CUDES JOURNAL CURRENT DEBATES IN SOCIAL SCIENCES

Seyidova, G. & Akyön, F. V. (2023). Ebelikte Mentorluk ve Mentorluk Davranışını Etkileyen Faktörler: Çanakkale İli Örneği. *Journal of Current Debates in Social Sciences*, 6(2).175-186.

Research Article

Ebelikte Mentorluk ve Mentorluk Davranışını Etkileyen Faktörler: Çanakkale İli Örneği

Mentoring İn Midwifery And Factors Affecting Mentoring Behavior: The Case Of Canakkale

Gülnara SEYİDOVA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
gulnaraseyidova01@gmail.com
ORCID: 0000-0002-5799-9981

Dr. Öğr. Üyesi Fehmi Volkan AKYÖN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
volkanakyon@comu.edu.tr
ORCID: 0000-0001-7198018X

DOI: http://dx.doi.org/10.29228/cudes.73658

Article İnfo

Received: 14.11.2023
Accepted: 01.12.2023

Keywords:
Mentoring, Midwifery, Mentoring in Midwifery.

Abstract

Every successful person has a mentor who knocks on his door and consults when he is in trouble. A loving wise person who presents with his life experiences what libraries full of books cannot tell and no school can teach is a person who will share his experiences and knowledge and have gone through the same paths as them: Mentor. "İn Greek Mythology; The friend and guide of Odysseus, the 'Mentor', who is also the teacher of his son Telemachus, is the person who gave the name to this process. While Odysseus joined the war, Mentor undertook his son's education. His mission was to educate and inform Telemachus and to raise him as king of İthaca. Today, the word mentor means guide, trusted advisor and mentor. As in all professions, the role of mentoring in the midwifery profession is huge. Our research's aim is to strengthen the communication of midwifery students with pregnant women and patients, to improve their problem-solving skills, to facilitate their adaptation to new emerging technologies, and to enable them to develop their own knowledge/skills. İt is to identify students who have not yet determined their goals in the midwifery profession, who have difficulty in getting used to the corporate culture and making decisions on their own, and who need support, and to ensure that they are supported by their mentor colleagues. With this study, it is aimed to move health institutions and organizations forward and better, to increase the performance of intern midwives, to make future plans, and to reach individual and institutional goals. To help students adapt quickly and healthily to the academic and social life of the University from their first days. With the Mokken scale analysis and the Ten-İtem Personality Scale to be applied, it is aimed that midwifery students discover the value of mentoring.

Makale Bilgisi

Geliş: 14.11.2023
Onay: 01.12.2023

Anahtar sözcükler:
Ebelik, Ebelikte Mentorluk, Mentorluk.

Bu çalışma ÇOMÜ BAP (TYL-2021-3669) tarafından desteklenmektedir.

Öz

Her başarılı insanın başı sıkıştığı vakit, kapısını çaldığı, akil danıştığı bir yol göstericisi vardır. Hiçbir okulun öğretemediği, okuduğu kitapların anlatamadığını hayat tecrübeleriyle sunan sevecen bir bilge kişi, deneyimlerini ve birikimlerini paylaşacak, kendileriyle ayni yollardan geçmiş kişidir: Mentor. Yunan Mitolojisinde; Odysseus'un rehberi ve ayni zamanda arkadaşı, oğlu Telemachus'un da öğretmeni olan 'Mentor', bu sürece adini veren kişidir. Odysseus savaşa katıldığı sırada Mentor Telemachus'un eğitimine üstlenmiştir. Mentor' un görevi ise, Telemachus'u eğitip bilgilendirmek ve İthaca kralı olarak yetiştirmekti. Günümüzde ise, mentorluk kelimesi rehber, güvenilir danışman ve akil hocası anlamına gelmektedir. Tüm mesleklerde olduğu gibi ebelik mesleğinde de mentorluğun oynadığı rol çok büyüktür. Araştırmamızın amacı ebelik öğrencilerinin gebe ve hastalarla olan iletişimlerini güçlendirmek, problem çözme yeteneklerini geliştirmek, yeni gelişmekte olan teknolojilere adaptasyon süreçlerini kolaylaştırmak ve kendi bilgi/becerilerini geliştirmelerini sağlamaktır. Ebelik mesleğinde hedefini henüz belirleyememiş, kurum kültürüne alışmakta ve kendi başına karar vermekte zorlanan, desteğe ihtiyaç duyan öğrencilerin tespit edilmesi ve mentor meslektaşları tarafından desteklenmesini sağlamaktır. Bu çalışmayla Sağlık kurum ve kuruluşlarını ileriye ve daha iyiye taşımak, stajyer ebelerin performansını yükseltmek, gelecek planlarının yapılması, bireysel ve kurumsal hedeflere ulaşılması hedeflenmektedir. Öğrencilerin ilk günlerinden itibaren hızlı ve sağlıklı bir biçimde Üniversitenin akademik hayatına ve sosyal yaşamına kolay uyum sağlamalarına yardımcı olmaktır. Uygulanacak olan Mokken Mentorluk ölçek analizi ve On-Maddeli Kişilik Ölçeği ile ebelik öğrencilerinin mentorluğun değerini keşfetmesi hedeflenmiştir

Giriş

Mentorluk, öğrenci eğitiminin temel taşı olarak görülürken, mentorluğun en iyi şekilde tüm uygulayıcıların mentor olması gereken bir süreç olarak sunulup sunulmadığı veya daha gelişmiş bir seçkin rol olup olmadığı konusundaki tartışmalar sürmektedir. Her geçen gün hızla değişen dünyada, bireylerin becerilerini tanımaları ve bunlara uygun davranışları sergilemeleri, mesleği donanımlı bir şekilde ele almaları son derece önem taşımaktadır. Akademik süreç sonrası meslek yaşamına geçiş sürecinde bireylerin yaptıkları mesleğe uygun olmadıklarını düşünmeleri çeşitli zorlukları beraberinde getirmektedir. Bu yüzden meslek seçiminin bilinçli olarak yapılması ve eğitim- öğretim yıllarında teorik bilgilerin uygulamalı derslerle beraber pekiştirilmesi gerekmektedir. Mesleki gelişimin teşviki, geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için mentorluğun kullanılması yeni bir fikir değildir. Bu çalışmada, yazılı metin üzerinde az çalışılmış, özellikle Türkçe literatüründe çok sınırlı sayıda olan bir konu ele alınmıştır. Ebelik eğitiminin desteklenmemesi ve yetersiz müfredatın olması, eğitim ortamındaki uygunsuzluk önemli sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Mc. Kenna, H. vd. 2003). Üniversitelerin eğitim ve araştırma hastanelerinde bulunan tıp fakültesi öğrencilerinin eğitimi nedeni ile klinik staja gelen ebelik bölümü öğrencileri doğuma müdahale edememektedirler. Bu durum ise ebelik öğrencilerinin doğum esnasında herhangi bir girişimde bulunamamasına ve uygulamalı eğitim için devlet hastanelerinde yığılmalara neden olmaktadır. Uygulamalı eğitimlerde önemi çok büyük olan eğitimci sayısının yetersiz olması ve özellikle bu eğitimcilerin ebelik bölümü mezunu olmadıkları görülmektedir. Nitelikli eğitimcilerin varlığı ebelik öğrencilerinin başarısını etkilemektedir. Bu çalışmada ÇOMÜ Ebelik Bölümü öğrencilerinin mentorluk hakkındaki düşünceleri ve uygulamadaki başarısı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Mokken ölçeğiyle, öğrencilerin uygulamalı stajlarında beraber çalışmak istedikleri mentorlarını değerlendirmesi, On maddeli Kişisel Farkındalık ölçeğiyle de "stres ve duygularla başa çıkma becerileri", "empati kurma becerileri, özfarkındalık becerileri", "karar verme becerileri, problem çözme becerileri, "yaratıcı düşünme becerileri ve eleştirel düşünme becerileri", "iletişim becerileri ve kişilerarası iletişim becerileri", yaklaşımları detaylı incelenmiştir.

