

Tıp Fakültesi
Mentorluk Program
Rehberi

2018



İçindekiler

I.Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mentorluk Programı.....	2
II.Program Amaç ve Hedefleri.....	4
III.Program Tanımı.....	4
IV.Program süreçlerinin izlemi.....	5
V.Danışan öğrenci özellikleri.....	6
VI.Danışan Öğrencinin Roller ve Sorumlulukları.....	7
VII.Mentorun Özellikleri.....	8
VIII. Mentorun Roller ve Sorumlulukları.....	9
IX. Mentorluk sürecinde yararlanılacak beceriler.....	10
X. Mentorluk görüşmeleri için akış ve içerik önerileri.....	10
XI. Mentorluk görüşmeleri için akış çerçevesi.....	11
XII. Mentorluk görüşmelerinin organizasyonu.....	12
XIII. Mentorluk anlaşması.....	12
XIV. Görüşmeler için içerik önerileri.....	13
XV. Mentorluk başvuruları ve İletişim.....	15
XVI. Kaynaklar.....	16

I. Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mentorluk Programı

Tıp fakültesi, öğrenci performansı üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olan birçok zorluk barındırma potansiyeline sahiptir. Geleceğin doktorları olarak tıp öğrencilerinin, uzman tıp bilgisi ve becerileri kazanmaları ve yüksek düzeyde bir güven ile uygun hasta bakımını sağlamaları beklenmektedir. Öğrencilerin eğitim sırasında kazanmaları beklenen bilgi ve becerilere ek olarak, kariyer planlaması, mezuniyet öncesi ve sonrası süreçlerde tıp öğrencileri ve genç hekimler için önemli bir zorluktur. Bu faktörler tıp öğrencileri için oldukça stresli olabilmektedir ve öğrencilerin bu zorlukları yönetmelerine yardımcı olacak rehberlik ve destek sağlamak önemlidir. Yeterli öğrenci mentorluğu ve desteğini sağlama ihtiyacına ilişkin olarak, tıbbi eğitimciler arasında artan bir fikir birliği vardır. Mentorluk, daha az deneyimli bir birey (mentee-öğrenci) ile rehberlik ve güven sunan daha deneyimli bir birey (mentor) arasındaki ilişkiyi ifade eder. Dünya çapında birçok tıp fakültesi tıp öğrencileri için mentorluk programları oluşturmuştur. Çok sayıda anekdotal kanıt ve az sayıda yayınlanmış çalışma mentorluğun iletişim, eğitim, rol modelleme ve kariyer danışmanlığı konularında olumlu etkilerini göstermektedir. Önceki araştırmalar, tıp öğrencilerinin% 90 ila % 96'sının mentorluğu önemli ya da çok önemli olarak değerlendirdiğini göstermesine rağmen, öğrencilerin tamamı mentorluk etkileşimine girmemektedir. Mentorluk veya danışmanlık programlarının varlığı, ulusal ve uluslararası standartlarda tıp fakültesi akreditasyonu için temel bir gereklilik olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, bazı ülkelerde, tıp fakültelerinin sadece % 30 ila % 60'ı resmi rehberlik programları oluşturmuştur. Birleşik Devletler'de tıp fakültelerinde mentorluk programları yaygınlığı Avrupa'ya göre daha fazladır ve daha eskiye dayanır. Ülkemizde danışmanlık programları olmakla birlikte yapılandırılmış mentorluk programları tıp fakültesi akreditasyonunda göz önünde bulundurulmaya yeni başlanmıştır. Fakültemiz bu

konuda kamu üniversiteleri arasında öncüdür, aynı zamanda Marmara Üniversitesi Mezunlar Ofisi Mentorluk Programı ile eşgüdüm halinde Tıp Fakültesi Mentorluk programı yürütülmektedir. Mezunlar Ofisi üniversitemiz kaynaklarından yararlanarak bir mentor-öğrenci ağı oluşturmak üzere yazılım geliştirilmesi yoluyla önemli bir mentorluk programı altyapısı oluşturmaktadır.

