

Procjena kvalitete mentorskog rada u sestrinstvu

Bertić, Karmen

Master's thesis / Diplomski rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University North / Sveučilište Sjever**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:484462>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-25**



Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)



**SVEUČILIŠTE SJEVER
SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN**



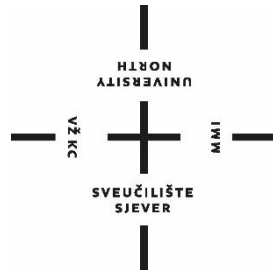
DIPLOMSKI RAD br. 032/SSD/2020

**PROCJENA KVALITETE MENTORSKOG
RADA U SESTRINSTVU**

Karmen Bertić

Varaždin, rujan 2020.

SVEUČILIŠTE SJEVER
SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN
Diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo –
menadžment u sestrinstvu



DIPLOMSKI RAD
PROCJENA KVALITETE MENTORSKOG
RADA U SESTRINSTVU

Student:

Karmen Bertić,

mat.br. 1013/335/D

Mentor:

doc. dr. sc. Marijana Neuberg

Varaždin, rujan 2020.

Prijava diplomskog rada

Definiranje teme diplomskog rada i povjerenstva

ODJEL	Odjel za sestrinstvo		
STUDIJ	diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo – menadžment u sestrinstvu		
PRISTUPNIK	Karmen Bertić	MATIČNI BROJ	1013/335/D
DATUM	22.07.2020.	KOLEGIJ	Vještine vođenja i organizacije rada u sestrinstvu
NASLOV RADA	Procjena kvalitete mentorskog rada u sestrinstvu		
NASLOV RADA NA ENGL. JEZIKU	Assessing the quality of mentoring in nursing		
MENTOR	doc.dr.sc. Marijana Neuberg	ZVANJE	docent
ČLANOVI POVJERENSTVA	1. doc.dr.sc. Adrijana Višnjic Jevtic, predsjednik		
	2. doc.dr.sc. Marijana Neuberg, mentor		
	3. doc.dr.sc. Josip Pavan, član		
	4. doc.dr.sc. Rosana Ribic, zamjenski član		
	5.		

Zadatak diplomskog rada

BROJ 032/SSD/2020

OPIS

Mentorstvo u sestrinstvu je kompleksan proces u razvoju i profesionalnom osposobljavanju prvostupnica sestrinstva. U sestrinstvu se teorijska i praktična znanja nadopunjavaju stoga vrlo važnu ulogu u obrazovanju ima i sam mentor odnosno kvaliteta njegovog znanja, prenošenja znanja i mentorskih sposobnosti. U ovom radu definirati će se pojmovi vezani za mentorstvo, navesti će se vrste mentorstva te objasniti uloga mentora.

Cilj ovog rada je procijeniti kvalitetu mentorskog rada u sestrinstvu. Provesti će se istraživački rad u kojem anketiranjem studenta i mentora, online putem. Upitnik je standardizirani i sastoji se od 30 pitanja. Prvih 6 pitanja se odnosi na sociodemografske čimbenike, spol, godine starosti, godine radnog iskustva, stručnu sprema, iskustvo u mentorskom radu. Drugi dio ankete odnosi se na iskustva ispitanika vezano za mentorski rad, samoprocjenu kvalitete mentorskog rada i procijeni studenata o kvaliteti mentoriranja.

Istraživanja pokazuju kako je potrebno govoriti o specifičnostima mentoriranja u sestrinstvu te je ovakav prikaz rezultata izuzetno koristan i bitan za uvid u daljnji razvoj mentorstva u sestrinstvu.

ZADATAK URUČEN

29.07.2020.



POTPIS MENTORA

Predgovor

Zahvaljujem se svojoj mentorici doc. dr. sc. Marijani Neuberg za pomoć pri pisanju diplomskog rada. Također se zahvaljujem kolegama i kolegicama mentorima, prvostupnicima sestrinstva, medicinskim sestrama/tehničarima iz KB Dubrava te svim studentima sestrinstva koji su sudjelovali i ispunili upitnike i na taj način dali doprinos izradi ovog rada.

Veliko hvala profesorici Kseniji Eljugi, mag.med.techn. na svim prijedlozima, idejama, na pomoći pri provođenju istraživanja i hvala mojim kolegicama i kolegama sa Klinike za kirurgiju KB Dubrava.

Posebno i veliko hvala mom bratu i majki, mojem zaručniku, njegovoj obitelji i prijateljima koji su bili uz mene kroz ovo izazovno i teško razdoblje. Hvala im na trudu i pomoći te na pruženoj motivaciji bez kojih svi moji ciljevi nebi bili ostvareni.

Sažetak

UVOD I CILJ: Mentorstvo u sestrinstvu je kompleksan proces u razvoju i profesionalnom osposobljavanju prvostupnica sestrinstva. Cilj ovog rada je procijeniti kvalitetu mentorskog rada u sestrinstvu. Istraživanja pokazuju kako je potrebno govoriti o specifičnostima mentoriranja u sestrinstvu te je ovakav prikaz rezultata koristan i bitan za uvid u daljnji razvoj mentorstva u sestrinstvu.

METODE RADA: Provedena je retrospektivna istraživačka studija o procjeni kvalitete mentorskog rada u sestrinstvu u razdoblju od 21.09.2020. godine do 25.09.2020. godine. Provedene su dvije ankete o procjeni kvalitete mentorskog rada. Jedna anketa bila je namjenjena mentorima i njihovoj samoprocjeni kvalitete mentorskog rada, a druga je anketa bila namjenjena studentima koji su procjenjivali kvalitetu mentorskog rada. U istraživanju je sudjelovalo 140 mentora i 140 studenata sestrinstva i prvostupnica sestrinstva koji su dobrovoljno pristali ispuniti upitnik o samoprocjeni/procjeni kvalitete mentorskog rada.

REZULTATI: Studenti i prvostupnici sestrinstva procijenili su kvalitetu mentorskog rada prosječnom ocijenom 3,36. Najbolje ocijenjene tvrdnje su vezane za edukaciju, dijeljenje znanja i iskustva te upoznavanje sa specifičnostima odjela i zdravstvenom njegom pacijenata koja je specifična za neke odjele. Najlošije ocijenjene tvrdnje su vezane za provedeno vrijeme na vježbovnoj nastavi sa studentima. Aritmetička sredina samoprocjene mentorskog rada iznosi 4,59. Najbolje ocijenjene tvrdnje u samoprocjeni mentorskog rada vezane su kao i kod procjene studenata za edukaciju, dijeljenje znanja i upoznavanje sa specifičnostima odjela i zdravstvenom njegom pacijenata koja je specifična za neke odjele. Najlošije ocijenjena je tvrdnja da se studenti ne puštaju ranije sa vježbovne nastave. U samoprocjeni mentorskog rada samo je jedna tvrdnja "Ne puštam studenete ranije sa vježbovne nastave" ocijenjena sa bodom 1 i to od strane 3 anketirana mentora. Samoprocjena kvalitete mentorskog rada od strane mentora značajno je veća u odnosu na procjenu kvalitete studenata sestrinstva i prvostupnika

sestrinstva. Ne postoji značajna razlika u kvaliteti mentorskog rada između magistra sestrinstva/diplomiranih sestara i prvostupnika sestrinstva. Isto tako ne postoji značajna razlika u kvaliteti mentorskog rada s obzirom na godine radnog iskustva.

ZAKLJUČAK: Mentorstvo u sestrinstvu je kompleksan proces u razvoju i profesionalnom osposobljavanju prvostupnica sestrinstva. U sestrinstvu se teorijska i praktična znanja nadopunjavaju, stoga vrlo važnu ulogu u obrazovanju ima i sam mentor odnosno kvaliteta njegovog znanja, prenošenja znanja i mentorskih sposobnosti.

Ključne riječi: mentor, mentorstvo, studenti, kvaliteta mentorskog rada, uloga mentora

Summary

INTRODUCTION AND GOALS: Mentoring in nursing is a complex process in the development and professional training of bachelors of nursing. The aim of this paper is to assess the quality of mentoring work in nursing. Research shows that it is necessary to talk about the specifics of mentoring in nursing, and this presentation of results is useful and important for insight into the further development of mentoring in nursing.

METHODS: A retrospective research study was conducted to assess the quality of mentoring in nursing in the period from 21.09.2020. until 25.09.2020. Two surveys were conducted to assess the quality of mentoring work. One survey was intended for mentors and their self-assessment of the quality of mentoring work, and the other survey was intended for students who assessed the quality of mentoring work. The research involved 140 mentors and 140 nursing students and bachelors of nursing who voluntarily agreed to fill out a questionnaire on self-assessment/assessment of the quality of mentoring work.

RESULTS: Assessments of the quality of mentoring work by nursing students and bachelors of nursing average grade is 3,36. The best rated claims are related to education, sharing knowledge and experience, and getting to know the specifics of the department and the health care of patients that are specific to some departments. The worst rated claims are related to the time spent in practice classes with students. The arithmetic mean of the self-assessment of mentoring work is 4,59. The best rated claims in the self-assessment of mentoring work are related as in the assessment of students for education, knowledge sharing and familiarization with the specifics of the department and patient care that are specific to some departments. The claim that students are not released earlier from practice classes was rated the worst. In the self-assessment of mentoring work, only one statement: "I do not let students out earlier from practice classes" was rated with a score of 1 by 3 surveyed mentors. The self-assessment of the quality of mentoring work by mentors is

significantly higher compared to the assessment of the quality of nursing students and bachelors of nursing. There is no significant difference in the quality of mentoring work between masters of nursing / graduate nurses and bachelors of nursing. There is also no significant difference in the quality of mentoring work with regard to years of work experience.

CONCLUSION: Mentoring in nursing is a complex process in the development and professional training of bachelors of nursing. In nursing, theoretical and practical knowledge complement each other, so a very important role in education is played by the mentor himself, ie the quality of his knowledge, knowledge transfer and mentoring skills.

Key words: mentor, mentoring, students, quality of mentoring, role of mentor

SADRŽAJ

1. Uvod.....	1
2. Začeci mentorstva.....	3
3. Klasifikacija mentorstva i mentora.....	5
4. Važnost mentora.....	7
5. Mentorski proces i mentorski odnos.....	12
6. Uloga mentora.....	13
7. Etape u mentorstvu.....	17
8. Oblici mentorskih odnosa.....	20
9. Stilovi mentoriranja.....	21
10. Povratna informacija u mentorstvu.....	22
11. Programi mentorstva u zdravstvenoj njezi.....	24
12. Istraživački dio rada.....	26
12.1. Ciljevi rada.....	26
12.2. Hipoteze.....	26
12.3. Opis uzorka.....	27
12.4. Opis instrumenata.....	27
12.5. Prikupljanje podataka.....	27
12.6. Statistička obrada podataka.....	28
12.7. Rezultati.....	28
12.7.1. Socio-demografske karakteristike ispitanih studenata.....	28
12.7.2. Radno-profesionalne karakteristike ispitanih studenata.....	29
12.7.3. Rezultati upitnika o procjeni kvalitete mentorskog rada u sestrinstvu za studente/studentice sestrinstva i prvostupnike sestrinstva	32
12.7.4. Socio-demografske karakteristike ispitanih mentora.....	44
12.7.5. Radno-profesionalne karakteristike ispitanih mentora.....	45
12.7.6. Rezultati upitnika za samoprocjenu kvalitete mentorskog rada za mentore vježbovne nastave u području sestrinstva.....	48
12.7.7. Razrada hipoteza.....	59

12.7.8. Rasprava	61
12.7.8.1. Procjena kvalitete mentorskog rada u sestinstvu	63
12.7.8.2. Samoprocjena kvalitete mentorskog rada u sestinstvu	64
12.7.8.3. Usporedba rezultata istraživanja	66
13. Zaključak	67
14. Literatura	68
Popis tablica.....	71
Popis slika	75
Prilozi	76

1. Uvod

Mentorstvo je važna sastavnica u svakoj izobrazbi mladih osoba, profesionalnom usavršavanju, njihovoj učinkovitosti te kvaliteti njihovog rada u budućnosti. Mentorstvo u sestrinstvu jako je bitno kako bi studenti sestrinstva na početku svojeg radnog vijeka uz pomoć svog mentora naučili praktične vještine te kako bi u svome poslu bili bolji i učinkovitiji. Svaki student od mentora očekuje da će ga njegov mentor podučiti radu, motivirati ga da posao radi što je bolje moguće, da će ga poticati na cijeloživotno učenje i usavršavanje. Svakako treba spomenuti kako je bitno da studenti vjeruju svome mentoru te stvaranje okoline gdje će se mentor truditi potaknuti studenta na rad, a da će student napraviti ono što mentor od njega zahtijeva. Jako važna stvar u mentorstvu je da i mentori rade na svome daljnjem obrazovanju te da uče nove metode koje će kasnije prenjeti na svoje studente. Mentorstvo se može najbolje opisati kineskom poslovicom koja kaže "Daj čovjeku ribu i nahranit ćeš ga na jedan dan, no naučiš li ga pecati, nahraniti ćeš ga za cijeli život". Mentorstvo u sestrinstvu bi se moglo opisati kao proces gdje iskusne medicinske sestre podučavaju, orijentiraju i olakšavaju prilagodbu medicinskih sestara na njihovu novu ulogu. Ključni elementi uspjeha mentorskog odnosa su dobre komunikacijske vještine, empatija, povjerenje i profesionalni odnos. Međutim sve dobre kompetencije mentora neće biti produktivne ako studenti ne razmišljaju o potrebi za profesionalnim usavršavanjem. Važno je da mentor studenta promatra kao osobu vrijednu ulaganja. Osobine koje čine dobrog mentora su strpljenje i strast predavanja ili dijeljenja znanja s drugima. Dobri mentori su lako dostupni i pristupačni, djeluju kao uzori, oni nude konstruktivne kritike, pohvale daju kad je to zaslužno, vlastita iskustva u učenju i pogreške dijele sa studentima, pouzdani su i otvoreni za povratne informacije. Krajnji cilj mentorstva je osposobiti i osamostaliti studenta sestrinstva za provođenje kvalitetne zdravstvene njege kako bi ishod pacijenta bio što povoljniji. Etika educiranja i mentorstva mora se temeljiti na međusobnom poštovanju. U cijelom tom procesu uvijek nam glavna vodilja treba biti pacijent, briga o njemu, njegovim pravima i potrebama

te holistički pristup. Studentima treba ukazati na važnost cijelovitog pristupa i naučiti ih da ne liječe bolest nego pacijenta. Klinička nastava je planirana i organizirana te su svim studentima osigurani isti uvjeti za usvajanje vještina na vježbovnoj nastavi. Mentor mora zadovoljiti uvjete ovisno od učilišta. Neki od traženih uvjeta su: završen preddiplomski ili diplomski studij sestrinstva, radno iskustvo, dobro je imati preporuku pomoćnika/ce ravnatelja za sestrinstvo, a poželjno je i sudjelovanje na stručnim i znanstvenim skupovima. Mentori vježbovne nastave biraju se na 5 godina, a jedan od uvjeta je i održavanje ogledne vježbe ili predavanja studentima. Ukoliko stručno povjerenstvo pozitivno ocijeni ogledno izlaganje tada je mentor zadovoljio sve uvjete za izvođenje vježbovne nastave.

2. Začeci mentorstva

Mentor, riječ grčkog porijekla, datira iz starogrčke mitologije, spominje se u Homerovoj Odiseji. Stanovnik Itake, prijatelj Odisejev, kojemu je ovaj, polazeći u Trojanski rat, povjerio uz svoj dom i sina Telemaha. Mentor je bio mudar i razborit pa je obavljao i povjerenu dužnost svjestan svoje odgovornosti, a Telemah ga je poštivao i slušao. Božica Atena često je uzimala Mentorov lik kada bi pratila Telemaha u potrazi za ocem te kada je savjetovala njega kao i samog Odiseja (1).

U prenesenom značenju mentorom se naziva osoba koja nekoga prati, savjetuje i iznad njega bdije; savjetnik, voditelj. U obrazovanju, stariji profesor koji vodi i upućuje učenike/studente u završni, diplomski rad ili nadgleda napredovanje nastavnika početnika, magistara i doktora nauka u izradi magistarskih i doktorskih radova. Mentor se bira/imenuje prema kriterijima struke (za ono područje u kojem je obrazovan) i iskustva (uspješnost i pedagoško iskustvo). Mentor potiče samostalan rad učenika/studenta, omogućuje susrete kako bi pratio razvoj izrade rada, daje svoje stručno mišljenje što se tiče korekcije, koncentracije na temu, ukazuje na potrebnu literaturu, pretraživanje izvora te na kraju ocjenjuje samu spremnost za obranu rada. Mentor je sinonim za mudrog učitelja, odgajatelja, filozofa i vodiča (1).

Kroz povijest smo se susreli s poznatim mentorskim odnosima; kao što su odnos Sokrata i Platona, Leonarda da Vincija i Verrochija, Michelangela i Lorenza de Medicija, Karla Junga i Sigmunda Freuda i dr. Pojam mentor često označava mudra i pouzdana savjetnika, učitelja i prijatelja, to su pojmovi koji često označavaju pouzdana savjetnika koji ima iskustva i mudrosti (4,5).

“Les Aventures de Télémaque”, francuskog pisca François Fénélon je knjiga izdana 1699. god. koja je bila jako poznata tijekom 18. stoljeća, a u njoj se nalazi glavni lik kojemu je ime Mentor te se tu koristi prva zabilježena moderna uporaba tog pojma (2).

Pojam se tradicionalno veže uz profesije poput medicine i prava premda se počeo pojavljivati i u sestinstvu i književnosti početkom 1980-ih.

