

Mentor Nedir? Mentorluk Programları

Prof. Dr. Arzu Denizbaşı

Acil Tıp Eğitimi Hedefleri Nelerdir?



Profesyonellik

İlkelerin klinik uygulamaları

Acil tıp pratiğinin ilkeleri

Pratik
uygulamak



Bilgi, beceri
öğrenmek



Özdenetim

Eğitim Programının Amaçları



Acil serviste

- Acil servise başvuran her hastaya bakabilmek
- Bu hastalara tanı ve tedavi hizmeti verebilmek



Hastane öncesi

- Hastane öncesi sağlık hizmetleri içinde yer alabilmek
- Hastane öncesi hizmet önceliklerini ayırt edebilmek/ Triyaj
- Koruyucu sağlık hizmetlerine katkıda bulunmak



Akademik

- Acil tıp eğitimi ve yönetiminde yer almak
- Araştırma yöntemlerini öğrenmek ve kullanmak

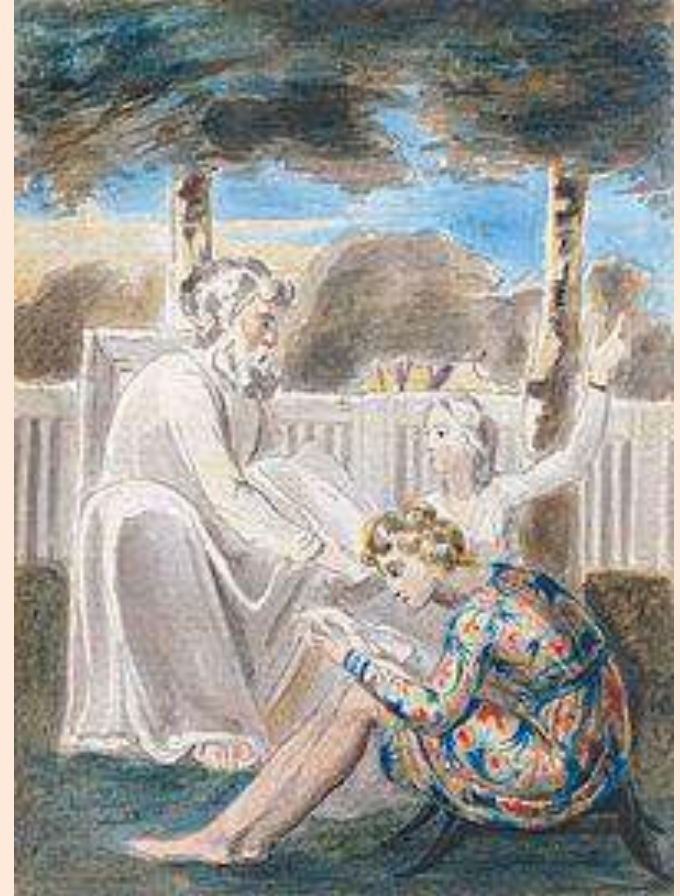
Sunum Planı

- Mentor kimdir?
- Özellikleri nelerdir?
- Ne iş yapar?
- Nasıl yapar?
- Biz nasıl bir Mentorluk programı yapalım?

“Mentorluk (mentor)”; ilk kez 1616 yılında kullanılmış

Mentor Akıl Hocasıdır.
Doğru zamanda, doğru
yönlendirme yapan, doğru
öğütler veren kişidir.

