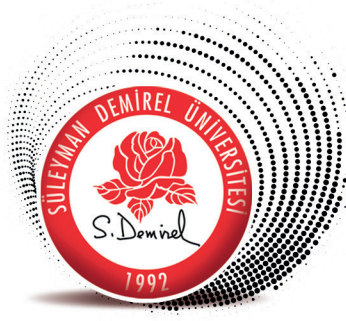




SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ

4. İntörn Çalıştayı

SONUÇ RAPORU

17 HAZİRAN 2025 ISPARTA



Raportörler

Doç. Dr. Özgür ÖNAL

Doç. Dr. Sabriye ERCAN

Arş. Gör. Gizem BAŞER

Arş. Gör. Furkan SEVİMBİGA

İÇİNDEKİLER

İntörn Çalıştayı'nın Afişi	4
4. İntörn Çalıştayı Program Akışı	4
4. İntörn Çalıştayı'nın Sonuç Bildirgesi	5
Çalıştay Öncesi Durum Değerlendirmesi ve Hazırlık Süreci	5
SWOT Analizi: SDÜ Tıp Fakültesi İntörnlük Süreci	6
Güçlü Yönler	6
Zayıf Yönler	7
Fırsatlar	8
Tehditler	9
Sonuç ve Öneriler	10



SDÜ TIP FAKÜLTESİ

4. İntörn Çalıştayı



17 HAZİRAN 2025 SALI 14.00

SDÜ TIP FAKÜLTESİ MORFOLOJİ BİNASI
1. KAT A TOPLANTI SALONU



tip.sdu.edu.tr



4. İNTÖRN ÇALIŞTAYI PROGRAM AKIŞI

17 Haziran 2025 Çarşamba

14.00-14.30 Açış Konuşması

Prof. Dr. Nilgün ŞENOL, Dekan

Doç. Dr. Mehtap SAVRAN, Dekan Yardımcısı

Doç. Dr. Sabriye ERCAN, Dekan Yardımcısı

Doç. Dr. Özgür ÖNAL, Çalıştay Koordinatörü

Doç. Dr. Filiz ALKAYA SOLMAZ, Dönem 6 Koordinatörü

14.30-15.30 SDÜ Tıp Fakültesinde İntörn Hekim Olmak - SWOT Analizi

Prof. Dr. Ersin USKUN, Eğitim Programını Değerlendirme Kurulu Başkanı

Doç. Dr. Filiz ALKAYA SOLMAZ, Dönem 6 Koordinatörü

Doç. Dr. Mukadder İnci BAŞER KOLCU, Tıp Eğitimi ve Bilişimi Ana Bilim Dalı Başkanı

Doç. Dr. Giray KOLCU, Tıp Eğitimi ve Bilişimi Ana Bilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Onur ÜNAL, Başhekim Yardımcısı

Dönem 6 İntörn Hekim Temsilcileri

Dönem 5 İntörn Hekim Temsilcileri

15.30-16.30 İntörn Karnesi Uygulaması ve İntörnlük Programına Dair Geribildirimler

Doç. Dr. Filiz ALKAYA SOLMAZ, Dönem 6 Koordinatörü

Doç. Dr. Özgür ÖNAL, Ölçme Değerlendirme Kurulu Başkanı

Doç. Dr. Mukadder İnci BAŞER KOLCU, Tıp Eğitimi ve Bilişimi Ana Bilim Dalı Başkanı

Doç. Dr. Giray KOLCU, Tıp Eğitimi ve Bilişimi Ana Bilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Onur ÜNAL, Başhekim Yardımcısı

Dönem 6 İntörn Hekim Temsilcileri

16.30-17.00 Mezuniyet Sonrası Fakültemizden Beklentiler ve Mezuniyet Sonrası İletişim

Doç. Dr. Mehtap SAVRAN, Dekan Yardımcısı

Doç. Dr. Sabriye ERCAN, Dekan Yardımcısı

Doç. Dr. Mukadder İnci BAŞER KOLCU, Tıp Eğitimi ve Bilişimi Ana Bilim Dalı Başkanı

Dönem 6 İntörn Hekim Temsilcileri

17.00-17.15 Geri Bildirimler ve Kapanış

4. İntörn Çalıştayı'nın Sonuç Bildirgesi

Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde 17.06.2025 tarihinde gerçekleştirilen 4. İntörn Çalıştayı başarıyla tamamlanmıştır (Erişim: <https://tip.sdu.edu.tr/tr/haber/fakultemizde-4-intorn-calistayi-duzenlendi-53118h.html>). Çalıştay programında SDÜ Tıp Fakültesi'ndeki İntörnlük süreci analiz edilip SWOT analizi sonuçlarına göre sürecin güçlü yönleri, zayıf yönleri, fırsatları ve olası tehditleri ve öğrencilerden alınan geribildirimler sonuç raporu olarak sunulmuştur.