U suvremenoj modernoj uporabi riječ mentor označava osobu koja dijeli mudrost i daje svoje znanje manje iskusnim kolegama. Osobu koja je predmet mentorstva u engleskom se jeziku naziva «mentee» što se u hrvatskom jeziku često prevodi kao mentorirani (19).

Istraživanja iz područja mentorstva prisutna su u svim disciplinama te nisu određeni zajednički rezultati ni trendovi (19, 20).

U današnje vrijeme u raznim literaturama postoje klasifikacije mentora i njihovog rada. Kada je u SAD-e iz Engleske stigao mentorski sustav, nažalost, dogodilo se to da se nije točno definiralo i dogovorilo što je točno mentorstvo i koja je uloga mentora (21). „The Nursing and Midwifery Council, NMC (2008.) i DH (2001.), odnosno Vijeće medicinskih sestara i primaljstva, u Engleskoj je objavilo točan standard koji po prvi puta konačno točno definiraju što je mentor i što se može očekivati u svakoj fazi mentorstva (21).

3. Klasifikacija mentorstva i mentora

Mentoriranje kao pojam poznat je u gotovo svim dijelovima života i rada te se većina osoba barem jednom u životu našla u ulozi mentora ili je bila mentorirana. Najčešći susret osoba s mentoriranjem je u obrazovanju ili kada kreću u novi radni odnos. U moru definicija samog mentorstva spomenut ćemo samo neke, one kojima je naglasak na odnosu mentora i mentoriranog uz određeno trajanje i gdje se traži određeno usvajanje znanja, vještina i informacija. Jedna od vrlo važnih stavki cijelog tog odnosa je predanost i posvećenost jer o tome uvelike ovisi i sama uspješnost mentorskog procesa.

Prema Suzanne Faure definicija mentorstva je ta da je mentorstvo dugoročan odnos koji mora biti primjeren i mora zadovoljiti određene parametre i razvojne potrebe. Mora razviti mentoriranog do potpunog potencijala (3). Zaštićen odnos u kojem eksperimentiramo, učimo i razvijamo potrebne vještine te samim time doprinosimo stručnoj sposobnosti je nešto na što Audry Collin stavlja naglasak (3). Anderson i Shannon pak polaze od teze da je mentoriranje odgojni proces u kojem imamo dvije osobe. Jedna osoba ima iskustva, željene vještine, ona podučava, bodri, dijeli savjete osobi koja je pak manje iskusna, sposobna i vješa sve s ciljem da osobu koja je trenutno manje iskusna dovede do njenog profesionalnog vrhunca i osobnog rasta (3). Wunsch smatra mentoriranje vrlo zahtjevnim, interaktivnim procesom između dviju osoba koje posjeduju različite razine vještina i kompetencija. Uključuju međuljudski i intelektualni rast (3). Prema Tayloru mentoriranje je odnos gdje se blisko surađuje i gdje je mentorirani podređen znanju, podršci iskusnije osobe (3).

Povijest i duga tradicija mentorstva očituje se u pojedinim zanimanjima. Znatno je broj osoba koji ostaju u određenom sektoru, profesiji baš zahvaljujući mentorima koje su imali. Iz tog istog razloga pojedine osobe i same odluče biti mentori sljedećim generacijama i odluče krenuti tim putem; naravno, postoji i određeni dio osoba koji baš usprkos nekom lošem mentorskom iskustvu odluče to promijeniti te sami postaju mentori.

Osobita važnost u mentorstvu je stil mentoriranja. Stil mentora bi trebalo biti nešto čega je svaki mentor svjestan, trebao bi prije bilo kakvog početka suradnje znati koji su njegovi postulati, što traži, koje ciljeve želi ispuniti itd. Iako pojedine situacije iziskuju određeni stil mentoriranja, ne može se svakoj situaciji niti svakoj osobi pristupiti jednako. Spoznaja vlastitog stila rada pomaže u izgradnji kvalitetnog mentora, a stil mentora može pomoći u odabiru mentoriranih osoba i olakšati mentorski odnos. Ne odgovara svaki mentor i njegov pristup svakom tipu osobe. Treba biti svjestan da se mentor isto mijenja kroz svoj rad i da svaka osoba djeluje na mentora drugačije, i da, ponekad, ni sam mentor ne zna koliko će ga nešto promijeniti ili kako će neki odnos, rad ili mentorirana osoba izgledati (4).

4. Važnost mentora

Kada kažemo mentor, to nas odmah asocira na osobu koja je vjerodostojna, koja ima mnogo znanja, koja je vješta u terminologiji određenog područja. Mentor je netko tko je spreman podijeliti određene podatke; osoba spremna na suradnju. Kao takav, mentor bi trebao biti neka vrsta štita, protektora koji svojim pristupom kod mentoriranog stvara osjećaj mentalnog, emotivnog, profesionalnog i socijalnog rasta. Za to postoji mnogo primjera iz svakodnevnog života. Jedan od primjera su prošireni vidici i pogledi na svijet, postignuti intelektualnim razvojem, koji onda vode do posebnih socijalnih vještina te razumijevanja drugih. Veliki je pokazatelj tolerancije spram drugih kultura, shvaćanja i prihvaćanja drugih načina života, uvažavanje drugih mišljenja, postupaka i obrazaca ponašanja. Ima velik značaj i utjecaj prilikom sklapanja formalnih i neformalnih prijateljstava, poznanstava i otvorenog odnosa u timskom radu. Sve to bi se zapravo moglo reći i sažeti u jednu koncizniju sažetu definiciju tj. klasifikaciju mentora: „Mentor je pouzdan i iskusan savjetnik koji ima izravan interes za razvoj i edukaciju mlađeg ili manje iskusnog pojedinca” (6).

Prema Stephenu Gibbu mentor je mudra osoba, puna iskustva koja je stručnjak u nekom području i osjeća zadovoljstvo kada nekome pomogne, kada nekog vodi; nekog tko je neiskusna i najčešće mlađi. Zaokruženu definiciju mentora dobivamo od Bronfenbrennera, on govori da mentor mora biti iskusan, stariji te željan pomoći u daljnjem razvoju kompetencija i usavršavanju vještina koje sam mentor već posjeduje. Mentorstvo se postiže putem demonstracije, korištenjem izazovnih situacija kroz koje cijelo vrijeme hrabriti i bodriti osobu. Tijekom ovog procesa mentor i mlada osoba razvijaju poseban odnos uzajamne posvećenosti (3).

Koliko god bila važna uloga mentora kao pouzdane osobe i neke vrste zaštitnika tolika je i važnost da on bude dobar kao savjetnik. Razlog tomu je što svaki mentor mora prenositi informacije, posredovati između njih i osobe koju mentorira. Zato bi svaki mentor, između ostalog morao biti i načitan, komunikativan te sposoban svoja mišljenja i prijedloge izraziti na dovoljno

jezgrovit i konkretan način koji bi svaki mentorirani mogao pojmiti. Tu uviđamo koliko je uloga mentora krucijalna i koliko on mora biti na visini zadatka da bi korektno obavljao svoju dužnost, i da pridonosi mentoriranom u njegovoj mentalnoj snazi i rastu. Mentor „...pretpostavlja brojne uloge koje doprinose održavanju veze zajedničkih interesa i ciljeva...” (7).

Upravo koncept „...održavanju veze zajedničkih interesa i ciljeva...” (7) uložiti mentora daje jednu posebnu paradigmu, komponentu medijatora, jer sam mentor je zapravo veza, spona koja spaja mentoriranog sa njegovim krajnjim ciljem, od njegova početka pa sve do krajnjeg odredišta. Mentorirani provodi istraživanja i aktivnosti u nekom području od njegovog posebnog interesa, a mentor mu daje neke ključne informacije za izvrsnu krajnju egzekuciju samog istraživanja. Mentor i mentorirani imaju isti interes i cilj. Oni razmjenjuju znanje i informacije i tako kompletiraju sve što ih dovodi na ciljnu destinaciju (7).

Koliko je mentor zapravo važna osoba jasno je vidljivo iz sljedeće priložene definicije mentora: „Oni su iskusni znanstvenici koji vode vaše istraživanje, ali i izazov da razvijete svoju neovisnost.”. Mentor osim što „...vodi istraživanje mentoriranog...” (6) brine i o samostalnosti odnosno njihovoj neovisnosti. Fokus svakog mentora jest da osobu emancipira, upotpuni ju i pripremi za neku određenu djelatnost, da bude samopouzdana i sposobna odigrati danu ulogu u društvu. Iz tog proizlazi činjenica da mentor nije osoba koja će napraviti cijeli posao mentoriranog, nego da ga mentor svojim savjetima, navođenjima i prijedlozima usmjerava, ukazuje na moguće poteškoće prilikom istraživanja (6).

Mentor procjenjuje napredak na temelju svog subjektivnog mišljenja i iskustva o tome koliko je pristupnik dobro odradio svoj zadatak i istraživanje, koliko je uzeo u obzir mentorove savjete ili je li koristio podatke kojima je dobio pristup od strane mentora. Mentor treba zadovoljiti i neke standarde i parametre da bi mogao uopće imati ulogu mentora u cijelom procesu (8).

Standardi i parametri uloge mentora:

- Mentor se smatra stručnjakom određenog polja
- Mentor ulaže svoje vrijeme, znanje i vještine u mentorskom procesu
- Mentor pokazuje svoju učinkovitost i djelotvornost
- Mentor pokazuje sposobnost poticanja i motiviranja osoba
- Mentor je u stanju kreirati okruženje kontinuiranog učenja
- Mentor ima poštovanje drugih
- Mentor posjeduje znanje i utjecaj potreban za mentora
- Mentor pokazuje spremnost na dijeljenje znanja
- Mentor ima dobre međuljudske komunikacijske vještine (8).

Mentor prema spomenutim karakteristikama treba prepoznati svoju sposobnost kako bi mogao kvalitetno odraditi svoju ulogu mentora. Svakako mentor kao savjetnik mora posjedovati dobre međuljudske komunikacijske vještine jer svaki savjet mora biti potpuno jasan i dovoljno slikovit da ga pristupnik može razumjeti i realizirati. Ukoliko mentor nema odgovarajuću razinu ozbiljnosti, znanja i vjere u sebe onda on nije u mogućnosti kvalitetno voditi pristupnika koji bi ujedno mogao njegovu neozbiljnost i manjak samopouzdanja protumačiti kao nesigurnost. Mentor treba biti spreman na dijeljenje znanja i mora biti sposoban za usmjeriti pristupnika važnim informacijama. Mentor mora znati prenijeti znanje, posjedovanje znanja i nemogućnost pronalaženja načina njegova prenošenja smanjuje sposobnost kvalitetnog mentoriranja. Učestale ispravke i savjeti, pokazuju pristupniku koliko je mentor usredotočen odnosno uključen u sam proces i postupak mentoriranja te koliko je u stanju sposobno i profesionalno reagirati na pojedine okolnosti. Uobličavanjem svih kriterija, uloga mentora postaje slojevita i složena i zato je pojedincima koji se žele okušati u toj ulozi dani izbor. „Uloga mentora je potpuno dobrovoljna i provodi se pored ostalih radnih

obveza" (7). Uz standarde i parametre mentora, važno je upoznati i dužnosti koje mentor snosi kada je odabrao ulogu mentora.

Prema Management mentors razlikujemo nekoliko dužnosti mentora:

- Podučava mentoriranog o određenom pitanju
- Uvježbava mentoriranog u određenoj vještini
- Kreira sigurnosno okruženje za poduzimanje rizika
- Usredotočuje se na ukupni razvoj mentoriranog (9).

Neki osnovni postulati svakog mentora bi morali biti odgovornost, individualnost ili različitost, poštovanje, povjerenje, profesionalnost, kreativnost i inspirativnost. Odgovornost znači da mentor podržava i poštuje osobnu odgovornost početnika i ohrabruje ga da preuzme odgovornost za svoje sposobnosti koje razvija kroz proces mentoriranja. Individualnost/različitost zbog tog jer mentor vjeruje u potencijal početnika, vjeruje u njegovu različitost, vjeruje u njegovu individualnost. Poštovanje se očituje kroz poštivanje potreba i interesa početnika, poštivanja njegovog načina i tempa kojim se kreće u mentorskom procesu. Povjerenje se postupno razvija i svojim tempom u okvirima mentorskog procesa. Profesionalnost je u tom da mentor u svakom trenutku raspolaže sa točnim, provjerenim informacijama i da daje početniku vrijeme da obradi te podatke na svoj način. Kreativnost je u tom što mentor daje pristup širokom spektru i lepezi svih tehnika kojima vlada i tu iskazuje koliko je raznovrstan. Inspirativnost je da uvijek mentor i mentorirani znaju na čemu su, koji su im ciljevi, kako donose odluke i kako će raditi na svemu što se od njih i traži u tom mentorstvu (9).

Glavne dimenzije mentorske uloge	Poželjni ishodi mentoriranja
Trener - kad potiče na učenje i usvajanje novih kompetencija, podržava mentoriranog tijekom tog procesa (drugi naziv tutor)	Kompetencijski – nova znanja, vještine, usmjerenost, profesionalna kultura
Zaštitnik – je onda kad daje punu potporu tako da usmjerava na propitivanje o pravilima struke, percipira i postavlja granice, upozorava na rizike (vodič)	Motivacijski – novi, jasniji profesionalni ciljevi, vrijednosti i samoprihvatanje, veća poduzetnost, kreativnost te odgovornost
Povezivač – je onda kad postaje izvor informacija, kad mentoriranog povezuje s drugim relevantnim stručnjacima, spaja sa ključnim pojedincima (facilitator)	Emocionalni – skoro pa nema stresa, lagan ulazak u profesionalnu zajednicu, zadovoljan je poslom i prihvaća izazove,
Savjetovatelj – vodi računa o procesu profesionalnog razvoja, o međuljudskom odnosu, i omogućuje mentoriranom psihološku i socijalnu pomoć	Karijerni – ostvareni ciljevi na poslovnom planu, velik osjećaj kontrole, prepoznati ste u poslovnom, profesionalnom okruženju

Tablica 4.1. Doprinos mentora razvoju profesionalnog identiteta mentoriranog
Izvor: Clutterbuck, 2004; prilagođeno prema Vizek Vidović i Žižak, 2011

5. Mentorski proces i mentorski odnos

U skupine profesionalnih odnosa ubraja se i mentorski odnos. Mentorski odnos se stvara preko trenutnog poslovnog položaja, gdje dvije osobe imaju određene kompleksne uloge. Važan segment svakog profesionalnog odnosa, pa tako i mentorskog je taj da je njihov primarni zadatak ostvariti neki cilj, postići neki rezultat što nije slučaj kada su dvije osobe u nekom neformalnom, prirodnom odnosu gdje se oni smatraju prijateljima. Primjer takvog odnosa možemo uzeti iz svakodnevnog života gdje je prijateljima dovoljno da se druže, ako pritom i nešto zajednički postignu, to je samo dodana neka vrijednost koju nitko ne očekuje kao rezultat druženja. Mentorski proces kreće sa različitih perspektiva ali oboje teže istom cilju tako da mentor i mentorirani idu zajedno u skladu sa svojim sposobnostima i izgrađuju profesionalni odnos (6,7,9). Profesionalni odnos ima svoju strukturu, što znači da su uloge osoba u odnosu egzaktne, točno se zna koja uloga ima više utjecaja i koja je odgovorna za odnos te da je svima poznato kad je odnos započeo i kad će završiti. Kako mentor u tom odnosu ima više utjecaja on je stoga i odgovorniji za njegovu kvalitetu i razvoj. Treba istaknuti kako je za kvalitetan mentorski odnos nužna efikasna i učinkovita komunikacija tijekom cijelog mentorskog procesa kroz koje dolaze do izražaja vještine poput međuljudskog odnosa, aktivno slušanje, samokritika, davanje i primanje informacija i jasan samopouzdan stav oko otvorenosti spram novim znanjima, učenju, usmjeravanju i poticanju (6,7,9).

6. Uloga mentora

Studija koju je 1984. godine istraživao Darling govori o tome da postoje različiti dijelovi svake uloge mentora. Jedna od najvažnijih činjenica koje smo dobili ovim istraživanjem je ta da postoji nekoliko osobitosti i karakteristika mentora koje moraju biti ispunjene da bi prijenos znanja i učenje bilo uopće moguće.

