

# KOÇLUK NEDİR? TIP EĞİTİMİNDE UYGULANABİLİR Mİ?

## WHAT IS COACHING? CAN IT BE APPLIED IN MEDICAL EDUCATION?

Levent Altıntaş<sup>1</sup>, Mustafa Kemal Alimoğlu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi, Tıp Eğitimi Anabilim Dalı

<sup>2</sup>Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi, Tıp Eğitimi Anabilim Dalı

e-mail: leventaltintas@gmail.com

DOI:10.5152/tcb.2015.067

### Özet

Koçluk, koç ve öğrencisinin birlikte yürüttüğü bir eğitim faaliyetidir. Belirli bir performansın kalitesini geliştirmeye odaklanır. Bir yöntem olarak koçluk, uzun yıllardır pek çok farklı alanda etkin olarak kullanılmaktadır. Tıp eğitiminde koçluk yönteminin en fazla kullanıldığı yetkinlik alanı profesyonelliklerdir. Mezuniyet sonrası tıp eğitiminde koçluk yönteminin kullanımı hızla yaygınlaşmaktadır. Cerrahi eğitiminde, koçluk sistemine dayalı eğitim uygulamaları giderek artmakta ve ilgi görmektedir. Koçluk birbirinden farklı ihtiyaçlarla ve süreçlerde gelişmiş olan modellere sahiptir. Bu modellerin genelinde en sık gözlenen ortak bileşenler, güvene dayalı iletişim ortamının oluşturulması, problemin tanımlanması ve hedeflerin belirlenmesi ile problem çözümüdür. Başarılı bir koçluk sürecinin yapılandırılması ve yürütülmesi öğrenciye olduğu kadar koça ve sürecin yürütüldüğü kuruma da olumlu katkılar sağlar. Bu nedenle koçluk süreçleri yaşayan ve sürekli gelişen süreçler olarak kabul edilirler. Koçluk sürecinin yürütülmesinde karşılıklı güvene dayalı iletişim ortamının sağlanması kritik öneme sahiptir. Koçun ve öğrencisinin birbirlerinin yetenek ve yeterliklerine güven ve birlikte çalışma kararı almaları sürecin başlaması için en önemli aşamadır. Koçluk, tıp eğitiminin çeşitli aşamalarında farklı uygulamaları ile yer alabilecek son derece etkin bir yöntemdir. Koçluk tabanlı eğitim uygulamalarının geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik çabaların desteklenmesi gerekmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Koçluk, tıp eğitimi, performans

### Abstract

Coaching is an educational process performed by the coach and coachee together. It focuses on improving the quality of a performance. Coaching has been actively used in different scopes for a long time. Professionalism is a major field where coaching is widely used in medical education. The implementation of coaching as an educational method, especially after graduation, is getting extensive. Practices based on coaching are drawing more attention in surgery education. Coaching has models developed for different requirements and processes. The mostly used stages of majority of models are establishing trust-based communication, statement of problems, setting of objectives, and solving of problems. Coaches also benefit from coaching. Because of this, coaching is considered as a living and constantly developing process. Establishing a trust-based communication media is critical for success. Coaching can be used in different fields of medical education. Efforts to improve coaching-based education activities should be supported.

**Keywords:** Coaching, medical education, performance

### GİRİŞ

Koçluk çalışmalarının ilk örneklerini 2400 yıl öncelere kadar ilerletebiliriz. Sokrates tarafından geliştirilmiş olan soru sorma ve geribildirim süreçleri, koçluk görüşmelerinin ilk örnekleri olarak kabul edilebilir (1).

Tarihsel süreçte baktığımızda, Koç (coach / İngilizce) kelimesinin ilk kez 1550'lerden itibaren Avrupa dillerinde isim haliyle kullanıldığı bilinmektedir. Bu

dönemde genellikle atlar tarafından çekilen büyük arabaları tanımlayan bu kelimenin bir eylemi tanımlar şekilde kullanımı oldukça yenidir. İlk kez 1830'larda Oxford Üniversitesinde argo olarak kullanılan ve bir öğrenciyi sınava hazırlamak anlamına gelen haliyle karşımıza çıkmaktadır (2).