Mentorluk tıpta başarılı bir kariyerin anahtarıdır. Mentorluk, klinik ve araştırma becerilerinin kazanılması, yanı sıra kariyer gelişimine destek olmanın önemli bir aracıdır. Mentor araştırmada verimliliği destekler, genç araştırmacının yayınlar yapması, araştırma desteği bulması ve burslara başvurusunda destekleyici olabilir. Tıp öğrencileri arasında, mentor önemli ölçüde araştırmaya katılma olasılığını arttırır. Resmi mentorluk programlarının tıp öğrencilerinin kariyer planlamasını desteklemekte olduğu gözlenmektedir. Öğrencilerin araştırma verimliliğini artırmak ve akademik yönelimlerini belirlemek konusunda ve yanı sıra, tıp öğrencilerinin profesyonelliği ve performansını geliştirmek konusunda mentorluk katkıda bulunur. Mentorluk fakülteye aidiyet duygusunu geliştirir, öğrencilerin gelişiminde yalnız olmadıklarını görebilmelerini sağlar. Mentorluğun fakülte eğitim süreci boyunca, genel iyilik halini desteklediği gözlenmektedir. Mentorluk kadın öğrencilerin ve azınlıkta olanların desteklenmesinde de önemli rol oynar. Ayrıca, mentorluk almayan mezunlar eğer mentorluk almış olsalardı bunun uzmanlık seçiminde ve kariyer planlamada kendilerine yardımcı olacağını düşünmektedirler.

Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mentorluk Programı, umulan yararları sistematik şekilde fakülte öğrencileri ile etkileşebilen bir program aracılığıyla kurum kültürüne bütünleşmiş olarak hayata geçirmek üzere geliştirilmektedir.

II. Program Amaç ve Hedefleri

Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi, öğrencilerinin tıp kariyeri içinde gelişimi ve zenginleşmesini, farkındalıkları içinde gelişip, bilinçli seçimler yapabilmesi için öğrencilerini desteklemeyi amaçlamaktadır. Mentorluk programı tıp fakültesi üyelerinin dayanışması için oluşturulan bir ağıdır ve olanakların paylaşımı yanısıra geliştirilmesi için fırsatlar yaratmayı hedeflemektedir. Mentorluk programı içinde deneyimlerin nesiller arası aktarımı, daha iyi öğrenme, gelişme ve yaşama olanakları sağlayabilecektir.

Tıp fakültesi Mentorluk Programı, öğrencilerin gelişimi destekleyen bir ortamda daha etkin öğrenmeleri için yol göstericiliği, gelişirken kendilik farkındalığını arttırmalarını ve gelişim olanaklarına daha fazla ulaşmalarını hedefler. Bununla birlikte, mentorluk programı, öğrencilerin tıp fakültesinin gelişen bir üyesi olarak, fakültenin bir parçası olduklarını duyumsayabilecekleri bir etkileşim yaratmayı hedeflemektedir.

III. Program Tanımı

Mentorluk programı uygulamaları, mentor ve mentilerin gönüllü katılımı esasına dayanır. Mentorlar Tıp Fakültesi öğretim üyeleri, mezunlar, akran mentorlar olarak 4. Ve 5. Sınıf öğrencileri arasından, gönüllü olarak katılanlardan, oluşur. Mentiler ise programdan gönüllü olarak yararlanmak isteyen Tıp Fakültesi öğrencileridir.

Tıp fakültesi mentor listesi, Tıp fakültesi web sayfasında (<https://tip.marmara.edu.tr/ogrenci/mentorluk2>) yer almaktadır. Mentorluk etkileşimi için yüz yüze iletişim gerekli önkoşuldur. Buradan seçilen mentor ile e-posta aracılığıyla iletişim kurulur ve ilk randevu planlanır. Mentorluk, öğrenci açısından, mesleki ve akademik alanda deneyimli bir çalışan ile danışmanlık, gelişim desteği, öğrenme ve kişinin kendisi için etkin olabilmesi yönünde bir

etkileşimdir. Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencileri seçtiği bir mentor ile bir yıl içinde 4-6 kez mentorluk görüşmesi yapabilir. Görüşmeler 2 ayda bir en az bir saatlik sürede gerçekleşir. Mentorluk görüşmeleri ile ilgili planlamaları mentor ve mentee birlikte yapar. Mentorluk süreci karşılıklı gönüllülük esasına dayanır. Mentor, görüşme yapacağı menti sayısını kendi programı çerçevesinde belirlemekte özgürdür. Mentorla görüşmeler için olası konu başlıkları, tanışma, mentorluktan beklentilerin paylaşılması, akademik gelişme için yapılabilecekler, ders çalışma ve sınavlarla başa çıkma, kariyer gelişim planı hazırlama ve üzerinde tartışma, yaşam ve eğitim arasındaki dengeyi kurma, herhangi bir endişe kaynağı üzerine görüşme, üretkenliği etkileyebilen yaşam olayları olabilir.

