

WYTYCZNE

OVER DE ONTWIKKELING VAN MENTORCOMPETENTIES VAN MENTORVERPLEEGKUNDIGEN



Niniejsze wytyczne Unii Europejskiej (UE) mają na celu wzmocnienie rozwoju kompetencji mentorskich u mentorów pielęgniarek klinicznych, co może poprawić odporność systemu opieki zdrowotnej w krajach UE. Wspomniane wytyczne są oparte na krytycznie ocenianych dowodach naukowych i zostały opracowane w latach 2018-2021 w ramach projektu Erasmus+ — Wysokiej jakości mentoring służący rozwojowi kompetentnych studentów pielęgniarstwa (ang. QualMent) pod kierownictwem międzynarodowego zespołu ekspertów posiadających rozległą wiedzę i doświadczenie w zakresie mentoringu.

Niniejszy dokument został napisany i skompilowany przez następujących autorów:

Ashlee Oikarainen¹, dr Kristina Mikkonen¹, Erika Juskauskienė², dr Maria Kääriäinen¹, Veera Kaarlela¹, dr M. Flores Vizcaya-Moreno³, dr Rosa M Pérez-Cañaveras³, dr Paul de Raeve⁴, dr Boris Miha Kaučič⁵, dr Bojana Filej⁵, dr Olga Riklikienė²

Niniejszy dokument został zweryfikowany przez panele ekspertów w Belgii, Finlandii, Litwie, Słowenii i Hiszpanii.

¹Uniwersytet w Oulu, Jednostka Badawcza Nauk o Pielęgniarstwie i Zarządzania Zdrowiem, Finlandia; ²Litewski Uniwersytet Nauk o Zdrowiu, Litwa; ³Uniwersytet w Alicante, Wydział Nauk o Zdrowiu, Hiszpania; ⁴Europejska Federacja Stowarzyszeń Pielęgniarek, Belgia; ⁵Wyższa Szkoła Pielęgniarstwa w Celje, Słowenia

Opracowanie niniejszych wytycznych zostało wsparte środkami finansowymi Komisji Europejskiej. Autorzy podali informacje zawarte w niniejszym dokumencie i niekoniecznie odzwierciedlają one decyzje lub deklarowaną politykę Komisji Europejskiej.

Niniejszy dokument jest dostępny na stronie internetowej projektu QualMent: <https://www.qualment.eu/>

PODSUMOWANIE WYTYCZNYCH

Wstęp: Znaczna część edukacji pielęgniarek odbywa się w środowiskach klinicznych ułatwiających proces uczenia się. Mentorzy pielęgniarek klinicznych odgrywają ważną rolę we wspieraniu rozwoju kompetencji zawodowych u studentów pielęgniarstwa. Mentorzy, którzy osiągnęli kluczowe kompetencje w zakresie mentoringu, są w stanie lepiej wspierać studentów pielęgniarstwa w zdobywaniu ośmiu obszarów kompetencji określonych w dyrektywie Unii Europejskiej 55 art. 31.

Zamiar: Przedstawienie zaleceń dotyczących rozwoju kompetencji mentorów pielęgniarek klinicznych w zakresie mentoringu studentów pielęgniarstwa w praktyce klinicznej.

Cele: 1) Promowanie i wspieranie skutecznych praktyk w zakresie mentoringu; 2) wzmocnianie rozwoju kompetencji mentorów; oraz 3) poprawa edukacji pielęgniarek na poziomie międzynarodowym za pomocą wysokiej jakości mentoringu i środowisk klinicznych ułatwiających proces uczenia się dla studentów pielęgniarstwa.

Grupy docelowe: Mentorzy pielęgniarek klinicznych, edukatorzy pielęgniarstwa i organizacje edukacyjne, menedżerowie pielęgniarek na wszystkich poziomach, inni pracownicy służby zdrowia, studenci studiów licencjackich i podyplomowych w dziedzinie pielęgniarstwa, krajowe stowarzyszenia pielęgniarskie, organy regulacyjne dotyczące pielęgniarstwa, politycy i decydenci.

Zalecenia: Kraje na całym świecie nadal poszukują rozwiązań, aby sprostać wyzwaniom związanym z utrzymaniem zrównoważonej liczby zatrudnionych pielęgniarek. Zapewnienie wysokiej jakości środowisk klinicznych ułatwiających proces uczenia się i wspieranie rozwoju kompetencji u mentorów w zakresie mentoringu studentów pielęgniarstwa nadal są ważnymi elementami strategii poprawy rekrutacji, zatrzymywania i kończenia studiów przez kompetentnych studentów pielęgniarstwa. Poprawa jakości mentoringu powinna być priorytetem programu politycznego państw członkowskich, wraz z wymogiem, aby mentorzy kliniczni we wszystkich placówkach opieki zdrowotnej uczestniczyli w zorganizowanej edukacji mentorskiej.

