eğitimindeki en kritik nokta olduğun inanması gerekir. Dr. Müezzinoğlu, bu yöntemlerin bazıları şöyle sıraladı; öğrencilere ulaşmak, öğretim üyesi gelişim programlarını ödüllendirmek, öğrenci araştırma grupları oluşturmak, profesyonel gelişim için küçük grup çalışmalarını desteklemek, kariyer günleri planlamak, sosyal destek programları planlamak, öğrenci kongreleri düzenlemek ve öğrencileri deneyimli hekimler ile bir araya getirmek. Prof. Müezzinoğlu, yürütülen programlarda öğretim üyesinin yansıra üst sınıf öğrencilerin kılavuzluğunun da önemini belirterek konuşmasını sonlandırdı.

Doktora Eğitiminde Danışmanlık

Prof. Dr. Hakan Orer, Çek Bilimler Akademisi'nin eğitim düzeylerine göre bir öğrenciye kazandırılması gereken yetkinlik alanlarını sınıflandıran çalışmasıyla konuşmasına başladı. Bu sınıflamada; lisans eğitim döneminde İngilizce ve jenerik beceriler-1; yüksek lisans döneminde araştırma ortamlarında bulunma, İngilizce ve jenerik beceriler-2; doktora döneminde araştırma yapma, ileri İngilizce ve jenerik beceriler-3 temel eğitimlerinin verilmesi önerilmektedir. Buna göre lisans dönemi kendini tanıma, yüksek lisans dönemi akademik ortama girme ve doktora dönemi ise bilime katkı yapma dönemleri olarak düşünülebilir.

Doktora eğitimi de dahil olmak üzere “tüm eğitimler, öğrenim çıktıklarına odaklı olmalıdır!” hatırlatmasını yapan Prof. Orer, sadece mezun olmak için araştırma yapılmaması gerektiğini vurguladı. Dolayısıyla herkesin “tez” çalışması adı ile araştırma yaparak mezun olma koşulunun değişmesi gerektiğini söyledi. Doktora eğitiminin özünün “araştırma yoluyla eğitim” olduğunu hatırlatan Orer, araştırmacı tanımını hatırlatarak, Frascati yöntemine göre: “yeni bilgi, ürün, işlem, yöntem ve sistemlerin yaratılması veya meydana getirilmesi işine giren kişiye araştırmacı” dendiğini söyledi ve “doktora eğitimi bağımsız araştırmacı yetiştirmeyi hedeflemelidir” dedi. Dr. Orer; doktora sürecinde eğitim ve araştırmanın mutlaka bir arada yürütülmesi gerektiğini vurguladı. Standart bir doktoralıda bulunması gereken özellikleri (araştırma yapma, fikirler/hipotezler üretebilmek, araştırma sonuçlarını sunabilmek/savunabilmek, alanına ilişkin geniş bilgi, beceri ve tutumlara sahip olmak, alanına ilişkin güncel konuları ve tartışmaları değerlendirebilmek, meslektaşlarıyla ilişki kurmak ve geliştirmek) de hatırlatan Orer, “Ne yetiştirmemiz gerektiğini bilmiyorsak bütün yetiştirdiklerimiz yetiştirmek istediklerimizdir” diyerek çıktıya dayalı eğitimin önemini vurguladı.

Doktora öğrencisinin yukarıda söz edilen hedeflere ulaşması için “danışmanın” çok önemli olduğunu belirten Dr. Orer; “danışmanı, öğrenciyi alıp onu süreç içinde dönüştürerek -kendi gibi- bir bilim insanı yapacak olan yol gösterici, kılavuzdur” dedi. Her zaman iyi bir araştırmacının iyi bir danışmanın olmayabileceğini ama danışmanlık becerilerinin sonradan kazanılabilen, öğrenilebilen nitelikler olduğunu belirtti. Eğitimin başlangıcında “buyurgan ve hakim” olan danışmanlık rolünün mezuniyet aşamasına doğru “öğrenciyle eşit” duruma doğru evrildiğini söyleyen Dr. Orer, bu dönüşüm sürecinin ve olası çatışmaların iyi yönetilmesi gerektiğini vurguladı.