IV.Program süreçlerinin izlemi

Tıp fakültesi mentorluk programı süreçleri, yıllık olarak niceliksel ve niteliksel yöntemlerle ve geri bildirimler değerlendirilerek izlenir.

V. Danışan Öğrenci Özellikleri

Mentor gereksinimini belirleyen öğrencinin bu olanaktan yararlandığı süreçte belirli özellikleri göstermesi, süreçten yararlanımını arttıracaktır. Danışan öğrencinin yeni şeyler öğrenmeye yönelik istekli olması ve bu açıdan sorumluluk duyması önemlidir. Mentor seçimi ve ilk iletişimi kurmak, mentinin ilk anda girişken olma ve Mentor-Menti ilişkisini başlatması açısından öncülük etmesini gerektirmektedir. Öğrenciler bu aşamada gerekli olursa mentorluk program sorumlusundan destek alabilirler. Mentorların yoğun profesyonel programlarının farkında olarak hareket edebilmek ve ilişkinin sürdürülmesinde rol almak menti için programdan faydalanımı arttıracak bir unsur olacaktır. Mentor menti ilişkisinde randevulara uyum ve dakiklik önemli bir unsurdur. Mentinin sürecin tüm aşamalarında kendisinden talep edilmese bile geri bildirimlerde bulunması mentorun etkinliğini arttıracaktır. Mentorluk süresi boyunca, mentorla iletişim ve etkileşim sürecini, bu öğrencinin kendisine ait bir gelişim deneyimi olduğu için, süreçteki gelişim hedefleri gerçekleşmeden, başkalarıyla paylaşmayarak kişiye özel kalmasını sağlamak önemlidir. Gelişimin gerçekleşmesi açısından bu sürecin kendilik sınırları içinde yaşanması önemlidir. Menti, mentorluk görüşmelerinin organize edilmesi, her görüşme için tarih, yer ve saat belirlenmesi konusunda sorumluluk alabilmelidir. Mentorluk sürecinde alınan kararlar doğrultusunda harekete geçmek, sürecin yaşama geçirilmesi için önemli bir anahtardır. Mentorluk sürecinde menti edindiği kazanımları bir kariyer planı oluşturma yönünde kullanabilir. Menti süreci daha etkin hale getirebilmek için sorular sorabilmeli ve yeni olasılıklara karşı açık görüşlü olabilmelidir. Menti önemli olduğunu düşündüğü ve geliştirmek istediği konuları görüşmelerde gündeme getirmelidir.

VI. Danışan Öğrencinin Roller ve Sorumlulukları

Menti kendi gelişimi için inisiyatif almak ve mevcut fırsatlardan en iyi şekilde yararlanmak istediğinde, mentorluk ilişkisi ona en iyi şekilde hizmet eder hale gelecektir ve mentordan yararlanım üst düzeye çıkar. Yüz yüze iletişim, mentorluk ilişkisinin başarısı için kritik öneme sahiptir.

Mentinin mentorluk sürecini başlatmak ve sürdürmekte üzerine düşenlerle ilgili öneriler aşağıda özetlenmiştir:

1. İlk randevunuzu yakında planlayın. Mentor'un programına girmek için e-posta, telefon ve sekreterleri kullanın. Görüşmeden önceki gün mentorunuza, geleceğinizi hatırlatmak için e-posta gönderin.
2. İlk toplantı için aklınızdan geçenleri derlemek üzere, yıl için hedeflerinizi içeren bir gündem, okulda işlerinizin nasıl gittiğine dair bir kişisel değerlendirme, en iyi randevulaşma yöntemini belirleme, bir sonraki toplantıyı planlama gibi başlıkları, ilk görüşmeye gitmeden önce, kendiniz için belirleyerek görüşmeye hazırlanın.
3. Sorular veya endişeler ortaya çıktığında ek toplantılar planlayın. İsterseniz, kafanızdaki soruları tartışmak, aktiviteleri önceliklendirmek, kariyer geliştirme rehberleri, iş hedefleri ve kişisel endişeleri tartışmak isteyebilirsiniz.
4. Bir önceki gün mentorunuza gündeminizi gönderin. Bu, söyleyeceğiniz şeyleri planlamanız için sizi sorumlu kılar.
5. Bilgi ve fikirleri paylaşın. Fikriniz ve planlarınızı bilmesine izin vermezseniz mentorunuz size yardımcı olamaz. Sorunları ve soruları netleştirmek için sürekli olarak geri bildirim alın.
6. Savunucu tutum almamaya özen göstererek dinleyin. Değişim için yapıcı fikirleri kabul etmeye açık olun.
7. Mentorunuzun zamanına saygı gösterin. Toplantıya sorularınızla gelin, birçok küçük konunun toplantı zamanını işgal etmesine izin vermemiş olursunuz.

8. Mentorunuzu eğitiminizdeki ilerlemeler ve zorluklardan haberdar edin.

VII. Mentorun Özellikleri

Mentorun etkinliğini belirleyen özellikler de mevcuttur.

1. Öğrenci ile güvene dayalı ve cesaret veren bir ilişki kurmak.
2. Danışan öğrenciyi özel yaşamı olan bir birey olarak tanımlamak ve ona bir insan olarak değer verebilmek.
3. Öğrenciniz için olumlu ve destekleyici bir profesyonel ortam sağlayabilmek.
4. Mentor her şeyi bilmek zorunda değildir, bilmediğini de paylaşabilir ve gerekirse daha iyi bilenlere yönlendirebilmelidir.
5. Geri bildirim için açık olmak etkileşimin zenginleşmesi açısından önemlidir.
6. Bağımsız davranışı teşvik etmek, danışan öğrenciyi zaman ayırmaya istekli olmak gerekmektedir.
7. Öğrencinize, kendi profesyonel çevrenizdeki erişilebilir üniversite ortamının hem içinde hem de dışında erişilebilirlik ve etkileşime girme olanağı sağlamak.
8. Profesyonel kariyer, öğrenme biçimleri, çalışma yöntemleri, kazanılan beceriler ile ilgili olarak rol model olmak önerilerden de daha önemli bir etki yaratabilir. .
9. Açık fikirli, esnek ve desteğe ihtiyaç duyulan alanların farkında olmak ve yeri geldiğinde empati yapabilmek önemli olacaktır.
10. Mentor kendisini ve diğerlerini geliştirmeye istekli olduğunda etkileşimin gücü artacaktır.
11. Tüm iş yoğunluğuna rağmen danışan öğrenci için zaman yaratmak ve ulaşılabilir olmak mentorluk ilişkisinin kurulmasını ve sürdürülmesini kolaylaştıracaktır.

VIII. Mentorun Roller ve Sorumlulukları

Mentor /menti ilişkisinde mentor çeşitli rollere bürünür; iyi bir akıl hocası, koç, danışman, rehber, sırdaş, öğretmen, rol modeli, danışman, eleştirmen, savunucu vb.

Mentor olmaya karar verildiğinde, bir öğretim üyesi şunları yapmalıdır:

1. Hazır olun – öğrencinin makul bir süre içinde sizinle randevusunu planlamasını sağlayın.
2. Gelişimi değerlendirmeyi hatırlınızda tutun.
3. Gelecek önerileri yönlendirmek ve olası seçenekler hakkında düşüncelerini sağlamak için dersler, araştırma ilgi alanları ve genel kariyer ilgisi (uzmanlık, akademisyenlik, bilim adamı, vb.) ile ilgili soruları teşvik edin.
4. Öğrencinin performans hakkında sahip olabileceği endişeleri izleyin... öğretim etkinlikleri, hizmet, araştırma, yayınlar.
6. Düzenli olarak, 4-8 haftada bir görüşme yapın.
7. Kariyer rehberliği ve desteği sağlayın.
8. Rol model olun.
9. Aktif dinleyin.
10. Öğrenciye kendi tecrübelerinizi aktararak yardımcı olun.
11. Kişiyi özel bir gelişim alanı olduğu için gizliliğe sadık kalın.
12. Öğrenme hedeflerinin belirlenmesinde yardımcı olun.
13. Performansı ve aksiyonları değerlendirin, yorumlayın
14. Önerilerde bulunun.
15. Öğrenciyi denemeye ve risk almaya teşvik etmek