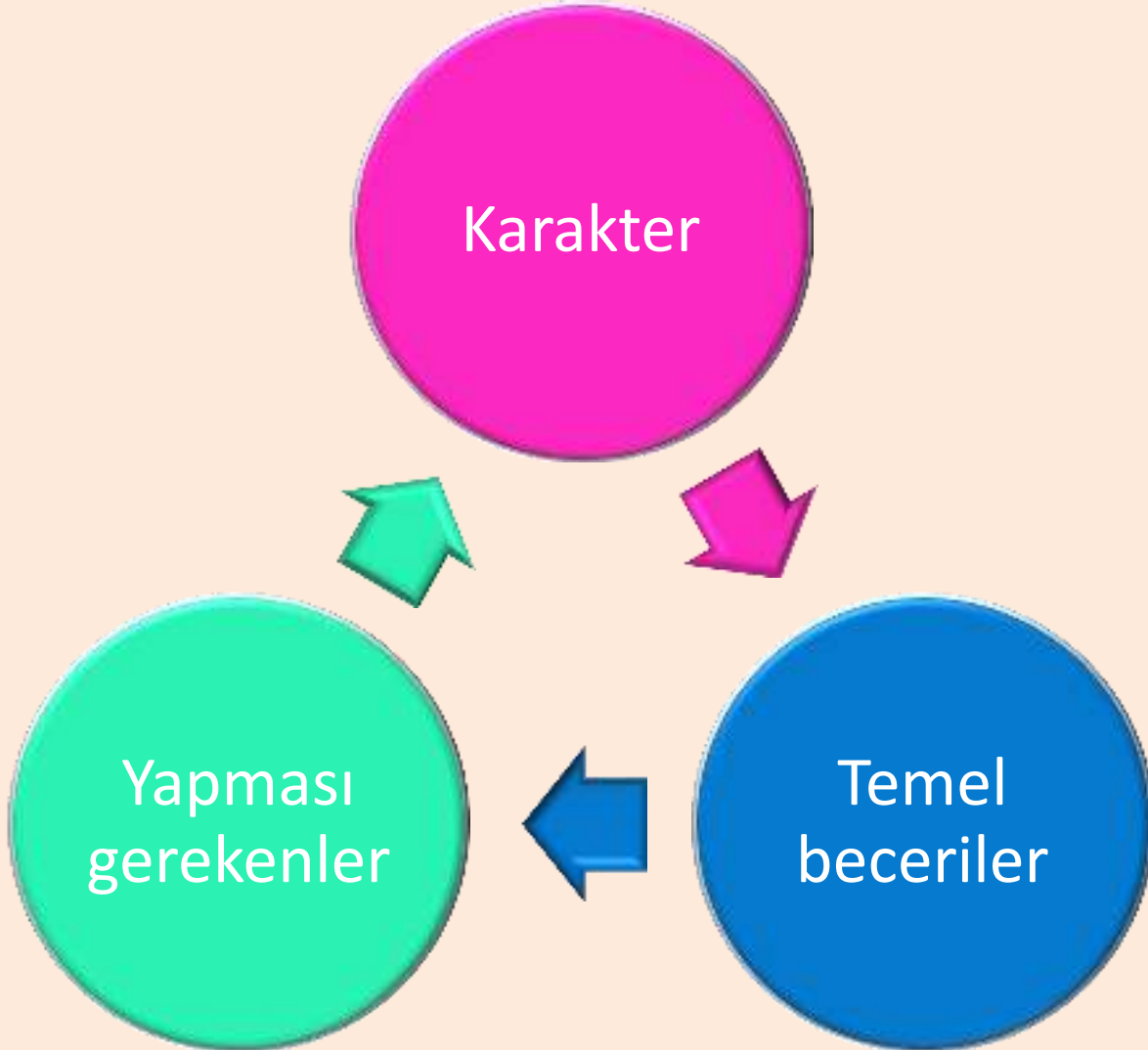
Alkimos'un ođlu.
Odyseus'un sadık dostu.
Athena Mentor'un kılığına
girip Telemakhos'a öğüt
verirdi.



