

# Tıp eğitiminde hoca kimdir, kim hocadır?

## Prof. Dr. Fahri Ovalı



Orta öğrenimini Özel Darüşşafaka Lisesinde tamamladı. 1985 yılında İstanbul Tıp Fakültesi'ni bitirdi. 1996'da doçent, 2003'te profesör oldu. 2003-2005 yıllarında Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çalıştı. Halen Zeynep Kamil Kadın ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi Başhekimisi olarak görev yapan Dr. Ovalı'nın ulusal ve uluslararası dergilerde yayımlanmış 200'den fazla makalesi mevcuttur.

**T**ıp eğitiminin en önemli iki elemanı, tıp fakültelerinde verilen ve “hekim” yetiştirmeye yönelik “mezuniyet öncesi tıp eğitimi” ile yine tıp fakültelerinde ve Sağlık

Bakanlığı'na bağlı eğitim ve araştırma hastanelerinde verilen, “uzman hekim” yetiştirmeye yönelik “mezuniyet sonrası tıp eğitimi”dir. Tıpta uzmanlık eğitimi, son çıkan Tıpta Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği kapsamında, konusunda uzman olan hekimler tarafından verilmesi zorunlu olan, eğitime başlangıç, bitiriş ve eğitim müfredatına ait süreçlerin detaylı bir şekilde açıklandığı eğitimidir. Bu eğitimi verecek kişiler olarak, doçent veya profesör olanlar ile en az 3 yıllık yardımcı doçent olanlar belirlenmiştir. Kişilerin bu unvanları nasıl kazanacakları ve nasıl kullanacakları ise, Yüksek Öğretim Kanununda belirlenmiştir. Bu aşamalarda da genellikle kişilerin yaptığı yayınlar, verdiği dersler önemli yer tutmakta, ilave olarak yaptığı idari görevler, düzenlediği toplantılar vb. gibi özellikler de göz önüne alınmaktadır. Ancak acaba bir kişinin doçent veya profesör unvanına sahip olması, iyi bir eğitimci (hoca) olması için yeterli midir? Bu unvanlar verilirken, eğitim formasyonu ile ilgili herhangi bir eğitim almış olmaları ne kadar mecburi tutulmaktadır veya tutulmalıdır? Yoksa kişilerin akademik açıdan belirli bir düzeyde bulunmaları, zaten iyi bir öğretici, iyi bir öğretmen, iyi bir hoca olmaları için yeterli bir şart mı kabul edilmektedir? Diğer yandan, gerek üniversitelerde olsun, gerek Sağlık Bakanlığı hastanelerinde olsun, herhangi bir eğitim kadrosuna atama yapılırken, hangi özellikler göz önünde

bulundurulmaktadır? Bu süreçlerde oluşturulan jüriler, yapılan sınavlar veya dosya değerlendirmeleri ne kadar objektiftir, kişinin eğitici yeteneklerini ne derecede ölç(eme)mektedir?

Uzmanlık eğitiminin temel hedefleri, hem hastanede çalışacak iyi bir klinisyen yetiştirmek, hem iyi bir araştırmacı yetiştirmek, hem de gereğinde bu kişilerin iyi bir eğitimci olmasını sağlamaktır. Ancak çekirdek müfredat dâhil, bütün müfredat programlarına bakıldığı zaman, 4 veya 5 yıllık sürenin büyük bir kısmının klinik bilgi, beceri ve tutum eğitimine ayrıldığı, araştırmaya daha az yer verildiği, eğitim konusuna ise çok daha az değinildiği görülecektir. Sağlık Bakanlığı'nın uyguladığı performans sistemine bakıldığı zaman da zaten esas puanların klinik işlemlerden toplandığı, eğitime katılan kişilerin ise, bu klinik puanın ancak belli bir yüzdesi kadar ilave puan alabildiği görülmektedir. Yani eğitim, tek başına bir “değer” değildir; ancak klinik iş yapılıyorsa bir anlam ifade etmektedir.