İntörnlerimiz dönem sonunda program hakkında geribildirim vermek, görüşlerinin alınması ve kendilerinden sonraki dönemlere ışık tutacak paydaş geribildirimini vermekten dolayı mutluluklarını ifade etmişlerdir. Çalıştaya fakülte yönetimi, başhekimlik, dönem 6 koordinatörlüğü ve Tıp Eğitimi ve Bilişimi Ana Bilim Dalı, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı adına katılan öğretim üyelerimiz ve araştırma görevlilerimiz olmuştur. Çalıştayda öğrenci temsiliyeti için staj grup sorumlularının yanı sıra gönüllü katılımcılarında yer aldığı toplamda 11 tane Dönem 6 öğrencisi katılmıştır. Ayrıca sorunlarına yönelik farkındalığın artırılması ve geri bildirim sürecinin aktif hale getirilmesi için 8 tane gönüllü Dönem 5 öğrencisi de çalıştaya katılmıştır.

Çalıştaya öğrenci katılımı sürecinde, etkinlikten 1 hafta önce Dönem 6 öğrencilerine (n=224) öğrenci temsilcisi aracılığı ile dijital anket gönderilmiştir. Bu ankette, çalıştaya katılmayı isteme durumları, kendilerini belirli alanlarda yetkin hissetme durumları, İntörnlük süreciyle ilgili önerileri vb. sorgulanmıştır. Anketi gönüllü olarak yanıtlayan 55 kişinin tanımlayıcı (niceliksel) sonuçları raporun başında sunulmuştur. Ankette yer alan niteliksel sorulara verilen yanıtlar ile çalıştay süresince ifade edilen görüşler, tekrarları önlemek ve analizde bütünlüğü sağlamak adına birlikte değerlendirilerek SWOT analizine yansıtılmıştır.

Çalıştay Öncesi Durum Değerlendirmesi ve Hazırlık Süreci

Etkinlikten 1 hafta önce öğrenci temsilcisi aracılığı ile Dönem 6 öğrencilerine (n=224) ulaştırılan dijital ankette İntörnlere; akademik yeterlilik, mesleki yeterlilik, kuramsal bilgi, olgusal bilgi, bilişsel beceri, uygulamalı beceri, bağımsız çalışabilme ve sorumluluk alabilme yetkinliği, öğrenme yetkinliği, iletişim ve sosyal alana özgü yetkinlik düzeylerini hangi seviyede buldukları sorulmuştur.

Ankete verilen cevaplar (n=55) dikkate alındığında en güçlü alanlar (1) mesleki yeterlilik, (2) iletişim ve sosyal yetkinlik düzeyi, (3) uygulamalı beceri düzeyi iken geliştirilmesi gereken alanlar (1) kuramsal bilgi düzeyi, (2) öğrenme yetkinliği ve (3) alana özel yetkinlik olarak belirlenmiştir. (Tablo 1).

Tablo 1. Öğrencilerin beyan ettikleri yeterlilik düzeyleri (n=55)

Alt Başlık	Ortalama (X̄)	Standart Sapma (σ)	Minimum	Maksimum
Öz Değerlendirme				
Akademik Yeterlilik	5,97	±2,21	1	10
Mesleki Yeterlilik	6,45	±2,17	1	10
İntörnlük Sürecinin Katkıları				
Kuramsal Bilgi	3,61	±2,33	1	10
Olgusal Bilgi	4,71	±2,62	1	10
Bilişsel Beceriler	5,10	±2,70	1	10
Uygulamalı Beceriler	5,58	±2,65	1	10
Bağımsız Çalışma Yetkinliği	5,45	±2,85	1	10
Öğrenme Yetkinliği	3,71	±2,42	1	10
İletişim ve Sosyal Yetkinlik	6,06	±2,54	1	10
Alana özgü yetkinlik	3,87	±2,39	1	10

SWOT Analizi:

SDÜ Tıp Fakültesi İntörnlük Süreci

• Güçlü Yönler

• Eğitim Ortamında Destekleyici İlişkiler:

Çalıştay ve anket geri bildirimlerine göre, intörn memnuniyeti çoğunlukla stajların içeriğinden ziyade, kişilerarası ilişkilerden etkilenmektedir. Destekleyici bir akademik ortamın bulunduğu stajlarda memnuniyet düzeyi artmaktadır.

• Eğitsel Katkıları:

- Destekleyici öğretim üyeleri ve araştırma görevlileriyle birlikte çalışıldığında epikriz yazımı ve hasta takibi etkin biçimde öğrenilmektedir.

- Vaka çeşitliliği yeterlidir ve asistanlara erişim kolaylığı sayesinde vaka tartışmaları yapılabilmektedir.

