

Eğitim hastanelerinde şeflik: Yeni yapılanma olmalı mı?

Doç. Dr. Yüksel Altuntaş



1961'de İstanbul'da doğdu. 1985'te İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi'nden mezun oldu. İğdir'da 2 yıllık mecburi hizmet sonrası 1991 yılında iç hastalıkları ihtisası, 1995 yılında da Endokrinoloji ve Metabolizma yan dal ihtisasını tamamladı. 1996 yılında doçent ünvanını aldı. 1997-1999 yılları arasında Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Endokrinoloji ve Metabolizma Uzmanı olarak çalıştıktan sonra 1999 yılında Şişli Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi İç Hastalıkları Klinik Şefliği'ne atandı. 2003 -2005 tarihleri arasında Şişli Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde başhekimlik görevini yürüttü. 2005'te aynı hastanenin Endokrinoloji ve Metabolizma Kliniğine şef olarak atandı. Yeditepe Üniversitesi Tıp Fakültesi ve Haliç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu'nda misafir öğretim görevlisi olarak Endokrinoloji ve Metabolizma dersleri verdi. Halen Metabolik Sendrom Derneği kurucusu ve ikinci başkanı olarak görev yapmaktadır. Evli ve 2 çocuk babasıdır.

Ş

eflik: Sağlık Bakanlığı'na bağlı eğitim ve araştırma hastanelerinde hekimlik yanında akademik ve idari işlevleri de üstlenen sorumlu yürütücü tüzel kişilik olarak tarif edilebilir. Sağlık

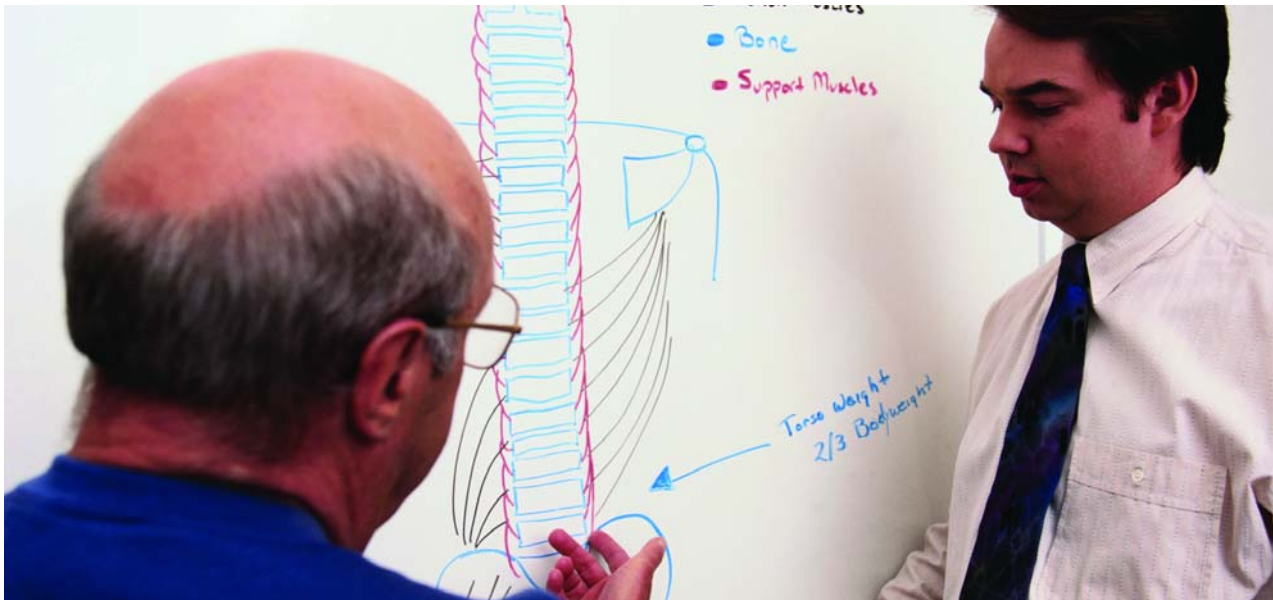
Bakanlığı'nın 2.5.2006 tarihinde çıkardığı, "Yandal Uzmanlık Eğitimi Giriş Sınavı Yönetmeliği"nde ise şef, Sağlık Bakanlığı eğitim ve araştırma hastanelerinde tıpta uzmanlık eğitimi veren klinik ve laboratuvarlarının sorumlusu ve bu birimleri yöneten uzman olarak tarif edilmiştir. Bu şekilde bakanlık, akademik olmayan buna karşın nonspesifik bir unvan olan şefliği, lafzi manası dışında tanımlama