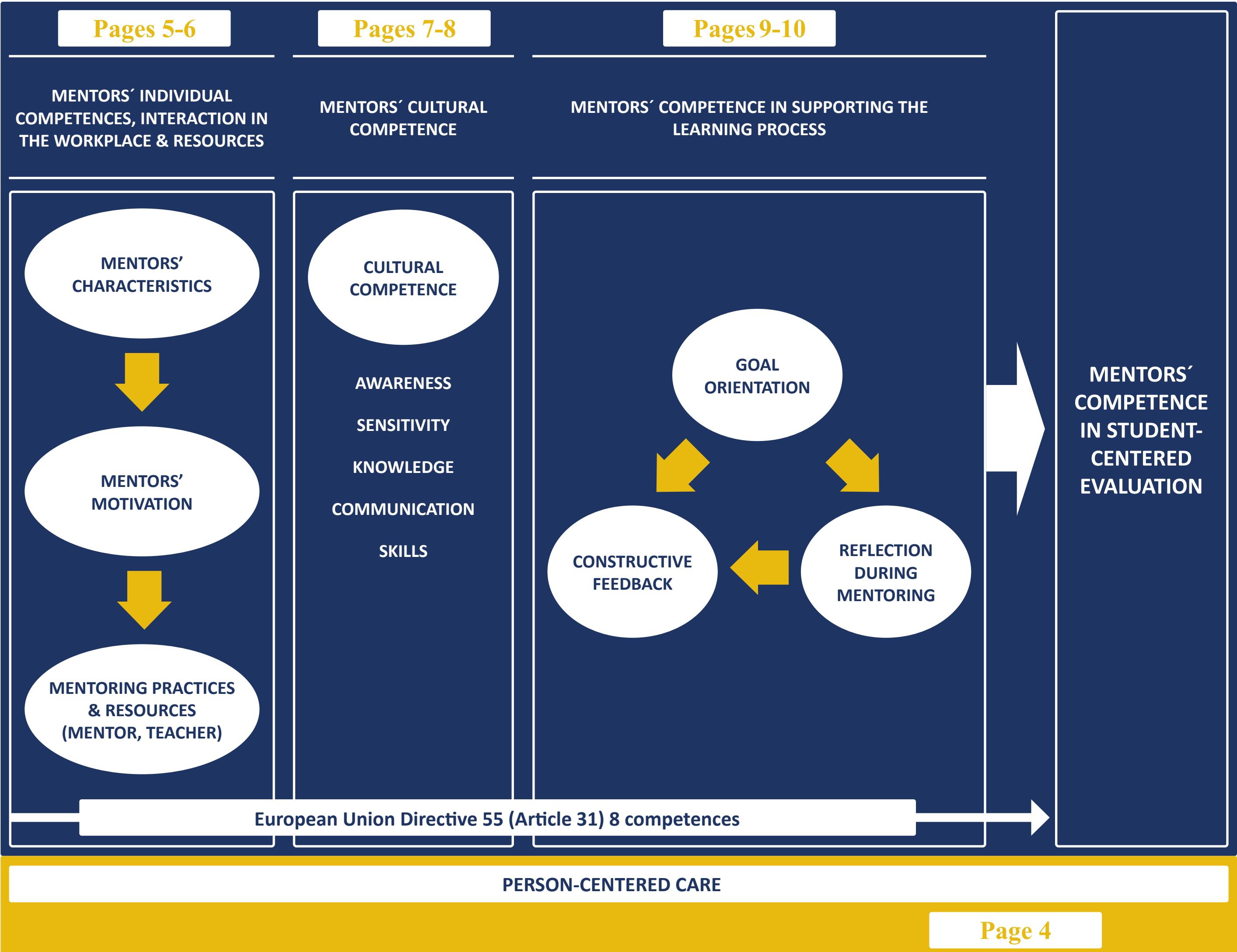
1 Kompetencje mentorskie

Niniejsze wytyczne, mające na celu pomaganie Ci w roli mentora pielęgniarki klinicznej, określają Twoje obowiązki i możliwości we wspieraniu procesu uczenia się studentów pielęgniarstwa. Nie można przeceniać znaczenia roli mentorów pielęgniarek klinicznych i realizacji wysokiej jakości mentoringu. Wysokiej jakości środowiska kliniczne ułatwiające proces uczenia się mają kluczowe znaczenie w przygotowaniu zrównoważonej liczby zatrudnionych pielęgniarek w przyszłości. To właśnie w tych środowiskach studenci wykorzystują swoją wiedzę, zdobywają kluczowe umiejętności i osiągają wymagane kompetencje potrzebne do wykonywania zawodu pielęgniarstwa.

Oparty na dowodach model kompetencji mentorów klinicznych (Mikkonen et al., 2019) przedstawia kluczowe elementy kompetencji mentorskich. Mentorzy pielęgniarek klinicznych stanowią wzór do naśladowania dla studentów i mają możliwość wpajania wartości zawodowych i uczciwości w warunkach klinicznych. Wspierają studentów w ćwiczeniu bezpiecznej, skoncentrowanej na określonej osobie opieki, która jest zgodna z Dyrektywą UE 2013/55/UE art. 31 (strona 4).

Kompetencje mentorskie składają się z 1) indywidualnych kompetencji mentorów, 2) kompetencji kulturowych w zakresie mentoringu oraz 3) kompetencji we wspieraniu procesu uczenia się studentów (strony 5-10). Zalecenia dotyczące mentoringu w środowiskach klinicznych ułatwiających proces uczenia się można znaleźć na stronie 10-11 niniejszego dokumentu.