Danışmanlığın tarihsel sürecine de değinen Dr. Orer, günümüzde danışmanlığın öğrencinin öğrenim hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıran bir eş/partner; aynı zamanda eğitmen/eleştirmen hatta koç ve açıklık ve dürüstlük gerektiren kalıcı bir ilişki olduğunu belirtti. Bu nedenle kendi haline bırakılmayacak kadar önemli bir ilişki olduğunu, danışmanın kendini geliştirmesi gerektiğini, doğru kurgulandığında ortak fayda sağlanabildiğini ve doğal bir yetenek olmaktan çok eğitim ve tecrübe ile şekillenen bir süreç olduğunu belirtti. Dr. Orer, iyi danışmanlık becerilerini öğrenciye ne ölçüde

müdahale edileceğinin bilinmesi ve tez çalışmasında yapılan eleştirilerin çalışmanın standardını yükseltmeye yönelik yapma ve öğrencide yetersizlik duygusu oluşturmama olarak sıraladı. Dr. Orer, nihai hedefin (tez bittiğinde) ortaya çıkan “eser” in gerçek sahibinin öğrenci olması gerektiğini belirtti.

Konuşmasını öğrencinin danışmandan beklentilerini hatırlatarak devam eden Prof. Orer, öğrencinin temel olarak gerçekçi bir biçimde değerlendirilmeyi, danışmanının bilimsel etkinliklerine her bakımdan dahil olmayı ve birlikte çalışmayı, bilimsel ve etik olarak eğitilmeyi beklediğini söyledi. Ayrıca öğrenciler açısından danışmanın ihtiyaç duyduğunda yanında olması, çalışmalarını dikkatle okuması, açık ve destekleyici olması, geribildirim yapması ve kendi alanında bilgili ve aktif olmasının önemi vurgulandı. Prof. Orer, hedefe ulaşılan dek rehberlik etmenin geribildirim vermenin, taslakları makul sürelerde okumanın, öğrencinin başarısı ile ilgilenmenin, kolay ulaşılabilir olmanın, destekleyici olmanın, araştırmayı yakından izlemenin, kariyer konusunda öğrenciye yol gösterici olmanın, laboratuvar ve saha çalışmalarında güvenli çalışma ortamları yaratmanın ve etik konularda örnek olmanın çok önemli olduğunu belirtti. Danışmanın da öğrencisinden çalışmayı yazılı sunma, görüşmelere hazırlıklı gelme, dürüst olma, çalışma kurallarına uyma gibi beklentileri olduğunu belirten Örer, konuşmasında ayrıca bilim tarihinden önemli mentorlardan (T.R.Elliot, J.N.Langley, Dixon..) örnekler verdi.

Prof. Orer, yetkin bir danışmanın temel olarak; alanında güncel bilgiye sahip, etik tutuma sahip, akademik gruplarla ilişki içinde, yönetmelikleri bilen, kendi içinde tutarlı ve adil, gerektiğinde empati yapabilen, düzenli geribildirim veren, cesaretlendirme, rehberlik etme ve kolaylaştırma konularında başarılı, esnek ama ilkeli, öğrencisiyle açık iletişim kuran, kendi eksiklikleri ile yüzleşmekten kaçınmayan biri olması gerektiğini belirtti. Danışmanın alanında geniş bir bakış açısında sahip olmasının önemine değinen Dr. Orer, her öğrencinin “iyi danışmanlık” alma hakkı olduğunu vurgulayarak kurum içi danışmanlık kültürünün oluşturulması gerektiğini söyledi. Kurumların danışmanlık süreçlerini kendi haline bırakmamaları gerektiğini de belirterek tüm paydaşlardan sistematik geribildirim almanın önemini vurguladı.

“Mentor-Mentee” İlişkisi

Prof. Dr. Dicle Güç, gerçek hayatta iyi kurulmuş mentor-mentee ilişkilerinden ve bunun sonucu olarak öğrencinin kariyerinde yarattığı olumlu etkilerden örnekler verdi. Öğrencinin mentor ararken; deneyim, ortak ilgi alanı, akıl ve empati becerilerini dikkate alınması gerektiğini belirtti. “Mentor-mentee” ilişkisinin “öretmen-öğrenci” ilişkisinden farklı olduğunu, “ebeveyn ilişkisi” gibi olduğunu, başlangıçta mentorun yararı daha fazla iken ilişkinin sonlarına doğru öğrencinin daha özgür hale geleceğini belirtti. Başkasını geliştirme içerdiği için mentor-mentee ilişkisini ebeveyn ilişkisine benzettiğini belirten Dr. Güç, mentorun çok önemli ve uzun süreli bir değişikliğin ortaya çıkmasını sağladığını vurguladı. Mentorun kişisel yaşama da dahil olduğunu, mentor-mentee ilişkisinin yalnızca iş ilişkisi ile yürütülemeyeceğini belirterek; bir mentorun sahiplenmek, önyargısız olmak, saygı göstermek, gerektiğinde otoriter olmak, yumuşak olmak, iyi dinleyici olmak sabırlı olmak, hatalara izin vermek ve çok yönlü olmak gibi nitelikleri taşıdığını söyledi.