Üniversitelerde uzman olarak göreve başlayan bir kişi, yeterli yayın yaptıktan sonra yardımcı doçent veya doçent olmaktadır. Doçentlik unvanını alan kişi, kadroya atandıktan sonra bir anda kendini “hoca” olarak bulmaktadır. İdare de artık bu kişiden deneyimli bir hocanın sahip olduğu bilgi ve beceriye sahip olmasını beklemektedir. İyi bir araştırmacı olanın veya iyi bir klinisyen olanın iyi bir hoca olacağı kabul edilmektedir. Sağlık Bakanlığı eğitim ve araştırma hastanelerinde ise şimdye kadar çok değişik sistemlerle eğitimciler (klinik şefleri, eğitim görevlileri vb.) atanmıştır.

Geçen yıla gelinceye kadar mevcut olan sistemde, klinik şefliği, şef yardımcılığı ve baş asistanlık kadroları mevcuttu. Bu kadrolara, değişik zamanlarda yazılı veya sözlü bilimsel sınavlarla elemanlar alındı. Bir ara, doçent veya profesör unvanına sahip olanların bu kadrolara herhangi bir sınava tabi tutulmaksızın atanması gündeme geldi. Bu uygulamanın tepki çekmesi üzerine, bu unvanlara sahip olan kişilerin dosyalarının jürilerce değerlendirildikten sonra atamalarının yapılması veya tekrar bir jüri önünde sözlü sınava tabi tutulmaları uygulandı. Ancak tüm bu sınavlar, bilimsel bilgileri ölçen sınavlar olmaktan öteye gidemedi. Çok önceleri, doçentlik sınavının bir parçası olarak yer alan ders anlatma uygulaması, daha sonra gereksiz bulunarak kaldırıldı. Öğretim üyeliği için herhangi bir programlama yapılmadığı için üniversitelerde öğretim üyeliği piramidi giderek tersine döndü. Onlarca profesör ve doçent bulunmasına rağmen hiçbir uzmanın görev yapmadığı klinikler ortaya çıktı.

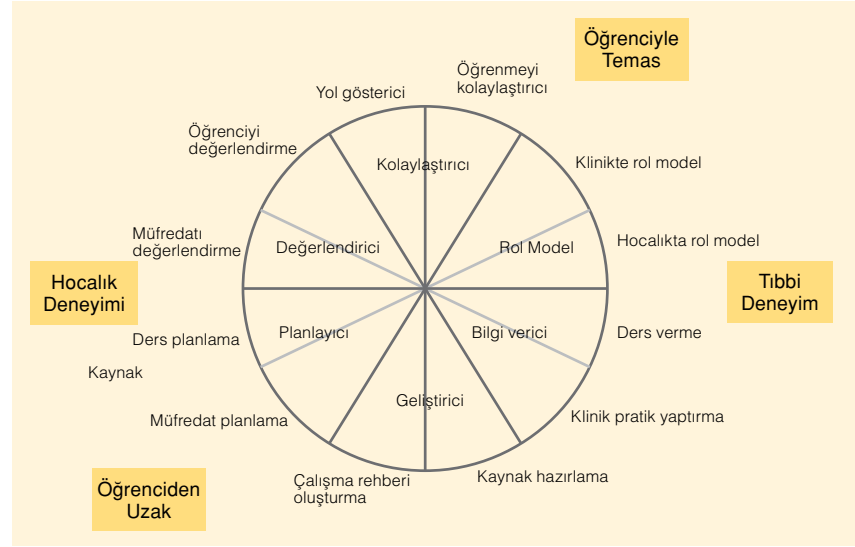
Mevcut öğretim üyelerinin belirli bir kısmı “eğiticilerin eğitimi” kursu almıştır. Ölçme-değerlendirme kursu alanların sayısı ise çok daha azdır. Almış olsa bile, birkaç günlük böyle bir kurs sonucunda, profesyonel anlamda bir hoca niteliğine sahip olmak imkânsızdır. Uzman olarak atanan kişilerin birçoğundan en azından liderlik ve bazı yönetsel beceriler istenmekle beraber, çok azının böyle bir eğitimden geçtiği görülmektedir. İlkokul öğretmenlerinden bile eğitim formasyonu istenirken, tıp fakültesi öğrencisini veya uzmanlık öğrencisini yetiştirecek olan hocanın böyle bir formasyon mecburiyeti olmaması, trajikomik bir durumdur.