Darling (10) ih definira na ovaj način:

- uzor (role model): osoba na koju se svi mogu ugledati, osoba koja prakticira sestrinstvo na visokoj razini izvrsnosti;
- motivator (energiser): osoba/mentor koji podiže ljestvicu, nadahnjuje
- vizionar (envisioneer): otvoren je za nove, bolje, jedinstvene ideje koje uključuju brigu za pacijente, želi poboljšati postojeće stanje;
- ulagač (investor): zna što treba uložiti da bi se dobio pozitivan, optimalan rezultat, voljan je utrošiti svoje vrijeme, znanje i iskustvo;
- daje potporu (supporter): svima je na raspolaganju, nije zatvoren za razmjenu ideja i slušanje bez obzira na utrošeno vrijeme;
- propituje standarde (standard prodder): za njega standardi zdravstvene njege i sposobnosti nikada nisu na traženom, zadovoljavajućem nivou i uvijek traži više;
- učitelj-trener (teacher-coach): sposoban je prenijeti znanje, zna voditi, svjesno odvaja vrijeme za vježbu i hrabri sve kroz učenje i stjecanje iskustva;
- daje povratnu informaciju (feedback giver): predlaže daljnje učenje, upućuje na slabosti i koristi samo pozitivne povratne informacije;
- otvara oči (eye opener): nije zatvoren za širu sliku, otvara nova pitanja koja premašuju samu brigu oko pacijenta, bavi se pitanjima politike, financija koja mogu utjecati na okruženje i atmosferu na odjelu;
- otvara vrata (door opener): predlaže korištenje dostupnih dobara i resursa koji su tu da bi se iz njih naučio praktični dio;

- potiče na nove ideje (ideas bouncer): ohrabruje stvaranje novih ideja, njihovo verbaliziranje, daje priliku, sluša i uvažava potrebu za nečim novim i drugačijim;
- rješava probleme (problem solver): ne dozvoljava da problem stvori trajnu zapreku, trudi se sistematično prići nekoj poteškoći i dovesti do rješavanja iste;
- savjetnik za karijeru (career counsellor): karijera se mora pomno pratiti i planirati, on je tu da svojim savjetima i uputstvima usmjeri na pravi put;
- donosi izazove (challenger): osposobljava i priprema za preispitivanje odluka, za kritičko razmišljanje o stavovima i već naučenim uvjerenjima i obrascima ponašanja (10).
- Morton, Cooper i Palmer (2000)- njihova podjela uloga mentora izgleda ovako
- savjetnik (adviser): ono na što prvotno i pomislimo kada govorimo o mentoru, osoba koja nas uvodi u određenu temu, upoznaje sa okruženjem i kontaktima pomoću kojih ćemo upotpuniti i nadograditi karijeru; osoba koja ukazuje na naše nedostatke i potiče nas da budemo još bolji;
- uzor (role model): mentor pokazuje sve svoje vještine i sposobnosti a mentorirani je tu da upija znanje te da se trudi postati jednak samom mentoru;
- trener (coach): mentor koji dijeli svoje komentare, izmjene, povratne informacije ali da bi bio konstruktivan ne samo da ukaže na postojeće greške;
- rješavatelj problema (problem solver): mentor koji traži da se neka poteškoća, problem detektira, da se kritički analizira te da time dovede mentoriranog do samostalnog donošenja odluka;
- učitelj (teacher): stvara okruženje u kojem se lakše uči, izmjenjuju se informacije i znanje, te on zbog svoj iskustva prepoznaje potrebe mentoriranog;
- pružatelj potpore (supporter): mentor je tu da bi dozvolio mentoriranom da raste, sazrijeva na osobnoj i poslovnoj razini, te da mu pruži podršku;

- organizator i planer (organiser and planner): ovdje je uloga mentora ta da isplanira kako, kada, zašto se nešto mora naučiti, napraviti i to sve u cilju da se stekne potrebna vještina;
- vodič (guide): postoji cijela mreža kontakata sa kojima mentor dovodi u vezu i doticaj i to sa premisom da mentorirani dobije najbolje moguće okolnosti za rad i učenje (10).

Potencijalne napetosti u ulozi mentora na koje se mora obratiti pozornost su: važnost poticanja neovisnosti i razvoja, zagovaranje potrebe studenta, pacijenta, korisnika; pažljivo kontrolirati i upravljati rizikom za pacijente, korisnike, potrošače; važno je i obratiti pozornost na kompetencije koje se moraju postići da bi se postiglo napredovanje.

Karakteristike koje čine kvalitetnog mentora (18):

1. Ima nesebičnu ambiciju pomoći – ima poticajno gledište o dijeljenju svog znanja i iskustva te daje svoje vrijeme na raspolaganje
2. Otvorenog je uma – svi imaju vlastite zamisli, i mentor i mentorirani, svatko ima svoj vrijednosni sustav i predrasude, što je i očekivano. Međutim, glavna mentorska odlika je preobrazba ne samo mentorirane osobe nego i samog mentora, mentor mora biti otvorenog uma i stava prema novim načinima rada, novim i drugačijim razmišljanjima;
3. Ima poticajno gledište i izvrstan je uzor – ukazuje na sve što je potrebno da bi se postalo uspješan poznavatelj materije, da bude produktivan, istovremeno mu se pokazuju vrlo specifični načini i uzorci ponašanja koji su potrebni za napredak u praktičnoj primjeni. Iz tog razloga mentorirani su skloniji birati mentore koji su već afirmirani i imaju poštovanje svojih kolega.
4. Motiviran je za kontinuirani daljnji napredak – mentor zna da uvijek ima mjesta za nova znanja, novi rast i razvoj; svjestan je da nikada nije sve savladao i zato na cijeli mentorski proces gleda kao i na svoj vlastiti napredak;
5. Samouvjeren je i zna se primjereno ponašati u svim situacijama – umjesto dokazivanja i pokazivanja vlastitog ega, dobar mentor iz

mentoriranog izvlači ono najbolje sa svojim komentarima, kritikama i time mentorirani dobiva pogled iz druge perspektive na cijelu situaciju bez osjećaja manje vrijednosti i degradiranja;

6. Postavlja prava pitanja i zapažanja – pitanja koja potiču na razmišljanje nisu uvijek laka, treba pristupati oprezno i diplomatski; uputiti ga na dobar put bez osjećaja nesposobnosti da mentorirani dođe do pravog zaključka;
7. Angažiran, produktivan slušatelj – pozornim slušanjem, prigodnim govorom tijela i gledanjem sugovornika u oči kao i uočavanjem tema sa kojima mentorirani ima poteškoća postiže se lakši i kvalitetniji uzajamni proces rada;
8. Pruža povratnu informaciju – povratna informacija mora biti sažeta, konstruktivna i upućena na primjeren način kako bi mentorirani od nje imao koristi i da bi ju znao primijeniti u svom daljnjem radu (18).

7. Etape u mentorstvu

Tri etape najčešće opisuju proces mentoriranja. Etape kojima mentor preko svog načina rada i vođenja mentoriranog usklađuje sa njegovim mogućnostima i potrebama.

Mentorova zadaća u prvoj etapi je da pruža podršku koja je koncentrirana na područje usmjeravanja mentoriranog u funkcioniranje organizacije, na osmišljavanje planova i ciljeva za dugoročno razdoblje i prema potrebi, u oblikovanju, konstruiranju i projekciji profesionalnih vještina. Još jedna od zadaća mentora je izgradnja i provedba odnosa mentora i mentoriranog i fokus na snalaženje u radnom okruženju te određivanje prioriteta u daljnjim aktivnostima. Mentorirani je ovisan o mentoru i njegovom usmjeravanju te čestim povratnim informacijama. Mentor kroz prvu etapu izgrađuje integritet; pomaže i demonstrira; savjetuje i vodi; prihvaća i odaje priznanje; daje profesionalnu podršku; modelira kompetentnu praksu; pojašnjava i kroz svoje iskustvo usmjerava mentoriranog. Mentorirani kroz prvu etapu se otvara; uvažava upute i mentorove savjete; percipira i analizira mentorovu praksu; implementira nove tehnike, sheme i koncepte i postavlja konkretna pitanja (11).

U drugoj se etapi mentorirani počinje razvijati kao performativni praktikant. Više se oslanja na vlastite tehnike, kompetencije, radne navike a umjesto konkretnih savjeta, mentorova povratna informacija usmjerava ga u razvoju profesionalnih, osobnih sposobnosti, ali i vještina percepcije sebe i samoprocjene. Izgrađivanje i unapređivanje te provođenje mentorskog odnosa usmjereno je na potporu prema razvoju i unapređenju profesionalnih sposobnosti. Mentorirani postaje jednim dijelom neovisan, a povratne informacije su mu potrebne u manjem obujmu. Mentor kroz drugu etapu modelira kompetentnost; pomaže u nastanku djelotvorne i kvalitetne prakse; sada on postavlja pitanja; nudi neke ideje; potiče mentoriranog na samostalnost. Mentorirani kroz ovu etapu postaje samopouzdan i kreativan, interpretira samostalno (11).

U trećoj etapi mentorirani individualno planira svoje ciljeve i obaveze i pronalazi rješenja za poteškoće i situacije s kojima se susreće u svakodnevnoj praksi, a mentor je samo suputnik i kolega u raspravi te mu je resurs društvene i mentalne podrške (11).

Završavanje mentorskog odnosa usmjereno je na podupiranje preuzimanja profesionalne odgovornosti i jačanju samostalnosti. Mentorirani i mentor razvijaju odnos komplementarnosti u kojem ravnopravno razmjenjuju ideje, heterogeni su, vode diskurs koji sadrži: kolaborativno učenje; donošenje konstatacija i razrješavanje poteškoća; zajedničko analiziranje, prosuđivanje i planiranje; izmjenjuju se u vođenju; stvaraju svoje viđenje prakse; razmjenjuju povratne informacije; redefiniiraju odnose u pravcu prave kolegijalne podrške, u toj etapi započinje redefiniranje i promjena njihova odnosa iz odnosa mentor - mentorirani u odnos kolega – kolega. Treba istaknuti da mentorove osobine i kompetencije nisu jedine važne, da one isto tako ovise o tom koliko je mentorirani kompetentan i kakva je njegova osobnost (11). Ukoliko mentorirana osoba u sebi ima potrebu i želi se dalje usavršavati, ako je motivirana i ima pozitivna iskustva od prethodnih etapa koje je prolazila u profesionalnom smislu onda je to odlična podloga za razvoj uspješnog mentorskog odnosa. Prema Clutterbucku postoje tri skupine u koje grupira poželjne osobine i kompetencije mentorirane osobe prema etapama procesa mentoriranja (11).

Tako je u etapi gdje dolazi do sklapanja odnosa s mentorom za mentoriranu osobu bi bilo važno i za njenu dobrobit da ima razvijeno samopoštovanje, ali i da pokazuje poštovanje prema drugima; da već prepoznaje neka područja, da zadovoljavajuće koristi terminologijom nekog područja na koje se želi usmjeriti te da se ponaša proaktivno i da inicira teme s mentorom; da ima razvijene komunikacijske sposobnosti aktivnog slušanja, ne samo da govori već je jednako važno da zna slušati nekog drugog govornika. Da zna selektirati bitno od manje bitnog i da jasno artikulira svoje ideje i svoja očekivanja od cijelog mentorskog procesa.

U etapi razvijanja i održavanja odnosa za mentoriranu bi osobu bilo poželjno: da bude jako motivirana za učenje, da bude spremna prihvatiti pouku od strane iskusnije osobe; potiče mentora na preispitivanje dostupnih informacija, ali isto tako i da ne izbjegava neke izazovnije teme koje mentor nudi tijekom rada zbog osjećaja nedostatnosti; da pomno pripremi i odabere teme koje želi otvoriti tijekom susreta te kasnije reflektira o saznanjima koje je stekao/la, kao i da preispituje svoje motive, uvjerenja, vrijednosti i postupke; da pridaje važnost otvorenoj komunikaciji, jasno izražava svoje nedoumice i sumnje, te izrazi svoja mišljenja i postavlja pitanja oko nejasnoća (11).

U etapi tijekom koje dolazi do postizanja profesionalne zrelosti i napuštanja mentorskog odnosa za mentoriranu bi osobu bilo važno: da preuzme aktivno ulogu mentora, da u tom procesu sada oboje podjednako mentoriraju, da uvidi koji su to mentorovi ciljevi i motivi, te da se zna nositi sa vanjski utjecajima i povratnim informacijama. Kritiku bi trebao/la početi prihvaćati kao sredstvo sa kojim će unaprijediti vlastite kompetencije, da vidi vlastitu pogrešku i da nešto iz nje nauči. Mora biti puna samopouzdanja, sama odlučivati odgovorno ali opet biti svjesna koji su izvori informacija i utjecaji okoline. Mentor treba iskazati poštovanje, zahvalnost na podršci i njegovoj spremnosti za pomoć. Najveće priznanje bi bilo kada bi mentorirani i sam nakon cijelog procesa postao mentorom (11).

8. Oblici mentorskih odnosa

Do razvoja različitih oblika mentorskih odnosa, za koje danas znamo, došlo je kroz obrazovna, volonterska i radna okruženja (12).

Ovo je prikaz jedne od klasifikacija mentorskih odnosa koja se navodi prema tipu odnosa kao i prema drugim aspektima (dužina trajanja i okolina gdje se odvija odnos) (3):

Prema tipu odnosa:

- Jedan na jedan (klasični tip: stariji mentor – mlađi mentoriran, vršnjačko mentoriranje npr. projekt (“Student-mentor “)
- Grupno mentoriranje
- Timsko mentoriranje (više od jedne odrasle osobe mentorira mlađu osobu)
- Prema trajanju:
 - Kratkoročan (do 6 mjeseci)
 - Srednjoročan (od 6 do 12 mjeseci)
 - Dugoročan (najmanje 12 mjeseci)
- Prema okolini u kojoj se odvija:
 - U zajednici (npr. mentorski program “Velika sestra veliki brat “)
 - U formalnoj organizaciji/instituciji
 - Virtualna okolina (npr. e-mentoriranje)

Jacobi (13) meta analizom identificira tri područja slaganja autora oko mentorskih odnosa: (a) mentorski odnosi koji su orijentirani na razvoj i rast, obuhvaćaju različite oblike potpore i samorazvoj pojedinca usmjereni su na rast i razvoj te samoostvarenje pojedinca; (b) mentorsko iskustvo može u sebi sadržavati profesionalnu potporu (asistenciju, modeliranje, psihološka potpora); navedeni široki spektar potpore uključuje planirane aktivnosti s mentorom, ali nije točno definirano koje su to specifične aktivnosti; (c) mentorski je odnos osoban i uzajaman, a uzimajući u obzir domete današnje tehnologije, raspravlja se o tome koliko je ostao osob

9. Stilovi mentoriranja

Ljudi su posebni i specifični, svatko na svoj jedinstven način govori o svojim stavovima, prenosi svoja znanja i pokazuje svoje vještine. Navest ćemo jednu od podjela stilova mentoriranja, podjela se sastoji od pet različitih stilova od kojih niti jedan nije važniji od drugog, nego ovisi o osobama i situacijama:

1. Opušteni stil (eng. Letting go style) - ovdje se stavlja naglasak na poštivanje načina rada, nema rokova, pritiska, pušta se da sve ide svojim tijekom;
2. Stil aktivnog slušanja (eng. Active listening style) - pokazuje razumijevanje i postavlja pitanja ako dođe do nekih većih nejasnoća te se suzdržava od isticanja svog mišljenja;
3. Stil savjetnika (eng. Advisory style) – mentoriranome se nude različita rješenja, mentor je objektivan, nepristran, ne govori rješenja već predlaže više mogućih odgovora;
4. Stil propisivanja (eng. Prescribing style) - ovdje je više odnos kao učenik učitelj, mentor daje egzaktne upute za rješavanje poteškoća, i ako se vidi nedovoljan trud od strane mentoriranog može doći do ozbiljnih posljedica;
5. Stil suradnje (eng. Cooperative style) - sama riječ govori, ovdje je veliki fokus na uzajamnom radu, na jednakosti, gdje se mišljenja slažu i zajednički surađuju (14).

Sam cilj istraživanja stilova je bio da se vidi postoji li razlika u mentoriranju s obzirom na staž, godine studija, stručnu spremu i odjel na kojem su mentori zaposleni.

10. Povratna informacija u mentorstvu

Svaka poruka, lekcija, informacija koja na neki način obavještava osobu o njenom ponašanju naziva se povratna informacija. Uzajamni odnos je vrlo bitan kada se odvija konverzacija između osoba. Povratna informacija odražava ono što su osobe primijetile, razumjele i iskusile (15). Način na koji se gleda, shvaća i doživljava ponašanje druge osobe podjednako nam daje sliku o obje osobe. Davanje povratne informacije je najučinkovitije u ozračju koje ulijeva osjećaj uzajamnog povjerenja i otvorenosti bez zadržke. Rezultati koje očekujemo nakon pružanja povratne informacije su: senzibilizirati kod osobe da uvidi kako se ponaša te kako to utječe i djeluje na druge, stabilizirati efikasno ponašanje sa željom da će se (ako je riječ o pozitivnoj povratnoj informaciji) to ponašanje ponavljati, ako se dogodi nepovoljna povratna informacija, tada je poželjno da se promijeni ponašanje, da izbjegnemo neželjene učinke. Uzajamna komunikacija i odnos dovode do shvaćanja karaktera druge osobe, te time smanjujemo nesporazume. Ukratko, osobi, stručnjaku u radnoj okolini povratne informacije su jako važne i pomažu mu u svakodnevnom funkcioniranju. Ako se povratna informacija zaprimi ili da u pravom trenutku onda ona može biti prekretnica i važan čimbenik. Pozitivne povratne informacije nazivamo još i komplimentima, njima dajemo osobi "vjetar u leđa" gradimo njihovo samopouzdanje. Osobno mišljenje je ono na što nismo navikli dijeliti. Naše subjektivno mišljenje o nečijim postupcima i radu nismo navikli govoriti direktno osobi o kojoj se radi ali to je potrebno da bi se došlo do zadovoljavajućeg nivoa razmjene povratnih informacija. Da bi se sve to postiglo potrebno je povjerenje i otvorenost. Ono što je također potrebno je novo znanje, želja za učenjem i ravnoteža između komplimenta i kritika. U mentorskoj situaciji to znači da, ako imate puno toga reći o negativnim stranama mentoriranog, toliko morate navesti i kvaliteta mentoriranog i sve ono dobro što je on napravio (15).

Stephen Covey je to objasnio koristeći pojam koji je svima poznat; on to zove emocionalni bankovni račun. Kaže da svatko ima kod druge osobe otvoren

račun, i na računu se izmjenjuju plus i minus, odnosno komplimenti i kritike. Svaki negativni komentar i stav uzima sa računa dok pozitivno iskustvo račun puni. Njegovo viđenje je da ako ste kod neke osobe u minusu, tada nad njom gubimo moć, utjecaj i više ju ničemu ne možemo naučiti (16). Ono što mentor treba znati i voditi se time je da treba kritizirati ponašanja, a ne osobe, opisivati umjesto osuđivati, davati konkretne, a ne općenite komentare, upućivati izjavne, a ne upitne rečenice te biti uvjereni da je ta osoba sposobna promijeniti ono što je kritizirano. Oprezan i tolerantan način davanja povratne informacije povećava mogućnost da će mentorirani moći prihvatiti poruku bez osjećaja nesposobnosti i neugode (16,17,18).