Günümüzdeki kullanımı ile koçluk; Türk Dil Kurumu Sözlüğünde, Kişilerin liderlik veya yöneticilik özelliklerini, becerilerini geliştirmeye yönelik, belli bir amacı

hedefleyerek daha etkili sonuçlara ulaşmasını sağlamak üzere verilen hizmet olarak tanımlanmaktadır (3).

Bir yöntem olarak koçluk, uzun yıllardır pek çok farklı alanda etkin olarak kullanılmaktadır. Koçluğun farklı alanlardaki kullanımları birbirinden farklı ihtiyaçlarla ve süreçlerde gelişmiştir. Bu nedenle kullanım amaçları ve yöntemleri açısından belirgin farklılıklar göstermektedir. Ancak modeller temel özellikler ve bileşenler açısından hemen hemen aynıdır (4).

Koçluk modellerinde en sık gözlenen kritik bileşenler aşağıdaki gibidir.

- Koç- öğrenci ilişkisi ve iletişiminin sağlanması
- Problemin belirlenmesi ve tanımlanması
- Hedeflerin belirlenmesi
- Sürecin Yürütülmesi
- Değerlendirme

Koçluk yönteminin en sık kullanıldığı alanlar spor, müzik, iş dünyası ve eğitimidir. Farklı alanlarda ve yakın olmakla birlikte farklı amaçlarla kullanılması nedeniyle tanımı ve yaklaşımları arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır.

Literatüre baktığımızda koçlukla ilgili ilk çalışmaların spor alanında olduğunu görürüz. Spor koçluğu olarak adlandırabileceğimiz bu alan, en fazla deneyimin olduğu alan olarak görülmektedir.

Koçluk yönteminin müzik alanında da uzun süredir kullanılmakta olduğunu biliyoruz. Özellikle klasik müzik eğitiminde bir müzisyenin belli bir parça üzerinde mükemmelliğe ulaşmasına rehberlik yapan kişi, koç bu süreç ise koçluk süreci olarak adlandırılmaktadır.

İlginç olan müzik alanında yürütülen koçluk çalışmalarında koçlarının hemen hemen hepsinin başarılı birer müzisyen olmalarıdır. Spor alanında ise bu değişiklik gösterir, koç kelimesi sporu öğreten kişiyi tanımlar ve koçluk yapan kişilerin aynı zamanda başarılı bir sporcu olması ya da geçmişte bu sporu yapmış olmaları her zaman aranmaz.

Koçluğun sıklıkla kullanıldığı diğer bir alan ise iş dünyasıdır. 1980'lerden itibaren yönetim alanında hiyerarşik yapının takım çalışmasına dayalı yapıya doğru evrilmesiyle koçluk kavramının alanın literatüründe sıklıkla yer almaya başladığı görülmektedir (5).

### TEMEL KAVRAMLAR

Koçluğun tanımı, bakış açısı, hedefler ve süreçten beklentilere göre önemli farklılıklar göstermektedir. Çalışma alanlarına göre farklı şekillerde yapılandırılan koçluk süreçleri için yapılan tanımlarda genel olarak vurgulanan temel özelliklere odaklanmak kavramı anlamlandırmak açısından değerli olacaktır.

Buna göre, Koçluk, sıklıkla “Koçluk alan kişi ( Bu yazıda öğrenci olarak adlandırılacaktır.) için değişimin hedeflendiği bir alanda yapılandırılmış geribildirimler ile sürdürülen, karşılıklı güvene dayanan profesyonel ve bir ilişki” olarak tanımlanmaktadır (6, 7).

Koçluk süreci, öğrencinin kişisel farkındalığını artırarak ve öğrenmesini sağlayarak, hedeflediği başarıya ulaşmasını destekleyecek davranışsal değişiklik sağlamayı amaçlamalıdır (8).

Koçluk çalışmalarının geniş uygulama alanı nedeni ile yaklaşımlar arasında önemli farklılıklar gözlemlenmektedir. Koçluk modelleri kurumun ya da öğrencinin ihtiyaçları ve beklentilerine göre şekillenmektedir. Uygulanan sistemin nasıl yapılandırıldığı ve uygulandığı başarıyı doğrudan etkiler.

