



*Marmara Üniversitesi
Tıp Fakültesi
“Mentorluk Programı”*



**TIP FAKÜLTESİ'NDE
Kariyer Planlama**

2018

İçindekiler

Kariyer Planlama.....	2
Kariyer Geliştirmede Süreçler.....	2
1. Güncel gerçekliği değerlendirmek.....	2
2. İdeal çalışılacak alanı tanımlama.....	3
3. Farkındalıklı Kararlar Vermek.....	5
4. Mentorluk konuşması.....	5
Kaynaklar.....	7

Kariyer Planlama

Birçok mentorluk programı kariyer planlama konusunda danışana yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Mentorun kariyer planlamasında yardımcı olabileceği yönler; durumu objektif yorumlama, kariyer gelişimi üzerine konuşmalar yoluyla kariyer yönetimi ve süreci değerlendirmeye mümkün olabilir. Süreç içinde durum hakkında bilinçli kararlar vermeye destek olmak da önemlidir. Refleksiyon (kişinin kendi üzerine düşünmesi, kendisini ve durumunu değerlendirmesi) ve harekete geçmesi (seçilmiş hedefler için harekete geçmek) gereklidir. Bunları kişi kendisi yalnız da yapabilir. Bununla birlikte, güvenilir ve becerikli, etkili sorular soran bir dinleyiciyle, diğer şekilde olmayacak bir biçimde, içgörü geliştirilebilir. Mentor kariyer gelişimi sürecine kendi deneyimini ekleyebilir, bir bakış açısı, bir fikir sunabilir ve bilgi, kaynaklara ulaşım konusunda destek sağlayabilir. Bir mentorun anlamı, kariyer yolculuğunda yalnız olmaya gerek yok demektir.

Kariyer Geliştirmede Süreçler

1. Güncel gerçekliği değerlendirmek

Kişinin kendisini değerlendirmesi ve kariyerinin hangi noktasında olduğu konusunda bir gözden geçirme yapması. Mentorla neleri sevip, neleri sevmediği konusunda danışan öğrencinin bir görüşme yapması önemlidir:

(1) Tıp fakültesinde öğrenci olmanın içeriği üzerine konuşmak; neleri iyi yapıyor, neleri yaparken hoşnut oluyor, etkinlikler, rol ve sorumluluklar konusunda nasıl hissediliyor?

(2) Fakülte ortamı; İnsanlar, fiziksel çevre ve örgüt kültürü elinizden gelenin en iyisini yapmanız için ne gibi olanaklar sunuyor. Öğrenme ve beceri kazanma için çalıştığınız alanda değer verdiğiniz konular, yönler var mı?

(3) Çalışma/Yaşam: Çalışmanın yanı sıra yaşamınız nasıl? Tıp fakültesinde öğrenci olmak yaşamak istediğiniz yaşamı nasıl etkiliyor? Gündelik yaşamınızda yaptıklarınız kişisel değerler ve hedeflerinizle örtüşüyor mu?

Kişisel yeterlilikler Mentor tarafından sorgulanır;

(1) Hangi bilgi, beceri, deneyim ve diğer güçlü yanlar ve kariyeri destekleyen önemli özellikler nelerdir?

(2) Hangi ilgi alanları motivasyon kaynağı olmaktadır?

(3) Kişiliğiniz açısından, diğerlerine yardım etmekten mi hoşlanırsınız ya da düzeltici olmak, çözüm üretmek mi daha uygundur? Fikirlere ve sağlam veriler üzerinde çalışmak mı sizi memnun eder? Doğanız meraklı mıdır? Bilgi arayışına girmek mi sizi sürükler ya da tercih ettiğiniz şey kendinizi sanatsal açıdan ifade etmek yönünde mi olur?

(4) Şu anda önceliklerini hangi değerler ve inançlar yönlendiriyor?

(5) Karar verme sürecinde ilişkiler, mali, aile, sağlık, eğitim ve diğer taahhütler gibi kişisel hususların dikkate alınması gerekir mi?