Acaba bir kişinin doçent veya profesör unvanına sahip olması, iyi bir eğitmen (hoca) olması için yeterli midir? Bu unvanlar verilirken, eğitim formasyonu ile ilgili herhangi bir eğitim almış olmaları ne kadar mecburi tutulmaktadır veya tutulmalıdır? Diğer yandan herhangi bir eğitim kadrosuna atama yapılırken, hangi özellikler göz önünde bulundurulmaktadır? Jüriler, yapılan sınavlar veya dosya değerlendirmeleri ne kadar objektiftir, kişinin eğitici yeteneklerini ne derecede ölç(eme)mektedir?

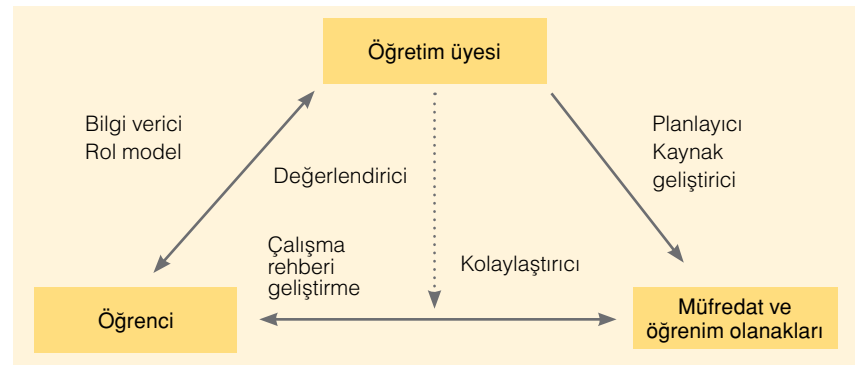
Aslında bu eğitimlerin tıp fakültesi eğitimi sırasında yapılmaya başlanması yerinde olur. Çünkü mezun olan pratisyen hekimler, çalıştıkları ortamlarda bir şekilde yönetici ve eğitici pozisyonda bulunmaktadır. Bu eğitimlerin en az haftada yarım gün olacak şekilde düzenli ve uzun soluklu olması, katılımın mecburi olması ve tüm derslere katılmasına özen gösterilmesi, özellikle eğitime katılan kıdemli doktorların kıdemsiz doktora örnek olacak şekilde sürekli gelmeleri gereklidir. Uzmanlık eğitimi, hele de yan dal uzmanlık eğitimi tamamlamış bir hekimin yeterli hocalık özelliklerine temel seviyede sahip olması arzu edilmelidir. Değişik kurumlardan gelen kişilerin bir arada eğitimleri, birbirlerinin deneyimlerinden faydalanmaları açısından yararlı olur. Bu programlardan sonra katılımcılardan mutlaka geri dönüş alınmalı ve aksayan yönler varsa düzeltilmelidir. Öyleyse yapılması gereken nedir?

Öğretim üyesi temini süreci, bir akademik birimin kendi ihtiyacı olan öğretim üyelerini yetiştirmek, temin etmek ve desteklemek için yaptığı faaliyetlerin tümünü kapsamaktadır. "Hoca", ders anlatan olmaktan çok daha geniş anlamları olan bir kişidir. Bu kişinin, klinik bilgi ve becerilerin yanı sıra fikir üretici ve liderlik özelliklerine de sahip olması

Şekil 1: Tıp eğitiminde hocaların görevleri



Şekil 2: Tıp eğitiminde hocaların rollerinin öğrenci ve müfredat ile olan ilişkisi