Modeller geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Davranışların ve duyguların fark edilmesi ve anlaşılması için yapılan daha az tanımlanmış profesyonel bir rehberlik çalışmasından, net olarak tanımlanmış ve bir yetkinliğin geliştirilmesi ya da kazandırılmasını amaçlayan bir danışmanlık sürecine kadar farklı yaklaşımlar gözlemlenmektedir (4).

Tıp eğitimi alanında yapılan son çalışmalarda, koçluğa dayalı süreçlerin tıp pratiği ve tıp eğitimi arasında birbirini destekleyen bir gelişme ortamının oluşturulmasına olumlu etkileri olduğu bildirilmektedir. Bir eğitmen ve geliştirici yaklaşımı olarak, koçluğun etkin sonuçları olduğu açıktır (9).

### KOÇLUK SÜRECİNDE TEMEL YAKLAŞIMLAR

Uygulama alanlarındaki ve beklentilerdeki farklılıklar koçluk alanında birçok modelin gelişmesine yol açmıştır. Farklı yaklaşımlar olmakla birlikte bazı temel nitelikler ve bileşenler modellerin önemli bir kısmında benzer şekilde yer almaktadır. Farklı koçluk yöntemlerindeki ortaklaşan tanımlamalara baktığımızda aşağıdaki temel yaklaşımlara vurgu yapıldığını görürüz.

- Koçluk bir eğitim faaliyetidir.
- Koç ve öğrencisinin birlikte yürüttüğü bir faaliyetdir.
- Bir performans üzerinde yetkinlik kazandırmayı / geliştirmeyi amaçlar.
- Hedeflenen performansı ortaya çıkaracak yetkinliklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesine odaklanır.
- Öğrencinin kendi yeterliklerini ve potansiyelini objektif olarak değerlendirmesi ve hedefler koyarak bunlara ulaşmaya çalışmasını destekleyen bir süreçtir.
- Koçluk belirli bir performansın kalitesini geliştirmeye odaklanır.

## KOÇLUK SÜRECİNİN AŞAMALARI

Günümüzde çok geniş bir uygulama alanı ve çeşitliliğine ulaşmış olan koçluk uygulamaları için kesin sınırlar ile tarif edilecek süreçler tanımlamak oldukça zordur. Ancak farklı alanlardaki koçluk uygulamalarını incelediğimizde genel olarak bazı temel aşamalarda büyük benzerlikler olduğu görülmektedir. Koçluk sürecinin temel aşamaları olarak tanımlayabileceğimiz bu adımlar aşağıdaki gibidir.

### Güvene dayalı iletişim ortamının oluşturulması

Başarılı bir koçluk sürecinde uygulanan modele ve ulaşılması hedeflenen sonuçlara bakılmaksızın dikkat edilmesi gereken en önemli unsur, koç ve öğrencisi arasında var olması gereken karşılıklı güven ve bağlılık anlaşmasıdır. Aslında bu anlaşma, her türlü eğitim sürecinde hedeflenen başarıyı getiren en önemli unsurdur.

Güvene dayalı iletişim ortamının oluşturulması süreci en kritik aşama olarak kabul edilir. Hedeflenen değişimin / gelişimin gerçekleştirilebilmesi için güvene dayalı bir iletişim ortamının oluşturulması başarılı bir koçluk çalışmasının olmazsa olmazlardan biridir.

Bu amaçla, açık, anlaşılır, ön kabulleri olmayan, destekleyici, diğerlerini hesaba katan, gizliliğe önem veren bir iletişim ortamı sağlanmalıdır.

Gerek programın geliştirilmesi gerekse uygulanması aşamalarında bu karşılıklı güven ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi hedefine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Bu amaçla, koçluk sürecinin başlangıcında, Koç ve öğrencisi tarafından ayrı ayrı verilmesi gereken sürece başlama / devam etme kararı önemlidir.

Bu kararın verilebilmesini destekleyecek üç temel kabul aşağıda yer almaktadır.