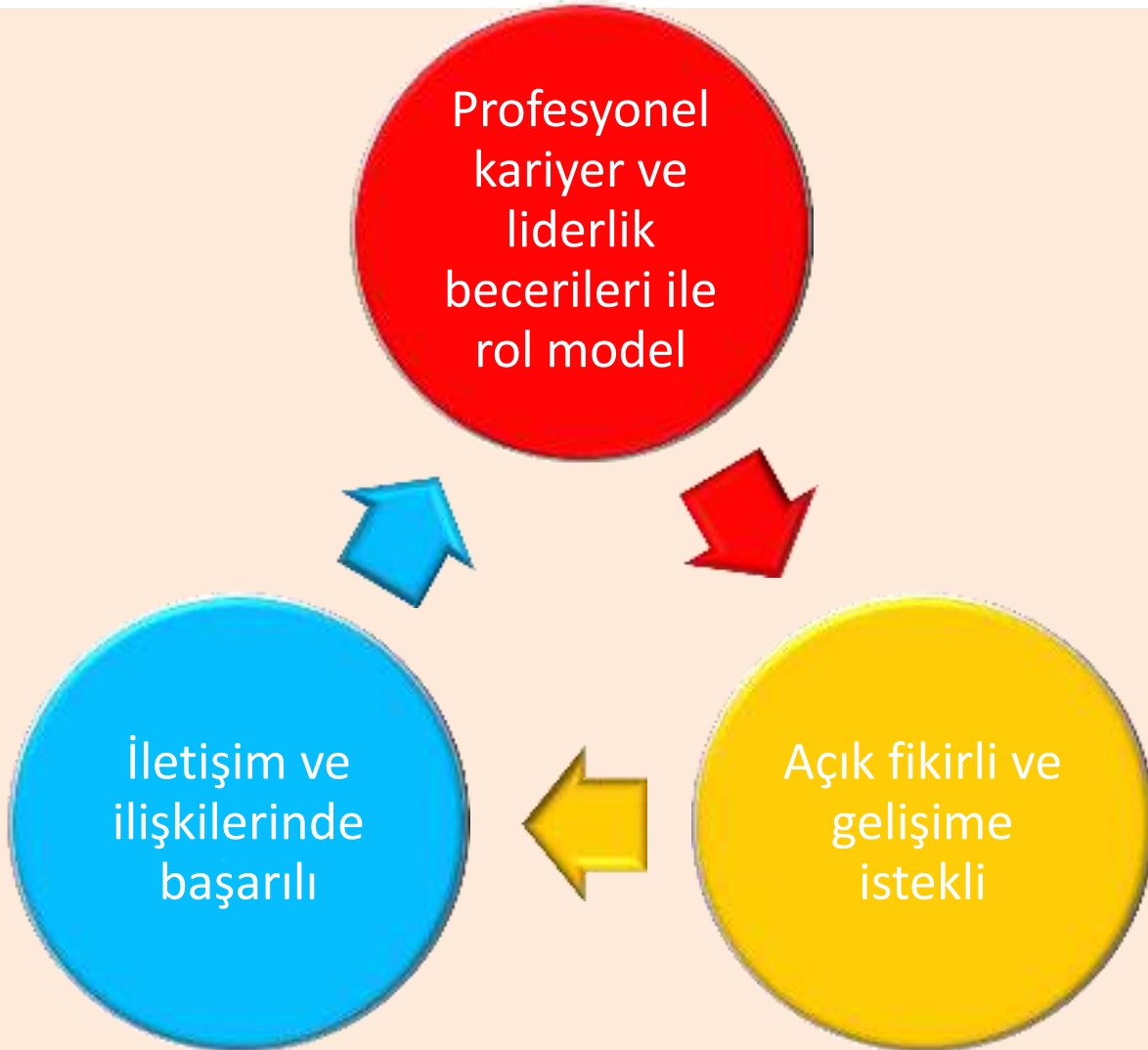
Mentorun temel becerisi öğrencinin ihtiyaç alanına hassasiyet göstererek uygun bilgiye erişimini göstermektir.

1. Pozitif yaklaşım
2. Fasilitasyon
3. Rehberlik
4. Kariyer gelişimi
5. Koçluk
6. Sponsorluk
7. Etik insan
8. Bilgiye erişim
9. Rol model olmak
10. Kişisel destek
11. Danışmanlık
12. Arkadaşlık

Mentorluk için gerekli bileşenler



Karakter özelliklerinin en önemlisi öğrencisi için ulaşılabilir ve zaman ayırabilir bir gönüllü olması