İyi bir mentor-mentee ilişkisi için başlangıçta rol ve sorumlulukların, beklentilerin konuşulması gerektiğini vurgulayan Prof. Güç, iş dışında da bu ilişkinin farklı iletişim kanallarıyla sürdürülebileceğini belirtti (sanal ortam görüşmeleri vb). Rol ve sorumluluklar belirlenip çalışma planı oluşturulurken öğrencinin yeterliliklerinin göz önüne alınması gerektiğini, her öğrencinin beceri alanlarının farklı olabileceğinin göz önüne alınmasının önemini vurguladı. Dr. Güç, mentor-mentee ilişkisinde etik kuralların, çıkar çatışmalarının görüşülmesinin, etik sınırlar konusunda anlaşmanın önemini aktardı.

Dr. Güç, mentor-mentee ilişkisi eylem planının oluşturulması gerektiğini, bu plan yapılırken SMART hedefler (özgün, ölçülebilir, gerçekçi, ulaşılabilir ve süreli) konulmasının önerildiğini ve bu hedeflerin mentor, mentee ve kurum hedefleriyle de uyumlu olmasına özen gösterilmesi gerektiğini belirtti. Prof. Güç, öğrencinin de mentora karşı yardımcı, açık, istekli ve hünarlı olması gerektiğini ve kendini değiştirmeye ve geliştirmeye istekli ve hazır olmasının öneminden söz etti. Dr. Güç’e göre, mentor-mentee ilişki eylem planının beklenen sonuçlarının nasıl ölçülüp takip edileceğinin tartışılması gerekmektedir. Bu değerlendirmenin yöntem ve zamanının da önceden belirlenmelidir. Ayrıca

çatışmaların yönetimi de önceden düşünülmelidir. Uyumsuz bir birliktelik olduğu düşünülürse bu birlikteliği bitirmekten korkmamak gerekir. Bunun yanında başarıların da mutlaka kutlanması gerekir.

Prof. Güç, mentorun yetiştirdiği kişilerin başarıları ile motive olan, şevkli, hevesli, kapısı açık, herkese hitap eden, dinleyen, zorlayıcı, yönlendirici, kendini-yönlendirici olmasının önemini vurguladı. Ayrıca kültürel farklılıkların da göz önüne alınmasının öneminden söz etti.

Dahili Bilimlerde Mentorun Önemi

Prof. Dr. Serhat Bor, mentor kavramı için farklı sözcüklerin kullanılabilindiğini ve bunlardan bazılarının “akıl hocası”, “rehber”, “kılavuz”, “danışman”, “yol gösterici” gibi sözcükler olduğunu belirtti. “Mentor”u, kurumsal ve gönüllü mentorluk olarak ayıran Dr. Bor, gönüllü “mentor” un kurumsal olandan daha etkili olduğunu düşündüğünü belirtti. Prof. Bor, mentorluğun “neden?” sorusuna yanıt aramak olduğunu, “nasıl?” sorusuna yanıt aramanın ise koçluk olduğunu söyledi.