Oparty na dowodach model kompetencji mentorów pielęgniarek klinicznych

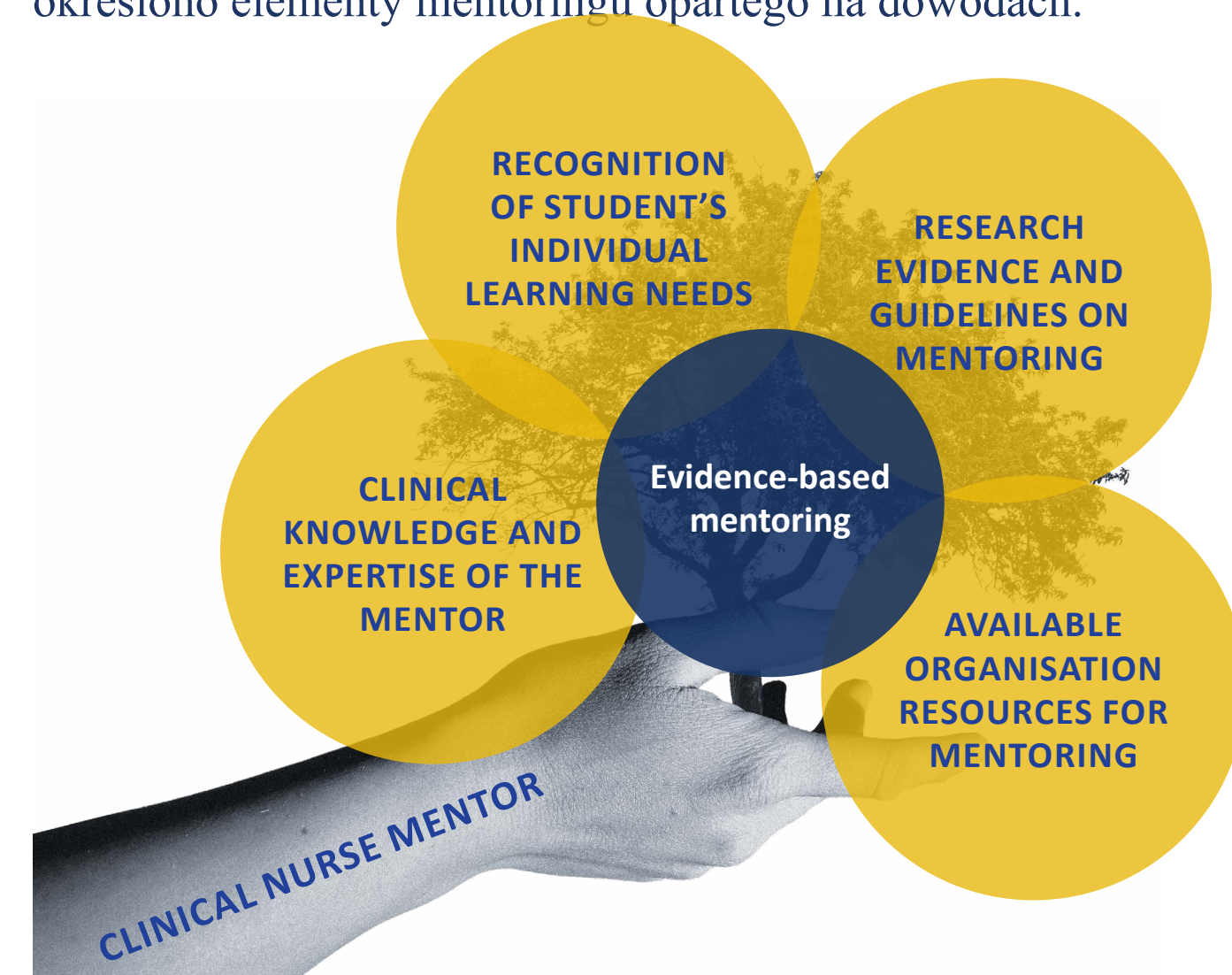


2 Podstawy mentoringu

Mentorzy posiadają wiedzę specjalistyczną zarówno w obszarze klinicznym, w którym działają, jak i w swoim pedagogicznym podejściu do wspierania procesu uczenia się studentów pielęgniarstwa. Mentorzy są nie tylko ekspertami klinicznymi, ale stanowią też wzór do naśladowania dla studentów i pomagają im stać się profesjonalistami kompetentnymi w zapewnianiu wysokiej jakości, bezpiecznej i skoncentrowanej na określonej osobie opieki.

2.1 Wysokiej jakości mentoring oparty na dowodach

Mentorzy są odpowiedzialni za mentoring studentów w sposób oparty na dowodach. Poniżej określono elementy mentoringu opartego na dowodach.



What is needed to ensure that mentoring is of high-quality and evidence-based?

Realizacja wysokiej jakości mentoringu wymaga opracowania praktyk, które lepiej odpowiadają potrzebom studentów pielęgniarstwa i rozwijają ich tożsamość zawodową jako pielęgniarek i pielęgniarzy. Badanie przeprowadzone w czterech państwach członkowskich UE na terenie Europy środkowo-wschodniej wykazało, że studenci pielęgniarstwa byli bardzo zadowoleni ze swoich

doświadczeń związanych z praktykami klinicznymi, a większość z nich uważała, że ich mentor jest ważnym zawodowym wzorem do naśladowania (Antohe et al., 2015). Zalecono oferowanie personelowi pielęgniarstwu programów stałego rozwoju zawodowego w zakresie mentoringu na poziomie podstawowym i zaawansowanym.

2.2 Opieka skoncentrowana na określonej osobie

Mentorzy wspierają rozwój zawodowy studentów, którzy mają stać się odpowiedzialnymi profesjonalistami, którzy wprowadzają podejście oparte na opiece skoncentrowanej na określonej osobie do swojej praktyki pielęgniarstwa. To podejście jest głównym celem klinicznego procesu uczenia się studentów. Niezbędnym elementem jest to, aby mentorzy byli kompetentni w prowadzeniu studentów w świadomym przyjmowaniu punktów widzenia poszczególnych osób, rodzin i społeczności w procesach rozumowania klinicznego i podejmowania decyzji.

2.3 Ramy Kompetencji Europejskiej Federacji Stowarzyszeń Pielęgniarek

Mentorzy kliniczni są zobowiązani do wspierania studentów w taki sposób, aby zdobyli oni osiem obszarów kompetencji określonych w art. 31 Dyrektywy 2013/55/UE, które obejmują: [\(kliknij tutaj, aby uzyskać więcej informacji\)](#)

- Samodzielne postawienie diagnozy odnośnie do wymaganej opieki pielęgniarstwa na podstawie aktualnej wiedzy teoretycznej i klinicznej oraz planowanie, organizowanie i sprawowanie opieki pielęgniarstwa w procesie leczenia pacjentów;
- Efektywna współpraca z innymi podmiotami z sektora służby zdrowia, w tym uczestnictwo w szkoleniach praktycznych personelu służby zdrowia;
- Wspomaganie poszczególnych osób, rodzin i grup w prowadzeniu zdrowego trybu życia i dbaniu o własne zdrowie na podstawie wiedzy i nabytych umiejętności;
- Samodzielne podejmowanie działań ratujących życie oraz podejmowanie działań w przypadku sytuacji kryzysowych i klęsk żywiołowych;
- Samodzielne udzielanie porad, instruowanie i wspieranie osób wymagających opieki i ich bliskich;
- Samodzielne zapewnianie dobrej jakości opieki pielęgniarstwa i jej ocena;
- Porozumiewanie się w sposób zrozumiały na temat kwestii zawodowych oraz współpraca z przedstawicielami innych zawodów z sektora służby zdrowia;
- Dokonywanie analizy jakości opieki z myślą o doskonaleniu się w wykonywaniu zawodu pielęgniarki odpowiedzialnej za opiekę ogólną.

3 Indywidualne kompetencje i interakcje mentorów w miejscu pracy

3.1 Indywidualne kompetencje mentorów

Osobiste cechy i motywacja mentorów klinicznych mają ogromny wpływ na rozwój udanej relacji między mentorem a studentem. Mentorzy odgrywają kluczową rolę we wprowadzaniu studentów do środowisk pracy i międzyzawodowych zespołów opieki zdrowotnej. Mentorzy muszą być zaznajomieni z praktykami mentorskimi i dostępnymi zasobami, które zostały stworzone na potrzeby mentoringu. Mentorzy angażują w proces mentoringu wszystkie zainteresowane strony, takie jak: edukatorzy pielęgniarstwa, studenci i inni członkowie personelu.