Koç ve öğrenci açısından;

Kendi yetenek ve yeterliliğine güven

Ben koçluk verebilecek / Koçluk alabilecek, temel yetkinliklere sahibim ve bu süreci yürütmek benim için önemli ve değerlidir.

Koçun / öğrencinin yetenek ve yeterliliğine güven

Koçluk sürecini birlikte yürüteceğimiz koç / öğrenci, süreci başarıyla yürütecek ve sonuçlandıracak yetkinliklere sahiptir.

Uygulanan yöntem güven

Tanımlanan koçluk sistemi, beklenen hedeflere ulaşabilmemiz için yeterlidir.

Her türlü koçluk çalışmasının koç ve öğrencisi arasında yapılması gereken karşılıklı güven ve birlikte çalışma ve sonuçlandırma kararı ile başlaması gereklidir. Bunun sağlanamadığı durumlarda sürecin başarıyla sonuçlanması beklenenden daha uzun sürebilir ya da hiç gerçekleşmez. Bu aşama gereği gibi

tamamlanmadan diğer aşamalara geçilmemesi önerilir. Bu aşamanın gereği gibi tamamlanmasını sağlamak ve bir sonraki aşamaya geçme kararını vermek koç ve öğrencisinin ortak sorumluluğundadır. Koç bu sürecin tanımlanan şekilde sürdürülmesinin takipçisi olmalıdır.

### Problemin tanımlanması ve hedeflerin belirlenmesi

Koçluk sürecinin bu aşamasında, koçluk alan kişisinin (öğrencinin) belirlenen bir alandaki performansının ve kişisel gelişiminin değerlendirilmesinde ve geribildirimlerin verilmesinde kullanılabilecek birçok yöntem bulunmaktadır.

Dikkat edilmesi gereken en önemli unsur, objektif değerlendirmelerin bu konuda yorum yapmaya yetkin, mümkün olan en fazla kaynaktan alınmasını sağlamaktır. Bunun için sıklıkla kullanılan yöntemlerden biri de 360 derece değerlendirmedir.

Bu değerlendirmelerin alınması ve gelişim planlarının hazırlanması koç ve koçluk alan kişi arasında oluşturulan güvene dayalı iletişim ortamının varlığını gerektirir. Oluşturulan bu ortamda verilerin objektif olarak değerlendirilmesi ve üzerinde çalışılması gereken davranışların ve bunların performansa etkilerinin doğru olarak tespit edilmesi mümkün olacaktır.

Bu değerlendirmelerin güvenilirliğinin öncelikle öğrencinin kişisel farkındalığının geliştirilmesi ile mümkün olacağı açıktır. Bu aşamada koçtan beklenen öğrencinin kendisini objektif olarak değerlendirebilmesi için desteklenmesi ve cesaretlendirilmesidir. Sürecin sonunda ulaşılmak istenen hedef bir değişimin sağlanması ya da bir yetkinliğin geliştirilmesi olabilir. Bu sonuç, koçluk çalışmasının hedefi olarak tanımlanabilir.

Bu aşamada özen gösterilmesi gereken değerlendirme ve hedeflerin belirlenmesi aşamalarının tamamında karar verici olanın öğrenci olmasıdır. Karar verme sürecinde, koç yönlendirici olmamaya özen göstererek öğrencinin tüm verileri etkin şekilde değerlendirdiğinden ve tüm seçenekleri gözden geçirdiğinden emin olmalıdır.

Yetişkin öğrenmesinin ve gelişiminin temelinde öğrencinin bunu talep ediyor olmasıdır. Bu da en etkin olarak kendi belirlediği hedefler ve yöntemlerle çalışması ile mümkün olabilmektedir. Koçluk sürecinin bu aşamasında koç ve öğrencisi arasındaki görüşmelerin bunu destekler yapıda planlanması son derece önemlidir.

### Problem çözümü

Belirlenmiş hedeflere yönelik bir aksiyon planının geliştirilmesi koçluk sisteminin tüm uygulamalarında ortaktır. Bu aşamada öğrencinin bir önceki aşamada belirlenen hedeflere belirlenmiş kaynaklar ve yöntemlerle ulaşması beklenir. Koç süreci gözlemlmeli ve planlanan düzenli ikili görüşmelerle sürecin etkinliğini değerlendirmeli ve desteklemelidir.