Çalışma sonucunda ebelik bölümü öğrencilerinin mesleki farkındalık düzeyinin arttırılması hedeflenmiştir Ebelik mesleğinde mentorluk ile ilgili çalışmalar çok yetersizdir. Bu alanda yapılmış uluslararası kaynaklardan ve çalışmalardan (makaleler, tezler vb.) yararlanılmıştır. Ebelik öğrencilerinin erken dönemlerde ve klinik uygulamaları sırasında mentorluk becerilerini geliştirmelerini sağlamak esas alınmıştır.

Araştırmanın Amacı

Yaptığımız çalışmanın temel amacı, öğrencilerin demografik değişkenlerini değerlendirmek, akademik başarısı ve uygulamalardaki katkısını belirlemektir. Ebelik öğrencilerinin gebe/hastalarla olan iletişimlerini güçlendirmek, problem çözme yeteneklerini geliştirmek, yeni gelişmekte olan teknolojilere adaptasyon süreçlerini kolaylaştırmak ve kendi bilgi/becerilerini geliştirmelerini sağlamaktır (Maggs, 1994: 22-29).

Yapılan çalışmamızdaki hedef stajyer ebelik öğrencilerine bir mentorun sorumlu olduğu görevlere aşina olma fırsatı sunarak, iletişim ve etkileşim yeteneklerini kullanmalarını ve teorik bilgilerini pratiğe dökmelerini sağlayarak onların profesyonel meslek mensubu haline gelmelerine destek olmaktır. Diğer hedefimiz ise öğretim, gözlem, planlama, koordine etme, doğru karar verme, anında müdahale etme ve diğer faaliyetleri geliştirmelerini sağlamaktır.

Uygulamalarda öğrenciler eğitmeninin davranış biçimlerini örnek alırlar. Dinleme, yerinde soru sorabilme, yapıcı bir şekilde tartışma öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirir. Diğer bir deyişle, yanında mentoru olan öğrenciler birbirlerine güvenirler, aralarında karşılıklı saygı vardır; birbirlerinin zayıf yönlerine değil güçlü yönlerine odaklanırlar ve birbirlerini motive ederler. Genellikle, bu tür bir kültür içerisinde dinlenildiğini, saygı duyulduğunu ve değer verildiğini hisseden öğrenciler bu durumdan çok etkilenirler. Bu etki ise okul ve uygulamalı dersler içinde birbirleriyle etkileşimi sonucunda kendini gösterir. Öğrenciyi iyi şekilde yetiştiren bir eğitim sistemi pek çok fayda elde edebilir. Çünkü geleceğin meslek mensupları onlar olacak.

Ebelik mesleğinde hedefini henüz belirleyememiş, kurum kültürüne alışmakta ve kendi başına karar vermekte zorlanan, desteğe ihtiyaç duyan öğrencilerin tespit edilmesi ve mentor meslektaşları tarafından desteklenmesini sağlamaktır. Aldıkları teorik bilgilerini klinik ortamda doğru bir şekilde uygulayabilmesi için ortamın uygun olması ve birimlerde çalışan sağlık mensupları tarafından

desteklenmesi lazımdır (Oran, 2019: 120-141). Bu çalışmayla Sağlık kurum ve kuruluşlarını ileriye ve daha iyiye taşımak, stajyer ebelerin performansını yükseltmek, gelecek planlarının yapılması, bireysel ve kurumsal hedeflere ulaşılması hedeflenmektedir. Ebelik öğrencilerinin hayati öneme sahip mentorluk rolüne değer verdiğini destekleyen bir dizi kanıt vardır, ancak mentorların aynı fikirde olduğunu gösteren çok az şey vardır. NMC Kodunda aşağıdaki ifade yer almaktadır:''Öğrencilerin ve diğerlerinin yetkinliklerini geliştirmelerini kolaylaştırmalısınız'' (NMC, 2008: 5). Araştırmada nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanımı sonucunda elde edilen bulguların, bu konuda araştırma yapmayı düşünen araştırmacılara farklı bakış açıları kazandıracağı ve geliştirilen ölçeğin yeni araştırmalara destek olacağı, bununla beraber ebelikte mentorluk konusunda bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Araştırmada elde edilen bulguların, sağlık çalışanları için ebelikte mentorluk ölçeğinin geliştirilmesi ile stajyer ebelerin mentorluk konusundaki farkındalık düzeyi konusunda sağlık sektöründeki yapılacak olan araştırmalara önemli bir kaynak sağlayacağı ve farklı bakış açıları kazandırılacağı da düşünülmektedir.

KURAMSAL ÇERÇEVE VE ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Mentorluk Kavramı ve Tanımı

Kendi kendini yöneten öğrenmenin özetinin özeti şeklindeki ifadesidir – mentorluk. Öğrencinin kendinden sorumlu olması, öğrenme amaçlarını belirlemede, strateji geliştirmede, kaynak bulmada ve öğrenmeyi değerlendirmede sorumluluğunu olduğunu kabul ettiği anlamına gelir. Bahsi geçen bu ikili ilişkilerde sorumluluk karşılıklı olarak belirlenir ve paylaşılır (Zachary, 2005: 225).