gereksinimi duyarak uzmanlık eğitimi veren/sorumlu/yöneten gibi tanımlayıcılar yardımı ile ancak tarif edebilmiştir. Bu zorlama tarif, hukuksal metinler için veya kamuoyu bilgilendirmesi açısından bir gereksinim olmakla birlikte yine de bilimsel manada şeflik kelimesini unvan olarak anlamak veya adlandırmak oldukça zordur.

Ülkemizdeki 46 eğitim ve araştırma hastanesinde yaklaşık 750 şef bulunmaktadır. Türkiye'deki uzman hekimlerin büyük çoğunluğunu yetiştiren eğitim ve araştırma hastanelerindeki şeflik kurumları fonksiyonları itibarı ile bir yüksek öğretim formatında olmalarına rağmen maalesef universal olmayan dar

bir terminoloji ile adlandırılmıştır. Eğitim ve araştırma hastanelerinde şeflik ile yürütülen tıpta uzmanlık eğitimi (tıpta uzmanlık yüksek öğretimi) özellikle Almanya' da uygulanan bir sistemdir.

Ülkemizde uzmanlık eğitimi tarif eden iki kanun bulunmaktadır. 1981 tarihinde çıkartılan 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nda (YÖK), 'Tıpta uzmanlık: Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre yürütülen ve tıp doktorlarının belirli alanlarda özel yetenek ve yetki sağlamayı amaçlayan bir yükseköğretimdir' hükmü ile nitelendirilmektedir (YÖK madde 3).





Mevcut şefliklerin akademik ve de eğitimcilik yönünden düzenlenecek adil bir performans puan sistemi ile değerlendirilmesi yeterli puan alamayan şeflere bazı yaptırımların uygulanması (örneğin, şeflik sınavları için jüri seçilmeme, koordinatör şef seçilememesi, EPKK üyesi olamama, döner sermaye ek ödemelerindeki eğitici destekleme puanı faslının uygulanmaması vs) uygun olacaktır.

Bu konu ile ilgili ilk düzenleme, 1928 tarihli ve 1219 sayılı **Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun'dur**. Bu kanun Türkiye'de tababet ve uzmanlık dallarına dair san'atların ne suretle icra edileceğini hükümlere bağlamaktadır. Anılan kanunun 8. ve 9. maddelerini inceleyelim:

8. madde: Ancak herhangi bir şube-i tababette müstemirren mütehasşıs olmak ve o unvanı ilan edebilmek için Türkiye Tıp Fakültesinden veya Sıhhiye Vekaletince kabul ve ilan edilecek müessesettan verilmiş veyahut eenebi memleketlerin maruf bir hastane ve laboratuvarından verilip, Türkiye Tıp Fakültesince tasdik edilmiş bir ihtisas vesikasına haiz olmalıdır.

9. madde: İhtisas vesikalınının sureti ahi ve bu hususta mer'i olması lazım gelen kavaid..... Sıhhiye Vekaleti'nce tanzim edilecek bir nizamname ile tayin olunur.

8. madde ile tıp fakülteleri dışında uzmanlık eğitimi vermeye yetkili olarak SB öngörülmüştür. 9. madde ile de tıpta uzman yetiştirmeye dair usul ve esasları belirleme yetkisi Sağlık Bakanlığı'na verilmiştir.