Do ważnych cech mentorów klinicznych należą:

- Zaufanie do osobistych kompetencji w wykonywaniu zadań pielęgniarских i wypełnianiu obowiązków mentora;
- Umiejętność tworzenia sprzyjającej atmosfery do nauki;
- Podejmowanie inicjatywy we wzmacnianiu relacji i współpracy ze studentem i edukatorem pielęgniarstwa;
- Wcielanie studentów do zespołów opieki zdrowotnej i przedstawianie studentów ich kolegom w kompetentny sposób
- Chęć do regularnego omawiania doświadczeń edukacyjnych studentów;
- Zdolność i chęć wyrażenia empatycznej postawy wobec mentoringu i opieki skoncentrowanej na określonej osobie;
- Zrozumienie własnej roli i odpowiedzialności mentora w procesie uczenia się studentów.

Motywację do mentoringu studentów można zobaczyć w:

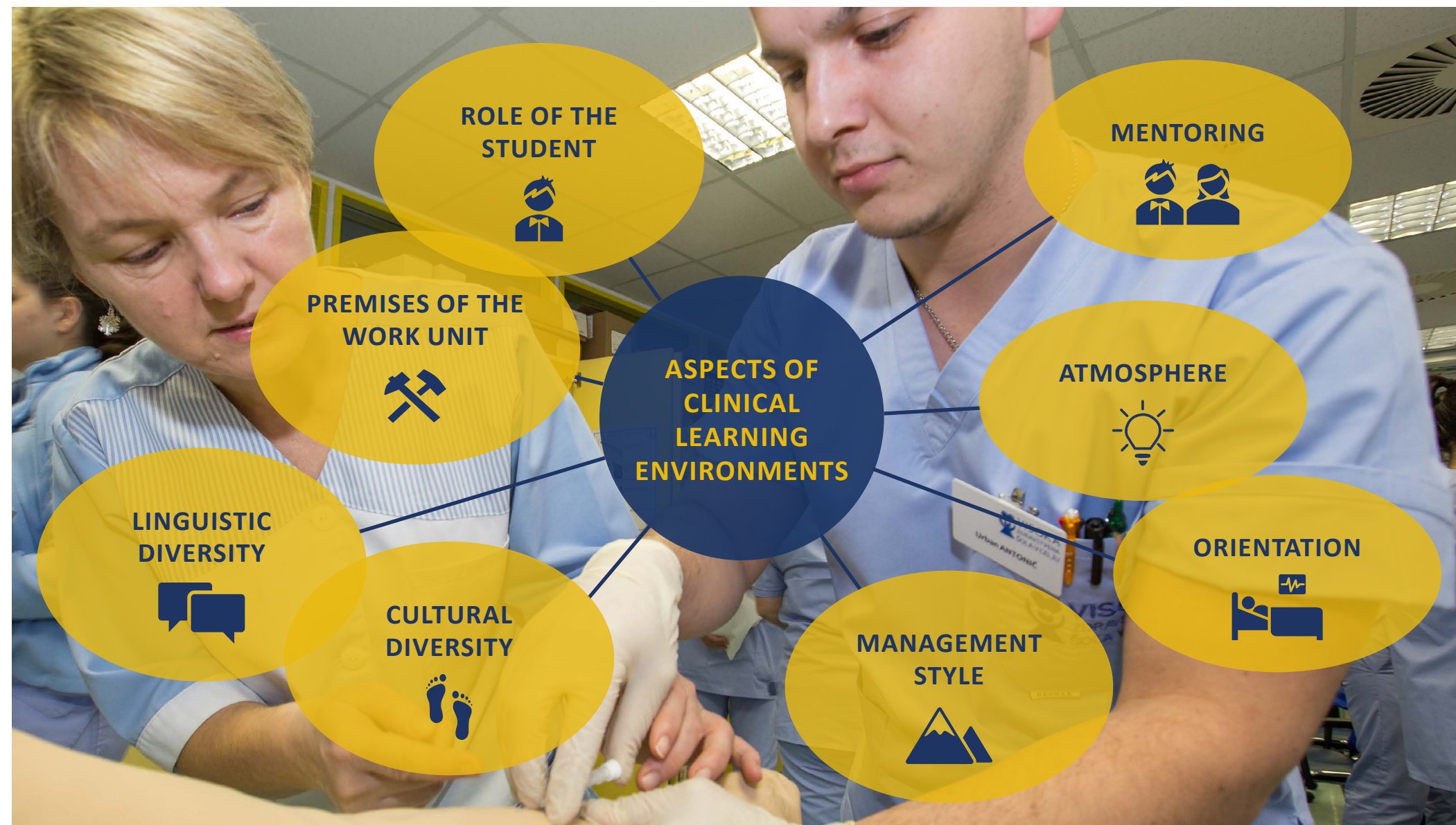
- chęci mentora do mentoringu studentów i poznania ich
- uznaniu i zrozumieniu znaczenia, jakie ma motywacja w procesie uczenia się studentów
- ciągłym dążeniu mentora do rozwoju w tej roli
- zdolności mentora do określenia własnego poziomu motywacji w tej roli oraz poziomu motywacji studentów do nauki

Mentorzy muszą być zaznajomieni z praktykami mentorskimi i dostępnymi zasobami, które zostały stworzone na potrzeby mentoringu. Stanowią one istotną część skutecznego mentoringu. Obejmuje on:

- znajomość praktyk mentorskich we własnej organizacji i poza nią
- znajomość bieżącego poziomu kompetencji studentów, ich kontekstu edukacyjnego i pochodzenia
- umiejętność efektywnej współpracy z edukatorem pielęgniarstwa i rozpoznania, kiedy istnieje potrzeba dodatkowego kontaktu
- zrozumienie zasobów dostępnych dla mentorów w celu wsparcia ich w ich mentorskiej roli

3.2 Rola mentorów w wysokiej jakości środowiskach klinicznych ułatwiających proces uczenia się

Mentorzy odgrywają kluczową rolę w utrzymywaniu środowisk klinicznych ułatwiających proces uczenia się, które są fizycznie, społecznie i emocjonalnie bezpieczne. Poniższy rysunek przedstawia ważne elementy środowiska klinicznego ułatwiającego proces uczenia się. Studenci pochodzą z różnych środowisk kulturowych i językowych, a zachowanie szacunku wobec ich różnic jest niezwykle istotne. Dodatkowe kluczowe elementy środowiska klinicznego ułatwiającego proces uczenia się obejmują założenia jednostki pracy, rolę studenta, mentoring, atmosferę, podejście i styl zarządzania. Wyjątkowo ważne jest, aby organizacje i wszyscy specjaliści w zespołach opieki zdrowotnej zobowiązali się do utrzymania bezpieczeństwa studentów.