Neki mentorirani vrlo osjetljivo reagiraju na povratnu informaciju jer imaju vrlo nisko samopouzdanje. Previše konfrontacije, sukoba koji nisu uravnoteženi s pozitivnom povratnom informacijom može ih slomiti. Kod takvih osoba, na prvom mjestu je jačanje samopouzdanja. Mentorirani koji je vrlo samopouzdan, koji smatra da je bolji od mentora, može se uvrijediti zbog povratne informacije te zanemariti preporuke. Kod njih je na prvom mjestu ponovna uspostava odnosa (10,19,22).

Neki mentorirani poriču povratnu informaciju i odbijaju razmisliti o njoj. Odbijaju prihvatiti činjenicu da su u nečem pogriješili. Takvima treba dati vremena i biti strpljiv. Do sljedećeg puta postoji mogućnost će mu se promijeniti raspoloženje i da će tada biti spremniji poslušati. Povratna informacija treba vremena da stigne do svojeg cilja. Ako i bez toga nema uspjeha i napretka, mentorirani ima drugi problem: možda nije prikladan za svoj odabir zanimanja. Gotovo nikada rezultati povratne informacije nisu odmah vidljivi. Potrebno je vrijeme da se povratna informacija prihvati i dovede do nekog vidljivog i prihvatljivog napretka (10,16).

11. Programi mentorstva u zdravstvenoj njezi

U zdravstvenoj njezi pod pojmom mentora nalazi se medicinska sestra koja ima veliko iskustvo, profesionalno znanje i kompetencije i upoznata je sa svim tehničkim dijelovima i procedurama zdravstvene ustanove. Mentor uz sve to mora znati poučavati, biti na visokom nivou komunikacijskih sposobnosti, znati iskazati poštovanje i podršku. Sestrinstvo se ističe time što se teorija i praksa moraju nadopunjavati da bi sve bilo na razini koja se očekuje u mentorskom procesu (10).

Kada je Hrvatska pristupila Europskoj uniji usklađen je program studija sestrinstva s EU Direktivom 2005/36, to je pridonijelo značajnoj promjeni obrazovanja medicinskih sestara. Kako se promijenio odnos teorijskog i praktičnog dijela nastave tako se promijenilo i mentoriranje. Primarni cilj mentorstva u sestrinstvu je da student postane sposoban, samostalni, kvalificirani zdravstveni djelatnik koji može dati najbolju zdravstvenu skrb. U Hrvatskoj još ne postoji formalna izobrazba za mentora, ali polako razvijamo svijest o tome koliko je bitno imati takav vid podrške našim medicinskim sestrama (10).

Neki od problema su nedostatak formalnog obrazovanja i edukacije te nedovoljno povratnih informacija o mentorskom radu i samoprocjeni. Da nemamo tih nedostataka vrlo lako bi mogli unaprijediti mentorsku praksu, dodati ili oduzeti da bi mentor bio netko prema kome bi oblikovali mentoriranog. Neke od najčešćih poteškoća sa kojima se susrećemo su: zahtjevna i kompleksna djelatnost koja nije dovoljno vrednovana, preopterećenost poslom, velik broj mentoriranih na jednog mentora, rijetko plaćen dodatni posao, nedostatak znanja i kompetencija. Postoje različiti načini obrazovanja medicinskih sestara diljem Europe pa je samim tim i različit razvojni nivo. Osobita važnost je povezanost medicinskih sestara i studenata sestrinstva. Tijekom kliničke prakse vrlo je važno kako se kvalificirane medicinske sestre odnose prema studentima. Važan segment obrazovnog iskustva je i doprinos koji kvalificirane medicinske sestre daju nadzoru studenata sestrinstva tijekom

kliničke prakse. U većini zemalja ovaj se odnos naziva mentorstvo te postoji sustavna briga, ali taj pristup nije univerzalan, jer neki modeli mentorstva koji su uobičajeni u sustavima nekih zemalja u drugim su zemljama totalna nepoznanica.

Projekt Emp NURS bio je međunarodni projekt namijenjen poboljšanju uvjeta rada sestara edukatora, studenata i kvalificiranih sestara (10). Tijekom projekta razvijen je početni program mentorstva EmpNURS integriran u četiri relativno nove države članice Europske unije. Program su provela četiri gradska sveučilišta u Brnu, Budimpešti, Iasiju i Kaunasu. Pilot-program edukacije razvijen je na engleskom, a zatim je preveden na domaće jezike dotičnih zemalja te su ga stručni suradnici i kliničko osoblje integrirali. Dogovoreno je da kao pedagoški temelj za procjenu učinka projekta posluži «učenje na radu» (Work-Based Learning) što je bilo u skladu sa sestrinством kao profesijom. Tako su i studenti i profesionalci involvirani u učenje u radnom okruženju. Nakon što je program obrazovanja mentora zajedničkim snagama razvijen i dogovoren prenesen je i objašnjen studentima. Karakteristično za EmpNURS bila je i suradnja sveučilišta i bolnica na pripremi programa mentorstva. Učinak na mentore i studente u pilot program kao i ishodi su bili iznimno pozitivni. Priručnik za učitelje, mentore i student sestrinства je nastao zbog njihovih procjena u procesu provedbe i realizacije programa kao i dodatnih obrazovnih materijala i resursa (17).

U Hrvatskoj ne postoje organizirani mentorski programi za edukaciju budućih mentora za medicinske sestre. U većini ustanova postoji neformalno mentorstvo koje je dobrovoljno i ovisi o iskustvu i znanju samog mentora. Ne postoji nikakva povratna informacija o takvim oblicima mentorstva. Potreba postoji, inicijativa također, pa očekujemo da u skorijoj budućnosti budu realizirani neki programi koji bi omogućili kvalitetnu edukaciju mentora.

12. Istraživački dio rada

U svrhu ovog diplomskog rada provedeno je istraživanje na temu procjene kvalitete mentorskog rada u sestrinstvu.

12.1. Ciljevi rada

Opći cilj ovog istraživačkog rada je procijeniti kvalitetu mentorskog rada u sestrinstvu.

Specifični ciljevi istraživanja su:

Cilj 1. Utvrditi razlike u kvaliteti provođenja praktične nastave između mentora - magistra sestrinstva/diplomiranih sestara u odnosu na prvostupnike sestrinstva.

Cilj 2. Utvrditi utječu li godine radnog staža na kvalitetu mentorskog rada.

Cilj 3. Utvrditi razliku u samoprocjeni mentora o kvaliteti mentorskog rada u odnosu na procjenu ocjene studenata.

12.2. Hipoteze

Hipoteza1: Magistri/ice sestrinstva/diplomirane sestre/tehničari raspolažu boljim praktičnim vještinama i metodama mentoriranja u odnosu na mentore prvostupnike sestrinstva.

Hipoteza 2: Godine radnog iskustva utječu na kvalitetu praktičnog mentorskog rada u sestrinstvu.

Hipoteza 3: Mentori su pozitivnije ocijenili svoj mentorski rad sa studentima u odnosu na studente sestrinstva koji su ocijenjivali rad mentora.

12.3. Opis uzorka

Uzorak sudionika čine 140 mentora vježbovne nastave na području Republike Hrvatske i 140 studenata sestrinstva i prvostupnika sestrinstva na području Republike Hrvatske.

12.4. Opis instrumenata

Korišten je upitnik koji je preuzet i prilagođen prema Crisp, 2009. Za potrebe istraživanja prilagođena su i korištena dva upitnika. Jedan upitnik odnosi se na samoprocjenu mentora o kvaliteti mentorskog rada na vježbovnoj nastavi, a drugi upitnik odnosi se na procjenu studenata o kvaliteti mentorskog rada. Upitnici se sastoje od tri dijela: prvi i drugi dio upitnika odnosi se na socio-demografske čimbenike i radno-profesionalne karakteristike sudionika, treći dio upitnika čini 20 tvrdnji o samoprocjeni/procjeni kvalitete mentorskog rada u sestrinstvu.

Kvaliteta mentorskog rada boduje se na Likertovoj skali kojom se pokušava doznati stupanj slaganja, odnosno neslaganja sudionika s nekom tvrdnjom. Skala se sastoji od pet stupnjeva pri čemu 1 znači da se sudionik ne slaže s tvrdnjom, 2 da se djelomično ne slaže s tvrdnjom, 3 niti se slaže/niti se ne slaže s tvrdnjom, 4 uglavnom se slaže sa tvrdnjom i 5 da se u potpunosti slaže sa tvrdnjom.

12.5. Prikupljanje podataka

Upitnik o procjeni kvalitete mentorskog rada za studente/ice sestrinstva i prvostupnike sestrinstva podjeljen je na studentskim grupama i društvenim mrežama. Upitnik o samoprocjeni kvalitete mentorskog rada u sestrinstvu poslan je mentorima vježbovne nastave putem e-mail adresa i prosljeđen na društvenom mrežama. Svi sudionici su informirani o anketi i dobrovoljno su pristali na ispunjavanje upitnika. Upitniku su sudionici mogli pristupiti putem mobitela ili računala na internetskim stranicama, društvenim mrežama i e-mail adresama.

12.6. Statistička obrada podataka

Pri obradi podataka korištene su metode deskriptivne statistike. Kategorijski podatci su predstavljeni aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom. Povezanosti varijabli su predstavljene t-testom i analizom varijance. T-test je jedan od najpoznatijih statističkih postupaka osnovan na studentovoj ili t razdiobi. Testira se razlika između dvije aritmetičke sredine. Dobiveni rezultati se podijele sa standardnom devijacijom. Analiza varijance je postupak koji ispituje podatke kroz procjenu otklona srednjih vrijednosti od prosječne vrijednosti.

12.7. Rezultati

12.7.1. Socio-demografske karakteristike ispitanih studenata

Upitnik o procjeni kvalitete mentorskog rada za studente/ice sestrinstva i prvostupnike sestrinstva ispunilo je 140 studenata na području Republike Hrvatske. Socio-demografske karakteristike sudionika prikazane su u tablicama 12.7.1.1. i 12.7.1.2

Anketiranih osoba ženskog roda (studentica ili prvostupnica) čini 90% (126 sudionika) u usporedbi s osobama muškog roda kojih je bilo znatno manje što čini 10,7% (15 sudionika) muških sudionika (Tablica 12.7.1.1.).

SPOL:	BROJ SUDIONIKA:
Muško	15 (10,7%)
Žensko	126 (90%)
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.1.1. Prikaz anketiranih studenata po spolu. (Izvor: K.B.)

Najviše anketiranih sudionika bilo je u dobnoj skupini od 20 do 30 godina, njih 61,43% (86 sudionika). U dobnoj skupini od 31 do 40 godina pripada 23,57% (33 sudionika), a najmanje anketiranih sudionika bilo je u dobnoj skupini iznad 40 godina, njih 15% (21 sudionika). (Tablica 12.7.1.2.).

DOB:	BROJ SUDIONIKA:
20-30 godina	86 (61,43%)
31-40 godina	33 (23,57%)
>40 godina	21 (15%)
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.1.2. Prikaz anketiranih studenata po dobi. (Izvor: K.B.)

12.7.2. Radno-profesionalne karakteristike ispitanih studenata

Radno profesionalne karakteristike sudionika prikazane su u tablicama od 12.7.2.1. do 12.7.2.5.

Najviše je bilo anketiranih sudionika koji su završili studij, njih 45% (63 sudionika). Najmanje anketiranih sudionika bilo je studenata koji trenutno studiraju na preddiplomskom studiju sestrinstva 1. godina, njih 4,3% (6 sudionika). Studenti preddiplomskog stručnog studija na 2. godini bilo je 7,9% (11 sudionika), a studenata preddiplomskog stručnog studija sestrinstva 3. godine bilo je 25,7% (36 sudionika). Studenata koji pohađaju diplomski studij bilo je 17,1% (24 sudionika) (Tablica 12.7.2.1.).

GODINA STUDIJA:	BROJ SUDIONIKA:
Preddiplomski stručni studij sestrinstva 1. godina	6 (4,3%)
Preddiplomski stručni studij sestrinstva 2. godina	11 (7,9%)
Preddiplomski stručni studij sestrinstva 3. godina	36 (25,7%)

Pohađam diplomski studij	24 (17,1%)
Završio/la sam studij	63 (45%)
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.2.1. Prikaz godina studija ispitanih studenata. (Izvor: K.B.)

Najviše sudionika je sa Zdravstvenog Veleučilišta Zagreb, njih 43,57% (61 sudionik), sa Veleučilišta Bjelovar je 2,86% (4 sudionika), sa Hrvatskog katoličkog sveučilišta 3,57% (5 sudionika), sa Sveučilišta u Rijeci 0,71% (1 sudionik), sa Sveučilišnog studija J. J. Strossmayera 2,86% (4 sudionika), Sveučilište Juraja Dobrile u Puli 0,71% (1 sudionik), Sveučilište Sjever 5% (7 sudionika), a ostalih anketiranih sudionika sa drugih studija sestrinstva je 40,71% (57 sudionika) (Tablica 12.7.2.2.).

STUDIJ SESTRINSTVA KOJI SAM ZAVRŠIO/LA ILI POHAĐAM:	BROJ SUDIONIKA:
Zdravstveno Veleučilište Zagreb	61 (43,57%)
Veleučilište Bjelovar	4 (2,86%)
Hrvatsko katoličko sveučilište	5 (3,57%)
Sveučilište Rijeka	1 (0,71%)
Sveučilište J.J. Strossmayera u Osijeku	4 (2,86%)
Sveučilište J. Dobrile u Puli	1 (0,71%)
Sveučilište Sjever	7 (5%)
Ostalo	57 (40,71%)
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.2.2. Prikaz studija sestrinstva koji su ispitani studenti završili. (Izvor: K.B.)

Anketirani sudionici s obzirom na studijski program koji pohađaju ili su pohađali, njih 72,1% (101 sudionika) je izvanrednih studenata, a 27,9% (39 sudionika) je redovnih studenata (Tablica 12.7.2.3.).

STUDIJSKI PROGRAM:	BROJ SUDIONIKA:
Redovni student	39 (27,9%)
Izvanredni student	101 (72,1%)
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.2.3. Prikaz studijskog programa koji ispitanici studenti pohađaju ili su pohađali. (Izvor: K.B.)

Anketirani sudionici su kliničke vježbe obavljali najvećim dijelom u Zagrebu, gdje je vježbovnu nastavu obavljalo 82,1% (115 sudionika) studenata, u Varaždinu je vježbovnu nastavu obavljalo 12,9% (18 sudionika) studenata, u Čakovcu 9,3% (13 sudionika) studenata, u Bjelovaru i Osijeku 2,9% (4 sudionika) studenata, u Splitu 1,4% (2 sudionika) studenata, u Rijeci 0,7% (1 sudionik) studenata. Nitko od studenata nije potvrdio da je obavljao vježbovnu nastavu u Dubrovniku, dok je u ostalim gradovima vježbovnu nastavu obavljalo 10% (14 sudionika) studenata (Tablica 12.7.2.4.).

GRADOVI:	BROJ SUDIONIKA:
Zagreb	115 (82,1%)
Varaždin	18 (12,9%)
Čakovec	13 (9,3%)
Bjelovar	4 (2,9%)
Osijek	4 (2,9%)
Rijeka	1 (0,7%)
Split	2 (1,4%)
Dubrovnik	0 (0%)
Ostalo	14(10%)
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.2.4. Prikaz gradova u kojima su ispitanici studenti obavljali kliničke vježbe. (Izvor: K.B.)

Najveći postotak anketiranih studenata, njih 41,4% (58 sudionika) tvrdi da je u radnom odnosu od 0 do 5 godina, njih 23,6% (33 sudionika) tvrdi da je u radnom odnosu od 6 do 10 godina, njih 22,1% (31 sudionik) tvrdi da je u radnom odnosu od 11 do 20 godina, njih 11,4% (16 sudionika) tvrdi da je u radnom odnosu od 21 do 30 godina, njih 1,4% (2 sudionika) tvrdi da je u radnom odnosu od 31 do 40 godina, a najmanje ispitanika, njih 0,1% (0 sudionika) tvrdi da je u radnom odnosu više od 40 godina (Tablica 12.7.2.5.).

GODINE RADNOG ISKUSTVA:	BROJ SUDIONIKA:
0-5 godina	58 (41,4%)
6-10 godina	33 (23,6%)
11-20 godina	31 (22,1%)
21-30 godina	16 (11,4%)
31-40 godina	2 (1,4%)
>40 godina	0 (0,1%)
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.2.5. Prikaz godina radnog iskustva ispitanih studenata.

(Izvor: K.B.)

12.7.3. Rezultati upitnika o procjeni kvalitete mentorskog rada u sestrinstvu za studente/studentice sestrinstva i prvostupnike sestrinstva

Rezultati upitnika o procjeni kvalitete mentorskog rada u sestrinstvu za studente sestrinstva i prvostupnike sestrinstva nalaze se u tablicama od 12.7.3.1. do 12.7.3.20.

Tvrđnju da mentori nastoje provoditi cijelo vrijeme tijekom vježbovne nastave sa studentima, studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,01, uz standardnu devijaciju 1,26 (Tablica 12.7.3.1.).

