

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Profesionalni razvoj i izazovi u savremenom obrazovanju zdravstvenih profesionalaca – mentorи iz prakse

Prof. Ljiljana Tasić, Univerzitet u Beogradu – Farmaceutski
fakultet

Savremeno obrazovanje zdravstvenih profesionalaca

zasnovano na četiri osnovne paradigmе:

- (i) integrисани interdisciplinarni kurikulum zasnovan na jasno definisanim kompetencijama,
- (ii) primena metoda aktivnog učenja, uključujući kliničku/stručnu praksу i interprofesionalne nastavne aktivnosti,
- (iii) posvećеност zdravstvenim potrebama stanovništva ,
- (iv) kontinuirano unapređenje kompetencija nastavnog kadra koji učestvuјe u inovaciji/razvoju obrazovanja

Trilogija medicinskog/zdravstvenog obrazovanja

Trilogija pokriva tri faze zdravstvenog obrazovanja:

- ▶ osnovno medicinsko/zdravstveno obrazovanje;
- ▶ poslediplomsko medicinsko/zdravstveno obrazovanje;
- ▶ i kontinuiranu medicinsku edukaciju (KME)

KME se razlikuje od prethodne dve, formalne, faze obrazovanja u sledećem: osnovno obrazovanje i sistematicna poslediplomska obuka (oba se sprovode u skladu sa specifičnim pravilima i zahtevima)

KPR kontekst

- ▶ KME uglavnom podrazumeva samostalno učenje i aktivnosti usmerene na praksu, znatno više nego tutorski vid obuke. Pored samog profesionalnog razvoja, KPR je usmeren i u razvoj i održavanje kompetencija (znanja, veština i stavova) pojedinačnog lekara, koje su esencijalne za promenjive potrebe pacijenata i zdravstvenog sistema, i na taj način odgovaraju na nove izazove u naučnom razvoju medicine i zahteve od strane regulatornog tela i društva

KPR – definicija

- ▶ KPR uključuje sve aktivnosti koje lekari sprovode, bilo formalno ili neformalno, u cilju razvoja, održanja, unapređenja ili usavršavanja znanja, veština ili stavova kako bi zadovoljili potrebe pacijenata
- ▶ Lekari su autonomni i nezavisni, tj. deluju u najboljem interesu pacijenata bez spoljnih uticaja. Uključivanje KPR je obavezna profesionalna aktivnost lekara, ali takođe i preduslov za unapređenje kvaliteta zdravstvene zaštite
- ▶ Najjači motivacioni faktor za KPR i doživotno učenje je volja i želja za održanjem stručnog kvaliteta

KPD – evaluacija i priznavanje

- ▶ Današnji razvoj KPR je usmeren na **monitoring svakodnevnih, individualnih obrazovnih aktivnosti**. Primena ličnog portfolija (ili log-book-a) u KME, i poređenje sa rezultatima kolega, je alat koji se može primeniti za planiranje i samostalno, individualno učenje ili razvoj. Odgovornost lekara prema društvu mora uključiti sredstva – poput objektivnog monitoringa i dokumentovanja KPR – u cilju dokazivanja njihove sposobnosti za efektivnu kliničku praksu

KPR – OK u (internacionalnim) standardima

- ▶ Osiguranje kvaliteta u programima obuke zdr. profesionalca mora da potencira **unapređenje**, i da da smernice za napredovanje, a ne da zagovara ‘ispunjeno standarda’ kao krajnji cilj
- ▶ NOVI okvir standarda mora biti jasno definisan, razumljiv, adekvatan, relevantan, merljiv, dostižan i prihvatljiv od strane korisnika. Standardi moraju imati značaj za praksu, da uvažavaju različitosti i stimulišu adekvatan razvoj
- ▶ Standardi mogu biti upotrebljeni kao alati OK i razvoj KPR u sledećem: **učesnici, pružaoci, monitori**

WFMA preporučuje 9 OBLASTI i 36 pod-oblasci*

OBLASTI definisane kao sveobuhvatne komponente strukture, procesa i ishoda KPR

1. Misija i ishodi
2. Metode učenja
3. Planiranje i dokumentacija
4. Pojedinačni doktor
5. KPR-pružaoci
6. Kontekst obrazovanja i resursi
7. Evaluacija metoda i kompetencija
8. Organizacija
9. Kontinuirana obnova