Wysokiej jakości mentoring może wpłynąć na to, jaki rodzaj profesjonalistów wejdzie do branży pielęgniarstwa i pomóc w zwiększeniu poziomu zatrzymywania profesjonalistów.

3.3 Wskazówki dotyczące maksymalizacji pozytywnych doświadczeń edukacyjnych i wyników dla studentów jako organizacji

Wskazówka nr 1 Wprowadzaj pozytywne praktyki mentorskie do kultury organizacyjnej środowisk opieki zdrowotnej.

Wskazówka nr 2 Dokładaj wszelkich starań, aby w świadomy sposób wprowadzać studentów do środowisk pracy i międzyzawodowych zespołów opieki zdrowotnej.

Wskazówka nr 3 Wzmacniaj współpracę między mentorem, studentem a edukatorem pielęgniarstwa, ponieważ może to pomóc studentom odnieść sukces w praktyce klinicznej.

Wskazówka nr 4 Rozpoznawaj podstawowe cechy studentów nowego pokolenia (pokolenie Y i pokolenie Z), aby zastanowić się, jak skutecznie wejść z tymi studentami w interakcję i ich szkolić.

Wskazówka nr 5 Podczas mentoringu wykorzystuj technologie uczenia się i te oparte na wiedzy, a także studia przypadków, aby usprawnić proces uczenia się studentów.

3.4 Wskazówki dotyczące działań, które można wprowadzić do edukacji mentorskiej

Wskazówka nr 1 Podkreśl znaczenie zapewnienia studentom pielęgniarstwa czasu na zorientowanie się w nowym środowisku klinicznym ułatwiającym proces uczenia się. Mentorzy kliniczni mogą zastanowić się nad tym, w jaki sposób mogą pomóc studentom poczuć się mile widzianymi i bezpiecznymi.

Wskazówka nr 2 Ćwicząc odpowiednie umiejętności pielęgniarstwa, studenci potrzebują wsparcia, a mentorzy kliniczni muszą zapewnić utrzymywanie standardów zawodowych. Mentorzy kliniczni mogą dzielić się doświadczeniami w zakresie strategii stosowanych podczas szkolenia studentów w zakresie planowania i oceny opieki nad pacjentem.

Wskazówka nr 3 Wprowadzaj w mentoring strategię, które pomagają mentorom klinicznym w rozwijaniu relacji między studentem a mentorem, a także w innych obszarach kompetencji niezbędnych do skutecznego mentoringu w zakresie praktyk klinicznych.

4 Kompetencje kulturowe mentorów

4.1 Rozwój kompetencji kulturowych mentorów w zakresie mentoringu

Podczas praktyk klinicznych studenci pielęgniarstwa pochodzący z różnych środowisk kulturowych i językowych często stają przed wyzwaniami związanymi z różnicami kulturowymi i barierami językowymi. Rola mentora pielęgniarki klinicznej może być trudna i wymagać szczególnej uwagi w zakresie rozwoju kompetencji kulturowych u mentorów dotyczących mentoringu. Kluczowe znaczenie ma konieczność edukacyjnego przygotowania mentorów do zapewniania mentoringu odpowiedniego pod względem kulturowym i zaspokojenia potrzeb studentów w zakresie kształcenia zawodowego.

4.2 Definicja kompetencji kulturowych w mentoringu

Kompetencje kulturowe zostały zdefiniowane jako „złożone działanie polegające na wiedzy opartej na krytycznym refleksjach i działaniu, z którego pracownik służby zdrowia korzysta, aby zapewnić kulturowo bezpieczną, stosowną i skuteczną opiekę we współpracy z poszczególnymi osobami, rodzinami i społecznościami żyjącymi w zdrowiu, i które uwzględnia społeczny i polityczny wymiar opieki” (Blanchet Garneau i Pepin, 2015, s. 12). Kompetencje kulturowe w mentoringu zostały zdefiniowane jako „proces, w którym mentor wydziału nieustannie dąży do osiągnięcia zdolności i dostępności do efektywnego mentoringu podopiecznego studenta w kontekście kulturowym” (Campinha-Bacote, 2010, s. 131).

Kompetencje kulturowe mentorów obejmują następujące cechy.

- świadomość kulturowa, wrażliwość i wiedza
- komunikacja i interakcja międzykulturowa
- umiejętności kulturowe i zdolność tworzenia bezpiecznego pod względem kulturowym środowiska ułatwiającego proces uczenia się.

4.3 Mentoring różnorodnych studentów pielęgniarstwa

Poniżej zostały zdefiniowane konkretne kompetencje wymagane do zapewnienia stosownej

kulturowo opieki skoncentrowanej na określonej osobie, a także świadomego pod kątem kulturowym mentoringu dla studentów zróżnicowanych kulturowo i językowo.

Świadomość kulturowa, wrażliwość i wiedza:

- chęć i zaangażowanie w integrację, mentoring i wspieranie studentów zróżnicowanych pod względem kulturowym i językowym
- znajomość własnego środowiska kulturowego
- refleksja nad tym, jak własna kultura i system wartości wpływają na czyjeś działania jako profesjonalisty oraz interakcje z innymi
- chęć rezygnacji z ewentualnych uprzedzeń i postaw wobec pacjentów/klientów lub studentów oraz rozwijania wrażliwości kulturowej
- uznanie znaczenia akceptacji kulturowej dla zróżnicowanych kulturowo pacjentów/klientów i studentów
- pielęgnowanie przyjaznego nastawienia wobec różnych kultur i poglądów na opiekę
- szacunek dla różnorodności w opiece skoncentrowanej na określonej osobie i mentoringu studentów

Komunikacja i interakcja międzykulturowa:

- posiadanie umiejętności angażowania się w skuteczną komunikację oraz interakcji z pacjentami/klientami i studentami zróżnicowanymi kulturowo
- zrozumienie wpływu kultury na wzorce komunikacji werbalnej i niewerbalnej

Umiejętności kulturowe w pielęgniarstwie i mentoringu:

- posiadanie umiejętności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami pod względem kulturowym w opiece skoncentrowanej na określonej osobie i mentoringu
- umiejętności wygodnej i efektywnej pracy ze studentami zróżnicowanymi kulturowo przy jednoczesnym zrozumieniu ich indywidualnych potrzeb edukacyjnych i stylów komunikacji
- zapewnienie zróżnicowanemu kulturowo studentowi możliwości funkcjonowania w kontekście opieki zdrowotnej i zapewnienia bezpiecznej, stosownej kulturowo opieki nad pacjentem/klientem

4.4 Wskazówki dotyczące działań, które można wprowadzić do edukacji kompetencji kulturowych dla mentorów

Wskazówka nr 1 Mentorzy kliniczni zastanawiają się nad swoją rolą we wspieraniu studenta zróżnicowanego kulturowo i językowo w przezwyciężaniu wyzwań stojących przed nim w ramach praktyki klinicznej oraz nad swoją rolą we wspieraniu procesu integracji i adaptacji wspomnianego studenta.