Mentor nastoji provoditi cijelo vrijeme tokom vježbovne nastave sa studentima:	Broj sudionika:
Ne slažem se	24 (17,1%)
Djelomično se ne slažem	21 (15%)
Niti se slažem niti se ne slažem	41 (29,3%)
Uglavnom se slažem	37 (26,4%)
U potpunosti se slažem	17 (12,1%)
	Standardna devijacija: 1,26
	Prosječna ocjena: 3,01
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.1. Prikaz odgovora studenata na 1. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da im mentor pruža stalnu podršku studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,29, uz standardnu devijaciju od 1,21 (Tablica 12.7.3.2.).

Mentor mi pruža stalnu podršku:	Broj sudionika:
Ne slažem se	15 (10,7%)
Djelomično se ne slažem	19 (13,6%)
Niti se slažem niti se ne slažem	42 (30%)
Uglavnom se slažem	39 (27,9%)
U potpunosti se slažem	25 (17,9%)
	Standardna devijacija: 1,21
	Prosječna ocjena: 3,29
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.2. Prikaz odgovora studenata na 2. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da ih mentor ohrabruje na daljnje obrazovanje studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,51, uz standardnu devijaciju od 1,21 (Tablica 12.7.3.3.).

Mentor me ohrabruje na daljnje obrazovanje:	Broj sudionika:
Ne slažem se	17 (12,1%)
Djelomično se ne slažem	7 (5%)
Niti se slažem niti se ne slažem	39 (27,9%)
Uglavnom se slažem	42 (30%)
U potpunosti se slažem	35 (25%)
	Standardna devijacija: 1,21
	Prosječna ocjena: 3,51
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.3. Prikaz odgovora studenata na 3. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da im mentor daje raznovrsne zadatke pa tako nauče nove vještine studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,2, uz standardnu devijaciju od 1,22 (Tablica 12.7.3.4.).

Mentor nam daje raznovrsne zadatke pa tako naučim nove vještine:	Broj sudionika:
Ne slažem se	15 (10,7%)
Djelomično se ne slažem	23 (16,4%)
Niti se slažem niti se ne slažem	47 (33,6%)
Uglavnom se slažem	30 (21,4%)
U potpunosti se slažem	25 (17,9%)
	Standardna devijacija: 1,22
	Prosječna ocjena: 3,2
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.4. Prikaz odgovora studenata na 4. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrđnju da im tijekom vježbi mentor daje praktične savjete kako bi unaprijedili svoja profesionalna znanja i vještine studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,46, uz standardnu devijaciju 1,21 (Tablica 12.7.3.5.).

Tijekom vježbi mentor mi daje praktične savjete kako bih unaprijedila svoja profesionalna znanja i vještine:	Broj sudionika:
Ne slažem se	12 (8,6%)
Djelomično se ne slažem	16 (11,4%)
Niti se slažem niti se ne slažem	39 (27,9%)
Uglavnom se slažem	41 (29,3%)
U potpunosti se slažem	32 (22,9%)
Standardna devijacija: 1,21	
Prosječna ocjena: 3,46	
Ukupno 140 sudionika	

Tablica 12.7.3.5. Prikaz odgovora studenata na 5. Tvrđnju (Izvor: K.B.)

Tvrđnju da je mentor dobar primjer kako se odnositi prema drugim ljudima studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,39, uz standardnu devijaciju 1,22 (Tablica 12.7.3.6.).

Mentor je dobar primjer kako se odnositi prema drugim ljudima:	Broj sudionika:
Ne slažem se	14 (10%)
Djelomično se ne slažem	14 (10%)
Niti se slažem niti se ne slažem	46 (32,9%)
Uglavnom se slažem	35 (25%)
U potpunosti se slažem	31 (22,1%)
Standardna devijacija: 1,22	
Prosječna ocjena: 3,39	

Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.6. Prikaz odgovora studenata na 6. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da mentor stvara poticajnu okolinu za studenta studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,26, uz standardnu devijaciju od 1,2 (Tablica 12.7.3.7.).

Mentor stvara poticajnu okolinu za studenta:	Broj sudionika:
Ne slažem se	15 (10,7%)
Djelomično se ne slažem	20 (14,3%)
Niti se slažem niti se ne slažem	41 (29,3%)
Uglavnom se slažem	42 (30%)
U potpunosti se slažem	22 (15,7%)
	Standardna devijacija: 1,22
	Prosječna ocjena: 3,26
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.7. Prikaz odgovora studenata na 7. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da ih mentor ne pušta ranije s vježba studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,14, uz standardnu devijaciju 1,32 (Tablica 12.7.3.8.).

Mentor nas ne pušta ranije sa vježba:	Broj sudionika:
Ne slažem se	23 (16,4%)
Djelomično se ne slažem	18 (12,9%)
Niti se slažem niti se ne slažem	41 (29,3%)
Uglavnom se slažem	33 (23,6%)
U potpunosti se slažem	25 (17,9%)
	Standardna devijacija: 1,32
	Prosječna ocjena: 3,14
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.8. Prikaz odgovora studenata na 8. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da se mentor trudi upoznati ih sa specifičnostima odjela, odnosno zdravstvenom njegoj pacijenata koja je specifična za taj odjel studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,91, uz standardnu devijaciju od 1,04 (Tablica 12.7.3.9.).

Mentor se trudi upoznati nas sa specifičnostima odjela, odnosno zdravstvenoj njezi pacijenata koje su specifične za taj odjel:	Broj sudionika:
Ne slažem se	5 (3,6%)
Djelomično se ne slažem	7 (5%)
Niti se slažem niti se ne slažem	31 (22,1%)
Uglavnom se slažem	50 (35,7%)
U potpunosti se slažem	47 (33,6%)
	Standardna devijacija: 1,04
	Prosječna ocjena: 3,91
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.9. Prikaz odgovora studenata na 9. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da ih mentor potiče na rad i daje im puno prostora za praktičan rad studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,29, uz standardnu devijaciju od 1,12 (Tablica 12.7.3.10.).

Mentor nas potiče na rad i daje nam puno prostora za praktičan rad:	Broj sudionika:
Ne slažem se	11 (7,9%)
Djelomično se ne slažem	19 (13,6%)

Niti se slažem niti se ne slažem	52 (37,1%)
Uglavnom se slažem	36 (25,7%)
U potpunosti se slažem	22 (15,7%)
	Standardna devijacija: 1,12
	Prosječna ocjena: 3,29
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.10. Prikaz odgovora studenata na 10. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da ih mentor uči novim tehnikama i traži od njih samostalnu primjenu naučenog studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,29, uz standardnu devijaciju od 1,19 (Tablica 12.7.3.11.).

Mentor nas uči novim tehnikama i traži od nas samostalnu primjenu naučenog:	Broj sudionika:
Ne slažem se	12 (8,6%)
Djelomično se ne slažem	23 (16,4%)
Niti se slažem niti se ne slažem	46 (32,9%)
Uglavnom se slažem	33 (23,6%)
U potpunosti se slažem	26 (18,6%)
	Standardna devijacija: 1,19
	Prosječna ocjena: 3,29
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.11. Prikaz odgovora studenata na 11. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da ih mentor nadzire tijekom odrađivanja prakse studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,14, uz standardnu devijaciju od 1,27 (Tablica 12.7.3.12.).

Mentor nas nadzire tokom odrađivanja prakse:	Broj sudionika:
Ne slažem se	20 (14,3%)
Djelomično se ne slažem	22 (15,7%)
Niti se slažem niti se ne slažem	39 (27,9%)
Uglavnom se slažem	37 (26,4%)
U potpunosti se slažem	22 (15,7%)
	Standardna devijacija: 1,27
	Prosječna ocjena: 3,14
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.12. Prikaz odgovora studenata na 12. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da im je mentor ujedno i uzor zato što prakticira sestrinstvo na vrlo profesionalnoj razini studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,01, uz standardnu devijaciju od 1,32 (Tablica 12.7.3.13.).

Mentor mi je ujedno i uzor zato što prakticira sestrinstvo na vrlo profesionalnoj razini:	Broj sudionika:
Ne slažem se	27 (19,3%)
Djelomično se ne slažem	17 (12,1%)
Niti se slažem niti se ne slažem	43 (30,7%)
Uglavnom se slažem	32 (22,9%)
U potpunosti se slažem	21 (15%)
	Standardna devijacija: 1,32
	Prosječna ocjena: 3,01
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.13. Prikaz odgovora studenata na 13. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrđnju da mentor dijeli svoje znanje i iskustvo sa studentima studenti su ocijenili prosječnom ocjenom 3,82, uz standardnu devijaciju od 1,11 (Tablica 12.7.3.14.).

Mentor dijeli svoje znanje i iskustvo sa studentima:	Broj sudionika:
Ne slažem se	5 (3,6%)
Djelomično se ne slažem	12 (8,6%)
Niti se slažem niti se ne slažem	32 (22,9%)
Uglavnom se slažem	44 (31,4%)
U potpunosti se slažem	47 (33,6%)
	Standardna devijacija: 1,11
	Prosječna ocjena: 3,82
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.14. Prikaz odgovora studenata na 14. Tvrđnja (Izvor: K.B.)

Tvrđnju da mentor ohrabruje studente da uče iz iskustva studenti su ocijenili prosječnom ocjenom 3,67, uz standardnu devijaciju od 1,09 (Tablica 12.7.3.15.).

Mentor ohrabruje studente da uče iz iskustva:	Broj sudionika:
Ne slažem se	7 (5%)
Djelomično se ne slažem	11 (7,9%)
Niti se slažem niti se ne slažem	40 (28,6%)
Uglavnom se slažem	46 (32,9%)
U potpunosti se slažem	36 (25,7%)
	Standardna devijacija: 1,09
	Prosječna ocjena: 3,67
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.15. Prikaz odgovora studenata na 15. Tvrđnju (Izvor: K.B.)

Tvrđnju da mentor sugerira dostupne resurse i prilike za učenje vezane za praksu studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,47, uz standardnu devijaciju od 1,18 (Tablica 12.7.3.16.).

Mentor sugerira dostupne resurse i prilike za učenje vezane za praksu:	Broj sudionika:
Ne slažem se	12 (8,6%)
Djelomično se ne slažem	12 (8,6%)
Niti se slažem niti se ne slažem	47 (33,6%)
Uglavnom se slažem	37 (26,4%)
U potpunosti se slažem	32 (22,9%)
	Standardna devijacija: 1,18
	Prosječna ocjena: 3,47
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.16. Prikaz odgovora studenata na 16. Tvrđnju (Izvor: K.B.)

Tvrđnju da mentor pomaže studentima da sistematično razmišljaju o problemima i načinima njihova rješavanja i sprečavanjima studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,43, uz standardnu devijaciju od 1,18 (Tablica 12.7.3.17.).

Mentor pomaže studentima da sistematično razmišljaju o problemima i načinima njihova rješavanja i sprečavanjima:	Broj sudionika:
Ne slažem se	10 (7,1%)
Djelomično se ne slažem	21 (15%)
Niti se slažem niti se ne slažem	38 (27,1%)
Uglavnom se slažem	42 (30%)
U potpunosti se slažem	29 (20,7%)

Standardna devijacija: 1,18
Prosječna ocjena: 3,43
Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.17. Prikaz odgovora studenata na 17. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da su na kraju odrađene prakse zadovoljni sa stečenim novim znanjima i vještinama studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,2, uz standardnu devijaciju 1,21 (Tablica 12.7.3.18.).

Na kraju odrađene prakse zadovoljan/na sam sa stečenim novim znanjima i vještinama:	Broj sudionika:
Ne slažem se	18 (12,9%)
Djelomično se ne slažem	16 (11,4%)
Niti se slažem niti se ne slažem	46 (32,9%)
Uglavnom se slažem	40 (28,6%)
U potpunosti se slažem	20 (14,3%)
	Standardna devijacija: 1,21
	Prosječna ocjena: 3,2
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.18. Prikaz odgovora studenata na 18. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da ih mentor ohrabruje da se suoče s profesionalnim dilemama studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,2, uz standardnu devijaciju od 1,22 (Tablica 12.7.3.19.).

Mentor me ohrabruje da se suočim sa profesionalnim dilemama:	Broj sudionika:
Ne slažem se	14 (10%)

Djelomično se ne slažem	25 (17,9%)
Niti se slažem niti se ne slažem	46 (32,9%)
Uglavnom se slažem	29 (20,7%)
U potpunosti se slažem	26 (18,6%)
	Standardna devijacija: 1,22
	Prosječna ocjena: 3,2
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.19. Prikaz odgovora studenata na 19. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da ih tijekom vježbi mentor potiče da rade najbolje što mogu studenti su ocjenili prosječnom ocjenom 3,46, uz standardnu devijaciju od 1,23 (Tablica 12.7.3.20.).

Tijekom vježbi mentor me potiče da radim najbolje što mogu:	Broj sudionika:
Ne slažem se	12 (8,6%)
Djelomično se ne slažem	18 (12,9%)
Niti se slažem niti se ne slažem	37 (26,4%)
Uglavnom se slažem	41 (29,3%)
U potpunosti se slažem	32 (22,9%)
	Standardna devijacija: 1,23
	Prosječna ocjena: 3,46
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.3.20. Prikaz odgovora studenata na 20. Tvrdnju (Izvor: K.B.)

12.7.4. Socio-demografske karakteristike ispitanih mentora

Upitnik o samoprocjeni kvalitete mentorskog rada za mentore vježbovne nastave u području sestinstva ispunilo je 140 mentora vježbovne nastave na području Republike Hrvatske. Socio-demografske karakteristike sudionika prikazane su u tablicama 12.7.4.1. i 12.7.4.2.

Više je bilo ženskih anketiranih mentora vježbovne nastave, što čini 90% (126 sudionika) u usporedbi s muškim anketiranim mentorima kojih je bilo znatno manje, što čini 10% (14 sudionika) muških sudionika (Tablica 12.7.4.1.).

SPOL:	BROJ SUDIONIKA:
Muško	14 (10%)
Žensko	126 (90%)
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.4.1. Prikaz anketiranih mentora po spolu. (Izvor: K.B.)

Najmanje anketiranih mentora bilo je u dobnoj skupini od 20 do 30 godina što čini 7,86% (11 sudionika), u dobnoj skupini 31 do 40 godina čini 32,86% (46 sudionika). Najviše anketiranih sudionika bilo je u dobnoj skupini od 41 do 50 godina što čini 42,14% (59 sudionika), a dobnu skupinu iznad 51 godine čini 17,14% (24 sudionika) (Tablica 12.7.4.2.).

DOB:	BROJ SUDIONIKA:
20-30 godina	11 (7,86%)
31-40 godina	46 (32,86%)
41-50 godina	59 (42,14%)
>50 godina	24 (17,14%)
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.4.2. Prikaz anketiranih mentora po dobi. (Izvor: K.B.)

12.7.5. Radno-profesionalne karakteristike ispitanih mentora

Radno-profesionalne karakteristike ispitanih mentora prikazane su u tablicama od 12.7.5.1. do 12.7.5.5.

Više anketiranih mentora su prvostupnici/ice sestrinstva 56,4% (79 sudionika) u odnosu na magistre/ice sestrinstva i diplomirane medicinske sestare/medicinske tehničare 43,6% (61 sudionika) (Tablica 12.7.5.1.).

STUPANJ OBRAZOVANJA:	BROJ SUDIONIKA:
Medicinska sestra/tehničar opće njege	0 (0%)
Prvostupnica sestrinstva	79 (56,4%)
Magistra/Magistar sestrinstva, Diplomirani medicinski tehničar/medicinska sestra	61 (43,6%)
Doktor znanosti	0 (0%)
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.5.1. Prikaz stupnja obrazovanja ispitanih mentora. (Izvor: K.B.)

Anketirani sudionici koji obnašaju funkciju glavnih sestara/tehničara odjela imaju među najvećim postotkom mentorstva, njih 30,7% (43 sudionika). Medicinskih sestara/tehničara uz krevet bolesnika koji su mentori vježbovne nastave je 9,3% (13 sudionika), voditelja timova je 12,1% (17 sudionika), glavnih sestara/tehničara djelatnosti je 16,4% (23 sudionika), a najmanji postotak 2,1% (3 sudionika) imaju glavne sestre bolnica. Ostatak anketiranih sudionika obavlja ostale funkcije, njih 31,4% (44 sudionika) (Tablica 12.7.5.2.).

FUNKCIJA KOJU OBAVLJAM NA SVOM RADNOM MJESTU:	BROJ SUDIONIKA:
Medicinska sestra uz krevet bolesnika	13 (9,3%)

Voditelj tima	17 (12,1%)
Glavna sestra odjela	43 (30,7%)
Glavna sestra djelatnosti	23 (16,4%)
Glavna sestra bolnice	3 (2,1%)
Ostalo	44 (31,4%)
Ukupno 140 sudionika	

Tablica 12.7.5.2. Prikaz funkcija koju mentori obavljaju na radnom mjestu.

(Izvor: K.B.)

Najviše anketiranih sudionika je u skupini od 20 do 30 godina radnog iskustva, njih 42,1% (59 sudionika), dok je najmanje anketiranih sudionika u skupini od 0 do 5 godina radnog iskustva, njih 1,4% (2 sudionika). Anketiranih mentora od 5 do 10 godina radnog iskustva je 7,9% (11 sudionika), od 10 do 20 godina radnog iskustva je 28,6% (40 sudionika), od 30 do 40 godina radnog iskustva je 16,4% (23 sudionika). Više od 40 godina radnog iskustva ima 3,6% (5 sudionika) anketiranih mentora (Tablica 12.7.5.3.).

GODINE RADNOG ISKUSTVA:	BROJ SUDIONIKA:
0-5 godina	2 (1,4%)
5-10 godina	11 (7,9%)
10-20 godina	40 (28,6%)
20-30 godina	59 (42,1%)
30-40 godina	23 (16,4%)
>40 godina	5 (3,6%)
Ukupno 140 sudionika	

Tablica 12.7.5.3. Prikaz godina radnog iskustva ispitanih mentora. (Izvor:

K.B.)