Değişimin izlenmesi, değerlendirilmesi ve gereği durumunda sürecin yeniden düzenlenmesi aşamaları öğrencinin davranışının kendi kendine değiştirmesi ve geliştirilmesi sürecinin anahtar aşamalarıdır. Burada koçun en önemli rolü öğrenciyi izleyerek ve sorularla destekleyerek, etkin bir eylem planı oluşturmasını, yürütmesini ve kendi kendini objektif olarak değerlendirmesini destekleyerek belirlediği hedeflerine ulaşmasını sağlamaktır (10).

#### Koçluk sürecinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi

Koçluk süreci gerek planlanması gerekse yürütülmesi aşamalarında koçu ve öğrenciyi etkilemenin yanında sürecin geliştirildiği kurum da etkilemektedir. Bu etkileşim nedeni ile koçluk süreçleri yaşayan ve sürekli gelişen süreçler olarak kabul edilirler.

Bu nedenle bir eğitim / gelişim programı olarak kabul edilmesi gereken koçluk süreçlerinin geliştirilmesi aşamasında sürecin etkinliğinin değerlendirilmesi amacıyla bir program değerlendirme sürecinin de geliştirilmesi önemlidir.

Geliştirilen bu değerlendirme süreci titizlikle uygulanmalı ve değerlendirme sonuçlarının programın yeniden yapılmasına doğrudan katkı sağlamasına özen gösterilmelidir.

### **KOÇLUK İLE İLGİLİ SIK SORULAN SORULAR VE DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER**

Koçun aynı kurumdan ya da dışarıdan olması fark eder mi?

Özellikle, koçluk süreçlerinin uzun yıllardır çok sıklıkla kullanıldığı iş dünyasındaki uygulamalarına baktığımızda koçun öğrenci ile aynı kurumdan olduğu uygulamalar kadar koçun bu alanda hizmet veren profesyonel bir kurumdan ya da benzer bir alanda faaliyet gösteren diğer bir kurumdan olduğu farklı uygulamalar görülmektedir.

Bu durum müzik ve spor alanındaki koçluk uygulamalarında da benzerdir. Koçun dışarıdan olduğu durumlarda, aynı kurumda olmanın getirdiği doğrudan ya da dolaylı çıkar çatışmalarının engellendiği ve yapılandırılmış görüşmelerin daha etkin sürdürülebildiği gözlemlenmektedir (11).

Tıp eğitimi alanında yapılan uygulamalarda mezuniyet öncesi eğitimde dışarıdan koçluk süreçlerinin kullanılması sık görülen bir uygulama değildir. Ancak mezuniyet sonrası ve sürekli eğitim çalışmalarında bu alandaki uygulamalar özellikle ABD’de giderek artmaktadır.

Koçluk süreci sadece öğrenci için mi faydalıdır?

Koçluk çalışması, koçluğu alan kişi kadar, süreçte

koç olarak katkıda bulunan kişinin performansını da olumlu yönde etkilemektedir. Özellikle performansı görece daha düşük olan yöneticilerin yürüttüğü koçluk süreçlerinde kendi iş başarılarını ve yetkinliklerini de olumlu yönde anlamlı şekilde geliştirdikleri bilinmektedir (12).

Koçluk sürecinin yürütüldüğü kurumların iş yapma süreçleri üzerinde de niteliksel açıdan olumlu etkileri olduğu gösterilmiştir.

Koçluk sürecinin başarıyla yürütülmesi için nelere dikkat edilmelidir?

- Koçluk sürecinde kullanılacak sistem, kurumun ve öğrencilerin ihtiyaçlarına karşılamaya odaklanmalıdır. Bu amaçla, tüm paydaşların katkısını almaya, beklentileri doğru olarak anlamaya ve hedeflerin uzlaşma ile belirlenmesine özen gösterilmelidir. Başarılı bir koçluk sisteminin temel şartı sürecin iyi tanımlanmış ve tüm paydaşlar tarafından kabul edilerek benimsenmiş olmasıdır.