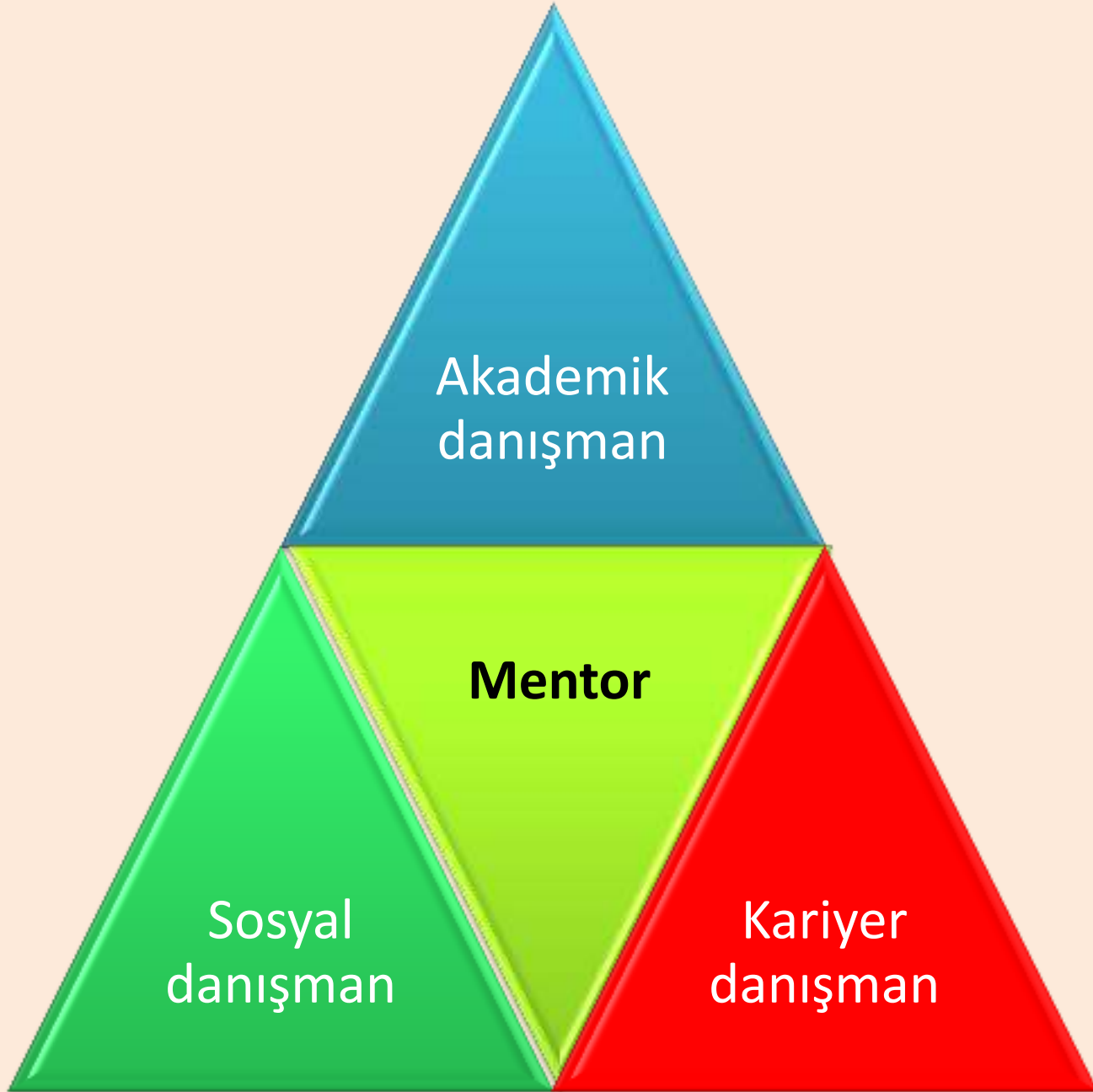


İyi bir mentor neler yapar?

- Kariyer için öğrencisine rehber olu ve gelişim için destek sağlar
- Rol model olur ve kendi tecrübelerini aktarır
- Mahremiyete önem verir ve çok iyi bir dinleyicidir
- Kendisi de bir bilgi kaynağıdır
- Öğrencinin öğrenme hedeflerini belirlemede iki yönlü çalışır

İyi bir mentor neler yapar?

- Geri bildirim hem verir hem de alır. Önerileri olur
- Öğrenci performansını değerlendirir ve bunun için ileri teknikler kullanmayı bilir
- Öğrencisinin gelişmesini ve güven kazanmasını sağlarken öğrenciye bağımsız öğrenmesi ve bilgiye ulaşması için de yol gösterir.



Kariyer danışmanı olarak ne yapar?

1. Koçluk
2. Mücadele öğretir
3. Görünürlük
4. Koruma

Sosyal danışman olarak ne yapar?