Najviše anketiranih mentora vježbovne nastave radi u općim i specijalnim bolnicama, njih 48,6% (68 sudionika), a najmanje anketiranih mentora radi u kliničkim bolničkim centrima, njih 7,9% (11 sudionika). Anketiranih mentora koji

rade u kliničkim bolnicama je 16,4% (23 sudionika), a u domu zdravlja 17,9% (25 sudionika). Ostali anketirani mentori rade u drugim zdravstvenim ustanovama, njih 9,3% (13 sudionika) (Tablica 12.7.5.4.).

USTANOVA U KOJOJ RADIM:	BROJ SUDIONIKA:
Klinički bolnički centar	11 (7,9%)
Klinička bolnica	23 (16,4%)
Opća bolnica/specijalna bolnica	68 (48,6%)
Dom zdravlja	25 (17,9%)
Ostalo	13 (9,3%)
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.5.4. Prikaz ustanova u kojima rade ispitani mentori. (Izvor: K.B.)

Najviše anketiranih sudionika u periodu od 0 do 5 godina obnaša funkciju mentora vježbovne nastave, njih 57,9% (81 sudionik), a najmanje u period od 31 do 40 godina, njih 0,7% (1 sudionik). Mentori koji svoju funkciju obnašaju u razoblju od 6 do 10 godina je 25% (35 sudionika). Obnašanje funkcije mentora u periodu od 11 do 20 godina je 14,3% (20 sudionika), a u periodu od 21 do 30 godina je 2,1% (3 sudionika). Više od 40 godina obnašanja funkcije mentora nema niti jedan anketirani mentor (Tablica 12.7.5.5.).

KOLIKO DUGO OBNAŠAM FUNKCIJU MENTORA VJEŽBOVNE NASTAVE:	BROJ SUDIONIKA:
0-5 godina	81 (57,9%)
6-10 godina	35 (25%)
11-20 godina	20 (14,3%)
21-30 godina	3 (2,1%)
31-40 godina	1 (0,7%)
>40 godina	0 (0%)
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.5.5. Prikaz razdoblja u kojem obavljaju funkciju mentora vježbovne nastave. (Izvor: K.B.)

12.7.6. Rezultati upitnika za samoprocjenu kvalitete mentorskog rada za mentore vježbovne nastave u području sestinstva

Rezultati upitnika za samoprocjenu kvalitete mentorskog rada za mentore vježbovne nastave u području sestinstva prikazani su u tablicama od 12.7.6.1. do 12.7.6.20.

Tvrđnju da cijelo vrijeme vježbovne nastave nastoje provoditi sa studentima mentori su ocjenili prosječnom ocjenom 4,42, uz standardnu devijaciju od 0,62 (Tablica 12.7.6.1.).

Cijelo vrijeme vježbovne nastave nastojim provoditi sa studentima:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	1 (0,7%)
Niti se slažem niti se ne slažem	7 (5%)
Uglavnom se slažem	64 (45,7%)
U potpunosti se slažem	68 (48,6%)
	Standardna devijacija: 0,62
	Prosječna ocjena: 4,42
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.1. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 1. (Izvor: K.B.)

Tvrđnju da pružaju podršku studentima na vježbama mentori su ocjenili prosječnom ocjenom 4,66, uz standardnu devijaciju od 0,57 (Tablica 12.7.6.2.).

Pružam stalnu podršku studentima na vježbama:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)

Djelomično se ne slažem	1 (0,7%)
Niti se slažem niti se ne slažem	2 (1,4%)
Uglavnom se slažem	41 (29,3%)
U potpunosti se slažem	96 (68,6%)
	Standardna devijacija: 0,57
	Prosječna ocjena: 4,66
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.2. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 2. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da ohrabruju studente na daljnje obrazovanje mentori su ocijenili prosječnom ocjenom 4,74, uz standardnu devijaciju od 0,54 (Tablica 12.7.6.3.).

Ohrabrujem studente na daljnje obrazovanje:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	7 (5%)
Uglavnom se slažem	23 (16,4%)
U potpunosti se slažem	110 (78,6%)
	Standardna devijacija: 0,54
	Prosječna ocjena: 4,74
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.3. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 3. (Izvor: K.B.)

Tvrđnju da daju studentima raznovrsne zadatke i uče ih novim vještinama mentori su ocijenili prosječnom ocjenom 4,59, uz standardnu devijaciju od 0,59 (Tablica 12.7.6.4.).

Dajem studentima raznovrsne zadatke i učim ih novim vještinama:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	7 (5%)
Uglavnom se slažem	43 (30,7%)
U potpunosti se slažem	90 (64,3%)
	Standardna devijacija: 0,59
	Prosječna ocjena: 4,59
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.4. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 4. (Izvor: K.B.)

Tvrđnju da tijekom vježbi studentima daju praktične savjete kako bi unaprijedili njihova profesionalna znanja i vještine mentori su ocijenili prosječnom ocjenom 4,79, uz standardnu devijaciju od 0,44 (Tablica 12.7.6.5.).

Tijekom vježbi studentima dajem praktične savjete kako bih unaprijedili svoja profesionalna znanja i vještine:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	2 (1,4%)
Uglavnom se slažem	25 (17,9%)
U potpunosti se slažem	113 (80,7%)
	Standardna devijacija: 0,44
	Prosječna ocjena: 4,79

Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.5. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 5. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da su dobar primjer kako se odnositi prema drugim ljudima mentori su ocjenili prosječnom ocjenom 4,52, uz standardnu devijaciju od 0,58 (Tablica 12.7.6.6.).

Dobar sam primjer kako se odnositi prema drugim ljudima:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	6 (4,3%)
Uglavnom se slažem	55 (39,3%)
U potpunosti se slažem	79 (56,4%)
	Standardna devijacija: 0,58
	Prosječna ocjena: 4,52
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.6. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 6. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da stvaraju poticajnu okolinu za studenta mentori su ocjenili prosječnom ocjenom 4,56, uz standardnu devijaciju od 0,59 (Tablica 12.7.6.7.).

Stvaram poticajnu okolinu za studenta:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	7 (5%)
Uglavnom se slažem	47 (33,6%)
U potpunosti se slažem	86 (61,4%)
	Standardna devijacija: 0,59

Prosječna ocjena: 4,56

Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.7. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 7. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da ne puštaju studente ranije s vježbi mentori su ocjenili prosječnom ocjenom 3,93, uz standardnu devijaciju od 0,91 (Tablica 12.7.6.8.).

Ne puštam studente ranije sa vježba:	Broj sudionika:
Ne slažem se	3 (2,1%)
Djelomično se ne slažem	4 (2,9%)
Niti se slažem niti se ne slažem	33 (23,6%)
Uglavnom se slažem	60 (42,9%)
U potpunosti se slažem	40 (28,6%)
Standardna devijacija: 0,91	
Prosječna ocjena: 3,93	
Ukupno 140 sudionika	

Tablica 12.7.6.8. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 8. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da se trude upoznati studente sa specifičnostima odjela, odnosno sa zdravstvenom njegom pacijenata koja je specifična za taj odjel mentori su ocjenili prosječnom ocjenom 4,91, uz standardnu devijaciju od 0,28 (Tablica 12.7.6.9.).

Trudim se upoznati studente sa specifičnostima odjela odnosno zdravstvenoj njezi pacijenata koja je specifična za taj odjel:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	0 (0%)
Uglavnom se slažem	12 (8,6%)

U potpunosti se slažem	128 (91,4%)
	Standardna devijacija: 0,28
	Prosječna ocjena: 4,91
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.9. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 9. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da potiču na rad i da daju studentima puno prostora za praktičan rad mentori su ocijenili prosječnom ocjenom 4,48, uz standardnu devijaciju od 0,65 (Tablica 12.7.6.10.).

Potičem na rad i dajem studentima puno prostora za praktičan rad:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	12 (8,6%)
Uglavnom se slažem	49 (35%)
U potpunosti se slažem	79 (56,4%)
	Standardna devijacija: 0,65
	Prosječna ocjena: 4,48
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.10. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 10. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da uče studente novim tehnikama i da traže od njih samostalnu primjenu naučenog mentori su ocijenili prosječnom ocjenom 4,36, uz standardnu devijaciju od 0,7 (Tablica 12.7.6.11.).

Učim studente novim tehnikama i tražim od njih samostalnu primjenu naučenog:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)

Djelomično se ne slažem	1 (0,7%)
Niti se slažem niti se ne slažem	15 (10,7%)
Uglavnom se slažem	56 (40%)
U potpunosti se slažem	68 (48,6%)
	Standardna devijacija: 0,7
	Prosječna ocjena: 4,36
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.11. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 11. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da nadziru studente tokom odrađivanja vježbovne nastave mentori su ocijenili prosječnom ocjenom 4.73, uz standardnu devijaciju od 0,49 (Tablica 12.7.6.12.).

Nadzirem studente tokom odrađivanja vježbovne nastave :	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	3 (2,1%)
Uglavnom se slažem	32 (22,9%)
U potpunosti se slažem	105 (75%)
	Standardna devijacija: 0,49
	Prosječna ocjena: 4,73
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.12. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 12. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da prakticira sestrinstvo na vrlo profesionalnoj razini i trudi se biti uzor studentima mentori su ocijenili prosječnom ocjenom 4,77, uz standardnu devijaciju od 0,45 (Tablica 12.7.6.13.).

Prakticiram sestrinstvo na vrlo profesionalnoj razini i trudim se biti uzor studentima:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	2 (1,4%)
Uglavnom se slažem	28 (20%)
U potpunosti se slažem	110 (78,6%)
	Standardna devijacija: 0,45
	Prosječna ocjena: 4,77
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.13. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 13. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da dijele svoje znanje i iskustvo sa studentima mentori su ocjenili prosječnom ocjenom 4,87, uz standardnu devijaciju od 0,34 (Tablica 12.7.6.14.).

Dijelim svoje znanje i iskustvo sa studentima:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	0 (0%)
Uglavnom se slažem	18 (12,9%)
U potpunosti se slažem	122 (87,1%)
	Standardna devijacija: 0,34
	Prosječna ocjena: 4,87
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.14. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 14. (Izvor: K.B.)

Tvrđnju da ohrabruju studente da uče iz iskustva mentori su ocjenili prosječnom ocjenom 4,73, uz standardnu devijaciju od 0,52 (Tablica 12.7.6.15.).

Ohrabrujem studente da uče iz iskustva:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	1 (0,7%)
Niti se slažem niti se ne slažem	2 (1,4%)
Uglavnom se slažem	31 (22,1%)
U potpunosti se slažem	106 (75,7%)
Standardna devijacija: 0,52	
Prosječna ocjena: 4,73	
Ukupno 140 sudionika	

Tablica 12.7.6.15. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 15. (Izvor: K.B.)

Tvrđnju da sugerira studentima dostupne resurse i prilike za učenje vezane za praksu mentori su ocjenili prosječnom ocjenom 4,69, uz standardnu devijaciju 0,54 (Tablica 12.7.6.16.).

Sugeriram studentima dostupne resurse i prilike za učenje vezane za praksu:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	5 (3,6%)
Uglavnom se slažem	34 (24,3%)
U potpunosti se slažem	101 (71,1%)
Standardna devijacija: 0,54	
Prosječna ocjena: 4,69	
Ukupno 140 sudionika	

Tablica 12.7.6.16. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 16. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da pomažu studentima da sistematično razmišljaju o problemima i načinima njihova rješavanja i sprečavanjima mentori su ocjenili prosječnom ocjenom 4,61, uz standardnu devijaciju 0,57 (Tablica 12.7.6.17.).

Pomažem studentima da sistematično razmišljaju o problemima i načinima njihova rješavanja i sprečavanjima:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	6 (4,3%)
Uglavnom se slažem	42 (30%)
U potpunosti se slažem	92 (65,7%)
	Standardna devijacija: 0,57
	Prosječna ocjena: 4,61
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.17. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 17. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da su na kraju odrađene vježbovne nastave zadovoljni sa studentovim stečenim novim znanjima i vještinama mentori su ocjenili prosječnom ocjenom 4,11, uz standardnu devijaciju od 0,72 (Tablica 12.7.6.18.).

Na kraju odrađene vježbovne nastave zadovoljan/na sam sa studentovim stečenim novim znanjima i vještinama :	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	2 (1,4%)
Niti se slažem niti se ne slažem	23 (16,4%)
Uglavnom se slažem	72 (51,4%)

U potpunosti se slažem	43 (30,7%)
	Standardna devijacija: 0,72
	Prosječna ocjena: 4,11
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.18. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 18. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da ohrabruju studente da se suoče s profesionalnim dilemama mentori su ocjenili prosječnom ocjenom 4,55, uz standardnu devijaciju od 0,64 (Tablica 12.7.6.19.).

Ohrabrujem studente da se suoče sa profesionalnim dilemama:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	11 (7,9%)
Uglavnom se slažem	41 (29,3%)
U potpunosti se slažem	88 (62,9%)
	Standardna devijacija: 0,64
	Prosječna ocjena: 4,55
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.19. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 19. (Izvor: K.B.)

Tvrdnju da tijekom vježbi potiču studente da rade najbolje što mogu mentori su ocjenili prosječnom ocjenom 4,7, uz standardnu devijaciju od 0,53 (Tablica 12.7.6.20.).

Tijekom vježbi potičem studente da rade najbolje što mogu:	Broj sudionika:
Ne slažem se	0 (0%)
Djelomično se ne slažem	0 (0%)
Niti se slažem niti se ne slažem	5 (3,6%)

Uglavnom se slažem	32 (22,9%)
U potpunosti se slažem	103 (73,6%)
	Standardna devijacija: 0,53
	Prosječna ocjena: 4,47
	Ukupno 140 sudionika

Tablica 12.7.6.20. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 20. (Izvor: K.B.)

12.7.7. Razrada hipoteza

Hipoteza 1: Magistar/ica sestrinstva i diplomirane sestre/tehničari raspolažu boljim praktičnim vještinama i metodama mentoriranja u odnosu na mentore prvostupnike/ice sestrinstva.

-Usporedivši ih sa T-testom dobije se

- T-test = 0.179

- Stupnjevi slobode = 138

- p = 0.86

Obzirom da je p veći od 0.05 to znači **da ne postoji** razlika u kvaliteti vježbovne nastave između magistra/ica sestrinstva, diplomiranih sestara/tehničara u odnosu na prvostupnike/ice sestrinstva (magistrice i prvostupnice imaju skoro identične aritmetičke sredine 4.58 i 4.6 što znači da se slično procjenjuju kvalitetu mentorskog rada). Hipoteza 1 nije potvrđena.

Hipoteza 2: Godine radnog iskustva utječu na kvalitetu praktičnog mentorskog rada u sestrinstvu.

Godine staža	Aritmetičke sredine	Standardne devijacije
0 – 5	4.68	0.53

6 - 10	4.70	0.57
11 - 20	4.53	0.64
21 - 30	4.57	0.65
31 - 40	4.63	0.59
>40	4.7	0.48

Tablica 12.7.7.1. Prikaz aritmetičke sredine godina radnog staža. (Izvor: K.B.)

Enter your summary data here...

Group Name	N (count)	Mean	Std. Dev.
20	2	4.675	0.5256253906
Group 2	11	4.704545455	0.5725671365
Group 3	40	4.53375	0.6398223608
Group 4	59	4.572033898	0.6452521968
Group 5	23	4.62826087	0.5781659242
Group 6	5	4.7	0.4819992037
Group 7			
Group 8			
Group 9			
Group 10			

Desired confidence level for post-hoc confidence intervals:

ANOVA Table...

Source of Variation	Sum of Squares	d.f.	Variance	F	p
Between Groups:	0.3971	5	0.0794	0.2049	0.9600
Within Groups:	51.9518	134	0.3877		
Total:	52.3489	139			

Post-hoc tests...

Slika 12.7.7.1. ANOVA analiza. (Izvor: K.B.)

Analiza varijance (ANOVA) $F=0.209$ $p = 0.96$, pošto je $p > 0,05$ te možemo zaključiti da **ne postoji** statistički značajna razlika između ispitanika u samoprocjeni kvalitete mentorskog rada s obzirom na godine radnog iskustva (aritmetičke sredine su od 4.53 do 4.7). Hipoteza 2 nije potvrđena.

Hipoteza 3: Mentori su pozitivnije ocijenili svoj mentorski rad sa studentima u odnosu na studente sestristva koji su ocjenjivali rad mentora.

	Aritmetička sredina	Standardna devijacija
Samoprocjena	4.59	0.62
Procjena studenata	3.36	1.22

Tablica 12.7.7.2. Usporedba ocjena samoprocjene mentora i procjene studenata. (Izvor: K.B.)

- Usporedivši ih sa T-testom dobije se
- T-test = -10.585
- Stupnjevi slobode = 278
- $p < 0.0001$

S obzirom da je $p < 0.01$ zaključujemo **da postoji** statistički značajna razlika između procjena kvalitete mentorskog rada između mentora i studenata. Na način da mentori samoprocjenjuju svoj mentorski rad značajno kvalitetnijim (aritmetička sredina = 4.59) nego što ih to procjenjuju studenti (aritmetička sredina = 3.36). Hipoteza 3 je potvrđena.

12.7.8. Rasprava

Rasprava se odnosi na kvalitetu mentorstva, unaprjeđenje profesionalnih znanja i vještina, stvaranje poticajne okoline i motiviranje studenata. Uspoređeni su rezultati ankete o procjeni i samoprocjeni mentorskog rada u sestristvu iz provedenih upitnika. Mentorstvo u sestristvu važna je sastavnica u edukaciji i profesionalnom usavršavanju studenata sestristva. Osim edukacije mentor ima važnu ulogu u motiviranju i profesionalnom usmjeravanju studenata.