- Süreci yürütecek koçların yetkinliklerini geliştirmek ve deneyimlerini artırmak için alanla ilgili kaynaklara ve eğitimlere ulaşabilmeleri sağlanmalı ve desteklenmelidir. Koçluk bir kesinlikle bir ek iş olarak tanımlanmamalıdır. Görev ve sorumluluklar açık ve anlaşılır şekilde tanımlanmalı ve koçun başarısının değerlendirildiği süreçler geliştirilmelidir.

- Koçluk Görüşmeleri için yeterli ve kaliteli zamanın ayrılması sağlanmalıdır.

- Düzenli ve planlı bir görüşme takvimi oluşturularak buna uyulması sağlanmalıdır.

- Öğrencinin gerçek performansının iş ortamında izlenebilmesi ve değerlendirilmesi için zaman ayrılmalıdır.

- Zorlayıcı ve aynı zamanda destekleyici olmaya özen gösterilmelidir.

- Etkin dinleyerek ve anlamaya çalışarak öğrencinin, motivatörleri, zihinsel modelleri ve değerleri hesaba katılmalıdır.

- Öğrencinin, değişim çabalarının ve gelişiminin önemli ve değerli olduğunu fark etmesi sağlanmalı ve farklı bakış açılarına sahip olması desteklenmelidir.

- Açık ve anlaşılır geri bildirimler vererek öğrencilerin gelişimi desteklemelidir.

- Anlatmak ve önermek yerine soru sorarak bulmaları sağlanmalıdır.

- Performansın koç tarafından objektif bir şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesi desteklenmeli ve öğrencinin bu çabanın farkında olması sağlanmalıdır.

- Kurumun çalışmadan beklentileri açık ve anlaşılır şekilde ifade edilerek, koç / öğrenci tarafından doğru olarak anlaşıldığından emin olunmalıdır.

Koçluk sisteminde ve sürecinde en sık görülen hatalar nelerdir?

- İyi yapılandırılmamış, kurumsal desteği yetersiz, taraflar tarafından kabul görmemiş süreçlerin koçluk süreci olarak tanımlanarak yönetim düzeyinden gelen kararlarla uygulamaya konması.
- Koçluk eğitimi almamış ya da yetersiz eğitim almış koçlarla süreci yürütmeye çalışmak.
- Görüşmelere yeterince ve kaliteli zaman ayrılmaması.
- Görüşme takvimini ve görüşme sürelerini sık sık ve geçerli bir neden olmadan değiştirmek.
- Görüşmelere yeterince hazırlanmamak.
- Dinlemeye ve anlamaya odaklanmak yerine anlatmaya ve tavsiyede bulunmaya yönelmek.
- Etkin bir koçluk eğitimi almadan bir işi yapıyor olmanın o alanda koçluk yapabilmek için yeterli olduğuna inanmak.
- Öğrencinin hedef ve beklentilerini anlamak yerine, kendi hedef ve beklentilerini öğrenciye kabul ettirmeye çalışmak

## TIP EĞİTİMİNDE KOÇLUĞUN KULLANIMI

Tıp eğitimi sürekli değişen ve gelişen bir yapıdır. Bu alanda çalışan profesyoneller eğitimin kalitesini ve etkinliğini artırmak için yeni yöntemler geliştirmeye ve uygulamaya isteklidir.

Günümüz tıp eğitiminde farklı alanlarda uygulama deneyimleri olan birçok yöntemin kullanılmaya başlandığını görmekteyiz. Tıp eğitiminin geliştirilmesinde çok önemli katkılar sağlayan bu çabaların desteklenmesi son derece önemlidir.

Koçluk, tıp eğitiminde uygulamaları hızla artan bu yöntemlerden biridir. Tıp eğitiminin çeşitli alanlarında koçluk olarak tanımlanabilecek eğitim süreçleri yürütülmektedir.