• Seçmeli Alanlarda Yetkinlik Kazanımı:

- Anesteziyoloji ve Reanimasyon stajını seçen öğrencilerin entübasyon ve ileri yaşam desteği konusunda ileri düzeyde yetkinlik kazandığı belirtilmiştir. Bu uygulamaların tüm öğrencilere yaygınlaştırılması önerilmiştir.

• Farklı Klinik Gözlem İmkânı:

- İstekli öğrenciler için inme merkezi, anjiyografi, kadın hastalıkları ve doğum alanına özgü ultrasonografi gibi özellikli hasta gruplarına erişim sağlanabilmektedir.

• Eğitimci Asistanlar:

- Özellikle acil servis ve kardiyoloji stajlarında öğretme isteği yüksek olan asistanlar sayesinde eğitici bir ortam oluşmaktadır.

• Toplum Sağlığı ve Kariyer Desteği:

- Halk sağlığı stajında yürütülen toplum temelli projeler, saha gezileri ve kariyer günleri intörnlere faydalı bulunmuştur.

• Aile Hekimliği Stajı:

- Aile Sağlığı Merkezi (ASM) ziyaretlerinin intörnlere sahaya hazırladığı vurgulanmıştır.

• Pediatri:

- Servis ve acil hasta takibi açısından yeterlilik sağlanmıştır.

• Simülasyon Tabanlı Eğitimler:

- Mini Klinik Değerlendirme (MKD) ve Simüle Hasta ile yapılan “kötü haber verme” eğitimlerinin uygulandığı dönemlerde çok verim alındığı ancak bu eğitimlerin tüm intörnlere ulaştırılamadığı belirtilmiştir.

• İntörn Karnesi:

- Karnenin içeriği yeterli bulunmuş, ancak uygulamaların değerlendirilmesinde eksiklikler olduğu ifade edilmiştir.

• Zayıf Yönler

• Standart Olmayan Eğitim Ortamı:

- Eğitim kalitesi ve memnuniyet, bireyler arası ilişkilere fazlasıyla bağlıdır. Bu durum, öğretim üyeleri, asistanlar ve sağlık/ıdari personelin tutumlarına göre değişkenlik göstermektedir. Bu nedenle eğitimde standartlaşma temel hedef olmalıdır.

• Görev Tanımı Eksikliği:

- İntörnlerin görev sınırlarının net olmaması, onları çoğu zaman tıbbi olmayan işlerle meşgul etmektedir. Görev tanımlarının tüm taraflar için yazılı ve net olması talep edilmiştir.

• Mobbing ve Etik Dışı Davranışlar:

- Bazı stajlarda asistanlar tarafından baskı ve etik dışı tutumlar sergilendiği belirtilmiştir.

• Personel Eksikliği Kaynaklı İş Yükü:

- Yardımcı sağlık personeli yetersizliğinden dolayı intörnlere görev dışı işler yüklendiği bildirilmiştir.

• Fiziksel Alan ve Hijyen Sorunları:

- İntörn odalarının yeterli olmadığı, kişisel hijyen ve konaklama açısından bazı sorunlar yaşandığı vurgulanmıştır.

• Psikolojik Destek Eksikliği:

- Stres, kaygı ve tükenmişlik yaşayan intörnler için koruyucu sağlık hizmetleri bağlamında psikolojik destek sağlanmadığı gözlemlenmiştir.

• Rotasyon Eksikliği:

- Stajlarda farklı servislerde görev alma fırsatının olmaması, klinik çeşitliliği azaltmaktadır.

• Temel İhtiyaçlara Erişim:

- Bazı bölümlerde tuvalet, yemek ve dinlenme gibi temel ihtiyaçlara erişimde zorluk yaşanmaktadır.

• ASM Uygulamalarının Değişkenliği:

- ASM ziyaretlerinin niteliği, ilgili hekimin yaklaşımına göre değişmektedir. Bu nedenle eğitim konusunda ilgili ASM'lerin listede yer alması ve ulaşım sorunları olanlar için çeşitli alternatif önerilmiştir.

• Stajların Kurumsal Tutarlılığı:

- Üniversite hastanesindeki acil stajı memnuniyet yaratırken, dış merkezdeki uygulamalarla ilgili denetimin artırılması istenmektedir.

• Epikriz Sistemi:

- Epikrizlerin manuel olarak yazılmasının bırakılarak, alt yapının ve pratik uygulamalardaki yaklaşımların hızlıca dijitalleşmesi gerektiği belirtilmiştir.

• Ek Eğitimlere Katılım:

- İntörn eğitimi kapsamında verilen seminerlere ve atölyelere katılımın düşük olduğu, anabilim dallarından izin konusunda destek gerektiği belirtilmiştir.