Jane Cocking:''Mentorluk, bir kuruluşa, daha bilgili, daha deneyimli bir kişiden rehberlik ve yeni bir anlayış teminidir. Rehberlik, çoğunlukla kariyer gelişimi ve kuruluşun politika çalışmalarını içerir. Mentor, bilgi ve deneyimini paylaşır, ilaveten insanlar için gerçek bir destek yapısı oluşturabilir. Akıl hocalığı(mentorluk), kısa bir tanımlamayla, kişisel ve profesyonel gelişime yardımcı olmak için düşünce ve deneyimlerini paylaşan iki kişi arasında olan bir anlaşmadır. Bir başka ifadeyle, eğitimi, öğrenmeyi ve gelişmeyi amaçlayan mentorluk aynı zamanda yardımlaşma ve paylaşma ilişkisidir. Bu ikili ilişkide mentor, tecrübesiz kişinin bilgi ve beceri kazanması için zaman ve çaba harcar. Böylelikle mentor öğrenen kişinin verimliliğini ve başarısını arttırır. Mentordan destek alan kişi de onun fikirlerinden ve tecrübelerinden aktif olarak yararlanır. Kişisel ve mesleki gelişimini yönlendirme de olumlu katkısını görür. Yaptığımız çalışmada değişik görüşlere yer vererek mentorluk kavramlarıyla ilgili gelişmeleri tüm okuyuculara iletmeyi amaçladık. Yüksek performans gösteren bireyleri yetiştirmek için mentorluk uygulamalarına başvurmak gerekir.

Kısaca özetleyecek olursak, mentorluk, öğrencinin belirlediği hedefe mentorun desteğiyle daha kolay ulaşması ve karşılaştığı sorunların üstesinden tek başına gelmeyi öğrenmesini amaçlar.

Mentorluk, bireyde var olan özelliklerin paylaşılmasının yanında, içindeki özelliklerini geliştirmesinde yardımcı olma, hedeflediği yerlere ulaşmasını sağlamaktır. Staja çıkan öğrenci kendisini daha iyi tanıma fırsatı bulur, klinikteki potansiyelini keşfeder ve yaptığı hatalarından ders alarak yetkinliklerini geliştirir. Kavramlar dediğimiz ihtiyaçlardan doğar. İhtiyaçlar ise, öğrenme ile fark edilir.

Günümüzde teknolojik gelişmeler, iletişim yollarının yaygınlaşması öğrenmeyi hızlandırmakta ve ihtiyaçların bilincine vardırmaktadır. Diğer yandan artan işsizlik sayıları, eğitim düzeylerindeki düşüşler, birden fazla işi tek kişi üzerine yükleyerek birey kapasitelerinin zorlanması ve isyan ettirmesi, yaşamı sürdürmek için lazım olan maddi ihtiyaçlar, azalan iş çeşitlerini arttırma ihtiyacını doğurmaktadır.

Mentorluk ise, ihtiyaç ve sorunları bireyin keşfetmesi, çözüm yollarını ve yeni bilgileri bireyin bulmasını hedefler. Bir işin nasıl yapılacağı konusunda yol göstericilik yaparak, bireyin içinde bulunduğu duruma göre üstün özelliklerini kullanarak, değer yaratabileceği bir alan yaratmak ister.

Mentorluğun tarihsel gelişimi

Aslına bakacak olursak mentorluk uygulamaları eski Türk (Orta Asya ve Osmanlı Selçuklu Dönemleri) yönetim geleneği içinde olduğu da bir gerçektir. Örnek olarak, padişahların yetişmesinde önemli rolü olan Lala'lar, Oğullarını tahta oturtmak isteyen sultanlar, çeşitli toplum önderlerinin (Mevlâna, Yunus Emre, Hacı Bektaş gibi) yaptıkları faaliyetler günümüzün mentorlarının yaptıklarıyla

örtüşmektedir. Antropologlar, taş devrinde mağara artistleri, şamanlar ve çakmaktaşı yapanların bu yetenekleri kazanmalarına çok katkı sağladıklarını belirtmektedirler. Ayrıca dünden bugüne tüm anne ve babalarda, doğal mentorluk görevlerini yerine getirmektedirler (Uçkun, G. Kılınç, İ. 2007).

Daresh (2004)'e göre: Mentorluk akıllı, bilge ve tecrübeli bir insanın daha genç ve az tecrübeli olan birine yardım etmesi olarak Homeros'un Odessa destanına kadar dayanmaktadır. Odessa'nın savaşa gideceği zaman oğlu Telemachus'u emanet ettiği öğretmen, mentor olarak bilinir. Bu edebi açıklamalara dayanarak mentorluk kavramını açıklayacak olursak, mentor dediğimiz kişi aslında, meslektaşlarının hayatını yönlendiren, şekillendiren rehber olarak algılanmaktadır (Daresh, 2004, s.498). Bu nedenle, günümüzde mentor kelimesi, özellikle okul hayatından iş hayatına geçiş dönemleri için kullanılmaktadır (Alred and Garvey, 2000). Mentorluğun tarihsel gelişimine bakacak olursak Bizans'tan başlayarak, Selçuklu ve Osmanlı yönetim sistemlerinin tümünde''Vazurk'',''Vezir'',''Danışman'', ''Danişmend'', ''Müşavir'', ''Musahip'' ve benzeri adlarla ifade edilen ''Yol göstericiler'' bulunmaktadır. Asya Türk devletlerinde ise''Hatun'' doğrudan bu yol göstericilik görevine üstlenen, rehberlik eden''bilge kişiler hep olmuştur. Anadolu kültürüne baktığımızda, bu''yol göstericilik'' görevini yerine getiren kişinin belirli bir adı yoktur. Onun yerine''Mürşit'' yani''Aydınlatan'' ya da''Yoluna Işık Tutan'' kişi vardır.

Mentorluk mesleği ve türleri

Literatürü taradığımız zaman çok farklı mentorluk modelleriyle karşılaşabiliriz. Ama biz bu çalışmamızda sadece birkaçından bahsedeceğiz. İlkini çıraklık modeli ile başlayalım, diğer bir deyişle mentorların rol model olduğu bir kavram. Bu modelde mentor stajyerlerin çalışmasını gözlemler ve öğretim süreci hakkında fikir edinir. İkinci model klinik denetleme veya yeterlilik olup, burada acemi stajyerler mentorların gözlemi altında farklı öğretim stratejilerini ve tekniklerini uygulayarak öğrenirler. Üçüncü model ise, irdeleyici model olarak bilinir. Burada öğretim darağacını genişletmek ve daha iyi kavramalarını sağlamak için öğrencilerin farklı öğretim yollarını eleştirel olarak değerlendirmesi istenir.

Ebelik Mesleği Tanımı

Ebelik mesleği tarihi en eski ve en önemli sağlık mesleklerinden biridir. Ebelik uygulamaları sadece doğum olarak görülmemekle birlikte çok daha geniştir. Ebe; fetüs/bebeğe hem de kadın/gebe/lohusa/anneye hizmet veren, sağlık durumlarıyla ilgili sorumluluk alan aile ve toplum sağlığının korunmasında önemli rolü olan profesyonel bir sağlık çalışanıdır.

Sağlık bakanlığı ebeyi şöyle tanımlar: tüm gebelere doğum ve doğum sonrası hizmetleri veren, anne ve çocuk sağlığı hizmetlerini yürüten, normal doğumları yaptıran, 0-6 yaştaki çocuk izlemleri ve aşıları yapan sağlık mensubu çalışanlardır. Aynı zamanda aile planlaması, ilk yardım eğitimi, bulaşıcı hastalıklardan korunmayla ilgili konularda birey, aile ve topluma sağlık eğitimi veren, ahlaki ve insani davranışları ile örnek olan, Bakanlık tarafından tescil edilmiş sağlık okulu mezunu kişilerdir.