Osnovni standard (morati) i standard za razvoj kvaliteta (trebati)

*složena interakcija i veze između različitih oblasti i pod oblasti

Izazovi (prepreke) u KPR i obrazovanju zdravstvenih profesija

- ▶ nastavnici (akademija)
- ▶ studenti
- ▶ zdravstvena praksa/pacijenti

Akteri imaju svoj KPR –poželjno da budu na sličnom stadijumu razvoja

Bitni uticaji su: razvoj zdravstvenog sistema, razvoj obrazovnog sistema, socio-ekonomiske prilike, kulturološke navike/ponašanje i vrednosti

prepreke –nedostatak finansija i vremena

Nedovoljno istraženi fenomeni (*lack of sci evidence*)

Mentorski rad – savremena definicija

- ▶ Savremena definicija mentorskog rada je to „dinamička, recipročna veza u realnom radnom okruženju između osobe sa iskustvom (mentor) i početnika (štićenik) u cilju razvoja karijere obe osobe“
- ▶ Mentorski rad podrazumeva i profesionalne i lične interakcije koje se baziraju na međusobnom uvažavanju, razumevanju, poverenju i empatiji. Sadržajan mentorski odnos donosi koristi kako početniku tako i mentoru, ali i njihovim institucijama, organizacijama i oblastima.

Mentori – u karijeri nastavnika (akademska) i potreba razvoja karijere klinički edukator (nastavnik kliničke prakse)

Haines-šta karakteriše dobro mentorstvo:

- ▶ mentori imaju jaku želju da učestvuju,
- ▶ mentor/student usaglašavaju svoja zajednička polja interesovanja,
- ▶ dovoljno vremena provode zajedno,
- ▶ mentori imaju adekvatan nivo ekspertize u mentorstvu

Wilkerson i Irby definišu 4 stadijuma uključenosti nastavnika u obrazovanje:

- 1) nastavnici na **osnovnom nivou** koji razvijaju osnovne obrazovne veštine i orjentisani su na akademske vrednosti, odgovornosti i očekivanja;
- 2) nastavnici sa **višim pedagoškim veštinama i sadržajnim znanjem**;
- 3) nastavnici **lideri** koji usmeravaju početnike i programe;
- 4) nastavnici koji se pitanjima procesa i ishoda obrazovanja bave **primenom intervencija i reforme nastavnog plana i programa**

Mentori kliničke/stručne prakse

- ▶ Mentor – akademski savetnik, savetnik u karijeri, konsultant za veštine i uzor. U idealnim okolnostima, mentori osiguravaju podršku, daju izazov i viziju svojim studentima/stažerima kroz formalne ili neformalne procese
- ▶ Od mentora se očekuje da pokažu svoju sposobnost da koriste četiri kliničke nastavne uloge i to kao:
 - instruktori,
 - moderatori,
 - treneri i pomagači,
 - da imaju sposobnost procene studenta/praktikanta-stažera

Iskustva mentora kliničke/stručne prakse

- ▶ Škola je evaluirala potrebe mentora i njihove želje u kliničkoj praksi (mentori sa i bez treninga)
- ▶ Studija je pokazala da mentori imaju manje samopouzdanja i da žele dodatni trening iz: radne efektivnosti i različitih stilova učenja; motivacije i angažovanja studenata; efektivna komunikacija sa studentima i tehnika evaluacije
- ▶ Mentor, koji su prethodno prošli trening, su imali više samopouzdanja da razjasne očekivanja, da evaluiraju znanje studenata, i veštiji su u kritičkom razmišljanju i rešavanju problema

Mitra Assemi P. Development Needs of Volunteer Pharmacy Practice Preceptors, American Journal of Pharmaceutical Education 2011; 75 (1) Article 10.