Wskazówka nr 2 Mentorzy kliniczni identyfikują i definiują cechy kompetencji kulturowych w mentoringu i wykorzystują je do planowania swojego osobistego rozwoju w zakresie kompetencji kulturowych.

Wskazówka nr 3 Mentorzy kliniczni zastanawiają się nad swoim osobistym pochodzeniem kulturowym oraz nad tym, jak ich własny system wartości i przekonania może mieć wpływ na spotkania wielokulturowe.

Wskazówka nr 4 Kultura często ma wpływ na wzorce komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Stwierdzono, że trudności w komunikacji są stresujące zarówno dla studentów, jak i mentorów. Należy wprowadzać treści dotyczące tego, w jaki sposób można wspierać rozwój zawodowy studentów i ich biegłość w języku lokalnym. Warto rozważyć wykorzystanie wiedzy ekspertów w dziedzinie lingwistyki w tworzeniu treści dotyczących określonego tematu.

Wskazówka nr 5 Mentorzy kliniczni odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu bezpiecznych, wrażliwych kulturowo środowisk klinicznych ułatwiających proces uczenia się, które wspierają nauczanie studentów zróżnicowanych pod kątem kulturowym i językowym. Mentorzy muszą podjąć natychmiastowe działania w celu zajęcia się możliwymi uprzedzeniami, stereotypami i rasizmem w środowiskach klinicznych ułatwiających proces uczenia się. Należy tworzyć ćwiczenia symulacyjne, w których mentorzy kliniczni mogą ćwiczyć swoje umiejętności kulturowe w różnych rzeczywistych scenariuszach dotyczących mentoringu.

Wskazówka nr 6 Mentoring studentów zróżnicowanych pod względem kulturowym i językowym może być stresujący i czasochłonny. Mentorzy kliniczni mogą wymyślać sposoby, za pomocą których mogą uzyskać wsparcie, którego potrzebują, aby odnieść sukces w swojej roli.

Wskazówka nr 7 Pozwól, aby poglądy i doświadczenia studentów zróżnicowanych pod względem kulturowym i językowym były słyszane. Wprowadzaj do edukacji mentorskiej strategie, takie jak filmy, historie cyfrowe, wywiady lub dyskusje panelowe ze studentami.



5 Kompetencje mentorów we wspieraniu procesu uczenia się studentów

5.1 Ocena kompetencji klinicznych studentów pielęgniarstwa

Ocena kompetencji klinicznych studentów pielęgniarstwa jest złożona i stanowi wyzwanie zarówno dla mentorów, jak i edukatorów pielęgniarstwa. Niezwykle ważne jest zachowanie obiektywizmu w procesie rozpoznawania tego, czy student osiągnął wymagane kompetencje, czy nie. Zachęca się do stosowania skutecznych metod oceny oraz rzetelnych i trafnych narzędzi oceny.

Mentorzy mogą przezwyciężyć wyzwania związane z oceną, świadomie wspierając proces uczenia się studentów w trakcie całej praktyki klinicznej. Mentor i student nieustannie zastanawiają się nad nauką kliniczną i osiągnięciami zdobytymi podczas praktyki klinicznej.

5.2 Koncentrowanie się na studencie podczas oceny

Skoncentrowane na uczniu podejście do oceny może być łatwiejsze, gdy mentorowi uda się wprowadzić następujący, ciągły cykl do codziennej praktyki w zakresie mentoringu.

1. Orientacja na cel
2. Refleksja podczas mentoringu
3. Konstruktywna informacja zwrotna

5.3 Orientacja na cel w mentoringu

Orientacja na cel w mentoringu oznacza, że mentor i student pracują razem jako zespół w taki sposób, aby student mógł osiągnąć cele nauczania, które zostały wyznaczone w ramach praktyki klinicznej. Niezwykle ważne jest to, aby cele były jasno określone już na początku praktyki klinicznej studenta. Mentorzy powinni posiadać wiedzę o kompetencjach, jakie mają zdobyć studenci pielęgniarstwa oraz o tym, jak wspierać studentów w ich osiągnięciu.

Mentorzy mogą wspierać studentów w wyznaczaniu celów nauczania przez:

- wyjaśnianie czynności klinicznych i interwencji, które można wykonać podczas praktyki klinicznej
- odniesienie się do celów nauczania i kryteriów oceny ustalonych przez organizację edukacyjną odpowiednią dla określonej praktyki klinicznej
- określanie poziomu kompetencji studenta przed rozpoczęciem praktyki klinicznej i sporządzenie planu wspomagającego rozwój jego kompetencji przy pomocy przypisywania odpowiednich zadań
- upewnianie się, że student wyznacza krótko- i długoterminowe cele, które są konkretne, mierzalne, osiągalne, istotne i określone w czasie.

5.4 Refleksja podczas mentoringu

Refleksje podczas mentoringu oznaczają, że mentor zachęca studenta do krytycznych spostrzeżeń, na przykład, na temat tego, jak wykonane zostały zadania kliniczne lub w jaki sposób student odniósł sukces w interakcjach z klientami. Mentor i student podejmują regularne, refleksyjne dyskusje.

Aby promować dokonywanie efektywnych refleksji podczas mentoringu, mentorzy powinni:

- stworzyć bezpieczną atmosferę, w której mentor i student mogą otwarcie prowadzić dyskusję na temat doświadczeń edukacyjnych,
- prosić studenta o udzielenie odpowiedzi na pytania w trakcie praktyki klinicznej i zachęcać go do zastanawiania się nad własnymi działaniami i jego obszarami rozwoju,
- wprowadzać różne metody w celu poprawy autorefleksji studenta i dokonywania spostrzeżeń na temat uczenia się z rówieśnikami,
- stosować zorganizowane podejście do promowania wzajemnego dialogu ze studentem. Na przykład poproś studenta, aby codziennie opowiadał o tym, jak minął jego dzień, czego się nauczył i pogłębiania wiedzy z jakich tematów nie może się doczekać.