Türk ebeler derneği tanımına göre ise, ebeler; gebelik, doğum ve doğum sonu döneminde gerekli olan tüm bakım ve izlemleri yapan, danışmanlık ve eğitim hizmetlerini yürüten normal doğum ve doktorun olmadığı hallerde makat doğumları kendi sorumluluğunda yaptıran kişilerdir.

Gerektiğinde epizyotomi uygulayan, acil durum geliştiği zaman uygun girişimlerde bulunan, kadın, aile ve toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesi için gerekli olan tüm ebelik uygulamaları planlayıp uygulayan, değerlendiren, denetleyen ve yöneten yetkili sağlık çalışanıdır (Karahan, N. 2020).

Türkiye'de ebelik mesleğinin tarihsel gelişimi ve bugünü

Türkiye'de ebelik mesleği anneden kıza geçen, tecrübeye dayalı bir meslek olarak başlamıştır. İstanbul ve İzmir illerinde 19.yy'da tanınmış ebelerle birlikte yetişen 'küçük ebe' adı verilen genç kızlar ebelik görevine üstelenmişlerdir (Eren, N. 1991). Mekteb – i Tıbbiye'de ise, 1846-1848 yılları arasında ebelik yapan kişilere doğum bilgisi vermek için iki yıl süren ebelik eğitim kursu başlatılmıştır. Dr. Besim Ömer Akalın 1880 yılında açılan ebelik kursunun ders programlarının, kayıt ve kabul şartlarını tekrardan düzenlemiştir. Ebelik kursuna; Türkçe konuşmayı bilen ve otuz yaşının altında olan kadınlar kabul görmüştür (Köker, H.A. 1997). İstanbul'da ilk ebe okulu ve kadın doğum kliniği 1909 yılında açılmıştır. Açılan bu okul ülkemiz çapında bilime dayalı ebe yetiştiren ilk ebelik

okulu olmakla beraber ders programlarında uygulamalara yer verilmiştir. Ebelik mesleğini diğer mesleklerden farklı bir meslek dalı olarak değerlendiren Dr. Besin Ömer; ebelik okulunu yeniliğe açık bir özelliğe kavuşturmuştur. Bu alanda'' Ebe Hanımlara Öğütlerim'','' Ebelik'' ve' 'Doğurduktan sonra'' adlı kitaplarını yazmıştır (Hot, İ. 1996). İçişleri Bakanlığına bağlı 1920'de Sağlık Genel Müdürlüğü tarafından diğer illerden gelen ilkokul bitiren kız çocukları Kadırga Kızılay barakalarında yatılı olan iki yıl eğitimini tamamladıktan sonra ihtiyacı olan farklı illere gönderilmiştir. 1924 yılında Cumhuriyetin kurulmasından sonra ise Tıp Fakültesindeki okullara ortaokul mezunu kız öğrenciler kabul edilmiş ve 3 yıl eğitilmişlerdir. 1928'de 'Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarz-ı İcrasına Dair Kanun'' ile diploması olmayan ebelerin doğuma yardım etmeleri tamamen yasaklanmış ve suç sayılmıştır (Karanisoğlu, H. 2000). Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı (SSYB) 1942 yılında köylerdeki ebelik okulunda 9 ay devam eden eğitim ile ebeler yetiştirilmeye başlamıştır. Daha sonra bu okulların süresi 1,5 yıla kadar çıkarılmıştır.1943 yılında Köy Enstitülerinde ebelik artık bölüm olarak okutulmaya başlatılmıştır. 3 yıl süren sağlık okulları ise, 1961 yılında açılmıştır. Böylelikle ilkokulu bitiren ve 3 yıllık programı tamamlayan öğrencilerin, teorik dersleri okulda, uygulamalı dersleri ise doğum evlerinde sürdürülmüştür. Köy ebeliği görevlerine üstlenen çalışanların yetiştirildiği sağlık okulları 1978 yılında kapatılmıştır (Karanisaoğlu, H. 2000). 2001 yılında sağlık meslek liseleri açılmış ve yeniden ebe yetiştirilmeye başlatılmıştır. 2004 yılında ise bu okullar Millî Eğitim Bakanlığı'na devredilerek ebelik bölümüne öğrenci alınmamıştır (http://sdb.meb.gov.tr). 1985 – 1986 yıllarında 2 yıla dayalı sağlık hizmetleri meslek yüksekokullarında ebe yetiştiren programları açılmıştır. Açılan bu okuldan mezun öğrencilere ise ön lisans diplomasıyla birlikte ebe ünvanı verilmiştir. 1995 yılında Yüksek Sağlık Şura'sının kararıyla ebelik eğitimlerinin lisans düzeyinde tamamlanması için 1996 tarih ve 96/8655 sayılı kararı ile Sağlık Yüksek Okullarının kurulmasına karar verilmiş ve 1997 – 1998 yılında da ebelik eğitimleri lisans olarak başlanmıştır (Karanisaoğlu, H. 2000). Ebe; ebelik eğitimi programını kazandıktan sonra, bu programı başarıyla tamamlayarak, mesleğini icra etmek için, tescili yapılan kişi olarak tanımlanır. Günümüzde ise, ebelik bakım süreçleri üreme sağlığı alanını ve kadın merkezli hizmetlerin tümünü kapsamaktadır. Bu bakım süreçleri, hastalıklardan koruma, kadının sağlığının sürdürülmesi, yeniden kazanılması ve yaşam kalitesinin arttırılmasıdır (Neglia, B.H. 2003). Ebelik eğitimi için bilgi ve becerilerin geliştirilmesiyle birlikte uygulamalı derslerin düzenlenmesi çok önem arz etmektedir. Ayrıca ebelik eğitimlerinin ilerlemesi ve devamının sağlanması için ebelik bölümünde yüksek lisans ve doktora programlarının geliştirilmesi gerekmektedir (Mc. Kenna, H., Hasson, F., Smith, M. 2003).