16.Öğrenciye problemlerini çözmesinde ve karar vermesinde uygun sorular sorarak yardımcı olmak

17.Öğrencinin özgüveninin güçlenmesine yardımcı olmak

18.Öğrencinin kendi kendine öğrenmesine yardımcı olmak

IX. Mentorluk sürecinde yararlanılacak beceriler

1. Rehberlik: öneri vermek, bilgi paylaşmak, iç görüyü geliştirmek

2. Kolaylaştırıcılık: öğrencinin alternatifleri düşünerek kendi yaklaşımını bulması/karar vermesini sağlamak ve yardımcı olmak

3. Kariyer gelişimi: çözüm, seçenek ve kendi aksiyonlarını düşünmek için fırsat sunmak

4. Koçluk: performansı geliştirmek, farkındalığı ve sorumluluğu yükseltmek

5. Kariyer seçimi ve gelişimine yardımcı olmak

6. Fakülte içi ve dış olanaklara ve networklere erişim: dahil olmak ve görünürlük sağlamak

7. Rol modellik: zor durumlarla ve kişilerle nasıl başa çıktığını göstermek

8. Kişisel destek: cesaretlendirmek, kabul etmek, onaylamak, duygudaşlık

9. Danışmanlık: eğitim süreci ile ilgili veya kişisel meselelerde bir yansıtıcı gibi davranmak

10.Arkadaşlık: ilişkinin kişisel yönünü artırmak, dostça bir iklim yaratmak

11.Mentor için en temel beceri, öğrencinin ihtiyaç alanına hassasiyet göstererek uygun yaklaşım ve davranışları göstermektir.

X. Mentorluk görüşmeleri için akış ve içerik önerileri

Mentorluk görüşmelerinin başlamasında itici güç danışan öğrencinin mentor seçimini gerçekleştirmesi ve ilk randevuyu seçtiği mentorla kararlaştırmasıdır.

Bunun için menti, <https://tip.marmara.edu.tr/ogrenci/mentorluk2> adresindeki

listeden mentorunu seçebilir ve mentorluk başvuru formunu doldurup, form üzerinde uygun bölüme bir fotoğrafını kopyalayarak mentor program sorumlusuna göndermelidir. Mentor-mentee eşleşmesini mentorluk program sorumlusu yaparak mentee'ye bilgi verecektir. Aynı zamanda mentor ve mentee üniversite mentorluk programı yazılımına dahil edilmiş olacaktır. Görüşmeler mentorun yaklaşım biçimi ve mentinin gereksinimleri ile şekillenecektir. Birebir uygulanması gerekmeyecek şekilde görüşmeler için kabaca aşağıdaki gibi bir çerçeve çizilebilir.

XI. Mentorluk görüşmeleri için akış çerçevesi.

Görüşme	Akış
1	Tanışma, menti ile ilgili bilgileri toplama, öğrencilikle ilgili hedefler ve ileriye dönük diğer hedeflerin belirlenmesi, kişisel gelişim için planlama, mentorluk anlaşmasının yapılması.
2	Kişisel gelişim planının değerlendirilmesi, zorluklar ve güçlü yanların saptanması.
3	Kişisel hedefler doğrultusundaki etkinliklerin değerlendirilmesi, süreci ilerletmedeki güçlü ve zayıf yanların gözden geçirilmesi.
4	Diğer görüşmelerden devam eden konular üzerinde görüşmelerin sürdürülmesi. Varsa elde edilen sonuçların değerlendirilmesi görüşmelerin yeterliliğinin değerlendirilmesi, ihtiyaca göre 5. Ve 6. Görüşmelerin planlanması.
5	Süren konuların gözden geçirilmesi.
6	Mentorluk gereksiniminin ulaştığı sonuçlar üzerine görüşme. Başka bir mentorluk gereksinimi varsa belirleme ve yönlendirme.