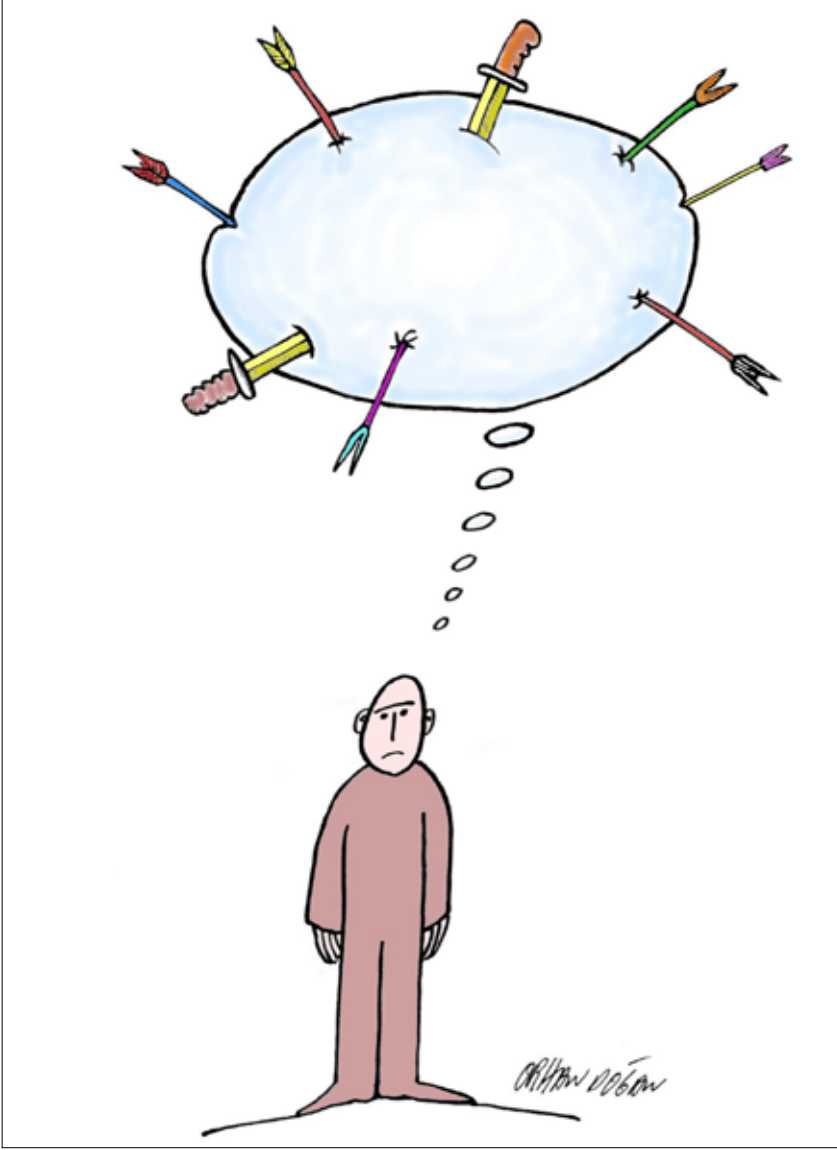


beklenir. Günümüzde, internetin de getirdiği olanaklar ile bilgiye ulaşmak artık çok kolay hale gelmiştir. Eğitimin de ağırlık noktası, öğretmen ve öğretimden çok, "öğrenen" ve "öğrenmeye" kaymıştır. Dilimizde yerleşik olan ancak nispeten "eski" olan "talebe" kelimesi aslında bu süreci çok daha iyi tarif etmektedir. Zira talebe, "talep eden" anlamına gelmektedir. Hocaların, eski dönemlerdeki otoriter ve her şeye hâkim olan rolü sarsılmıştır. Ancak hala daha öğrenmek için bir "hoca"ya ihtiyaç devam etmektedir ve öğrencinin akademik başarısı, hocaların eğitici yetenekleriyle yakından ilişkilidir. İyi bir hoca, öğrencinin öğrenmesine yardımcı olabilen hocalardır. Hoca merkezli eğitim modelinde, deneyimli ve bilgili hoca, bilgilerini, deneyimsiz ve az bilgili kişilere aktarır. Öğrenci merkezli eğitim modelinde ise öğrenci, öğrenim hedeflerini bilir ve ona yönelik edinmesi gereken bilgileri, hocadan talep eder. Hoca da öğrencinin bu faaliyetlerinde ona yardımcı olur ve destekler. Hoca, kendisine verilen ders konusunu verilen zaman dilimi içinde sınıfta anlatıp giden kişi değildir, olmamalıdır. Hocaların, her biri 2 alt gruba ayrılabilen başlıca 6 ana görevi vardır:

1. Kolaylaştırıcı
  - a. Yol gösterici

- b. Öğrenmeyi kolaylaştırıcı
2. Rol model
  - a. Pratik yaptırma
  - b. Öğretmeyi öğretme
3. Bilgi verici
  - a. Ders anlatma
  - b. Pratik öğretici
4. Kaynak geliştirme
  - a. Kaynak yaratma
  - b. Çalışma rehberi geliştirme
5. Planlayıcı
  - a. Müfredat yapma
  - b. Ders organizasyonu
6. Değerlendirici
  - a. Müfredat değerlendirme
  - b. Öğrenci değerlendirme

Bu roller, Şekil 1'de gösterilmiştir. Dikkat edilirse, şeklin sağ tarafında yer alan roller daha fazla klinik bilgi ve beceri isterken, sol tarafında yer alan roller daha fazla eğitmen becerileri istemektedir. Yine, şeklin üst tarafında yer alan roller öğrencilerle daha yakın temas gerektiren roller iken, alt tarafında yer alan roller, öğrencilerden daha uzakta iken yapılabilecek görevleri içermektedir. Bu rollerin hoca, öğrenci ve müfredat ile olan ilişkileri ise Şekil 2'de gösterilmiştir.



Karikatür: Dr. Orhan Doğan

### Hocalarda olması gereken özellikler

**Ders verme:** Öğrenciler, geleneksel olarak hocalarından kendi düzeylerine uygun olarak ders dinlemeyi ve bilgi ve becerilerini aktarmasını ister. Hoca, konusunda uzmandır, bilgidir ve bu bilgisini sözel olarak öğrencilerine anlatmalıdır. Basılı veya elektronik kaynakların hayli gelişmiş olmasına hatta interaktif kaynakların kullanıma girmesine rağmen, hocanın bu geleneksel rolü değişmemiştir. Standart ders kitaplarında yer almayan yeni bilgilerin aktarılması, bilgilerin mevcut duruma göre analiz edilerek sunulması, hocanın kendi deneyimlerini aktarması, öğrencilerin sorularını yanıtlaması ve örnekler vermesi nedeniyle klasik sınıf derslerinin önemi azalmamıştır.

**Klinik pratikler:** Tıp eğitiminin en önemli eğitim yöntemlerinden birisidir. Hoca, bilgiyi seçer, organize eder ve öğrencisine verir. Bu eğitim, genellikle öğrenci pratikleri veya vizitler sırasında yapılır. İyi hocalar, öğrencilerine, hastalara nasıl

yaklaşmaları gerektiğini gösterir. Yani yalnızca tıbbi bilgi vermekten çok, bu bilginin nasıl kullanılacağını gösterir.

**Klinikte rol model olma:** Çeşitli çalışmalarda hocanın öğrencilerine rol model olmasının öğrencinin tıbbi bilgileri öğrenmesinin yanı sıra, gelecekteki kariyerini ve seçimlerini, profesyonel davranış şekillerini ve değer yargılarını etkilediği gösterilmiştir. Değer yargılarının, davranış ve düşünce yöntemlerinin öğrencilere aktarılmasında en önemli yöntem rol model olma yöntemidir. Bu rol modellik, istem dışı bile yapılabilir. Yapılan bir çalışmaya göre öğrenciler rol model alırken, hocanın unvanı, kıdemi veya araştırma kapasitesinden ziyade başka özelliklerini ön plana çıkarmaktadır. Bu özellikler arasında, uzmanlara ve uzmanlıklara değer verme, klinik akıl yürütme yöntemleri, yakın hasta-doktor ilişkisi kurabilme ve hastayı bir bütün olarak değerlendirebilme daha önemlidir. Uzmanlığının hakkını veren, öğretmeyi seven, babacan bir kişiliğe sahip hocalar daha fazla benimsenmektedir.