Dünyada ebelik eğitimi ve genel kavramlar

Dünyada ebelik eğitimleri ve hizmetleri kendi ülkelerinin tarihi, kültürel ve sosyo – politik durumlarından etkilenmiştir. Ülkeler arasında ebelik eğitimlerine bakıldığında farklılıklar görülmektedir. Güney ve Batı Avrupa ülkelerindeki ebelerin bağımsız, otonomi sahibi ve profesyonellik yönünden daha gelişmiş olduğu kanıtlanmıştır (Arslan, H. 2005). İngiltere'de ebelik eğitimi doğrudan giriş programlarıyla ve eğitim sonrası kurslarla verilmektedir (Arslan, H. 1998, http://www.midwifery.school.org). Amerika'da 3 yıllık ebelik eğitimleri verilmektedir. Lisansını tamamlayan ebeler (Licenced Midwife) ve hemşireler tamamladıkları eğitimi üzerine 1,5 yıllık eğitimle yetiştirilen hemşire ebeler (Nurse – Midwife) olmak üzere iki düzeyde yapılmaktadır. Eğitim sonrası lisanslı ebeler serbest çalışabilmekte, evde ve doğumhanelerde doğum yaptırabilmekte, bazı ilaçları reçete edebilmektedirler (http://www.hscbklyn.edu). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ebeyi; gebelikte, doğumda, doğumdan sonra gerekli olan tüm bakım ve danışmanlığı veren, normal doğumları kendi sorumluluğunda yaptıran eğitimli birey olarak tanımlar. Aynı zamanda ebe, yenidoğanın bakımı ve aile planlaması danışmanlığını da yapar.

Uluslararası Ebeler Konfederasyonu'na (İCM) göre ebe; gebelik, doğum ve lohusalık süreçlerinde kadının bakımını sağlayan, gerekli tavsiyelerde bulunan, kendi sorumluluğunda doğumu gerçekleştiren, yenidoğanın bakımını sağlayan ve kadın ile iş birliği içinde olan, sorumluluk sahibi olan profesyonel bir sağlık mensubudur. Dahası İCM ebeyi, antenatal eğitim ve ebeveynliğe hazırlanma, cinsel sağlık, üreme sağlığı ve çocuk bakımı gibi sadece kadın için değil, toplum ve aile için de önemli göreve üstlenen kişi olarak tanımlar.

Mentorluğun ebelik öğrencilerin başarısındaki etkisi

Her işi bilen birine sormalıyız! Bilmediğimiz konularda ise tecrübelerinden faydalanabileceğimiz bir mentora danışabiliriz. İş hayatımızda, okul hayatımızda fikir danışacağımız birilerine ihtiyaç

duyarız. Yapılan çalışmalar, mentor ile beraber çalışan öğrencilerde; sorumluluk bilincinin geliştiğini, motivasyon ve yapılan işlerin kalitesinin arttığını, kişisel sorunların en aza inmesi, eğitimlere daha çok önem verilmesi, yeniliklere her zaman açık olma, uyum sağlama ve alt-üst iletişimlerinin güçlenmesi gibi gelişmeler göstermiştir. Üniversite öğrencilerine staj eğitimleri (school-based training) süresince, Almanya, Büyük Britanya ve diğer ülkelerin okullarında ilgili rehberliği yapan öğretmenler de rehber öğretmen (mentor) olarak belirlenir (Jones, 2000; Maynard, 2000; Hayes, 2001; Hobson, 2002; Ralph, 2002). Birçok uzmanımız mentorluğun akran öğrenmesi, destek kavramlarıyla örtüşmediği ve aynı olmadığı konusunda hemfikirdir. Aynı eğitimi alan ya da deneyime sahip bir iş arkadaşı yerine bir mentor' 'daha tecrübeli, etkili ve başarılı'' bir kişi olarak düşünülmektedir (Jacobi, M.1991, s.513). Mentorluk, yeni ile kıdemli bir profesyonel arasındaki etkileşimdir. Üniversitelerde eğitim alan öğrencilerin öğrenmeye istekli olması, kendini tanıma, sorumluluk alma, meslekte etik davranma gibi öğrenci eğilimlerinin gelişimine önem verilmesi vurgulanır. Bunun için mesleki eğilimlerinin önemi hafife alınmamalıdır. Çünkü mentorluk, kişisel değerlerinin açık olmasına dayalı kendini tanımasını gerektirir.

Seçimler yaparken akıllıca davranmak, en önemli değerlerini sıralarken net ve emin olmasına bağlıdır. Yapılan araştırmalar mentorluğun her iki taraf için de olumlu faydaları olacağını göstermektedir. Hangi mentorluk yaklaşımı kullanılırsa kullanılsın önemli olan öğreten kişinin bilgi ve becerilerini arttırarak sahip olduğu niteliklerin üzerine yeni şeyleri eklemektir. Bunun için mentor verilen süre içerisinde üzerinde çalışacakları öğretme yöntemlerini, geçmiş deneyimlerini, devam edilen önceki eğitimleri ve sınıfın aktif durumunu bilmesi gerekir. Böylelikle, stajların sonunda öğrenciler için hangi stratejilerin ne fayda sağladığı belirlenmiş olur.

Öğretmenlik yapan bireyler iyi bilirler ki öğrenci konumundan meslek sahibi konumuna gelmeleri büyük bir değişim ve güçtür. Bu süreçte öğrencinin çevresinde ona yol gösterecek ve güveneceği birinin olması onun için ayrıcalıktır. Öğretmenin öğrenciye karşı sorumluluğu olduğu kadar öğrencinin de öğretmenine karşı sorumluluğu vardır. Bir öğretmenin öğrencisine mentorluk yapması onun okuldaki başarısı etkileyen ön önemli rollerden biridir (Yirci, R. 2012. S:49).

Veri toplama araçları ve yöntem

"ÇOMÜ SBF Ebelik öğrencilerine çevrimiçi anket uygulaması yapılmıştır. Üniversitenin Ebelik Bölümüne kayıtlı 363 öğrenci için; dönem içi ve yaz stajları esnasında deneyimledikleri mentorluk bilgileri ve klinik uygulamadaki başarı/başarısızlıkları yapılan anketlerle değerlendirilmiştir. Veriler üç bölümden oluşturulan anket formu kullanılarak toplanmıştır.

Anket formunun birinci bölümünde, öğrencilerin sosyo – demografik özelliklerini içeren 20 sorulu Katılımcı Bilgi Formu, ikinci bölümünde Mentorluk ölçeği ve son bölümde de öğrencilerin kişilik özelliklerine yönelik on maddeli soru formu bulunmaktadır (Seyidova, G.2023).

Verilerin Analizi

Veriler, öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 20, kişisel özelliklerine yönelik 10, mentorluk bilgilerini ölçen 37 ve toplamda 67 maddeden oluşan ölçek ile elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizi için Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) 19 Windows programı ve Excel Microsoft 365 kullanılmıştır (Seyidova, G. 2023).

Tablo 1. Ebelik Öğrencilerinin Mentorluk Kavramlarına İlişkin Bilgilerinin Değerlendirilmesi

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde(%)
Daha önce mentorluk kavramını duydunuz mu?	Evet	90	34,4
	Hayır	172	65,6
Çevrenizde size mentorluk Yapan oldu mu?	Evet	54	20,6
	Hayır	208	79,4
İhtiyaç duyduğunuz zaman Size yardım edecek birinin yanınızda olmasını ister	Evet	258	98,5
	Hayır	4	1,5

misiniz?