XII. Mentorluk görüşmelerinin organizasyonu

Yer	Sakin, sessiz, samimi, ulaşımı kolay, mutlaka yüz yüze görüşülebilecek bir ortam
Zaman	Verimli ve dikkatli olunabilecek bir zaman dilimi
Sıklık	Her iki ayda bir görüşme bir saatten az olmamak kaydıyla, gerekirse ek iletişim olanakları yaratılabilir
Görüşme	4-6 görüşme (Bir yıl içinde)
Organizasyon	Görüşme düzeni mentorluk anlaşması sırasında belirlenmeli, bir değişiklik halinde, bir sonraki görüşme tarihi 1 ay öncesinde belirlenmeli

Görüşmelerin çerçevesini belirlemek üzere karşılıklı olarak bir mentorluk anlaşması yapılır. Bir örneği aşağıda yer almaktadır:

XIII. Mentorluk anlaşması

Mentor ve menti olarak mentorluk sürecinin, kişisel gelişim amaçlarına uygun olarak, gizliliğine saygı duyacağımızı

Bir yıl boyunca dört ya da gereksinime göre altı kez olmak üzere iki ayda bir, en az bir saat süre ile, görüşeceğimizi,

Her ayın.....tarihinde.....saatinde buluşacağımızı taahhüt ederiz.

Taraflardan birinin taahhütlerine uymaması halinde, iki taraf da devam etmesine karar vermediği sürece mentorluk ilişkisi sonlandırılacaktır.

Taraflardan bir tanesinin.....süre ile herhangi bir açıklama olmaksızın iletişime geçmemesi durumunda mentorluk ilişkisi sonlandırılacaktır. 6 aylık süreç sonunda tarafların karşılıklı talepleri doğrultusunda süreç aynı düzende devam ettirilebilir.

Mentorun imzası.....

Mentinin imzası.....

XIV. Görüşmeler için içerik önerileri

1. Görüşme; Tanışma sonrasında, Mentor ve menti görüşmeleri planlama konusunda nasıl bir yol izleyecekler, buluşma zamanları ve buluşmalar nerede yapılacak belirlenir ve mentorluk anlaşmasını imzalarlar. Mentor ve mentinin; eğitim geçmişi, nitelikleri, deneyimleri, becerileri, ilgi alanları karşılıklı paylaşılır. Mentinin yapmaktan en çok zevk aldığı veya hiç hoşlanmadığı şeyler, kendine göre en büyük başarısı, en büyük başarısızlığı, başarı anlayışı, konularında bilgi paylaşımı yapılır. Mentinin kariyer hedeflerinin belirlenmesi üzerine görüşülür bu öğrencilikteki gelişim, sınıfına göre yönelimleri (ilk sınıflar doğru yerde bulunma, ders yüküne adaptasyona dönük zorluklar yaşarken, klinik sınıflar daha çok hangi konuda uzmanlaşacakları, hastalarla başa çıkmaya yönelik klinik uygulama bilgileri ve daha ayrıntılı kariyer planı yapmaya gereksinim duymaktadır), ya da tıp fakültesinde adaptasyon zorlukları gündeme gelebilir. Kendisiyle ilgili süreç içerisinde neyi geliştirmek istiyor? Daha farklı rollere hazırlık için neyi geliştirmek istiyor? Bu hedeflere ulaşma yolundaki fırsat ve zorluklar nelerdir? Bunlar üzerine görüşülür. Mentorluk anlaşmasından beklentilerin konuşulması ve beklentilerin karşılıklı anlaşılması ve uyumuna yönelik çaba gösterilir.