1. Rol modellik
2. Onaylama/kabul etme
3. Danışmanlık
4. Arkadaşlık

Mentorluk eğitiminin Acil Tıp eğitiminde hedefleri nelerdir?

- İş yaşamındaki değişim ve sorunlar ile baş etme ve uyum becerisi edinmek
- İş yaşamındaki zorluklarda çözüm geliştirmek
- İş ve özel hayatlar arasında denge kurma becerisi edinmek
- Mesleki seçimlerde (örn. İhtisas, tez, proje) doğru yaklaşım
- İleride öğrencinin de örnek olma konusunda beceri geliştirmek

Mentor

- Bireyin bir programa veya kuruma aidiyetini sağlar
- Kurum ile birey arasında iletişimi artırır.
- Bireyin o kurum veya program hakkında ve diğer çalışanlara hakkında daha bilgili olmasını sağlar.
- Profesyonel başarı düzeyini artırır.
- Hedefler önceden belli değilse başarısız olur.
- Konvansiyonel eğitimin yerin, tutmaz.

Koçluk

- Bireyin yeni beceriler ve kişisel gelişim edinmesini sağlar.
- Öğrenmeye olumlu tutum yaratır.
- Öğrencilerin ne ve nasıl öğrenmek seçimlerini serbest bırakır
- Hedefler önceden belli değilse başarısız olur.
- Daha kıdemli eğitimcilerin desteği olmazsa başarısız olur

Mentor/ Koçluk kavram olarak kesişir

- Mentor ilişkisi sınırları belirsiz, geniş spektrumlu öğretim hedefleri olan bir süreci kapsar.
- Mentor bir birey ile veya bir grup ile uzun süre kolaylaştırıcı olarak birlikte çalışan eğitici.
- Eğitim ajandası uzun süre açık kalır ve gelişir
- Koçluk ise spesifik becerilerin ve performansın edinilmesini hedefler.
- Koçluk belirli ve önceden tanımlı bir sürede bir program dahilinde devam eder

Mentor/ Koçlar nasıl eğitim almalıdır?

- Kurumlarda eğitici eğitimlerinde bu teknik ve yöntemleri öğrenerek gelişir
 1. İş yerinde ilişkiler
 2. İletişim ve davranış motivasyon teknikleri
 3. Kişisel gelişim
 4. “one-on-one” mentor/ koçluk çerçevesi
 5. Mentor/koçluk hedefleri belirlemek
 6. Mentor/ koçluk yaklaşımları

WHAT IS MENTORING?

WHAT COMMUNITY DO WE WANT TO BE?

MAKE USEFUL TESTS!
FAILURE AS AWESOME

NEW FOLK CANT BE
EXPECTED TO JUST
~KNOW~ SOMETHING



HOW TO DEPLOY TO/
INTERACT WITH THE
REAL WORLD.

inspired by @ultradot
VIZ.BLOCCYB.ORG

TEACHING AND LEARNING

YOUR POSITION + NEEDS CHANGE

Mentor ve Koçun ortak hedefleri

- Her iki yöntemde eğitici ve öğrenci arasında açık ve dürüst bir iletişim vardır.
- Her iki yöntemde öğrencinin en yararına olacak şekilde çalışan güvenilir eğitici vardır.
- Her iki yöntemde öğrenciye direkt öğretmek, talimat veya ödev vermek, sınav yapmak yoktur.

Mentor ve Koçun ortak hedefleri

- Kişinin kendi motivasyonu ve karar verme becerilerini kazanmasını sağlamak ana hedeftir.
- Eğiticiler problem veya soru çözmezler ama çözüme ulaşmayı sağlarlar.
- Öğrencinin davranış ve tutumu için hedefler konur.
- Hem eğitici hem de öğrenci süreçten tatmin olana kadar devam edebilir

Mentor ve Koçun yöntemleri farklı mı?