Öğrenmek için hangisini tercih edersiniz?	**Teorik derslerin olması**	**6**	**2,3**
	Uygulamalı derslerin olması	**204**	**77,9**
	Mentorla beraber	**52**	**19,8**

Tablo 1'de Daha önce mentorluk kavramını duydunuz mu sorusuna katılımcıların %34,4'ü evet, %65,6'sı hayır cevabını vermiştir.

Çevrenizde size mentorluk yapan oldu mu sorusunu yanıtlarken %20,6'sı evet, %79,4'ü ise hayır olarak yanıtlamıştır. Katılımcılara ihtiyaç duyduğunuz zaman size yardım edecek birinin yanınızda olmasını ister misiniz sorusu sorulduğunda %98,5'i evet, %1,5'i ise hayır yanıtını vermiştir. Öğrenmek için hangisini tercih edersiniz sorusuna katılımcıların %2,3'ü teorik derslerin olması, %77,9'u uygulamalı derslerin olması ve %19,8'i ise mentorla beraber olarak yanıtlamıştır.

Tablo 2. Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Hedefleri Frekans Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde(%)
Mezuniyet sonrası hedefiniz	Atanma	210	80,2
	Özel sektör	24	9,2
	Kendi iş yerini açmak	28	10,7

Tablo 2'de, katılımcıların mezuniyet sonrasında %80,2'sinin Sağlık Bakanlığı'nda çalışmak istediği %9,2'sinin Özel sektör memuru olarak çalışmak istediği ve %10,7'sinin de kendi iş yerini açmayı düşündüğü cevabı alınmıştır.

Ölçeklerin alfa değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Mentorluk Davranışları Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,992	37

Tablo 3'de Mentorluk Davranışları Ölçeğinin Güvenilirlik testi sonucu ,992 oldukça güvenilir çıkmıştır.

Tablo 4. On Maddeli Kişilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,981	10

Tablo 4'de anketin güvenilirlikleri 'Cronbach's Alpha' ile test edilmiştir. Güvenilirlik testinde,981 oldukça güvenilirlik sonucuna ulaşılmıştır.

Faktör Analizleri

Mentorluk davranışları ölçeğine ait faktör analizi sonuçları tablo 5'te verilmiştir

Tablo 5 KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü.		,968
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Kay-Kare	17913,200
	Serbestlik Derecesi	666
	Sig.	,000

Tablo 5 anket faktör analizi ile ölçülmüştür. Kaiser-Meyer-Olkin örnekleme yeterliliğinin ölçümü testi ile faktör analizinin güvenilir olup olmadığı değerlendirilmiştir. KMO testi sonucu yapılan faktör analizinin yüksek güvenilir (0,968>0,500) olduğunu tespit etmiştir. Bartlett testi sonuçları bu testte anlamlı olarak ilişkilendirilmiştir (p<0,05). Yapılan testlerin sonucunda değişkenler arasındaki yüksek korelasyonlar faktör analizi için uygun bulunmuştur.

Tablo 6. OMKÖ'nün KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		,912
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Kay-Kare	6653,720
	Serbestlik Derecesi	382
	Sig.	,000

Tablo 6'da KMO testi sonucuna göre yapılan faktör analizi yüksek güvenilirlik (0,912>0,500) saptanmıştır. Bartlett testine bakıldığında bu testte anlamlıdır (p<0,05). Verilerin istatistiksel analizi için uygun bulunmuştur.

Tablo 7. Mentorluk Kavramını Duymuş Olma İle Mentorluk Davranışı T-testi Sonuçları

Faktörler	Daha önce mentorluk kavramını duydunuz mu?	N	Ortalama	SS	
Profesyonel Geliştirme	Evet	0	4,3958	1,57324	017
	Hayır	72	4,8223	1,24396	
Psikolojik Destek	Evet	0	4,4434	1,54842	082
	Hayır	72	4,7532	1,25885	
Öğrenmeyi Kolaylaştırma	Evet	0	4,3000	1,57644	
	Hayır	72	4,6116	1,20699	76

*p<0,05

Yukarıdaki tabloda öğrencilere: ''Daha önce mentorluk kavramını duydunuz mu?'' sorusunun ''Evet'' ve ''Hayır'a'' göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Tablo 33'e göre, profesyonel geliştirme (p=,017) faktörünün ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Psikolojik destek (,082) ve öğrenmeyi kolaylaştırma (,076) faktörlerinin ortalamalarında ise istatistiksel farklılık tespit edilememiştir (p>0,05). Sonuçları aritmetik ortalama büyüklüğü açısından değerlendirdiğimizde; profesyonel geliştirme (4,39)'u evet, (4,82)'si ise hayır, psikolojik destek (4,44)'ü evet, (4,75)'i hayır ve öğrenmeyi kolaylaştırma (4,30)'u evet, (4,61)'i de hayır olarak yanıtlamıştır. Mentorluk kavramını daha önce duyan öğrenci sayısı, kavramı duymayan öğrenci sayısına göre daha azdır.

Tablo 8. Mezuniyet Sonrası Hedefler ve Mentorluk Davranışı Varyans Analizi (ANOVA)

Faktörler	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Ortalama Kareler	F	P
Profesyonel	Gruplar Arası	1,140	2	,570	,298	,742

Geliştirme	Gruplar İçi	494,500	259	1,909		
	Toplam	495,640	261			
Destek Psikolojik	Gruplar Arası	2,926	2	1,463	,778	,460
	Gruplar İçi	487,112	259			
	Toplam	490,038	261	1,881		
Öğrenmeyi Kolaylaştırma	Gruplar Arası	5,668	2	2,834	1,560	,212
	Gruplar İçi	470,367	259	1,816		
	Toplam	476,035	261			

***p<0,05**

Tablo 8'de Mezuniyet sonrası değişkeninde faktör ortalamalarının farklarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına Tek yönlü Varyans (ANOVA) analizi ile bakılmıştır. PG (,742), PD (,460) ve OK (,212) faktörlerinin p değerleri 0,050 ten büyüktür. Buna göre faktörlerin ortalamaları arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Tartışma

Bu araştırmada, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Ebelik Bölümü öğrencilerinin mentorluk tutumu, kişisel özelliklerine yönelik becerileri, akademik başarısını etkileyen değişkenlerinde bu faktörler üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada öğrencilerin mentorluk tutumu 3 alt boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar; "profesyonel geliştirme, psikolojik destek ve öğrenmeyi kolaylaştırma yaklaşımlarıdır. Yapılan çalışmada, Ebelik bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre, öğrencilerin mentorluk kavramını daha önceden duymuş olması, profesyonel geliştirme faktörünü anlamlı olarak etkilemektedir. Psikolojik destek ve öğrenmeyi kolaylaştırma faktörlerinin ortalamalarını ise etkilememektedir. Çünkü mentorluk kavramını daha önceden duyan öğrenci sayısı, kavramı duymayan öğrenci sayısından azdır. Öğrencinin mentorluk kavramını daha önceden duymuş olması ve bir mentorun sahip olduğu özellikleri bilmesi, ona profesyonel geliştirmede nasıl destek alabileceği konusunda yardımcı olur. Gittiği klinikte rahatlıkla mentoru ile iletişim kurmasını ve desteklenmesini sağlar. Öğrencilerin çevresinde mentorluk yapan kişilerin olma durumu psikolojik destek faktörünün ortalamasıyla anlamlı olarak yorumlanmıştır.