**Hocalıkta rol model olma:** Hocalar yalnızca klinikte değil, sınıfta ders anlatırken veya vaka tartışması yaparken de rol model olurlar. Hoca, konunun önemli noktalarını vurgulayabilen, bunlara dikkat çekebilen ve püf noktalarını öğrencilerine açıklayabilen kişidir. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için öğrencilerde merak uyandıran, öğrenme isteği doğuran ve patofizyolojiyi kendi yöntemleriyle anlatabilen hocalar iyi hoca olarak tanımlanırlar. Öğrenciler, öğrendikleri bilgilerin ileride ne gibi işlerine yarayacağını baştan kavramalıdır.

**Öğrenmeyi kolaylaştırma:** Artık hoca, "yürüyen bir elektronik anlatıcı" olmaktan öte, öğrencinin öğrenmesini kolaylaştıran ve bu süreci yöneten kişidir. Bazı hocalar, kendilerinin otonomisi, konuşma önceliği ve uzmanlıklarının sarsılacağı düşüncesi ile bu göreve karşı çıkarlar. Probleme dayalı eğitim modelinde hoca, öğrencilere bilgi vermez fakat vaka bazında öğrencinin bilgiyi nasıl alacağını ve nasıl kullanacağını gösterir. Hiçbir kaynak, her öğrenci için uygun ve yeterli değildir. Hocanın görevi, öğrencinin düzeyine uygun kaynakları bulmak, eksikleri varsa gidermek ve müfredata uygun hale getirmektir.

**Yol gösterme:** Hocaların yol gösterme fonksiyonları tam olarak tanımlanmamıştır. Yol göstericiler genellikle öğrencinin resmi hocası değildir, "görünmez" destekçisidir. Yol gösterici, öğrencinin konu bilgisini sınamaz, ancak öğrencinin genel olarak nerede bulunduğunu, nasıl olduğunu değerlendirir ve geri bildirimde bulunur yapması gerekenler hakkında önerilerde bulunur. Öğrenci, yol göstericisine bağlı değildir ancak onun desteğine muhtaçtır. Yol göstericilik bazen usta-çırak ilişkisi şeklinde, bazen antrenörlük şeklinde bazen de dostluk-ışbirliği şeklinde olabilir.

**Öğrenciyi değerlendirme:** Hocanın en önemli görevlerinden biridir. Ancak bu değerlendirmenin nasıl ve ne zaman yapılacağı konusu çok tartışmalıdır. Birçok hocanın sözlü veya yazılı sınav veya test hazırlama konusunda yeterli bilgi ve deneyimi yoktur. Bu konu, özel eğitim gerektiren bir konudur ve öğrencinin bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını ölçmeye yönelik olarak çok değişik stratejiler ve yöntemler bulunmaktadır. Her "usta" hoca, "usta" bir değerlendirici olmayabilir. Hoca, objektif değerlendirme yöntemlerinin kullanılması konusunda da öğrencisine örnek olmalıdır. Bu sınavların doğru, açık, gerekli, yeterli ve öğrenim hedefleriyle uyumlu olması esastır.

**Müfredatı değerlendirme:** Hoca, kendisine verilen müfredatı da zaman zaman değerlendirmek ve uygun şekilde geri

bildirimlerde bulunmak zorundadır. Öğrencilerden, meslektaşlarından ve mezunların yetenek ve başarılarından elde edilen geri bildirimler ile müfredatta yapılması gereken iyileştirmeler ve düzenlemeler, ancak hocalardan gelen uyarılar sonucu gerçekleştirilebilir. Bu görev, hocanın topluma, mesleğine, eğitimi finanse edenlere ve öğrencilerin kendilerine karşı bir görevi olduğu gibi, hocanın kendini değerlendirmesi için de önemli bir fırsattır.