U časopisu *Jornal of Clinical Nursing*, autora: Sari Pramila-Savukovski, Jonna Juntunen i Anna-Maria Tuomikoski (2019) proveli su studiju o samoprocjeni registriranih medicinskih sestara o njihovim kompetencijama u mentorstvu studenata u kliničkoj praksi. Problem koji se ističe u studiji jest nepostojanje specifičnog obrazovnog zahtjeva za kliničke mentore u većini zemalja Europske Unije, iako im je potrebno ciljano obrazovanje kako bi povećali svoje kompetencije u mentorstvu studentima. Takva studija je prvi sustavni pregled postojećih globalnih dokaza o mentorstvu u sestrinskim akademskim krugovima. Pomoći će u identificiranju ključnih nedostataka u dokazima i informiranju o razvoju i provedbi mentorskih intervencija. Ishodi mentorstva koji proizilaze iz ovog pregleda mogli bi se koristiti za usmjeravanje prakse mentorstva kako bi se povećali pozitivni ishodi za medicinske sestre i studente koje podučavaju i na kraju utječu na poboljšanje njege pacijenata o kojima se brinu. Rezultati studije ukazuju na značajan opseg za poboljšanje mentorske kompetencije, posebno kroz unaprjeđenje organizacijske prakse mentorstva i relevantnih resursa u kliničkom okruženju. Pedagošku praksu mentora u odnosima sa studentima treba unaprijediti kako bi se poboljšalo učenje budućih medicinskih sestara (23). U Hrvatskoj također ne postoji formalna izobrazba za mentora. Bitno je obratiti pažnju na važnost uloge mentorskog rada s obzirom da su upravo oni ti koji će voditi, učiti i biti podrška budućim generacijama prvostupnika/ca sestrinstva. Uz nedostatak formalnog obrazovanja mentora, problem je i povratna informacija o mentorskom radu i samoprocjena mentora.

Istraživanje Roberta Lovrić (2017) na temu "Povezanost kompetencija mentora zdravstvene njege vrednovanja kliničke edukacije kroz studij u sustavu obrazovanja prvostupnika sestrinstva" daje vrijedne smjernice. Cilj istraživačkog rada bio je dobivanje uvida u procjenu mentorskih kompetencija od strane studenata kao i samoprocjenu mentora različitih godina studija. Istraživanje je provedeno u Kliničkom bolničkom centru Osijek u razdoblju od tri akademske godine na klinikama i odjelima nastavnim bazama Medicinskog fakulteta Osijek. Istraživanje je obuhvatilo dvije skupine sudionika: studente prve, druge i treće godine sveučilišnog preddiplomskog studija Sestrinstva,

Medicinskog fakulteta Osijek i mentore kliničkih vježbi triju kolegija. Rezultati tog istraživanja govore da su procjene kompetencija mentora značajno niže ocijenili od očekivanih kompetencija mentora, studenti svih triju akademskih godina. Samoprocjenjene kompetencije mentora u izvođenju kliničkih vježbi, u odnosu na procjene studenata, značajno su višima ocijenili mentori svih triju studijskih i akademskih godina (5). U ovom istraživačkom radu također je velika razlika u procjeni kvalitete mentorskog rada od strane studenata i samoprocjene mentora o svom mentorskom radu. Važnost ovakvih radova ne leži samo u procjeni studenata i samoprocjeni mentora, nego i različitoj perspektivi studenata i mentora o kvaliteti mentorskog rada.

12.7.8.1. Procjena kvalitete mentorskog rada u sestinstvu

Anketirani studenti najzastupljeniji su u dobnoj skupini od 20 do 30 godina, što je i očekivano s obzirom da su to osobe koje se još školuju. Većina sudionika imaju od 6 do 10 godina radnog iskustva i veći dio njih je završilo preddiplomski stručni studij.

Na osnovi provedenog istraživanja slaganjem ili neslaganjem sa određenom tvrdnjom o procjeni kvalitete mentorskog rada može se zaključiti da su studenti i prvostupnici sestinstva kvalitetu mentorskog rada procijenili s 3,36 (aritmetička sredina), 1,22 (standardna devijacija). Najbolje bodovane tvrdnje od strane studenata vezane su za tvrdnju da se mentor trudi upoznati studenta sa specifičnostima odijela, odnosno zdravstvenom njegom pacijenata koja je specifična za određeni odjel. Većina sudionika dobro je bodovala tvrdnju da mentor dijeli svoje znanje i iskustvo sa studentima i tvrdnju da mentor ohrabruje studenta da uči iz vlastitog iskustva. Na osnovi gore navedenih tvrdnji možemo zaključiti da su studenti zadovoljni sa znanjem i iskustvom kojeg mentor posjeduje i dijeli s njima o specifičnostima rada i zdravstvenoj njezi pacijenata na odjelu na kojem radi. Studenti su visoko bodovali tvrdnju da ih mentori motiviraju na daljnje obrazovanje, što je izuzetno važno i dobro za razvoj sestinstva. Tvrdnje vezane za podršku studentima i tvrdnja da mentor cijelo vrijeme vježbovne nastave provodi sa studentima u ovom su radu

među najlošije bodovanim tvrdnjama. U istraživanju Mateje Lukšić (2017) na temu “ Percepcija studenata sestrinstva o utjecaju mentorskog rada u programu obrazovanja prvostupnika/ca sestrinstva” ističe se problem nezadovoljstva studenata sa mentorom, te provođenjem i sudjelovanjem u tijeku provođenja vježbovne nastave. U oba rada studenti nisu zadovoljni sa podrškom mentora na vježbovnoj nastavi, sudjelovanjem i vremenom kojeg mentor provede sa studentom (25). Važnost vježbovne nastave je upravo u tome da studenti provedu što više vremena s mentorom uz krevet pacijenta. Mentor koji ne provodi cijelo vrijeme vježbovne nastave sa studentima bitno smanjuje kvalitetu i opseg stečenog znanja. Studenti prilikom ocjenjivanja mentora nisu se složili sa tvrdnjom da mentor nadzire studente tijekom vježbovne nastave, odnosno tu tvrdnju su najlošije bodovali. Mentor koji ne nadzire studenta tijekom vježbovne nastave gubi kontrolu nad kontinuiranim praćenjem te uvid u njegov napredak. Među lošije bodovanim tvrdnjama studenti su bodovali tvrdnju da im je mentor ujedno i uzor zato što prakticira sestrinstvo na vrlo profesionalnoj razini. Mentor bi trebao biti uzor studentu pogotovo na profesionalnoj razini, stoga je zabrinjavajuće i poražavajuće da je takva tvrdnja lošije bodovana od strane studenata. U istraživanju Kornelije Kristine Planišić (2019) na temu “Osobine dobrog mentora na vježbama-ocjena učenika srednje medicinske škole”, učenici srednjih škola znatno su bolje bodovali tvrdnju da im je mentor uzor, nego u ovom radu gdje svi studenti ne vide uzor u mentoru (24). U ovom radu 8,6% studenata se nije složilo sa tvrdnjom da mentor sugerira dostupne resurse i prilike za učenje, dok je znatno lošiji rezultat bio u istraživanju Planinšić (2019) gdje se čak 18% učenika prilikom ocjenjivanja mentora nije složilo s tvrdnjom da ih je mentor uputio na korisnu stručnu literaturu u sestrinstvu. Do toga možda dolazi jer se mentori više trude uputiti studente na korisnu stručnu literaturu nego učenike srednjih škola (24).

12.7.8.2. Samoprocjena kvalitete mentorskog rada u sestrinstvu

Očekivano je da će mentori biti u dobnoj skupini od 41 do 50 godina s obzirom da je za mentorstvo izuzetno važno iskustvo samog mentora. Najviše

mentora vježbovne nastave obnaša funkciju glavne sestre/glavnog tehničara odjela. Svi sudionici mentori su prvostupnici, diplomirane medicinske sestre ili magistri/e sestriinstva što je i poželjno. Najviše njih ima od 20 do 30 godina radnog iskustva.

Na osnovi provedenog istraživanja slaganjem ili neslaganjem sa određenom tvrdnjom o kvaliteti svog mentorskog rada može se zaključiti da su mentori samoprocjenili kvalitetu svog mentorskog rada s 4,59 (aritmetička sredina), 1,22 (standardna devijacija). Najbolje bodovana tvrdnja u samoprocjeni mentora o kvaliteti njihovog rada je tvrdnja da se trude upoznati studente sa specifičnostima odjela, odnosno zdravstvenom njegom pacijenata specifičnom za pojedini odjel. Tvrdnje koje su također dobro bodovane u samoprocjeni mentora su da prakticiraju sestriinstvo na vrlo profesionalnoj razini i da se trude biti studentima uzor te tvrdnja da dijele svoje znanje i iskustvo sa studentima i da daju praktične savjete kako bi studenti unaprijedili svoja znanja i vještine. Pozitivno je što se mentori trude prenijeti svoje znanje i vještine na studente te ih upoznati sa specifičnostima zdravstvene njege koje su stekli svojim iskustvom i školovanjem. Najlošije bodovana tvrdnja u samoprocjeni mentora je tvrdnja da su na kraju odrađene vježbovne nastave zadovoljni sa studentovim stečenim novim znanjima i vještinama. Mentori su također lošije bodovali tvrdnju da uče studente novim tehnikama i tražim od njih samostalnu primjenu naučenoga kao i tvrdnju da cijelo vrijeme vježbovne nastave nastojim provoditi sa studentima. Razlog lošeg bodovanja navedenih tvrdnji može biti manjak vremena ili preopterećenost poslom osoba koje su mentori vježbovne nastave. Loša organizacija mentora za posljedicu može imati nedovoljno stečeno znanje i lošije naučene tehnike praktičnog rada za studente. U istraživanju Robert Lovrić (2017) na temu "Povezanost kompetencija mentora zdravstvene njege i vrjednovanja kliničke edukacije kroz studij u sustavu obrazovanja prvostupnica" provedene su također dvije ankete procjene studenata i samoprocjene mentora o kompetencijama mentora vježbovne nastave. Mentori su samoprocjenili da vrlo često pružaju podršku i ohrabruju studente, ta tvrdnja je među najbolje bodovanim tvrdnjama, kao i u ovom radu gdje su mentori također samoprocjenili da pružaju stalnu podršku studentima

i da ih ohrabruju. Velika razlika je u samoprocjeni u kvaliteti odnosno kompetencijama mentora za tvrdnju da mentor objašnjava i demonstrira kliničke postupke. U istraživanju Lovrić (2019) tvrdnja da mentori uče studente novim tehnikama je najbolje bodovana u samoprocjeni mentorskog rada, dok je u ovom radu ta tvrdnja lošije bodovana. Mentori su u oba rada dosta kritički bodovali tvrdnju o poznavanju stručne literature i tvrdnju da studentima sugeriraju dostupne resurse i prilike za učenje. Također u oba rada mentori su samoprocjenili da su dobar primjer i uzor studentima te da prakticiraju sestrinstvo na vrlo profesionalnoj razini (5).

12.7.8.3. Usporedba rezultata istraživanja

Očekivano je da će broj anketiranih studenata i prvostupnica biti znatno veći kod osoba ženskog roda s obzirom da je sestrinstvo pretežito ženska profesija. Prema godinama starosti i radnom iskustvu mentori su osobe sa više godina radnog iskustva i više godina starosti od studenata i prvostupnika/ca koji su procjenjivali kvalitetu mentorskog rada. Mentori su samoprocjenili svoj mentorski rad sa ocjenom 4,59, dok su studenti njihov rad procjenili sa prosječnom ocjenom 3,36. Velika je razlika u samoprocjeni i procjeni anketiranih osoba pa se dovodi u pitanje samokritičnost mentora i njihove realne procjene. Najbolje bodovana tvrdnja od strane mentora i studenata je ista tvrdnja. Mentori i studenti najbolje su bodovali tvrdnju da se mentor trudi upoznati studenta sa zdravstvenom njegom specifičnom za pojedini odjel. Velika razlika u samoprocjeni mentora i procjeni studenata je tvrdnja da mentori cijelo vrijeme vježbovne nastave provode sa studentima. Od strane mentora ocjenjena je sa 4,42, dok su studenti tu tvrdnju ocijenili sa 3,01. Najveća bodovna razlika je u tvrdnji da mentori prakticiraju sestrinstvo na vrlo profesionalnoj razini i trude se biti uzor studentima.

13. Zaključak

Na osnovi provedenog istraživanja i dobivenih rezultata može se zaključiti da je kvaliteta mentorskog rada u sestrinstvu vrlo pozitivno ocjenjena. Kvaliteta mentorstva je vrlo dobro ocjenjena i od strane mentora i od strane studenata, ali ostavlja prostor za daljnje usavršavanje i educiranje mentora. Bilo bi poželjno kada bi se više radilo na edukaciji mentora i poboljšanju njihovih pedagoških sposobnosti u svrhu boljeg i kvalitetnijeg osposobljavanja prvostupnika/ica sestrinstva. Isto tako važna komponenta u cjelokupnom mentorskom radu je kvaliteta odnosa mentora i studenta te razvijanje osobnih potencijala studenata. Za očekivati je da godine radnog iskustva utječu na kvalitetu mentorskog rada, ali dobiveni rezultati ne govore u prilog tome. Rezultati istraživanja pokazuju da se slično procjenjuje kvaliteta praktičkih vještina i metoda rada magistra/ica sestrinstva u odnosu na prvostupnice sestrinstva. Iako bolje rezultate imaju magistri/ice, ali statistički to nije značajno. Mentori su kvalitetu svojeg rada samoprocjenili puno boljom ocjenom, nego su to učinili studenti. Takvi rezultati istraživanja mogu govoriti u prilog tome da mentori imaju veliko znanje i iskustvo, ali zbog nedovoljne edukacije možda to znanje ne znaju prenijeti studentima. Mentor ima važnu ulogu u širenju svojeg iskustva i znanja i to mora znati učiniti na pravi način sa puno volje, motivacije, energije i empatije. Mentorstvo je vrlo izazovan i zahtjevan proces koji traži odricanja i kontinuirani rast i razvoj samog mentora.

U Hrvatskoj ne postoji formalno obrazovanje za mentore vježbovne nastave. Educiranje mentora bi sigurno pridonjelo boljoj kvaliteti obrazovanja prvostupnika/ica sestrinstva. Isto tako u Hrvatskoj nema dovoljno radova ovakve vrste, a upravo takvi radovi važni su kako bi se unaprijedila mentorska praksa. Istraživanja ove tematike pokazala bi i pomogla u uvođenju promjena u radu mentora te njihovom odabiru za mentorsko radno mjesto. Odabir mentora je vrlo važan s obzirom da bi upravo oni trebali prakticirati sestrinstvo na vrlo profesionalnoj razini i truditi se biti uzor studentima jer se studenti uvelike oblikuju prema mentorovim obilježjima.

14. Literatura

- [1] Mentor; Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje, Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2020. dostupno na: <http://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=40158>, [posjećeno 27.09.2020.]
- [2] Allen TD. Mentoring, dostupno: <http://www.britannica.com/topic/mentoring>, [posjećeno 22.09.2020.]
- [3] Jeđud I, Ustić D, Mentoriranje i mentorski programi. Zagreb. Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, 2013.
- [4] Dorsey LE, Baker MC. Mentoring Undergraduate Nursing Students, Assessing the State of the Science. Nurse Educ. 2004; 29: 260-5.
- [5] <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:152:517475> [posjećeno 22.09.2020.]
- [6] https://www.training.nih.gov/mentoring_guidelines, [posjećeno 22.9.2020.]
- [7] <http://www.uwosh.edu/mentoring/roles.html>, [posjećeno 20.9.2020.]
- [8] https://library.ucsd.edu/about/lauc-sd/5_committees/mentoring/3_mentors/1_roles.html, [posjećeno 22.09.2020.]
- [9] <http://www.management-mentors.com/>, [posjećeno 19.9.2020.]
- [10] Royal college of nursing Guidance for mentors of nursing students and midwives, London: Royal college of nursing; 2009., dostupno na: https://www.rcn.org.uk/__data/assets/pdf_file/0008/78677/002797.pdf, [posjećeno 08.09.2020.]
- [11] Vidović Vizek V, Vuković Brajdić M, Matić J (2014). IDIZ-ov priručnik za mentoriranje mladih istraživača, Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, 2004.

- [12] Brown, Takahashi, Roberts, 2010.
- [13] Crisp, G., Cruz, I., Mentoring College Students: A Critical Review of the Literature Between 1990 and 2007 *Research in Higher Education* 50, 525-545, 2009.
- [14] Fischer D. Learning partnerships in the professional development of teachers. Paper presented at the 28th conference of the association of teacher education in Europe ATEE, Malta 2003., dostupno na: [http://www.mintmentor.net/en/pdfs/Papers-What is coaching](http://www.mintmentor.net/en/pdfs/Papers-What%20is%20coaching), [posjećeno 17.9.2020.]
- [15] Cazin K., Evaluacija rada mentora, *Sestrinski glasnik*, 18:18-23, 2013.
- [16] Veermah V., What are the barriers to good mentoring, *Nurs Times* 108 (39): 12- 5, 2012.
- [17] Karen Holland, Erna Tichelaar, Andrea Pokorna, Olga Riklikiene, Ileana Antohe & Mikko Saarikoski, *Empowering the Nursing Profession Through Mentorship*, 2013.
- [18] <https://lider.media/znanja/8-odlika-dobrog-mentora-60923> [posjećeno 30.9.2020.]
- [19] Merriam S. Mentors and proteges a critical review of the literature. *Adult Educ Quart.* 1983;33: 161-73.
- [20] Gray MA, Smith NL. The qualities of an effective mentor from the student nurse's perspective: findings from a longitudinal qualitative study. *Adv Nurs.*2000;32:1542-49
- [21] Aston L, Hallam PA. *Successful Mentoring in Nursing. Learning Matters* 33 Southernhay East Exeter, 2010.