Profesyonel geliştirme ve öğrenmeyi kolaylaştırma faktörlerinin arasında ise anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Elde edilen bu sonuca göre, öğrencilerin daha önceden çevresinde mentorluk yapan kişilerin olması onlara psikolojik rahatlık sağlamaktadır. Üniversite hayatında da mentor ile destekleyici eğitim sürdürebileceğini biliyor olması akademik başarısını olumlu etkilediği yorumu yapılmaktadır. Mezuniyet sonrası hedefler faktöründe mentorluk davranış faktörlerini etkileyen anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Literatürde aynı konu üzerinde yapılan bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Ebelik bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre, öğrencilerin akademik başarısı ile mentorluk davranış faktörleri arasında önemli bir ilişki tespit edilememiştir. Demek ki, ebelik öğrencilerinin okuldaki akademik başarısı mentorluk davranışının alt boyutlarının herhangi birinden etkilememektedir. New York'ta 1990 yılında Commonwealth Fund tarafından yapılan bir araştırmada ise, mentorluk uygulamasının ne kadar başarılı olduğu gözlenmiştir. Bir mentorun danışmanlığı altındaki 400 öğrenciye, mentorluktan ne kadar memnun kaldıkları, ne kadar yararlandıkları sorulmuştur. Öğrencilerin %59'u Mentorunun notlarını yükseltmesinde kendisine yardımcı olduğunu ifade etmiştir. Öğrencilerin %86'sı ise tekrar bir mentorla çalışmak istediğini belirtmiştir.

SONUÇ

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte büyük rol oynayan eğitimli insan gücü gelişmenin ve kalkınmanın önemli faktörüdür. Artık kurumlar bünyesinde çalışan işgücünün niceliğinden çok niteliği sayesinde ön plana çıkmaya başlamışlardır. Geleceğin yüksek performanslı ve nitelikli insan gücünü yetiştirecek olan öğretmenler, öğrencilerini mesleğe iyi bir şekilde hazırlayıp yetiştirmeleriyle mümkündür. Tecrübeli bir yol gösterici, rehber eşliğinde mesleğe adım atan öğrenciler, mesleğinin en zorlu olan uygulamalı dönemini daha kolay atlatmaktadırlar. Ebe adayı ile

deneyimli ebe-hemşire arasında olan ilişkiyi mentorluk olarak adlandırabiliriz. Mentorluk uygulamaları hem mentor hem öğrenci ebeler hem de kurumlar açısından bilgi, tecrübelerin, kurum kültürünün paylaşıldığı ve aktarıldığı, üniversitelerin üretken ve verimli hale getirildiği, öğrencilerin üniversite sonrası kişisel ve mesleki yaşantıya dönük yetiştirildiği ve kariyer geliştirme konularında katkılar sağladığı bir pozisyona gelecektir. Araştırmamızın sonucunda tecrübelerinden faydalanacak olan öğrenciler mentorundan bekledikleri özelliklerden sırasıyla bahsedebiliriz. Ebelik öğrencileri mentorlarının iyi bir dinleyici olmasını, zayıf olduğu alanlarında onları güçlendirmesini ve her şeyi erteleme gibi sıkıntılı alanlarında devreye girerek motive etmesini istedikleri sonucu ortaya kondu.

Stajyerlik dönemlerinde mentorları tarafından desteklenen öğrenciler ise, kendilerini ve başkalarını daha iyi anlayabilir, meslek hayatına atandıkları zaman etkili danışan ve kişilerarası iletişim becerileri çok yüksek olur. Mentorluk yapacak olanlar bireysel okuma yaparak, staja gelen öğrencilerle fikir alışverişinde bulunabilir, mentorluk bilgilerini ve bu alan hakkındaki hazırlıklarını iyileştirebilirler. Aynı zamanda iş birlikçi, kaynaştırıcı, yetişkin ve öğrenci öğrenmesini sağlayan ortamı yaratmalıdırlar. Öğrencilere mentorluk yaparken, mentor ve öğrenci arasındaki iletişimi tarif etmenin en iyi yolu, başkalarına yardım ederken kendimize de nasıl faydamız olduğunu ortaya koymaktır (Atkinson,v.d.1994). Bu sebeple, öğrencilere yol gösterirken, kendimize de mentorluk yapmış oluruz ve öğrenci- mentor arasında karşılıklı mentorluk çalışmalarını ortaya çıkarmış oluruz (Zachary, 2005).

Bu çalışma, öğrencilerin mentorluk hakkındaki görüşlerini keşfetmeye, mentorlarına verdiği değeri araştırmaya ve öğrenci ebelerin uygulamalarında mentorluğun değerini keşfetmeye yöneliktir. Donanımlı mentorla beraber çalışan öğrenciler, kendi görevleri yönünden daha istekli ve ilgili olurlar. Onun için sözü edilen mentorlar, staja gelen öğrencilere öncelikle meslek ve iş tanımını yapmanın yanı sıra, güçlü etik karaktere, güçlü iletişim becerilerine ve başarıya sahip olmaları beklenmektedir. Elde edilen literatürün çoğunda, mentorların öğrencileri klinik uygulamada desteklemesi için zaman yetersizliğinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple, mentorluk yapacak olanların çalışma saatlerinde düzenleme yapılması olası sorunları ortadan kaldırmaya yardımcı olabilir. Gerekirse, mentorluk yapacak olan bireyler hiçbir ücret talep edilmeksizin iyi bir hizmet verebilmesi için standart eğitim programına dâhil edilmeli ve bu süreçleri nasıl yürüteceklerine yönelik okuldaki öğretim görevlilerine başlangıç stratejileri vermeyi içermelidir.

Ebelikte mentorluk, öğrencilere yüksek performans standartlarını sağlama yoluyla, sürekli araştırmaya ve öğrenmeye teşvik eder. Yeni işe başlayan ebeler, profesyonel meslek sahibi, etik değerlere sahip olan ve kendinden sonraki gelen meslektaşlarına da rol model olurlar. Müfredatı iyi takip etmek, en iyi pedagojik yaklaşımlarla bilgilerimizi yenileyip, öğrencilerimizle iyi ilişkiler kurmaya devam etmeliyiz. Buna örnek olarak, her dersteki müfredatımıza eklediğimiz öğretimsel faaliyetleri gösterebiliriz. Bu faaliyetler, hem öğrencilerimizin çalışmalarına ve hedeflerine kafa yormalarına ön ayak olmak açısından hem de kendi işimizi ve gelişimimizi değerlendirmek açısından iyi bir fırsat olabilir. Yapılan araştırmamızda aday ebeler yardım ve rehberlik edecek önemli uzmanların başlarındaki mentorlar olmasını istediklerini belirtmiştir.