• Güvenlik Eksikliği:

- Hastane genelinde güvenlik personeli yetersizliği dikkat çekmiştir.

• **Fırsatlar**

• **Görev Tanımlarının Netleştirilmesi:**

- Yazılı ve standart görev tanımları, eğitim ortamını daha işlevsel hale getirebilir.

• **Hekimlik Odaklı Eğitim Modeli:**

- Vizitlere katılım, hasta takibi ve order verme gibi görevlerin daha aktif devriyle “öğretici intörlük” modeline geçilebilir.

• **Rotasyon Uygulaması:**

- 15 günde bir farklı serviste görev alma modeliyle klinik deneyim çeşitlendirilebilir.

• **İntörn Destek Birimi Kurulması:**

- Mobbing, şiddet ve etik ihlaller için tarafsız, erişilebilir bir destek birimi oluşturulabilir.

• **Eğitim İçeriğinin Yeniden Yapılandırılması:**

- Teorik ve pratik eğitimin birlikte yürütüldüğü yapılandırılmış programlar hayata geçirilebilir.

• **Fiziksel Alanların İyileştirilmesi:**

- Tüm staj alanlarında çarşafli yatak, dinlenme ve çalışma alanları sağlanabilir.

• **Etik Eğitimi:**

- Tüm sağlık çalışanlarına yönelik davranış ve iletişim odaklı zorunlu hizmet içi eğitimler uygulanabilir.

• **Dinamik Geri Bildirim Sistemi:**

- Staj bitiminde yapılandırılmış geri bildirim sistemleri kurularak sorunlara hızlı müdahale edilebilir.

• **Yeni Bina Olanakları:**

- İnşaatı süren ‘yoğun bakım-acil’ binasında intörlere özel dinlenme, çalışma ve görev odalarının planlanması gereklidir.

- **Tehditler**

- **Mesleki Yabancılaşma:**

- Sürekli değersizleştirme, intörnlerin mesleki motivasyonunu ciddi şekilde azaltabilir.

- **Yasal ve Etik Sorunlar:**

- Mobbing ve etik dışı uygulamaların artması hukuki süreçlere ve kurumsal itibar kaybına yol açabilir.

- **Aidiyet Kaybı:**

- Saygı ve değer görmeyen intörnler, hekimliğe olan bağlılıklarını kaybedebilir.

- **Güvenlik Riskleri:**

- Güvenlik zaafı, hem sağlık çalışanları hem hastalar için tehdit oluşturmaktadır.

- **Motivasyon Düşüklüğü:**

- Fiziksel koşulların yetersizliği ve destek eksikliği, öğrencilerin motivasyonunu olumsuz etkileyebilir.

- **Eğitimde Standartlaşma Sorunu:**

- Eğitimin belirli standartlara oturtulamaması, intörnlerin hekimlik rolünü tam kazanamamalarına neden olabilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu SWOT analizi, SDÜ Tıp Fakültesi intörlük sürecinin birçok açıdan güçlü yönleri sahip olduğunu; özellikle destekleyici akademik kadro, çeşitli klinik deneyimler ve sahaya yönelik uygulamaların öğrenciler açısından değerli bulunduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, sürecin daha nitelikli ve dengeli ilerleyebilmesi için bazı alanlarda iyileştirmelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Eğitim süreçlerinde eşitliğin ve standardizasyonun sağlanması, görev tanımlarının tüm taraflar için netleştirilmesi, staj rotasyonlarının yaygınlaştırılması, eğitimde aktif katılımın teşvik edilmesi ve öğretici yaklaşımların güçlendirilmesi bu kapsamda öne çıkan alanlardır. Ayrıca, fiziksel alanların iyileştirilmesi, dinlenme ve çalışma ortamlarının intörlüklerin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi, psikososyal destek hizmetlerinin erişilebilir hale getirilmesi, etik ve iletişim eğitimlerinin yaygınlaştırılması da önerilen diğer geliştirme alanlarıdır.

Bazı stajlarda öğretim üyeleri, asistanlar ve diğer idari ya da sağlık personeliyle yaşanan iletişim ve işbirliği sorunları, yalnızca o döneme özgü bir problem olmaktan çıkarak intörlük sürecinin geneline yönelik memnuniyet ve motivasyon kaybına yol açmaktadır. Öğrenci geri bildirimlerine dayalı dinamik bir izleme-değerlendirme sisteminin kurulması, yaşanan sorunlara hızlı ve yerinde çözümler üretilmesi gerekmektedir. Bu önerilerin hayata geçirilmesiyle intörlük sürecinin, yalnızca mesleki yeterlilik değil; aynı zamanda mesleki aidiyet, güven ve memnuniyet açısından da çok daha güçlü bir zemine oturacağı öngörülmektedir.