Güncel gerçekliği değerlendirdikten sonra, gelecekteki olasılıkları hayal etme zamanı gelmiştir. Mentorun önemi, iç görüşü ve şu anki durumu incelemeyi teşvik etmeyi sağlamasından kaynak almaktadır. Geleceğe yönelik tasarımlarda ise mentor dışı bakmayı ve gelecekteki beklentileri düşünmeyi teşvik etmeye başlar. Yaratıcılık, iyimserlik ve nitelikli sınanmış bilgiler bu aşamada hayati öneme sahiptir, böylece daha spesifik hedefler belirlemeden önce birçok olasılığı değerlendirmek mümkün olur.

2. İdeal çalışılacak alanı tanımlama

Belirli bir mesleği kariyer hedefi olarak belirlemek yaygındır. Bununla birlikte, bu sizi eşit ya da daha fazla tatmin edici olabilecek diğer olasılıklardan uzaklaştırabilir ve bunları da değerlendirmenizi önleyebilir. Aynı zamanda bir kazan-kayıp durumu kurgulanmasına neden olur. Tamam, eğer istediğin işi elde edersen her şey yolunda fakat ya kaçırsan?

Birçok insan kendine değer verme duygusunu kariyer başarısına bağlar. Bu nedenle, benlik saygısı, motivasyonu ve performansı algılanan “başarısızlık” sonucu bir pike yaparak düşebilir. Sonunda, belirli bir işe aşırı sabitleme sorunludur, çünkü iş dünyasındaki hızlı değişim, radikal değişimlerin neredeyse bir gecede gerçekleşmesi anlamına gelir. Eski işler ortadan kalkmakta ve yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Bu durum sağlık sektöründe çok değişken gözükmesine de aslında bir çok açıdan kariyer değişikliği ve farklı olasılıklar sektöründe ya da dışında hekim için çeşitli olasılıkları barındırmaktadır.

Alternatif olarak “Ben olmak istiyorum” ya da “Ben şu işi yapmak istiyorum” cümleleri ile sizin için ideal olabilecek mesleki alanı seçme egzersizleri yapabilirsiniz.

Ben öyle bir yerde çalışmak isterim ki

(1) Tercih ettiğim bilgi, beceri ve deneyimimi kullanabileyim.

(2) İlgi alanlarımla eşleşen bir alan olsun.

(3) Çalıştığım alanda örgütsel düzeyde ve kendi hedeflerime yönelik katkılarım olabilsin.

ve,

(1) Kişisel / kariyer hedeflerim doğrultusunda çalışıyorum...

(2) Çalışmam ihtiyaçlarımı, isteklerimi karşıla...

(3) Çalıştığım alandaki istihdamım değerlerimden ödün vermemi gerektirmez...

(4) Ben insanlarla çalışıyorum (özellikleri barındıran)

(5) Burada bir ortamda çalışıyorum... (bu çevresel özellikleri barındıran)

(6) Çalışmamın içsel ödülleri:

(7) Çalışmamın dışsal ödülleri:

Yanıtlarınızı mentorunuzla paylaşın. Mevcut gerçeklikle, tarif ettiğiniz ideali karşılaştırın. Şu anda sizin için neyin iyi çalıştığını ve sahip olduklarınız ile ne olmak istediğiniz arasındaki boşlukları nasıl kapatabileceğinizi tartışın.