Bunun için stajyerlik eğitimi sürecinin paydaşları veya işe uyum sürecinin yardımcıları olarak mentorlardan faydalanılmalıdır. Öğrencilere bu süreçte gelecekteki kariyerleri ve iş/mesleğini öğrenmelerine destek olunmalı ve yol gösterilmelidir. Öğretmek, her zaman mesleğimizin ana merkezinde ve hep öyle kalacaktır. Öğrencileri zamanını ve enerjisini mantıklı kullanmaya teşvik etmeliyiz. Tartışmalarımızda aktif olup, bireyselden ziyade herkese faydalı olan konulara odaklanmalıyız. Aksi yapılırsa hem bize hem de öğrencinin kariyerindeki başarısına zarar verecektir.

Mentorluk için, kamu sektöründe çalışan öğretmeye hevesli ebe-hemşire çalışanlardan destek alınmalıdır. Kurum içinden olduğu için staja gelen öğrenciler güvenli ve rahat bir ortamda bir mentorla birlikte kendi kariyer fırsatları hakkında konuşma fırsatı elde ederler. Öğrenciler okul içinde herhangi bir sorun ve duruma yönelik araştırma yürütebilirler ve çözüm önerisi de sunabilirler. Akabinde öğrencinin yaptığı araştırma daha sonra bir öneri veya soruna karşı üretilen çözümü de içerebilir. Gelişmelere ilgi duyan öğrenciler görev güçlerinde ve çalışma konusunda arzuludurlar. Bu nedenle bir mentor açık ve anlaşılır iletişimi desteklemeli ve tüm öğrencileri tartışmaya katkıda bulunmaya davet etmeli, herkesin kendini değerli hissetmesini ve eğitimin, uygulamalı derslerin anlaşılır amaçlarının olmasını ve aynı zamanda bunlara kolaylıkla ulaşmasını sağlamalıdır. Öğrenciler düşüncelerinin ve bakış açılarının takdir edildiğini ve bunlara değer verildiğini hissetmelidir

(Soininen, 2004). Böyle bir fırsat ise bireyin ileriye yönelik öngörüsünü aynı zamanda bireysel tecrübesini de arttırır.

KAYNAKÇA

Alred, G.and Garvey, B. (2000). Learning to produce knowledge- the contribution of mentoring, Mentoring and Tutoring, 8(3), pp.261-272.

Arslan, H. (1998). Ebelik Eğitiminde Kalite. Hemşirelik- Ebelik Eğitimi ve Uygulamalarında Kalite Sempozyumu. Kayseri.

Arslan, H. (2005). Ebenin Çalışma Alanları ve Ebeden Beklenen Hizmetler. Hemşirelik Formu Dergisi, (Eylül- Aralık); s.4-11.

Atkinson, D.R., Casas, A., & Neville, H. (1994). Ethnicminoritypsychologists: Whom they mentor and benefits they derive from the process. Journal of Multicultural Counseling and Development, 22 .pp.37-48.

Daresh, J. (2004). Mentoring school leaders: Professional promise or predictable problems? Educational Administration Quarterly.40(4), p.495-517.

Eren, N. Uyer, G. (1991). Sağlık Meslek Tarihi ve Ahlaki. 4.Baskı. Hatiboğlu Yayınevi. Ankara. s.94-105.

Hayes, D. (2001). The impact of mentoring and tutoring on student primary teacher's achievements: a case study. Mentoring and Tutoring, 9(1), pp.5-21.

Hobson, A.J. (2002). Student teachers' perceptions of school- based mentoring in initial teacher training. Mentoring and Tutoring, 10(1), pp.5-20.

Hot, İ. (1996). Besim Ömer Paşa'nın Anne ve Çocuk Sağlığı Açısından Ülkemiz Nüfus Meselesi Hakkındaki Görüşleri Ülkemiz Nüfus Meselesi Hakkındaki Görüşleri, yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

http://sdb.meb.gov.tr. Erişim Tarihi: 12.10.2004.

Jacobi, M. (1991). Mentoring and undergraduate academic success: A litersture review. Review of Educatioanol Research, 61, p.505-532.

Jones, M. (2000). Trainer teachers' perceptions of school- based training in England and Germany with regard to their preparation for teaching, mentor support and assessment. Mentoring and Tutoring, 8(1). Pp.63-80.

Karahan, N. (2021) Sağlık Uygulamalarında Temel Kavramlar ve Beceriler. Bir Meslek Olarak Ebelik (Bölüm adı). Nobel Tıp Kitapevi. Editör Akçay Ay, F. 8.basım. Ankara.

Karanisaoğlu, H. (2000). Türkiye'de Ebelik ile İlgili Gelişmeler. 2000'li yıllarda Sağlık Yüksek Okullarında Eğitimin Geleceği Sempozyumu. Malatya.

Köker, H.A. (1997). Doğum ve Ebelik Tarihi. Erciyes Üniversitesi Gevher Nesibe Tıp Tarihi Enstitüsü. Yayın No: 26. Erceyis Üniversitesi Matbaası, 1-9. Ankara. S:27-34.

Maggs, C. (1994). ''Mentorship in nursing and midwifery education: İssues for research'', Journal Elsevier, 14(1), p.22-29.

Maynard, T. (2000). Learning to teach or learning to manage mentors? Experiences of schoolbased teacher training. Mentoring and Tutoring, 8(1), pp.17-30.

Mc.Kenna, H., Hasson, F., Smith, M. (2003). Training Needs of Midwifery Assistants.Journal of Advunca Nursing., 44(3), s: 308-317.

Midwifery -The Program, http://www.hscbklyn.edu ,Erişim Tarihi: 20.09.2004.

Neglia, B. H. (2003). The Future of Midwifery Education. Midwifery, (19), s: 3-9.

NMC, 2008, Uygulamada Öğrenmeyi ve Değerlendirmeyi Desteklemeye Yönelik Standartlar, Google scholar, Londra.

Oran, N. (2019). ''Ebelikte Klinik Uygulamalar'', Ankara Nobel Tıp Kitabevi, Ankara.

Programe-Academic.htm, http://www.midwifery.school.org , Erişim Tarihi: 21.08.2001.

Seyidova, G. Ebelikte Mentorluk ve Mentorluk Davranışını Etkileyen Faktörler: Çanakkale İli Örneği.(Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 2023;78).

Uçkun, G. Ve Kılınç, İ. (2017). Koçluk ve Mentorluk. Ürün Yayınları: Ankara.

Yirci, R. ve Kocabaş, İ. (2012). ''Dünyada Mentorluk Uygulamaları'', Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

Yirci, R. Ve Kocabaş, İ. (Ed). (2012). Dünyada Mentorluk Uygulamaları. Pegem Akademi Yayınevi: Ankara.

Zachary, L. (2005). Creating a mentoring culture. San Francisco, CA: Jossey- Bass.