5.5 Udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej

Konstruktywna informacja zwrotna, która pojawia się w odpowiednim momencie, jest użyteczna i często przekazywana, zachęca i motywuje studentów do dalszego rozwijania swoich kompetencji zawodowych.

Udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej nie zawsze jest łatwe. Należy być pełnym empatii w stosunku do studenta i pamiętać o tym, że potrzebuje on czasu na naukę i rozwój, aby stać się kompetentną pielęgniarką lub pielęgniarzem. Ważne jest, aby mentorzy prosili studentów również o informacje zwrotne na temat ich kompetencji mentorskich i wykorzystywali je do rozwijania swoich własnych kompetencji.

Główne bariery w udzielaniu skutecznej informacji zwrotnej

- Brak doprecyzowania przy otrzymywaniu informacji zwrotnej. Zwroty takie jak „Musisz być bardziej zapobiegawczy” nie zapewniają studentowi wystarczających szczegółów, których potrzebuje, aby stworzyć rozwiązanie, które pomoże mu stać się bardziej zapobiegawczym.
- Udzielanie niewłaściwego rodzaju informacji zwrotnej. Kiedy student ma mniejsze doświadczenie w realizacji określonego zadania, potrzebuje więcej pozytywnych informacji zwrotnych. Gdy poziom doświadczenia studenta rośnie, konstruktywna informacja zwrotna może pomóc w poprawie wyników zawodowych.
- Udzielanie informacji zwrotnej w niewłaściwym otoczeniu, na przykład udzielanie studentowi informacji zwrotnej podczas spotkania zespołu z innymi studentami lub członkami personelu, może być stresujące i powodować zakłopotanie.
- Nadmiar konstruktywnej krytyki lub nadmierne negatywne informacje zwrotne mogą utrudniać proces skutecznego uczenia się klinicznego. Mentorzy kliniczni powinni zastanowić się nad tym, jaki jest idealny stosunek pozytywnych do negatywnych informacji zwrotnych mający na celu poprawę relacji międzyludzkich.

5.6 Wskazówki dotyczące działań, które można wprowadzić do edukacji mentorskiej

Wskazówka nr 1 Przedstaw ważne kwestie związane z oceną procesu uczenia się studentów. Należy przedstawić mentorom klinicznym różne, rzeczywiste scenariusze oceny i poprosić ich, aby zastanowili się nad strategiami przewyciężenia wyzwań związanych z oceną.

Wskazówka nr 2 Mentorzy kliniczni mogą dzielić się doświadczeniami w zakresie utrzymywania trójkąta komunikacji między edukatorem pielęgniarstwa, studentem pielęgniarstwa i mentorem – co może skutecznie zapobiegać poczuciu pracy w odosobnieniu.

Wskazówka nr 3 Wspieraj mentorów klinicznych w identyfikowaniu indywidualnych potrzeb

edukacyjnych studentów oraz w rozpoznawaniu elementów, które są niezbędne do tworzenia skutecznych środowisk klinicznych ułatwiających proces uczenia się. Warto podawać różne przykłady rzeczywistych przypadków i wskazówki odnośnie tego, jak wspierać proces uczenia się studentów podczas całej praktyki klinicznej.

Wskazówka nr 4 Pomóż mentorom klinicznym poczuć siłę w nawiązywaniu skutecznej relacji mentorskiej, oceniając proces uczenia się studentów pielęgniarstwa i tworząc bezpieczne środowisko do nauki.

Wysokiej jakości mentoring oferuje studentom dobrze zaplanowane możliwości uczenia się, które obejmują przygotowanie, wsparcie i szkolenie dla studentów, zachowując przy tym odpowiedni poziom nadzoru. Wszystko to zależy od oczekiwań i doświadczeń studentów oraz tego, czego wymaga się od nich podczas praktyki, aby osiągnąć wyniki uczenia się i zyskać określone kompetencje.

Wysokiej jakości szkolenie kliniczne ma kluczowe znaczenie dla przygotowania przyszłych pielęgniarek opieki ogólnej do zawodu. To właśnie w tych środowiskach studenci pielęgniarstwa są w stanie połączyć teorię z praktyką kliniczną i osiągnąć wymagane kompetencje, jak określono w załączniku V do Dyrektywy UE 2013/55/UE.

Dlatego fundamentalną kwestią jest to, aby organizacje opieki zdrowotnej w UE, które oferują praktyki kliniczne dla studentów pielęgniarstwa, zajęły się i wdrożyły zmodernizowaną Dyrektywę 2013/55/UE oraz zapewniły zgodność wyników uczenia się zawartych w programach nauczania ze wspomnianą Dyrektywą.

ZALECENIA ZACHĘCAJĄ MENTORÓW PIELĘGNIAREK KLINICZNYCH DO:

- Zapoznania się z ustalonymi kryteriami i wytycznymi, które wspierają wdrażanie wysokiej jakości mentoringu i wykorzystywania ich do kierowania procesem z nim związanym.
- Skutecznego wspierania studentów w osiąganiu wyznaczonych celów nauczania i ośmiu obszarów kompetencji określonych w art. 31 Dyrektywy 2013/55/UE.
- Stwarzania i utrzymywania atmosfery w środowiskach klinicznych ułatwiających proces uczenia się, która jest fizycznie, społecznie i emocjonalnie bezpieczna.
- Ciągłego zastanawiania się nad osobistymi kompetencjami mentorskimi i planowania strategii rozwoju zawodowego i jako mentora.
- Prośbienia studentów i kolegów o konstruktywną informację zwrotną na temat kompetencji mentoringu osobistego i wykorzystywania jej podczas tworzenia strategii rozwoju kompetencji.