Dr. Bor, bir mentorun rol model, yetenekleri geliştirmeye teşvik edici, fırsatlar bulan ve fırsatlara erişim sağlayan, etiği öğreten, sanatı gösteren, duygusal destek veren ve teşvik eden bir kişi olduğunu belirtti. Ayrıca, ilişkide inisiyatif alan, sınırlarını bilen, gizliliğe saygılı, gereğinde başkalarından destek alan, açık sözlü, dürüst ve samimi olmalıdır. Mentorun yargılayıcı olmaması gerektiğini belirten Dr. Bor, ayrıca kararları mentorun vermemesi gerektiğini, destekte yeterli olduğundan emin olmasının önemini vurguladı. Mentorun empatik ve rol-model olması gerektiğini vurguladı. Prof. Bor, öğrencinin de taleplerini açıkça ve spesifik olarak ortaya koymasının gerektiğini, amaç ve beklentileri açıkça tartışabilecek, mentorun emeklerine ve zamanına saygılı ve önerilerini “sahiden” dikkate alan biri olması gerektiğini belirtti. Ayrıca kadın olmanın iş yaşamında bazı zorluklara neden olduğunu da hatırlatarak kadınlara pozitif ayrımcılık yapılabileceğini de belirtti.

Dr. Bor, mentorluk kavramının konuşulması, yaygınlaştırılması, eğitimcilerin bu konuda eğitilmesi, menti kavramı ve haklarının bilinmesi, öğretilmesi, “birisinin adamı olmak” yerine “iyi mentor hakkı”nın öne çıkarılması gerektiği ve öğrenciyi yurtdışına gönderirken iyi mentorların yanına gitmelerinin teşvik edilmesi gerektiğini aktardı.

Prof. Bor İç Hastalıklarında mentorluk konusunda; kadınların desteklenmesinin bilgi yönetiminin öğretilmesinin, yan dal asistanlarının da aynı kapsamda değerlendirilmesinin, rekabetin teşvik edilmesinin öneminden söz etti. Ayrıca mentorluğun çeşitli alanlarda ödüllendirilmesi ve mentormenti iletişimini arttıracak yöntemlerin konuşulması gerektiğini belirtti.

Cerrahi Bilimlerde Mentorun Önemi

Prof. Dr. Rıfat Yalın, Samhita'nın (M.Ö 400) "Cerrahi bir kanadı bilim, bir kanadı sanat olan bir kuştur. Kanatlarından birisi olmadan uçamaz" sözünü aktararak cerrahi bilimlerde mentorluğun öneminden söz etti. Cerrahi eğitimin yıllar içinde değişen paradigmasını aktaran Dr. Yalın, 1985-2010 yılları arasında, cerrahide mentorluk üzerine yazılmış 1091 makale olduğunu söyledi. Bu literatürde genellikle cerrahide mentorluğun kalitesi, mentor-mentee ilişkisi ve öne çıkan engeller tartışılmış, etkili bir cerrahi mentorluk için iki önemli sorun belirtilmiştir: zamanın kısıtlı olması ve kadın mentorların eksikliği.

Prof. Yalın, cerrahide dört çeşit mentorluk olduğunu söyledi: resmi olmayan mentor(kıdemli/başasistan), resmi mentor, uzak mesafeli mentor (şehirler ülkeler arası, telefon, e-mail vb), tele mentor (telemedicine, telesurgery, video konferanslar, robotik cerrahi).Cerrahi stajlarda mentorun önemini vurgulayan Dr. Yalın, yapılan araştırmalarda öğrencilerin cerrahiyi seçmelerinde, asistanların yan dal seçiminde, cerrahi araştırma yapmada mentorluğun etkili olduğunu ve başarılı bir cerrahın başarılı ve deneyimli bir cerrahın mentorluğunda yetişeceğini belirtti.

Mentee Açısından Mentorluk

Uzman Dr. Alev Selek, tıp eğitiminin uzun bir süreç olduğunu belirterek, özellikle öğrencilik yıllarında mentinin dinlenmek, desteklenmek ve yüreklendirilmek ihtiyacında olduğunu vurguladı. Bu yıllarda öğrencinin; ilgi alanlarını belirlenmesine, "bilimsel merak" yetisinin kazandırılmasına, doğru kaynak kullanımının ve ulaşımının öğretilmesine, araştırma yapmanın önemini kavranması ve katılımının desteklenmesine gereksinim olduğunu söyledi. Bu konuda en önemli engelin TUS sınavı olduğunu belirtti.