- Kesişim olabilir.
- İkisi de “Kritik Arkadaştır”.
- Koç direkt geribildirim verir
- Mentor sorgulatarak geribildirimi oluşturur.
- Koç öğrenci ile belli amaçlara ulaşmak için kendi konusunda uzman bir kişidir (Örneğin, Fitness)
- Mentor; aynı yollardan geçmiş kişidir ve tecrübesini paylaşır

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 Dekan

Aşağıdaki 5 Temel yaklaşımı anlamak önemlidir:

- Eğitmen yaklaşımı: "En iyi uygulama yöntemi böyledir..."
- Danışman yaklaşımı: "Doğru çözüm budur, bu şekilde yapabilirsiniz."
- Mentor yaklaşımı: "Beni izleyin ve yaptıklarımı örnek alın."
- Koç yaklaşımı: "Ne yapmayı istiyorsun?"
- Psikolog ve Terapist yaklaşımı: "Kendinizi anlatır mısınız? Şu ankinden daha farklı düşünmeniz veya hissetmeniz konusunda size nasıl destek olabilirim?"

ABİ BİZ KEDI KESMEYECEĞİZ,
DÇ ARKADAŞ BİRLEŞİP
ASLANA GİROK!

ALLAH CEZANIZI
VERİN BE!

ALLAH
DERKENP

GİRMEK
DERKENP



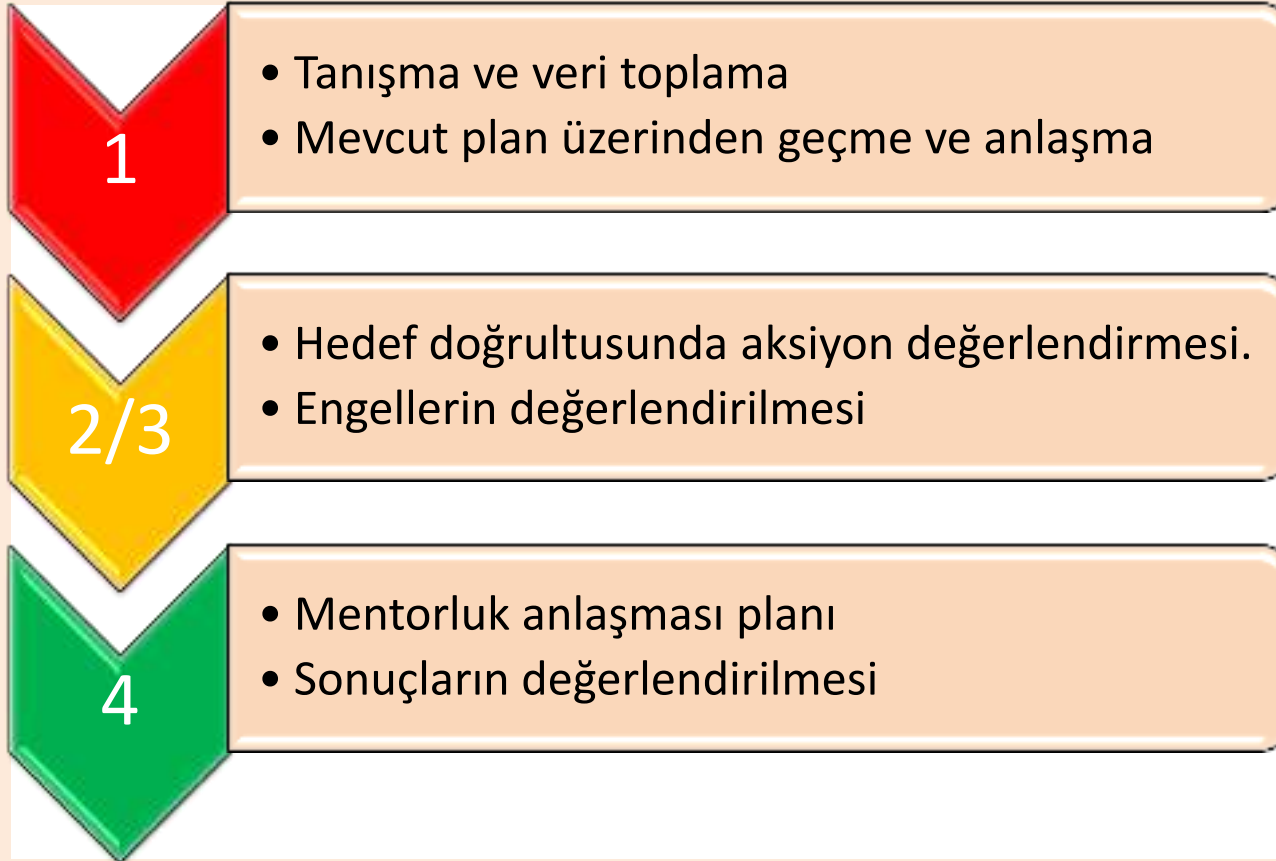
Mentor/ Koçluk Programını Nasıl Organize Edelim?