Son yıllarda, gerek mezuniyet öncesi gerekse mezuniyet sonrası tıp eğitiminde uygulamalarını artarak gördüğümüz koçluk yönteminin en fazla kullanıldığı yetkinlik alanı profesyonelliktir.

Mezuniyet sonrası tıp eğitiminde de koçluk tabanlı eğitim süreçlerinde dikkat çeken bir artış gözlemlenmektedir (13).

Tıp eğitiminde, koçluğun sıklıkla kullanıldığı alanlardan cerrahi eğitimi gibi teknik beceri gerektiren alanlarda koçun alanın uzmanı olması beklenirken, profesyonellik alanındaki eğitimlerde alan uzamanı olmayan eğitimcilerinde görev alabildiği görülmektedir.

Koçluk sürecinin, gerek mezuniyet öncesi gerekse mezuniyet sonrası tıp eğitiminde artarak kullanıldığı görülmektedir. Profesyonellik, liderlik ve değişim yönetimi gibi konulardaki eğitim ve gelişim programları koçluğun en fazla kullanıldığı alanlardır (14-16).

Tıp öğrenimi çeşitli dönemlerinde, kariyerle ilgili önemli kararların verildiği zorlu bir süreçtir. “Hangi konuda uzmanlaşmalıyım?” ya da “Hangi alanda çalışmalıyım?” gibi sorulara cevap arayan kararlar, özellikle destek gereken durumlar olarak karşımıza çıkar.

Bu gibi durumları desteklemek amacıyla geliştirilen kariyer koçluğu programları giderek artmakta ve önem kazanmaktadır. Yapılandırılmış koçluk programlarının bu alandaki etkinliği birçok çalışma ile gösterilmiştir (17).

Sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılmasına yönelik çalışmalarda tüm sağlık çalışanlarının olduğu gibi hekimlerinde sürekli niteliksel gelişme gösteriyor olmaları beklenmektedir. Bu hedefin, bir temel yetkinlik konusu olarak mezuniyet öncesi ve sonrası tıp eğitimi programlarında yer alması genel kabul görmüştür (18).

Koçluk metotları yapıları gereği daha çok niteliksel gelişime odaklanmaktadır. Bu nedenle sağlık alanındaki eğitimlerin ve hizmetlerin niteliğini geliştirmeye yönelik çabalarda koçluğa dayalı süreçler giderek önem kazanmaktadır.

## CERRAHİ EĞİTİMİNDE KOÇLUK

Cerrahi eğitiminde, koçluk sistemine dayalı eğitim uygulamaları giderek artmakta ve ilgi görmektedir.

Cerrahi eğitiminde geleneksel olarak usta çırak olarak adlandırabileceğimiz yöntemin önemi ve etkisi büyüktür. Bir koçluk yöntemi olarak da kabul edebileceğimiz bu yaklaşımda cerrah/eğitmen, öğrencinin cerrahi becerilerini geliştirmeyi ve değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu yöntemin en fazla eleştirildiği alanlar, sadece prosedürel tekniklere odaklanarak diğer yetkinlikleri göz ardı etmesi ile ölçme ve değerlendirmedeki yetersizliğidir.

Cerrahi eğitimi ve bu eğitimlerin akreditasyonunda aktif görev alan kuruluşlar yaptıkları çalışmalarda, cerrahi teknik becerilerin dışında kalan takım çalışması, iletişim ve profesyonellik gibi alanlara ait yetkinliklerinde geliştirilmesini amaçlayan süreçleri tanımlamaktadır (19).

Hyeyoun ve ark. (13), cerrahi eğitiminde koçluk yönteminin, cerrahi performans üzerine etkilerinin değerlendirildiği 3063 çalışmayı taradıkları sistematik derleme çalışmasında, yöntemin öğrencilerin algıları ve davranışları, teknik ve teknik olmayan becerileri ve performansları üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu tartışmaktadır.

Cerrahi eğitiminde bireysel performansın değerlendirilmesi ve geliştirilmesi süreci koçluk uygulamalarının başarıyla kullanılabileceği bir alan olarak görülmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalar ve uygulama örnekleri son yıllarda artış göstermektedir (20).