2. ve 3. Görüşme; Mentiyi motive eden konular neler? Mentinin güçlü yönleri, gelişim alanları, fırsat ve tehditlerin analizi (SWOT analiz). Spesifik bir yeteneğin geliştirilmesi, belirli beceri gelişimine yönelik karar almak söz konusu olabilir (Örneğin, araştırmalara dahil olmak, bir ulusal ya da uluslararası kongreye çalışma götürmek, yabancı dil becerisini geliştirmek, veri analizi yapmak vb) Morali etkileyen faktörlerin incelenir. Planlar üzerine görüşme yapılır. Gelecek yönetimi üzerine konuşulur. Sosyal gereksinimler ile eğitimi dengeleme üzerine konuşulur. Sosyal becerilerin gelişimi, stres yönetimi, başa çıkma ve dayanıklılık, kendini tanıma gibi beceriler gündeme gelebilir. Menti'nin kariyer hedefine ulaşırken karşılaşılabileceği engeller gözden geçirilir. Engellerle başedebilme için ne gibi stratejiler izlenebileceği üzerinde durulur. (Genellikle öğrenciler yabancı dil yeterliliklerini ellerine almaktan geri durmaktadır. Doktora ve yüksek lisans programlarını tanımamakta ve yurtdışı eğitim, burs olanaklarını çok azı incelemektedir. Öncelikli motivasyon tıpta uzmanlık sınavının kazanılması olmaktadır.)

Görüşmelerde bir kişisel gelişim planı yapılabilir. Var olan bir plan üzerine de çalışılabilir. (Bakınız; kariyer geliştirme dökümanı)

1. Kariyer hedeflerini belirlemek

- Kariyer hedeflerini tanımlama, bu hedeflerin sebepleri ve başarmanın zaman dilimi.
- Hedefler AKILLICA olmalıdır.(belirli, ölçülebilir, kabul edilmiş, gerçekçi ve zamanı dilimi belirgin)

2. Her bir hedef için gerekli olan öncelikli aksiyonları tespit etmek

- Menti'nin kariyer hedeflerine nasıl ulaşacağını görüşmek
- Başarının nasıl birşey olacağını görüşmek
- Menti kariyer hedefine ulaşmaya çalışırken kendine dair hangi profesyonel ve kişisel gelişimlere odaklanmalıdır
- Kariyer hedefine ulaşmak için alınması gereken öncelikli aksiyonları listelemek. Neden ? Hangi özkaynak?
- Hedefe ulaşmaya çalışırken çıkabilecek engel ve bariyerleri belirlemek, bu engelleri aşabilmek için stratejileri belirlemek
- Menti'ye kariyer hedefine ulaşırken kimin yardımcı olabileceğini görüşmek.

4. Görüşme

Dördüncü görüşme eğer mentorluk gereksiniminde bir doyunluğa ulaşılmışsa bir son görüşme olabilir. Eğer görüşme gereksinimi sürüyorsa altıncı görüşmeye kadar buluşma planlanabilir. Bu durumda ikinci üçüncü görüşmedeki konular 4. 5. Görüşmeye yayılmış olacaktır. Daha fazla sayıda görüşme ancak karşılıklı kabul ile mümkün olabilir. Eğer görüşmeler süreceksa sürecin değerdendirilmesi son görüşmeye bırakılabilir. Son görüşmede mentorluk ilişkisini gözden geçirmeyi, menti'nin öğrenim sürecini gözden geçirmeyi içerir. Menti'nin alması gereken sıradaki adımlar değerdendirilir. Mentorluk ilişkisi sayesinde ortaya çıkan sonuçları değerdendirme, iki tarafın karşılıklı edindiği faydalar paylaşılır.

Eğer 5. ya da 6. görüşmeler yapılacaksa bunlar planlanır. 6. Görüşme bir son değerdendirmeyi içermelidir. Mentorluk oturumları menti ile ilişkide çok seyrekleşse de yıllar içinde sürebilir, bu mentor ve mentinin etkileşim biçimine bağlıdır.

Mentorluk başvuruları

Marmara Üniversitesi tıp Fakültesi mentorluk başvuruları bütün yıl boyunca açıktır.