[22] Blastorah M. The effect of mentoring on leadership self-efficacy in nurses. Graduate Department of Nursing Science. Lawrence S. Bloomberg Faculty of Nursing, University of Toronto 2009; Disertacija

[23] <https://doi.org/10.1111/jocn.15127> [posjećeno 15.10.2020.]

[24]<https://repositorij.mefos.hr/islandora/object/mefos%3A1071/datastream/PDF/view> [posjećeno 25.09.2020.]

[25] <https://zir.nsk.hr/islandora/object/unin%3A1441/datastream/PDF/view> [posjećeno 25.09.2020.]

Popis tablica

Tablica 4.1. Doprinosa mentora razvoju profesionalnog identiteta mentoriranog.....	11
Tablica 12.7.1.1. Prikaz anketiranih studenata po spolu.....	29
Tablica 12.7.1.2. Prikaz anketiranih studenata po dobi.....	30
Tablica 12.7.2.1. Prikaz godina studija ispitanih studenata.....	30
Tablica 12.7.2.2. Prikaz studija sestrinstva koji su ispitani studenti završili.....	31
Tablica 12.7.2.3. Prikaz studijskog programa koji ispitani studenti pohađaju ili su pohađali.....	32
Tablica 12.7.2.4. Prikaz gradova u kojima su ispitani studenti obavljali kliničke vježbe.....	32
Tablica 12.7.2.5. Prikaz godina radnog iskustva ispitanih studenata.....	33
Tablica 12.7.3.1. Prikaz odgovora studenata na 1. Tvrdnju.....	34
Tablica 12.7.3.2. Prikaz odgovora studenata na 2. Tvrdnju.....	34
Tablica 12.7.3.3. Prikaz odgovora studenata na 3. Tvrdnju.....	35
Tablica 12.7.3.4. Prikaz odgovora studenata na 4. Tvrdnju.....	35
Tablica 12.7.3.5. Prikaz odgovora studenata na 5. Tvrdnju.....	36
Tablica 12.7.3.6. Prikaz odgovora studenata na 6. Tvrdnju.....	36
Tablica 12.7.3.7. Prikaz odgovora studenata na 7. Tvrdnju.....	37
Tablica 12.7.3.8. Prikaz odgovora studenata na 8. Tvrdnju.....	37
Tablica 12.7.3.9. Prikaz odgovora studenata na 9. Tvrdnju.....	38
Tablica 12.7.3.10. Prikaz odgovora studenata na 10. Tvrdnju.....	38

Tablica 12.7.3.11. Prikaz odgovora studenata na 11. Tvrdnju.....	39
Tablica 12.7.3.12. Prikaz odgovora studenata na 12. Tvrdnju.....	40
Tablica 12.7.3.13. Prikaz odgovora studenata na 13. Tvrdnju.....	40
Tablica 12.7.3.14. Prikaz odgovora studenata na 14. Tvrdnju.....	41
Tablica 12.7.3.15. Prikaz odgovora studenata na 15. Tvrdnju.....	41
Tablica 12.7.3.16. Prikaz odgovora studenata na 16. Tvrdnju.....	42
Tablica 12.7.3.17. Prikaz odgovora studenata na 17. Tvrdnju.....	42
Tablica 12.7.3.18. Prikaz odgovora studenata na 18. Tvrdnju.....	43
Tablica 12.7.3.19. Prikaz odgovora studenata na 19. Tvrdnju.....	43
Tablica 12.7.3.20. Prikaz odgovora studenata na 20. Tvrdnju.....	44
Tablica 12.7.4.1. Prikaz anketiranih mentora po spolu.....	45
Tablica 12.7.4.2. Prikaz anketiranih mentora po dobi.....	45
Tablica 12.7.5.1. Prikaz stupnja obrazovanja ispitanih mentora.....	46
Tablica 12.7.5.2. Prikaz funkcija koju mentori obavljaju na radnom mjestu.....	46
Tablica 12.7.5.3. Prikaz godina radnog iskustva ispitanih mentora.....	47
Tablica 12.7.5.4. Prikaz ustanova u kojima rade ispitanii mentori.....	48
Tablica 12.7.5.5. Prikaz razdoblja u kojem obavljaju funkciju mentora vježbovne nastave.....	48
Tablica 12.7.6.1. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 1.....	49
Tablica 12.7.6.2. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 2.....	49

Tablica 12.7.6.3. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 3.....	50
Tablica 12.7.6.4. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 4.....	51
Tablica 12.7.6.5. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 5.....	51
Tablica 12.7.6.6. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 6.....	52
Tablica 12.7.6.7. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 7.....	52
Tablica 12.7.6.8. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 8.....	53
Tablica 12.7.6.9. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 9.....	53
Tablica 12.7.6.10. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 10.....	54
Tablica 12.7.6.11. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 11.....	54
Tablica 12.7.6.12. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 12.....	55
Tablica 12.7.6.13. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 13.....	56
Tablica 12.7.6.14. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 14.....	56
Tablica 12.7.6.15. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 15.....	57
Tablica 12.7.6.16. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 16.....	57
Tablica 12.7.6.17. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 17.....	58
Tablica 12.7.6.18. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 18.....	58
Tablica 12.7.6.19. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 19.....	59
Tablica 12.7.6.20. Prikaz odgovora mentora na tvrdnju 20.....	59
Tablica 12.7.7.1. Prikaz aritmetičke sredine godina radnog staža.....	60

Tablica 12.7.7.2. Usporedba ocjena samoprocjene mentora i procjene studenata.....	62
---	----

Popis slika

Slika 12.7.7.1. ANOVA analiza.....	61
------------------------------------	----

Prilozi

1. Izjava o autorstvu i suglasnost za javnu obranu
2. Upitnik o procjeni kvalitete mentorskog rada za student/ice sestrinstva i prvostupnike sestrinstva
3. Upitnik za samoprocjenu kvalitete mentorskog rada za mentore vježbovne nastave u području sestrinstva

1. Izjava o autorstvu i suglasnost za javnu obranu

HARMON
ALISBRAINI

Sveučilište
Sjever



SVEUČILIŠTE
SIEVER

IZJAVA O AUTORSTVU

I

SUGLASNOST ZA JAVNU OBJAVU

Završni/diplomski rad isključivo je autorsko djelo studenta koji je isti izradio te student odgovara za istinitost, izvornost i ispravnost teksta rada. U radu se ne smiju koristiti dijelovi tuđih radova (knjiga, članaka, doktorskih disertacija, magistarskih radova, izvora s interneta, i drugih izvora) bez navođenja izvora i autora navedenih radova. Svi dijelovi tuđih radova moraju biti pravilno navedeni i citirani. Dijelovi tuđih radova koji nisu pravilno citirani, smatraju se plagijatom, odnosno nezakonitim prisvajanjem tuđeg znanstvenog ili stručnoga rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Ja, KARMEN BERTIĆ (ime i prezime) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom PROCJENA KVALITETE MENORSKOG RADA U SESTRINSTVU (upisati naslov) te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:

(upisati ime i prezime)

Karmen Bertić

(vlastoručni potpis)

Sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju završne/diplomske radove sveučilišta su dužna trajno objaviti na javnoj internetskoj bazi sveučilišne knjižnice u sastavu sveučilišta te kopirati u javnu internetsku bazu završnih/diplomskih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice. Završni radovi istovrsnih umjetničkih studija koji se realiziraju kroz umjetnička ostvarenja objavljuju se na odgovarajući način.

Ja, KARMEN BERTIĆ (ime i prezime) neopozivo izjavljujem da sam suglasan/na s javnom objavom završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom PROCJENA KVALITETE MENORSKOG RADA U SESTRINSTVU (upisati naslov) čiji sam autor/ica.

Student/ica:

(upisati ime i prezime)

Karmen Bertić

(vlastoručni potpis)

2. Upitnik o procjeni kvalitete mentorskog rada za student/ice sestrinstva i prvostupnike sestrinstva

Poštovani,

Ovaj upitnik izrađen je za potrebe istraživanja u sklopu diplomskog rada na diplomskom sveučilišnom studiju Sestrinstvo- menadžment u sestrinstvu Sveučilišta Sjever, pod mentorstvom doc.dr.sc. Marijane Neuberg. Upitnik je anonimn i dobrovoljan, a rezultati će se koristiti za izradu diplomskog rada. Za rješavanje upitnika potrebno je izdvojiti 10 minuta.

Prvi dio upitnika odnosi se na sociodemografske čimbenike, spol, godine starosti i godine radnog iskustva te stručna sprema. Drugi dio upitnika čini Upitnik o procjeni kvalitete mentorskog rada za studente/ice sestrinstva.

Zahvaljujem se na uloženom trudu i izdvojenom vremenu.

Karmen Bertić, back. med. techn.

Sveučilište Sjever, Diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo- menadžment u sestrinstvu,

104. brigade 3, 420000 Varaždin

1. Spol:

- a) M
- b) Ž

2. Dob: _____

3. Godina studija:

- a) Preddiplomski stručni studij sestrinstva 1. godina
- b) Preddiplomski stručni studij sestrinstva 2. godina
- c) Preddiplomski stručni studij sestrinstva 3. godina

- d) Pohađam diplomski studij
- e) Završio/la sam studij

4. Studij sestrinstva koji pohađam ili koji sam završio/la :

5. Studijski program:

- a) redovni student
- b) izvanredni student

6. Kliničke vježbe obavljao/la sam u sljedećim gradovima:

- a) Zagreb
- b) Varaždin
- c) Čakovec
- d) Bjelovar
- e) Osijek
- f) Rijeka
- g) Split
- h) Dubrovnik
- i) Ostalo

7. Godine radnog iskustva (ako je student u radnom odnosu):

- a) 0 - 5
- b) 6 - 10
- c) 11 - 20
- d) 21 - 30
- e) 31 - 40
- f) > 40

Molim Vas da procijenite kvalitetu mentorskog rada koji Vas mentoriraju na vježbama. Stupanj slaganja s navedenim tvrdnjama procijenite zaokruživanjem odgovarajućeg broja, pri čemu je njihovo značenje:

- 1) Ne slažem se
- 2) Djelomično se ne slažem
- 3) Niti se slažem- niti se ne slažem
- 4) Uglavnom se slažem
- 5) U potpunosti se slažem

1.	Mentor nastoji provoditi cijelo vrijeme tokom vježbovne nastave sa studentima	1	2	3	4	5
2.	Mentor mi pruža stalno podršku	1	2	3	4	5
3.	Mentor me ohrabruje na daljnje obrazovanje	1	2	3	4	5
4.	Mentor nam daje raznovrsne zadatke pa tako naučim nove vještine	1	2	3	4	5
5.	Tijekom vježbi mentor mi daje praktične savjete kako bih unaprijedila svoja profesionalna znanja i vještine	1	2	3	4	5
6.	Mentor je dobar primjer kako se odnositi prema drugim ljudima	1	2	3	4	5
7.	Mentor stvara poticajnu okolinu za studenta	1	2	3	4	5
8.	Mentor nas ne pušta ranije sa vježba	1	2	3	4	5
9.	Mentor se trudi upoznati nas sa specifičnostima odjela, odnosno zdravstvenoj njezi pacijenata koje su specifične za taj odjel	1	2	3	4	5
10.	Mentor nas potiče na rad i daje nam puno prostora za praktičan rad	1	2	3	4	5
11.	Mentor nas uči novim tehnikama i traži od nas samostalnu primjenu naučenog	1	2	3	4	5
12.	Mentor nas nadzire tokom odrađivanja prakse	1	2	3	4	5
13.	Mentor mi je ujedno i uzor zato što praktikira sestrinstvo na vrlo profesionalnoj razini	1	2	3	4	5
14.	Mentor dijeli svoje znanje i iskustvo sa studentima	1	2	3	4	5
15.	Mentor ohrabruje studente da uče iz iskustva	1	2	3	4	5
16.	Mentor sugerira dostupne resurse i prilike za učenje vezane za praksu	1	2	3	4	5
17.	Mentor pomaže studentima da sistematično razmišljaju o problemima i načinima njihova rješavanja i sprečavanjima	1	2	3	4	5
18.	Na kraju odrađene prakse zadovoljan/na sam sa stečenim novim znanjima i vještinama	1	2	3	4	5
19.	Mentor me ohrabruje da se suočim sa profesionalnim dilemama	1	2	3	4	5
20.	Tijekom vježbi mentor me potiče da radim najbolje šta mogu	1	2	3	4	5

Izvor: preuzeto i prilagođeno Crisp, 2009.

Dostupno: <http://www.gloriacrisp.com/mentoring-scale.html>

3. Upitnik za samoprocjenu kvalitete mentorskog rada za mentore vježbovne nastave u području sestrinstva

Poštovani,

Ovaj upitnik izrađen je za potrebe istraživanja u sklopu diplomskog rada na diplomskom sveučilišnom studiju Sestrinstvo- menadžment u sestrinstvu Sveučilišta Sjever, pod mentorstvom doc.dr.sc. Marijane Neuberg. Upitnik je anonimn i dobrovoljan, a rezultati će se koristiti za izradu diplomskog rada. Za rješavanje upitnika potrebno je izdvojiti 10 minuta.

Prvi dio upitnika odnosi se na sociodemografske čimbenike, spol, godine starosti i godine radnog iskustva te stručna sprema. Drugi dio upitnika čini Upitnik za samoprocjenu kvalitete mentorskog rada za mentore vježbovne nastave.

Zahvaljujem se na uloženom trudu i izdvojenom vremenu.

Karmen Bertić, bacc. med. techn.

Sveučilište Sjever, Diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo- menadžment u sestrinstvu,

104. brigade 3, 420000 Varaždin

1. Spol:

- a) M
- b) Ž

2. Dob: _____

3. Stupanj obrazovanja:

- a) Medicinska sestra/tehničar opće njege
- b) Prvostupnica sestrinstva

c) Magistra/Magistar sestrinstva, Diplomirani medicinski tehničar/medicinska sestra

d) Doktor znanosti

4. Funkcija koju obavljam na svojem radnom mjestu:

a) Medicinska sestra uz krevet bolesnika

b) Voditelj tima

c) Glavna sestra odjela

d) Glavna sestra djelatnosti

e) Glavna sestra bolnice

f) Ostalo

5. Godine radnog iskustva:

a) 0 - 5

b) 5 -10

c) 10 - 20

d) 20 - 30

e) 30 - 40

f) > 40

6. Ustanova u kojoj radim:

a) Klinički bolnički centar

b) Klinička bolnica

c) Opća bolnica/specijalna bolnica

d) Dom zdravlja

e) Ostalo

7. Koliko dugo obnašam funkciju mentora vježbovne nastave:

a) 0 - 5

b) 6 - 10

c) 11- 20

- d) 21- 30
- e) 31- 40
- f) >40

Molim Vas da samoprocjenite kvalitetu svog mentorskog rada na vježbovnoj nastavi za studente sestrinstva. Stupanj slaganja s navedenim tvrdnjama procijenite zaokruživanjem odgovarajućeg broja, pri čemu je njihovo značenje:

- 1) Ne slažem se
- 2) Djelomično se ne slažem
- 3) Niti se slažem- niti se ne slažem
- 4) Uglavnom se slažem
- 5) U potpunosti se slažem

1.	Cijelo vrijeme vježbovne nastave nastojim provoditi sa studentima	1	2	3	4	5
2.	Pružam stalno podršku studentima na vježbama	1	2	3	4	5
3.	Ohrabrujem studente na daljnje obrazovanje	1	2	3	4	5
4.	Dajem studentima raznovrsne zadatke i učim ih novim vještinama	1	2	3	4	5
5.	Tijekom vježbi studentima dajem praktične savjete kako bih unaprijedili svoja profesionalna znanja i vještine	1	2	3	4	5
6.	Dobar sam primjer kako se odnositi prema drugim ljudima	1	2	3	4	5
7.	Stvaram poticajnu okolinu za studenta	1	2	3	4	5
8.	Ne puštam studente ranije sa vježba	1	2	3	4	5
9.	Trudim se upoznati studente sa specifičnostima odjela, odnosno zdravstvenoj njezi pacijenata koja je specifična za taj odjel	1	2	3	4	5
10.	Potičem na rad i dajem studentima puno prostora za praktičan rad	1	2	3	4	5
11.	Učim studente novim tehnikama i tražim od njih samostalnu primjenu naučenog	1	2	3	4	5
12.	Nadzirem studente tokom odrađivanja vježbovne nastave	1	2	3	4	5
13.	Prakticiram sestrinstvo na vrlo profesionalnoj razini i trudim se biti uzor studentima	1	2	3	4	5
14.	Dijelim svoje znanje i iskustvo sa studentima	1	2	3	4	5
15.	Ohrabrujem studente da uče iz iskustva	1	2	3	4	5
16.	Sugeriram studentima dostupne resurse i prilike za učenje vezane za praksu	1	2	3	4	5
17.	Pomažem studentima da sistematično razmišljaju o problemima i načinima njihova rješavanja i sprečavanjima	1	2	3	4	5
18.	Na kraju odrađene vježbovne nastave zadovoljan/na sam sa studentovim stečenim novim znanjima i vještinama	1	2	3	4	5
19.	Ohrabrujem studente da se suoče sa profesionalnima dilemama	1	2	3	4	5
20.	Tijekom vježbi potičem studente da rade najbolje šta mogu	1	2	3	4	5

Izvor: preuzeto i prilagođeno prema Crisp, 2009.

Dostupno: <http://www.gloriacrisp.com/mentoring-scale.html>