- Program kurumun amaç ve stratejisine nasıl katkı sağlayacak?
- Mentor ve koçlar kişilik çatışması olmayacak şekilde öğrenciler ile nasıl eşlecekler?
- Eğitim hedefleri nelerdir?
- Mentor veya öğrenci mentor eğitiminde iken onun yokluğunda kim klinikte kalan işleri devam ettirecek?
- Değerlendirme ve geri dönüşler nasıl yapılacak?



Mentor/ Koçluk Programının Girişİ

- Şu anahtar konuların ilk oturumda öğrenci ve mentor arasında açıklanması ve netleşmesi gerekir;
 1. Mentor/ koçluk için alan (fiziki veya kognitif)
 2. Tüm hedefler için anlaşma sağlanması
 3. Gerçekçi olarak beklenen sonuçlar
 4. Aksiyon planı tanımlanması
 5. En uygun yöntem (Örneğin; usta- çırak, supervizyon..)
 6. Uygun zaman diliminin tanımı
 7. Ölçme yöntemleri, standartları ve programın değerlendirmesi

Mentorluk oturumları belli bir planda gelişmelidir. Program örneğinde olduğu gibi sıralama değerlendirmeyi kolaylaştırır



Mentorluk seanslarının sağlanması

Öğe		
Yer	Sakin, sessiz, özel, samimi, ulaşımı kolay, mutlaka yüzyüze görüşülebilecek bir ortam	Kalabalık, konuşmaları başkalarının duyabileceği, gürültülü, ofis masası, her iki taraf için de uzak lokasyonlar; telefon vb.
Zaman	Verimli ve dikkatli olunabilecek bir zaman dilimi	Çok erken saatler, çok geç saatler, önemli bir toplantının hemen öncesi veya sonrası
Sıklık	Her ay bir görüşme (iki saat); mentinin ihtiyaç duyması durumunda ek telefon görüşmeleri gerçekleşir	Daha seyrek, daha kısa süreli
Seans #	4 seans	–
Programlama	Seans düzeni mentorluk anlaşması sırasında belirlenmeli, bir değişiklik halinde, bir sonraki görüşme tarihi 1 ay öncesinde belirlenmeli	Son gün, son dakika ertelemeler (çok mücbir –sağlık sorunu, ölüm vb- sebepler dışında)

Aktif Dinleme Tekniđi

- Mümkünse masada oturmayın. Aranızda rütbe olmasın
- Sözünü kesmeden dinleyin ve göz kontaktı kurun
- Telefonlar kapalı olmalı, öğrenciye tüm dikkati verin
- Anlamak veya pekiřtirmek için sorular sorun
- Daha az konuşan taraf olun, üst akıl gibi bir tavrınız olmasın
- Not alın ama yargılamayın

Geri bildirim
verirken

Geri bildirim
alırken

Açıklayıcı olun ve
sonuçları gösterin

Değişiklik gerekiyorsa
bildirin

Öğrendiklerini
sorun

Defansif
davranmayın

Faydalı olmak ve
anlamak için sorun



Örnek Seans

- Mentinin konfor alanını zorlayıcı ve cevaplarını kendisinin bulacağı sorular sormak önemlidir. Neyi nasıl sorduğunuz ise sorunuzun menti üzerindeki etkisini belirleyecektir. **Pozitif** ve **açık** sorular en uygun soru tipleridir.