Zaten bu durum daha sonra çıkarılan 2547 sayılı YÖK 3. maddesinde de ayrıca belirtilmiştir. Buna göre tıp fakültelerinde yapılan uzmanlık eğitiminin de Sağlık Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre yürütüleceği, üniversitelerin başka bir uzmanlık eğitimi esasını belirlemeyeceği ortaya çıkmaktadır.

Fakat yüksek öğretim kanununda da



belirtilen "tıpta uzmanlığın bir yüksek öğretim olduğu" nitelemesi Sağlık Bakanlığı hastanelerine uymamaktadır. Yani mazruf başka zarf başka olmaktadır. Tıpta uzmanlık yüksek öğretimi veren SB hastaneleri YÖK'e göre yüksek öğretim sayılmamaktadır. Yine yüksek öğretim dediğimizde bu öğretimi yapacak kişi, YÖK'de tarif bulunduğu gibi ya öğretim üyesi veya öğretim görevlisi olma durumundadır. Burada da zarf /mazruf uyumsuzluğu devreye girmektedir. Yine ÖSYM tarafından yapılan "TUS" kılavuzunda da belirtildiği gibi fakülte sonrası uzmanlık eğitimi görmek üzere, üniversitedeki tıpta uzmanlık programlarına alınacaklar "**araştırma görevlisi**" olarak nitelenmekte Sağlık Bakanlığı veya benzer kurumlardaki uzmanlık programlarına alınacaklar ise "asistan" olarak nitelendirilmektedir. Görüldüğü gibi bu durum eğitim ve öğretim birliği (YÖK Madde 5) 'e aykırıdır.

Şeflik ile ilgili düzenlemelerin seyri

1-19 Haziran 2002 tarihinde çıkarılan tıpta uzmanlık tüzüğüne göre, uzmanlık eğitiminden, tıp ve dış hekimliği fakültelerinde 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu hükümlerine göre profesör, doçent olanlar ile en az 3 yıllık uzman olan yardımcı doçentler, **uzmanlık eğitimi vermeye yetkili kılınan diğer kurumlarda ise yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara göre klinik veya laboratuvar şefi ya da şef yardımcısı olanlar sorumludur.**

2- 28 Mart 2003 tarihli Eğitim Personelinin Nitelik ve Seçim Esasları Hakkında Yönetmelik'te şef: Tıpta uzmanlık eğitimi veren klinik ve laboratuvar birimlerinin sorumlusu ve birimi yöneten uzman olarak tarif edilmiştir.

3-15 Şubat 2007 tarihli 5581 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'da şeflik tanımına değinilmemiştir. Kanunun 9. maddesinde "Eğitim

Hastaneleri" ifadesi ayrıntılı bir tanımlama yapılmaksızın geçmektedir.

Özlük yönünden sorunlar

Klinik şeflerinin ek göstergeleri ancak üniversitede görev yapan yardımcı doçent kadrosunda bulunanlar kadardır. Bu durum emekliliğe de yansıtacağından bir adletsizlik olarak görülmektedir.

Şeflik nasıl olmalıdır?

Şeflik, şimdiye dek uygulana gelmiş tecrübeler açısından bakıldığında 5 önemli özelliği bulundurması gereken bir kurumdur. Bunları önem sırasına göre:

- 1) Profesör veya doçent gibi akademik unvan sahibi olma,
- 2) eğitimcilik,
- 3) bilgi,
- 4) beceri,
- 5) tecrübe-kıdem, olarak sayabiliriz.

Tüm bu özellikleri barındırması beklenen şeflik, bir kliniğin veya laboratuvarın başında bulunan ideal lider kişiliktir. Ayrıca sınav ile ölçülemeyecek olan psiko/sosyal kişilik gibi özellikleri ancak sözlü sınav veya mülakat ile değerlendirilmesi uygun bir yol olabilir. Dolayısı ile eğitim ve araştırma hastanelerinin özelliğinden dolayı dikey eğitim modeli (tek eğitime dayalı sistem) bulunduğundan iyi bir eğitimin verilmesi ve tıbbi hizmetin yürütülmesi açısından şef'in yukarıda saydığımız lider özelliklerinin olması beklenmeli veya sağlanmalıdır. Şimdiye dek bunu sağlayacak metodlar konusunda çeşitli nedenler ile yoğun bir tartışma süregelmiştir.