3. Farkındalıklı Kararlar Vermek

Artık daha önce oluşturduğunuz birçok olasılığı keşfetmeye ve değerlendirmeye hazırsınız. Bunları spekülasyon ve görüşten ayırarak araştırmanız gerekecek. Verileri çeşitli güvenilir kaynaklardan toplayın. İdeal mesleğinizle uyumlu görünen ve eylemlerinizi için genel bir yön belirlemenize olanak tanıyan birkaç seçeneğe indirgeyerek olanakların listesini daraltın. Mentor, kendi kendini değerlendirmeyi kolaylaştırıcı ve plan geliştirmeye ve bunları uygulamak için ihtiyaç duyduğunuz kaynakları tanımlamanıza yardım etmeden önce seçeneklerin dışlanmasını kolaylaştırır. Bu, mentorun işbirliği içinde olduğu ve yaratıcılıkla ve pragmatizm ile birlikte çeşitli stratejileri oluşturmakta katkı sunduğu pratik bir aşamadır.

4. Mentorluk konuşması

Mentor, dört soruya dayalı bir sohbete öncülük ederek bu tür kariyer planlamasını kolaylaştırır (Şekil 1) :

(1) Şimdi neredesiniz?

(2) Nerede olmak istersiniz?

(3) Oraya nasıl gidebilirsin? Ve planlarına göre hareket etmeye başladığında,

(4) Nasıl hissediyorsunuz?

Mentorluk konuşmasının amacı, danışanın süreçle ilgili kendi deneyimlerini yansıtması ve durum değerlendirmesi yapması, seçenekleri hakkında bilinçli kararlar vermesi, hedefler belirlemesi, planlaması ve ardından uygun eylemleri hayata geçirmesidir.



Bilinçli kararlar verme

Şekil 1. Mentorluk görüşmelerinin ana eksenleri.

Mentor, karar vermede temel olarak bilgi üretmek için en az üç alternatifte sahiptir:

- (1)** Danışanın fikirlerini netleştirme ve mevcut bilgilerini kullanmalarına yardımcı olma;
- (2)** Diğer güvenilir kaynakları bulma ve bunlara erişme konusunda yardımcı olma; ya da
- (3)** Kişisel bilgi ve deneyime dayalı bilgi ve tavsiye sunma.

Mentorluk yetişkinler arasında gelişen bir süreç olduğundan, mentor, danışanın karar verme sürecine rehberlik eder ve yardım eder. Mentor, danışana dikte etmez veya yönlendirmez. Rehber, önerilerde bulunabilir, kendi deneyimlerini ilişkilendirebilir veya fikir verebilir. Mentor ayrıca bilgi analizini geliştirmek ve hatalı mantığı belirlemek için ustaca sorgulamayı kullanabilir.

Mentorluk konuşması, herhangi bir durumda uygulanabilecek bir problem çözme ve karar verme sürecinin pratik bir göstergesidir. Dolayısıyla mentorluk, acil ihtiyaçlara yardımcı olur ve gelecekteki sorunlarla başa çıkmak için danışanı donatır. Bilindiği üzere “Bir kişiye bir

balık ver ve onları bir günlüğüne besle; Bir kişiye balık tutmayı öğret ve ömür boyu kendilerini besleyebilsin.”

Bu özellikle önemlidir çünkü kariyer planlaması tek seferlik bir etkinlik değildir. Kariyer yönetimi sürekli bir yansıma ve eylem döngüsü ve yaşam boyu öğrenme ve büyümedir. Kariyer bağlamında değişim tek sabittir. Daha iyi sağlık ve aktivite seviyeleri ile daha uzun yaşıyoruz ve çoğu zaman “isteyerek yapılan kariyer” yaklaşımına sahibiz. Anlamlı çalışma ihtiyacı (ücretli veya ücretsiz) içseldir. Yani, kariyer planlama ve geliştirme, tekrar tekrar yapmayı umduğunuz bir şeydir. Bir mentorun yardımı ek bir kazanımdır. Başkalarına rehberlik etmek, kendi potansiyelini, olanaklarını ve fırsatlarını düşünmeyi teşvik eder. Bu açıdan mentor da süreçten yararlanır.

Kaynaklar

1. Rolfe A. Mentoring guide. Kincumber South, Australia: Mentoring Works; 2007.
2. Rolfe A. Mentoring for career development, Korean J Med Educ 2017 Jun; 29(2): 117-119.