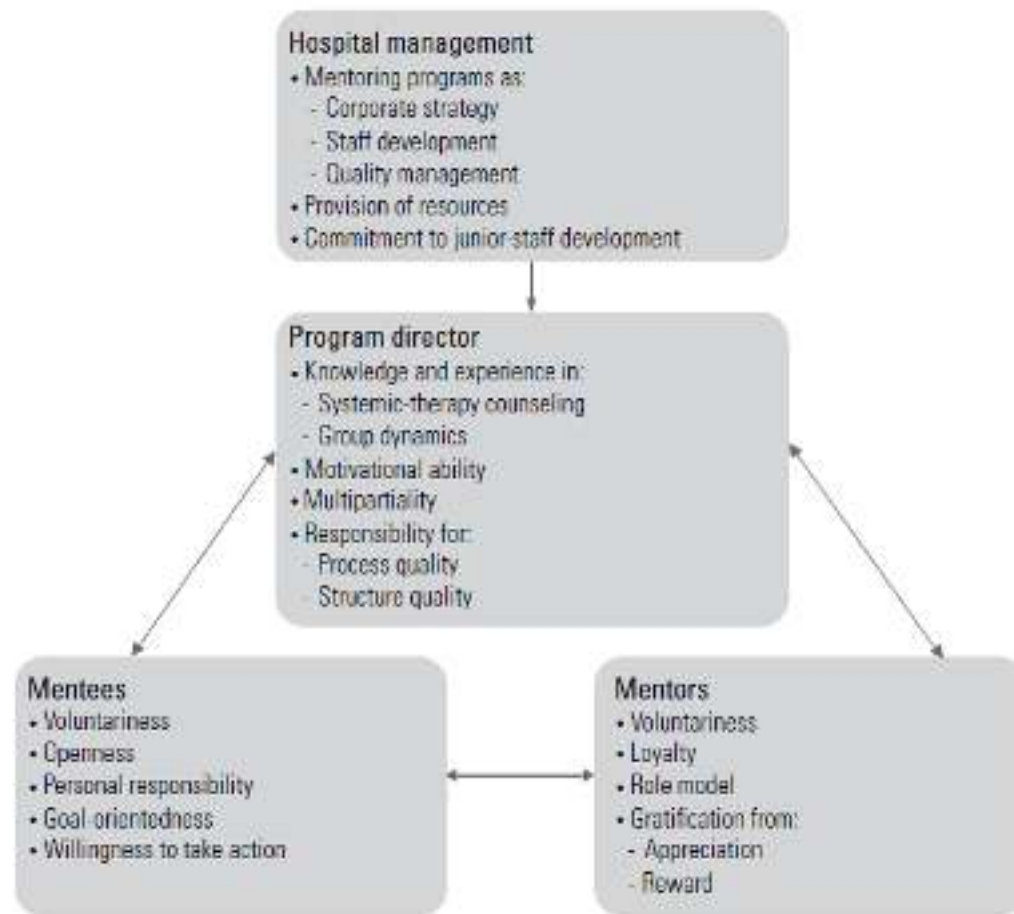
Negatif Sorular	Pozitif Sorular
Neden zaman planının gerisinde?	Proje nasıl ilerliyor?
Neden hala hiçbir şey yapmadın?	Başarılı olmak için nasıl bir desteğe ihtiyacın var?
Yolunda gitmeyen ne?	Neler yolunda gidiyor?
Sorun ne?	Üzerinden gelmek zorunda olduğun sorunlar neler?
Ne yaptığının farkında mısın?	Sence bundan sonrasında nasıl ilerlemelisin?

- Negatif sorular cesaret kırıcı olup savunmacı cevaplar getirirken **pozitif** sorular motive edici ve destekleyici sorulardır.
- Mentinin çeşitli şekillerde yanıtlayabileceği «ne, nerede, nasıl» gibi **açık** uçlu sorular kullanmak daha uygundur.
Örn: Bu geribildirim doğrultusunda nasıl ilerleyeceksin?
- Odağı daraltan, kısa ve sadece bilgiye veya gerçeğe dayalı «mı, mi» li sorulardan kaçınmak gerekir.
Örn: Projeyi zamanında tamamladın mı?

Mentoring in Medicine:

Forms, Concepts and Experiences

A Report on Mentoring Programs at the University Hospital and
in the Medical Faculty of the University of Zurich, 2002 – 2011



Yanlış teşhis
koyduk,
yaşayacaksınız.

Ama bunu
yanlış zamanda
söyledik.
2 gün önce
söyleyecektik.

Beyler,
yanlış
mezara
gelmişiz.



TEŞEKKÜRLER