Asistanlık yıllarının “çömezlik” ve “kıdemlilik” olarak ayrılabilceğini; çömezlik döneminde adaptasyon, hızla öğrenme çabası ve hasta yaklaşımı konularında, kıdemlilik döneminde ise tez çalışması, uzmanlık sınavı ve yalnız kalma korkusu konularında yardıma gereksinimin ön plana çıktığını söyledi. Mentorun uzmanlık eğitiminin başlangıcından itibaren belirlenmesinin, düzenli görüşmeler yapılmasının, masa başında ve zaman ayırarak görüşülmesinin, ilgi alanlarının belirlenmesinin, araştırma planlama ve yönetiminin hayati önemi olduğunu belirtti. Ayrıca asistanlık döneminin bilgi ve tecrübe aktarımı, sunum ve hitabet, ekip içi iletişim, hasta-hekim iletişimi, risk yönetimi konularının öğrenildiği ve sosyal paylaşımların yapıldığı yıllar olmasını beklediklerini ifade etti.

Mentorun Değerlendirilmesi ve Ödüllendirilmesi

Dr. Kansu, kurumlarda mentorun ödüllendirilmesi için bir sistem oluşturulması gerektiğini belirtti. Bu sistemde; mentor muhakkak aday gösterilmeli ve aday gösterenler “mentiler” olmalı, “mentiler” aday gösterdikleri mentorlar için gerekçeli önerme yazıları yazmalıdır. Öğrencilerin mentorunu değerlendirirken; yaşam boyu destek, heves ve heyecan uyandırma, uyarlı ve sabırla dinleme, bireysel farklılıkları önemseme, “ben” yerine “biz” duygusunu destekleme, araştırma, eğitim ve iletişimi öncelikli görme, yurtdışına göndermek için teşvik ve yardımcı olma, yapıcı eleştirilerde bulunma, güvenilir olma, ilham kaynağı olma, her zaman kapısı açık ve sorulara açık olma, sosyal aktivitelere zaman ayrılmasına destek olabilme, düzgün-anlaşılabilir yazı yazmayı özendirme ve öğretme, başka kurumlarla işbirliğinde bulunma gibi konulara önem verdiğinin değerlendirmeye alınması gerektiğini anlattı.

Kansu iyi bir mentorun, öğrencisinin gelişimini izlemesi ve kendi başarılarını iyi örneklerle öğrencileriyle paylaşması gerektiğini söyledi. Mentor’un ödüllendirilmesinde; uzun süre mentor olarak farklı düzeylerde öğrencilere katkılarda bulunmak, araştırmaların yayın olmasına katkıda bulunmak, öğrencilerinin akademik kariyerlerini yönlendirmek ve her konuda destek vermek gibi ölçütlerin aranması gerektiğini belirtti. Kansu, mentor ödüllendirilmesinin kurum içinde her akademik yıl içinde yapılmasını, yılın mentoru/mentorlarının törenle akademik ortamda onurlandırılmasının “örnek olma”

ve motivasyonu sağlaması açısından önemine değindi. Kansu, yöneticilerin kurum içinde mentor seçimi ve ödüllendirilmesinde objektif kriterlerin oluşturulması, değerlendirmelerin ve seçimlerin gizlilik içinde yapılmasına ait sistemlerin kurulmasına öncülük etmelerini ve konuya özen göstermelerinin ülke yüksek öğretimi yönünden önemini vurguladı.

Sonuçlar

1. Mentor kavramının genel olarak üniversite, özel olarak da tıp eğitiminde, lisans döneminden başlayarak önemli bir yeri olduğu, kavramın tam Türkçesinin olmadığı (günlük pratikte danışman olarak kullanıldığı ama bunun daha dar kapsamlı bir anlam taşıdığı), bu nedenle de şimdilik İngilizce adının kullanılabilceği, bununla birlikte “mentee” yerine “öğrenci” denmesinin uygun olduğu,

2. Öğretim üyelerinin her düzeydeki öğrencileri ile ilişkilerinde “mentor” olarak işlevlerinin tanımlanması gerektiği, bu ilişkinin özellikle küçük gruplarda daha geçerli olduğu ama öğretim üyelerinin “mentor” olarak kapasitelerinin artırılmasının genel olarak eğitimi olumlu etkileyeceği,

3. Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi için “mentor geliştirme, değerlendirme ve ödüllendirme programı” geliştirilmesi, bu program için toplantıdaki konuşmacıların danışmanlık yapması ve bu tür toplantıların sürdürülmesi gerektiği, benzer programların üniversite düzeyinde de ele alınması gerektiği üzerinde duruldu.

*Çalıştay sunumlarına <http://tip.kocaeli.edu.tr/haberler/kasim28.13.php> bağlantısından ulaşabilirsiniz.