İletişim. Prof.Dr. Ahmet Topuzođlu

e-posta: ahmet.topuzoglu@marmara.edu.tr

Tel.: 05335241868

Kaynaklar

1. Gray J, Armstrong P: Academic health leadership: looking to the future. Proceedings of a workshop held at the Canadian Institute of Academic Medicine meeting Quebec, Que., Canada, Apr. 25 and 26, 2003. Clin Invest Med 2003, 26:315-326.
2. DeAngelis CD: Professors not professing. JAMA 2004, 292:1060-1061.
3. Sambunjak D, Straus SE, Marusic A: Mentoring in academic medicine: a systematic review. Jama 2006, 296:1103-1115.
4. Reynolds HY: In choosing a research health career, mentoring is essential. Lung 2008, 186:1-6.
5. Buddeberg-Fischer B, Herta KD: Formal mentoring programmes for medical students and doctors—a review of the Medline literature. Med Teach 2006, 28:248-257.
6. Aagaard EM, Hauer KE: A cross-sectional descriptive study of mentoring relationships formed by medical students. J Gen Intern Med 2003, 18:298-302.
7. Zink BJ, Hammoud MM, Middleton E, Moroney D, Schigelone A: A comprehensive medical student career development program improves medical student satisfaction with career planning. Teach Learn Med 2007, 19:55-60.
8. Macaulay W, Mellman LA, Quest DO, Nichols GL, Haddad J Jr, Puchner PJ: The advisory dean program: a personalized approach to academic and career advising for medical students. Acad Med 2007, 82:718-722.
9. Kosoko-Lasaki O, Sonnino RE, Voytko ML: Mentoring for women and underrepresented minority faculty and students: experience at two institutions of higher education. J Natl Med Assoc 2006, 98:1449-1459.

10. Murr AH, Miller C, Papadakis M: Mentorship through advisory colleges. *Acad Med* 2002, 77:1172-1173.
11. Dorrance KA, Denton GD, Proemba J, La Rochelle J, Nasir J, Argyros G, Durning SJ: An internal medicine interest group research program can improve scholarly productivity of medical students and foster mentoring relationships with internists. *Teach Learn Med* 2008, 20:163-167.
12. Zier K, Friedman E, Smith L: Supportive programs increase medical students' research interest and productivity. *J Investig Med* 2006, 54:201-207.
13. Coates WC, Crooks K, Slavin SJ, Guiton G, Wilkerson L: Medical school curricular reform: fourth-year colleges improve access to career mentoring and overall satisfaction. *Acad Med* 2008, 83:754-760.
14. Kalet AL, Sanger J, Chase J, Keller A, Schwartz MD, Fishman ML, Garfall AL, Kitay A, et al: Promoting professionalism through an online professional development portfolio: successes, joys, and frustrations. *Acad Med* 2007, 82:1065-1072.
15. Kalet A, Krackov S, Rey M: Mentoring for a new era. *Acad Med* 2002, 77:1171-1172.
16. Tekian A, Jalovecky MJ, Hruska L: The impact of mentoring and advising at-risk underrepresented minority students on medical school performance. *Acad Med* 2001, 76:1264.
17. Scheckler WE, Tuffli G, Schalch D, MacKinney A, Ehrlich E: The Class Mentor Program at the University of Wisconsin Medical School: a unique and valuable asset for students and faculty. *WMJ* 2004, 103:46-50.
18. Buddeberg-Fischer B, Stamm M, Buddeberg C: Academic career in medicine: requirements and conditions for successful advancement in

Switzerland. BMC Health Serv Res 2009, 9:70.

19. Frei E, Stamm M, Buddeberg-Fischer B. Mentoring programs for medical students: a review of the PubMed literature 2000-2008. BMC Med Educ. 2010;10:32.

20. Sambunjak D, Straus SE, Marusić A. Mentoring in academic medicine: a systematic review. JAMA. 2006;296:1103–1115.

21. Buddeberg-Fischer B, Herta KD. Formal mentoring programmes for medical students and doctors: a review of the Medline literature. Med Teach. 2006;28:248– 257.

21. Rose GL, Rukstalis MR, Schuckit MA. Informal mentoring between faculty and medical students. Acad Med. 2005;80:344–348.

22. Dimitriadis K, von der Borch P, Störmann S, et al. Characteristics of mentoring relationships formed by medical students and faculty. Med Educ Online. 2012;17:17242.

23. Aagaard EM, Hauer KE. A cross-sectional descriptive study of mentoring relationships formed by medical students. J Gen Intern Med. 2003;18:298–302.

24. Mentorluk Süreci Rehberi, TEGEP, Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği, Ataşehir, İstanbul.

http://www.tegep.org/tegep/eep/Specific/TEGEP/Upload/TEGEPMentorluk/TEGEP_MentorlukSureci_Rehber.pdf