## SONUÇ

Spor, müzik ve iş dünyasında uzun yıllardır başarı ile uygulanmakta olan koçluk yöntemi son yıllarda mezuniyet öncesi ve sonrası tıp eğitiminde farklı uygulama örnekleri ile karşımızsa çıkmaktadır.

Koçluk, tıp eğitiminin çeşitli aşamalarında farklı uygulamaları ile yer alabilecek son derece etkin bir yöntemdir. Özellikle profesyonellik alanındaki uygulamalar hızla yaygınlaşmaktadır.

Mezuniyet sonrası tıp eğitiminde özellikle cerrahi alandaki uygulamalar koçluk yönteminin en etkin olarak kullanılabileceği alanlar olarak görülmektedir.

Koçluk tabanlı eğitim uygulamalarının geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik çabaların desteklenmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Nielsen A, Norreklit H. A discourse analysis of the disciplinary power of management coaching. *Society and Business Reviews*, 2009; 202-14. [CrossRef]
- Online Etymology Dictionary. Available from: <http://www.etymonline.com>.
- Türk Dil Kurumu . Available from: <http://tdk.gov.tr/>
- Carey W, Philippon DJ, Cummings GG. Coaching Models for Leadership Development: An integrative Review. *Journal of Leadership Studies* 2011;1;51-69. [CrossRef]
- Shaw MH. Coaching as a Form of Instruction and a Component of Medical Ethics Education. Rochester, New York : Doktora Tezi, Margaret Warner School of Education and Human Development, 2011.
- Milner T, Bossers A. Evaluation of the mentor-mentee relationship in an occupational therapy mentorship programme. *Occup Ther Int* 2004;11(2):96-111. [CrossRef]
- Haynor P. The coaching, precepting, and mentoring roles of the leader within an organizational setting. *Holist Nurs Pract* 1994;9(1):31-40. [CrossRef]
- Joo BK. Executive coaching: A conceptual framework from an integrative review of practice and research. *Human Resource Development Review* 2005:462-88.
- Stoddard HA, Borges NJ. A typology of teaching roles and relationships for medical education. *Med Teach* 2015;1-6. [CrossRef]
- Carver CS, Scheier MF. *On the self-regulation of behavior*. Cambridge: Cambridge University Press, 1998. [CrossRef]
- Linley PA, Harrington S, Garcea N. *The Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Oxford, Newyork: Oxford University Press; 2013.
- Grant AM. It Takes Time: A Stages of Change. *Journal of Change Management Perspective on the Adoption of Workplace Coaching Skills* 2010;1;61-77.
- Min H, Morales DR, Orgill D, et al. Systematic review of coaching to enhance surgeons' operative performance. *Surgery* 2015. pii: S0039-6060(15)00169-5.
- Homa K, Regan Smith M, Foster T. et al. Coaching physicians in training to lead improvement in clinical microsystems:a qualitative study on the role of the clinical coach. *The International Journal of Clinical Leadership* 2008;16:37-48.
- Ducatman AM, Vanderploeg JM, Johnson M, et al. Residency training in preventive medicine: challenges and opportunities. *Am J Prev Med* 2005;28:403-12. [CrossRef]
- Lombarts KM, Heineman MJ, Scherpbier AJ, et al. Effect of the Learning Climate of Residency Programs on Faculty's Teaching Performance as Evaluated by Residents. *PLOS ONE* 2014;1:e86512. [CrossRef]
- Hur Y, Cho AR, Kim S. How to provide tailored career coaching for medical students. *Korean J Med Educ* 2015;27(1):45-50. [CrossRef]
- Starr SR, Kautz JM, Sorita A, et al. Quality Improvement Education for Health Professionals: A Systematic Review. *Am J Med Qual* 2015. pii: 1062860614566445. [CrossRef]
- American College of surgeons. *Surgery Resident Skills Curriculum*. American College of surgeons, 2015. Available from: <https://www.facs.org/education/program/apds-resident>.
- Greenberg CC, Ghousseini HN, Pavuluri Quamme SR, Beasley HL, et al. Surgical Coaching for Individual Performance Improvement. *Ann Surg* 2015;261(1):32-4. [CrossRef]