Bunları şöyle özetleyebiliriz:

a) Bilgiyi öne çıkaran sınav veya seçme sistemleri: Bilgi bir klinik şefinde ol-

ması gereken bir özellik olmakla beraber, eğitici yön, deneyim ve beceri de yadsınmaz bir gerçektir. Bilgi ağırlıklı şef seçme sistemleri bu yüzden başarılı sayılmamalıdır. Kitabı veya literatür bilgisi fazla olup da hasta karşısında bilgiyi kullanma yetisi sınırlı olan veya cerrahi branşlarda olduğu gibi sanat yönü veya el becerisi yetersiz olan örnekler az değildir. Şef yardımcısı veya başasistan konumunda olup kitabı bilgisi veya sınava yönelik test çözme bilgisi kısmen yeterli olan fakat tecrübe, deneyim gibi tıbbin sanat yönü konusunda oldukça yetenekli olan şef adayları olabilecek hekimleri de unutmamak gerekir. Sonuç olarak bilgi gerekli ama yeterli bir şart değildir.

b) Yayını ve yabancı dil bilgisini öne çıkaran sınav veya seçme sistemleri: Bilimsel yayın yapma potansiyeli oldukça fazla olan fakat hastanede klinik ve poliklinik çalışmalarını aksatacak düzeyde sadece yayın yaparak gününü dolduran hayata bakışı da sadece bu yönde olan hekim tipi hastanelerimizde az da olsa bulunmaktadır. Yayın dosyası iyi olup da eğitici yönü, klinik deneyimi ve hatta el becerisi tesadüfen kısıtlı olduğunda yetersiz bir şef adayı seçmiş olunur. Sonuç olarak yayın veya tez verme konusunda yetkin olabilecek asgari donanımına sahip olunması gerekli ama yeterli şart değildir.

c) Eğiticiyi öne çıkaran sınav veya seçme sistemleri: Olması gereken çok önemli bir özellik olan eğitici durumunu göz önüne alınmalıdır. Fakat eğitici için objektif bir kriter tanımlanamayacağından bu yön eğitici için yapılacak ayrı bir değerlendirme veya mülakat ile değerlendirilmelidir.

d) Deneyimi öne çıkaran sınav veya seçme sistemleri: Cerrahi branşlar dışında şimdiye dek deneyimi ölçecek objektif bir kriter sağlanamamıştır. Hem tıp fakültelerinde hem de eğitim ve araştırma hastanelerinde ihtisas yapan kişiler yalnızca yayınlarına ve yabancı dil bilgisi düzeylerine bakılarak üniversitelerde yardımcı doçent, doçent, klinik şefi olma hakkına sahip olmaktadır. Bu yüzden deneyim hep ihmal edilegelmiştir.

e) Akademik unvanlıların sınavsız atanması yolu ile şeflik seçme sistemi: Eğitici, deneyim ve diğer lider kişilik özellikler mutlaka dikkate alınmalıdır.

Profesör veya doçentlerin şef olarak atanması konusu

Sağlık Bakanlığı tarafından önceden ilan edilmiş kadrolara sınav şartı aranmadan profesörlerin ve 5 yıllık doçentlerin, sınav şartı aranarak da profesör veya doçent olmayan fakat belirli sınavlarla

(baraj sınavı) ön elemeyen geçmiş şef yardımcılarının veya 10 yıllık uzmanların aynı kadro için yarışarak belirli objektif kriterlere göre jürilerce değerlendirilmeleri yapılarak klinik veya laboratuvar şefi olarak atamalarının yapılması tartışmaları ortadan kaldıracaktır.