Da li uz posao koji obavljate u toku radnog vremena imate vremena za mentorski rad sa studentima	%
Da, imam puno vremena za studenta	1,4
Da, imam dovoljno vremena za studenta	30,3
Ne, nemam dovoljno vremena za studenta	55,6
Ne, nemam uopšte vremena za studenta	12,7

Da li biste prihvatali da budete mentor studenata u okviru stručne prakse?	%
Da, vrlo rado	41,5
Da, ali samo ukoliko poslodavac to zahteva od mene	35,2
Ne, nisam zainteresovan/a za takve aktivnosti	23,3

Izvod iz istraživanja FF-CzRFP i Apoteka Beograd, 2015
Uzorak 143 farmaceuta (20% starost 45 god (20 god iskustva)

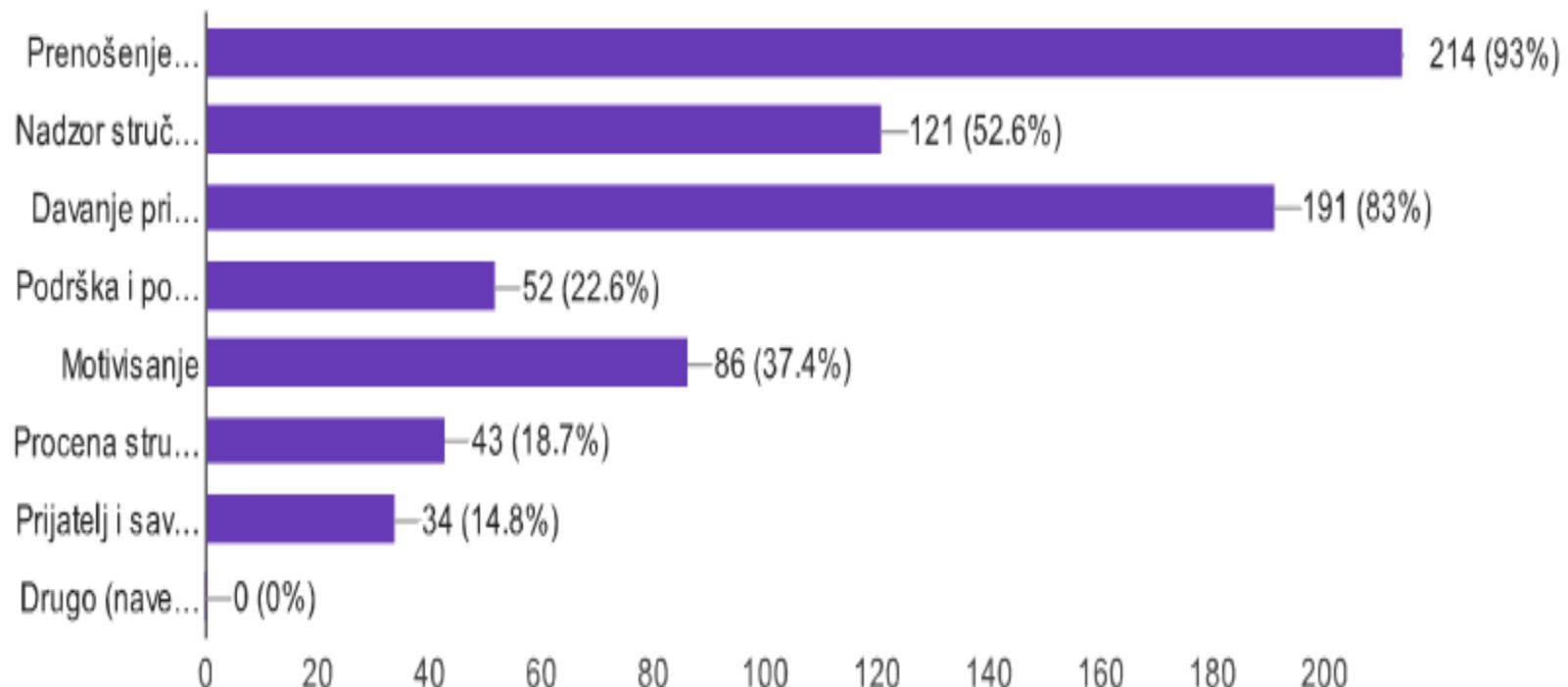
Izvod iz istraživanja FF-CzRFP i Apoteka Beograd, 2015

Uzorak 143 farmaceuta (30%), starost 45 god (20 god iskustva)