**Müfredat planlaması:** Çekirdek veya genişletilmiş eğitim programının uygun şekilde öğrenciye sunulması için yapılacak planlama çalışmaları, hocanın gündeminde önemli bir yer tutar. Müfredat kapsamındaki öğrenme hedefleri, bunun için belirlenecek içerik, içeriğin organizasyonu, eğitim stratejileri, eğitim ve değerlendirme yöntemleri, bu konuda diğer hocalar ile iletişime geçilmesi, eğitim ortamı ve müfredatı yönetme prosedürleri bu kapsamda ele alınır.

**Ders planlaması:** Müfredata uygun olarak haftalık veya aylık ders programlarının yapılması ve bu programa uyulmasının sağlanması da hocanın görevleri arasındadır. Dersler, hastalık veya sistem bazında olabildiği gibi, multidisipliner ve entegre de olabilir. Küçük detayların unutulması bile, istenilen sonuçların alınmasını engelleyebilir. Ders programının yapılması, basit bir teknik işten ziyade, hocanın yaratıcılığını ve yeteneklerini gösterebileceği, deneyimlerini aktarabileceği önemli bir süreçtir.

**Kaynak hazırlanması:** Öğrenci temelli eğitim uygulamalarında ve probleme dayalı öğrenim yönteminde uygun kaynakların hazırlanması hocanın sorumluluğundadır. Öğrencinin konuları anlayabilmesi kolaylaştıracak değişik şemaları, yöntemleri, anlatım şekillerini bulması gerekir. Bu amaçla, son teknolojiyi kullanmaları yerinde olur.

**Çalışma rehberi oluşturulması:** En iyi öğretim yöntemi yüz yüze olmasına rağmen, hocanın öğrencisiyle geçirdiği zamanın kısıtlı olmasından dolayı öğrencinin kendi kendine öğrenmesini kolaylaştıracak rehberlerin oluşturulması gerekir. Bu rehberler, öğrenciye ne öğrenmesi, nasıl öğrenmesi ve kendini nasıl değerlendirmesi gerektiğini gösterir. Rehberler hep tıp hem de uzmanlık eğitiminde kullanılabilir. Burada önemli olan nokta, klasik kitaplarda bulunan bilgilerin yazılı olduğu notlar dağıtmak değil, buralardaki önemli noktaların neler olduğu, nasıl ulaşılabileceği ve nasıl kullanılabileceğini göstermektir. Bu rehberler; a) konu hakkında bilgi vermeli, b) öğrencinin öğrenmesini kolaylaştırmalı, c) öğrencinin daha fazla öğrenmesi için bir odak noktası olmalıdır.

Bu rollerin bir kısmının diğerleriyle çeliştiği söylenebilir de, hepsinin dengeli bir şekilde dağıtılması ve dairede birbirine komşu olan rollerin birbirini desteklemesi sonucu başarıya ulaşılabilir. Aslında bu roller birbirinden tamamen bağımsız değildir ve hoca birçok rolü aynı anda yerine getirmektedir. Ancak bu rollerin hepsini hakkıyla yerine getirebilen hocaların sayısı oldukça azdır ve her hocanın güçlü veya zayıf olduğu roller bulunabilir. Fakat yıllar geçtikçe ve deneyim arttıkça, hocaların başarılı olduğu yönleri artabilir veya değişebilir. Eğer aynı branşta birden çok hoca ile çalışılacak ise, her hocanın güçlü ve zayıf olduğu yönlerin bilinmesi ve ona göre planlama ve seçim yapılması yerinde olur. Böylece hocaların tüm rolleri kurum içinde yer almış olur.