-
- Ułatwiania współpracy z edukatorami pielęgniarstwa z organizacji edukacyjnych w celu wzmocnienia procesu uczenia się studentów pielęgniarstwa i osiągnięcia związanym z nim wyników.
-

ZALECENIA ZACHĘCAJĄ ORGANIZACJE OPIEKI ZDROWOTNEJ DO:

- Regularnego oceniania obecnego poziomu jakości mentoringu w organizacji.
 - Planowania i wdrażania skutecznych strategii na poziomie organizacyjnym, które podnoszą jakość opieki mentorskiej studentów pielęgniarstwa, którzy kończą praktykę kliniczną.
 - Umożliwiania członkom personelu rozwijania ich kompetencji mentorskich zgodnie z opartym na dowodach modelem kompetencji mentorów pielęgniarek klinicznych (Mikkonen i in., 2019).
 - Wspierania ciągłego rozwoju zawodowego członków personelu i zapewniania niezbędnych zasobów służących do efektywnego mentoringu. Oferowania edukacji mentorskiej wszystkim członkom personelu, którzy prowadzą mentoring dla studentów. [Kliknij tutaj](#) , aby uzyskać więcej informacji na temat założeń ramowych dla kursu edukacji mentorskiej.
-

ZALECENIA ZACHĘCAJĄ INSTYTUCJE NA SZCZEBLU UNIJNYM I KRAJOWYM DO:

- Włączania tematu wzmocnienia wysokiej jakości mentoringu studentów pielęgniarstwa do programów politycznych w celu budowania odporności u zatrudnionych pielęgniarek.
 - Upewniania się, że każde państwo członkowskie jest zobowiązane do ustanawiania kryteriów, które umożliwią wysokiej jakości opiekę mentorską dla studentów pielęgniarstwa kończących praktykę kliniczną pod nadzorem wykwalifikowanych mentorów.
 - Promowania wykorzystywania Ram Kompetencji EFN jako narzędzia ułatwiającego wdrażanie art. 31 Dyrektywy 2013/55/UE do programów nauczania dla studentów pielęgniarstwa w całej Unii Europejskiej.
 - Opracowywania dodatkowych standardów i obowiązkowych regulacji za pomocą krajowych przepisów i programów nauczania, dzięki którym mentorzy pielęgniarek klinicznych mogą być wspierani i edukowani w zapewnianiu wysokiej jakości mentoringu.
-



Ocena ekspertów w ramach wytycznych dotyczących rozwoju kompetencji mentorskich u mentorów pielęgniarek klinicznych

W ocenie wytycznych łącznie wzięło udział 19 ekspertów. Ogólne informacje zwrotne od ekspertów były bardzo pozytywne, co przedstawiają poniższe cytaty.

„Teoretycznie spójny, rozsądny i logiczny tekst wytycznych”.

„To przydatne i niezbędne narzędzie do standaryzowanych szkoleń w zakresie mentoringu”.

„Wytyczne zostały prawidłowo i w jasny sposób skierowane do mentorów pielęgniarek klinicznych i instytucji opieki zdrowotnej. Wytyczne zostały napisane zgodnie z opartym na dowodach modelem kompetencji mentorów klinicznych i ośmioma obszarami kompetencji zgodnie z wymaganiami określonymi w Dyrektywie UE 2013/55/UE art. 31. Zapewniają one, że mentorzy są kompetentni w prowadzeniu studentów w świadomym przyjmowaniu punktów widzenia poszczególnych osób, rodzin i społeczności

w procesach rozumowania klinicznego i podejmowania decyzji”.

„Wytyczne są dla mentorów bardzo dobrym narzędziem metodologicznym ułatwiającym organizację i rozwój działań mentorskich. Wspomniane wytyczne zawierają szczegółowy opis praktyk mentorskich, doradztwo dla studentów, znaczenie refleksji, uwzględniają różnice kulturowe oraz oferują wskazówki dotyczące właściwej komunikacji”.

„Wskazówki podane w każdym rozdziale są niezwykle cenne i uważam, że wytyczne powinny opierać się głównie na szczegółowych metodologiach skoncentrowanych na wiedzy specjalistycznej już praktykujących mentorów, co może podnosić ich kompetencje w codziennej pracy oraz na tym, jak organizacje edukacyjne powinny oceniać indywidualne i kulturowe kompetencje mentora.”

„Projekt wizualny wytycznych jest bardzo ładny. Pokazano tu przydatne tabele i rysunki, które odzwierciedlają główne elementy związane z treścią wytycznych”.

„Treść jest spójna, nie jest przeładowana i łatwo się uzupełnia”.

„Obraz jest atrakcyjny i łatwy do zrozumienia”.

Źródła

Antohe I., Riklikiene O., Tichelaar E. i Saarikoski M. 2016. Clinical education and training of student nurses in four moderately new European Union countries: Assessment of students' satisfaction with the learning environment. *Nurse education in practice*, 17, 139–144. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2015.12.005>

Blanchet Garneau, A. i Pepin, J. 2015. Cultural competence: a constructivist definition. *Journal of Transcultural Nursing*, 26, 9-15. <http://dx.doi.org/10.1177/1043659614541294>

Campinha-Bacote, J. 2010. A culturally conscious model of mentoring. *Nurse Educator*, 35(3), 130–135. <https://doi.org/10.1097/NNE.0b013e3181d950bf>

EU Directive 2013/55. 2013. Directive 2013/55/EU of the European parliament and of the council. Official Journal of The European Union. <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:354:0132:0170:en:PDF>

Immonen K., Oikarainen A., Tomietto M., Kääriäinen M., Tuomikoski AM, Kaučič BM, Filej B., Riklikiene O., Vizcaya-Moreno FM, Pérez-Cañaveras RM, De Raeve P., Mikkonen K., 2019 . Assessment of nursing students' competence in clinical practice: a systematic review of reviews. *International Journal of Nursing Studies*. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103414>

Mikkonen K., Tomietto M., Cicolini G., Kaucic BM, Filej B., Riklikiene O., Juskauskienė E., Vizcaya-Moreno MF, Pérez-Cañaveras RM, De Raeve P., Kääriäinen M., 2019. Development and testing of an evidence-based model of mentoring nursing students in clinical practice. *Nurse Education Today*. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104272>

Mikkonen K., Tomietto M., Kääriäinen M., Oikarainen A., Tuomikoski AM, Riklikiene O., Juskauskienė E., Vizcaya-Moreno MF, Pérez-Cañaveras RM, De Raeve P., Filej B., Plazar N., Čuk V., Kaučič BM 2019. Opracowanie opartego na dowodach modelu kompetencji mentorów pielęgniarek. QualMent EU-project. Celje. CIP - Kataložni zapis o publikaciji. Univerzitetna knjižnica Maribor, Slovenia. ISBN 978-961-6889-35-3

Pramila-Savukoski S., Juntunen J., Tuomikoski AM, Kääriäinen M., Tomietto M., Kaučič BM, Filej B., Riklikiene O., Vizcaya-Moreno MF, Pérez-Cañaveras RM, De Raeve P., Mikkonen K., 2019. Mentors' self-assessed competence in mentoring nursing students in clinical practice: a systematic review of quantitative studies. *Journal of Clinical Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jocn.15127>