Da li smatrate da su Vam za mentorski rad sa studentom potrebne dodatne veštine	%
Da, definitivno su potrebne brojne dodatne veštine	16,1
Da, pojedine dodatne veštine su potrebne	62,2
Ne, dodatne veštine farmaceutu koji radi u apoteci nisu potrebne	21,7
Da li ste zainteresovani da učestvujete u programu obuke za mentore studenata tokom obavljanja stručne prakse?	%
Da, vrlo rado	33,3
Da, ali samo ukoliko poslodavac to zahteva od mene	35,5
Ne, nisam zainteresovan/a za takve aktivnosti	31,2



Izvod iz ReFEEHS istraživanja – najvažnije uloge mentora



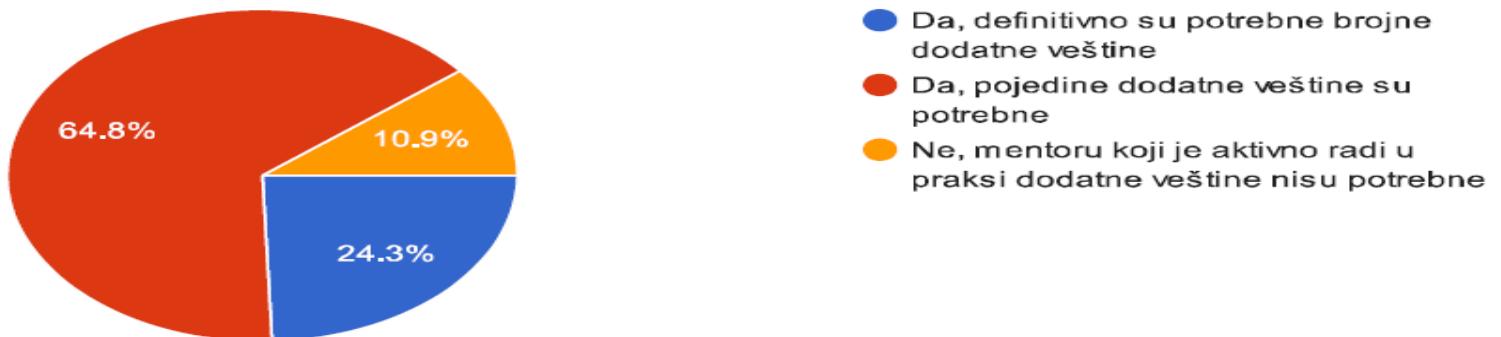
9. Da li uz posao koji obavljate u toku radnog vremena imate vremena za mentorski rad sa studentima/stažerima:

(230 responses)



10. Da li smatrate da su Vam za mentorski rad sa studentima/stažerima potrebne dodatne veštine (npr. veštine procena njihovih stručnih kompetencija/znanja u toku prakse, veštine potrebne za uspešnu komunikaciju između mentora i studenta i slično)?

(230 responses)



11. Da li biste pohađali program edukacije za nastavnike/mentore iz prakse s ciljem razvoja nastavničkih kompetencija?

(230 responses)



Zaključne poruke

- ▶ Obezbeđenje kvaliteta nastavnog procesa u realnom radnom okruženju zasnovano je na složenom sistemu u koji su uključeni studenti, nastavnici, kao i mentori iz prakse odgovarajuće nastavne baze
- ▶ potrebno je identifikovati ciljane ishode učenja specifične za svaku nastavnu bazu, ispuniti odgovarajuće akademske, profesionalne i pravne zahteve i jasno definisati obaveze, odgovornosti i očekivanja studenata, mentora iz prakse i nastavnika fakulteta
- ▶ mentori iz prakse treba da budu pripremljeni za novu ulogu i izazove koji sa njom dolaze. Odgovornost visokoškolske ustanove je da pripremi odgovarajuće, smernice, pisane materijale, kao i program obuke mentora iz prakse
- ▶ Društvo očekuje od nastavnika i mentora da razvijaju kompetencije za savremeno obrazovanje zdravstvenih profesija

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Hvala na pažnji!!!

Tim podrske
Marina Odalović
Dragana Lakić
Danijela Djukić-Ćosić