Eğer istenilen özellikler ile mevcut özellikler arasında belirgin farklar varsa ve bu konu göz ardı ediliyorsa sonuç hem hocalar hem de öğrenciler açısından tam bir facia olur. Fakat örneğin iyi ders anlatan hocaların olduğu bir kurumda, probleme dayalı öğretim yöntemleri yerine anlatıma dayalı yöntemler tercih edilebilir veya pratiğe yönelik yetenekleri fazla olan hocalar ile desteklenebilir. Alternatif olarak, mevcut hocaların eksik oldukları yönlerinin iyileştirilmesi ve bu konuda gerekli hizmet içi eğitimlerin yapılması düşünülebilir. Yeni kurulan eğitim kurumlarında yeni eleman alınması veya eğitimin yapılması nispeten daha kolay olurken, köklü eğitim kurumlarında biraz daha güç olabilir. Hoca seçiminde bu özelliklere dikkat edilmesi, ileride meydana gelebilecek sorunların önlenmesi açısından son derecede önemlidir. Ayrıca, kurumun, belirli özelliklerinden dolayı hocayı takdir etmesi ve görev vermesi, hocayı motive eder ve yeteneklerini daha iyi sergilemesine olanak tanır. Öğrenciler, hocaların farklı yönlerini takdir edebilirler, hatta aynı hocanın değişik derslerdeki farklı rollerine dikkat edebilir ve her seferinde farklı bir rolünü ön plana çıkarabilirler. Hocayı da değerlendirirken, eskiden olduğu gibi yalnızca öğrencilerle geçirdiği zamanı değil, müfredat ve kaynak oluşturması için geçirdiği zamanı da değerlendirmek ve hocanın performansını buna göre değerlendirmek gerekir. Bu faaliyetler, hocaların "hobisi" değil, birincil görevlerindedir. Dolayısıyla, hocanın günlük mesaisinin belirli bir bölümünü bu faaliyetlere ayırması istenmeli, beklenmeli, karşılığı verilmelidir. Hocanın yönetsel ve araştırmaya yönelik yeteneklerinin değerlendirilmesi ve yönetilmesi yani performans değerlendirmesi ise ayrı bir yazının konusudur.

Görüldüğü üzere, tıp fakültesi veya uzmanlık eğitimi vermek üzere kurumlarımıza gelen öğrencileri eğitecek hocaların mevcut durumları ve seçim yöntemlerinin

Tıp fakültesi veya uzmanlık eğitimi vermek üzere kurumlarımıza gelen öğrencileri eğitecek hocaların mevcut durumları ve seçim yöntemlerinin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Geleneksel eğitim yöntemlerinin terk edilmesi, değişen dünya şartlarına uyum sağlayabilmek amacıyla yapılması gereken bir uygulamadır. Basit bir sınavdan ziyade, hocaların "gerçekten" belirli kriterlere göre "seçilerek" alındığı zaman, tıp eğitiminin kalitesinin artacağı muhakkaktır.

ciddi bir şekilde gözden geçirilmesi ve yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Geleneksel eğitim yöntemlerinin terk edilmesi her zaman herkes için kolay bir yöntem olmamakla beraber değişen dünya şartlarına uyum sağlayabilmek amacıyla yapılması gereken bir uygulamadır. Gerek üniversitelerde gerekse Sağlık Bakanlığı'na bağlı eğitim ve araştırma hastanelerinde bu duruma uygun düzenlemeler yapıldığı ve basit bir sınavdan ziyade, hocaların "gerçekten" belirli kriterlere göre "seçilerek" alındığı zaman, tıp eğitiminin kalitesinin artacağı muhakkaktır.

## Kaynaklar

Bardes CL, Hayes JG. Are the teacher teaching? Measuring the educational activities of clinical faculty. *Academic Medicine* 1995; 70: 111-114

Brew A, Boud D. Preparing for new academic role: an holistic approach to development. *Int J Academic Development* 1998; 1: 17-25

Harden RM. Approaches to curriculum planning. *ASME Medical Education Booklet no. 21. Medical Education* 1986; 20: 458-466

Harden RM, Crosby J. AMEE guide no. 20. The good teacher is more than a lecturer – the twelve roles of the teacher. *Med Teach* 2000; 4: 334-347

Mapstone E. The art of teaching. *New Academic* 1996; 5:2