Belirli bir zaman sonra ise (zamanı önceden belirlenmek şartı ile örneğin 5 yıl içerisinde) sadece profesör veya doçent unvanı olan adayların şef olarak atanması sağlanmalıdır. Mensubu olduğum Şişli Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde tüm şeflerin %76'sı profesör veya doçent unvanlarına sahiptir. Bu oran giderek yükselmektedir. Doçentlik sınavı merkezi bir sistemle yapıldığından, dışarıdan başvuru için hiçbir engel yoktur. Akademik unvanın eğitim gören uzman adayları üzerinde olumlu psikolojik etkileri yadsınmaz bir gerçektir. YÖK kanununa göre tıpta uzmanlık bir yükseköğretim olarak nitelendirildiğine göre belirli bir süre içerisinde tüm şeflerin profesör veya doçent gibi akademik unvanı olanlar arasından seçilmesi eğitimcilerin standardizasyonu açısından bir zorunluluk haline gelmelidir.

Şeflik unvanında değişiklik önerilerimiz

1) Üniversite hastanelerinde veya Sağlık Bakanlığı'na bağlı eğitim ve araştırma hastanelerinde akademik işlevler (öğretim + eğitim + araştırma) bakımından bir fark yoktur. Bu saptamaya göre, yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentlerden oluşan öğretim üyelerinin, SB eğitim ve araştırma hastanelerindeki karşılığı "eğitim üyesi" olmalıdır. O halde Klinik Şefliği unvanı yerine öğretim üyesi unvanına benzer unvanı (örneğin İç Hastalıkları Klinik Eğitim Üyesi gibi) akademik bir açılım sağladığından daha iyi bir tanımlama olur diye düşünüyoruz.

2) Yukarıdaki önerimizin bir alternatifi ise klinik şefi yerine "Klinik Eğitmeni" unvanıdır. (Örneğin İç Hastalıkları Klinik Eğitmeni gibi).

3) Üçüncü bir alternatif değişiklik önerisi "**Klinik Yöneticisi**" unvanıdır. (Örneğin İç Hastalıkları Klinik Yöneticisi gibi.)

Fakat akademik bir standardizasyon açısından "Klinik Eğitim Üyesi" unvanı en uygun öneri olacaktır.

Sonuç

Eğitim ve araştırma hastaneleri halen yüksek öğretim kurumu sayılmamakla birlikte işlevsel olarak eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık gibi yüksek öğretim fonksiyonlarını yürütmektedirler.

Hiçbir yasa şef adı altında bir yükseköğ-



Hiçbir yasa şef adı altında bir yükseköğretim elemanı unvanı veya yetkisi tarif etmemektedir. Eğitim personelinin standardizasyonu açısından eğitim araştırma hastanelerinde nonspesifik bir adlandırma olan klinik şefi unvanının kaldırılarak bunun yerine eğitimi vurgulayan bir unvan konulmalıdır.

retim elemanı unvanı veya yetkisi tarif etmemektedir.

Eğitim personelinin standardizasyonu açısından eğitim araştırma hastanelerinde nonspesifik bir adlandırma olan klinik şefi unvanının kaldırılarak bunun yerine eğitimi vurgulayan bir unvan konulmalıdır.

Tüm şeflerin akademik unvanı olan adaylar arasından seçilmesi, eğitimcilerin standardizasyonu açısından bir zorunluluk haline gelmelidir. İç hastalıkları, çocuk sağlığı ve hastalıkları gibi bazı ana dallarda yan dal uzmanı olmayan şef adayı bulamama nedeni ile ve de yan dal uzmanlık alanlarının giderek önem kazanması nedeni ile yan dal şeflerinin ana dalda da eğitim verebilecek hale gelmesi sağlanmalıdır.

Mevcut şefliklerin akademik ve de eğitici yönünden düzenlenecek adil bir performans puan sistemi ile değerlendirilmesi yeterli puan alamayan şeflere bazı yaptırımların uygulanması (örneğin, şeflik sınavları için jüri seçilmeme, koordinatör şef seçilememe, EPKK üyesi olamama, döner sermaye ek ödemelemindeki eğitici destekleme puanı faslının uygulanmaması vs) uygun olacaktır

Ayrıca akademik yükseltmeleri yarıda kalmış olan doçentlerin profesörlük hakkı da yapılacak anayasal bir düzenleme ile veya belirli üniversitelere afilyasyon ile sağlanmalıdır.