

U V O D

Mentorstvo nije novi pojam, već svoju tradiciju i primjenu ima vijekovima. Sama riječ mentor se spominje u grčkoj mitologiji sa značenjem vodič, učitelj. Mentori su u to vrijeme uživali veliki ugled i povjerenje pa je i savjetnik (mentor) Taelemachusa sina Odiseja i Penelope u Homerovoj odiseji za vrijeme Trojanskog rata dobio od Odiseja kuću i sina na čuvanje i podučavanje.

Kroz vijekove postoji puno vrlo nam dobro poznatih mentorskih odnosa kao što su Sokrat i Platon, Michelangelo i Lorenzo de Medici, Leonardo de Vinci i Verrochio, Karl Jung i Sigmund Freud i mnogi drugi.

Mentorstvo može uključivati više od jednog mentora. I sama Florence Nightingale (začetnica sestrinstva) je imala više mentora da bi kasnije i sama bila mentor mnogim budućim medicinskim sestrama. Stewart i Krueger informišu da se je termin mentorstvo pojavio u literaturi za medicinske sestre kasnih 1970-tih sa stalnim trendom razvoja, da bi 1995 godine Walsh i Clements izvijestili da je u USA preko 83% medicinskih sestara imalo mentorstvo.

Iskustva pokazuju da se neke novozaposlene medicinske sestre lako adaptiraju na novu radnu sredinu, ali većina doživi stres kada se nađe u novoj sredini i na novim radnim zadacima. Očekivanja od pojedinih "novih uloga" se mogu razjasniti korišćenjem: modela uloga, sestara u ulozi predavača u procesu edukacije i sestre-mentora, iskusne sestre koja brine da se mlade sestre potpuno uključe u ustanovu ili odeljenje. Mada sva tri navedena načina razjašnjavaju uloge kroz socijalnu interakciju i edukativne procese, svaki ima različit pristup i koristi različite mehanizme. Svi ovi postupci imaju svoje odgovarajuće mjesto u integraciji i edukaciji zaposlenih.

Modeli uloga su primjeri iskusnih, kompetentnih zaposlenih sestara. Odnos između novozaposlenog i modela uloga je pasivan, to jest novozaposleni vide da su modeli uloga umješni-vješti i pokušavaju da se ugledaju na njih (da ih imitiraju), ali model uloge ne zahtijeva aktivnosti od novozaposlenih sestara. Jedan od uzbudljivih aspekata modela uloga je njihov kumulativan efekat. Što nam je na raspolaganju veći broj izvrsnih modela uloga koje treba da imitiraju novozaposleni, to je veća mogućnost da novozaposleni bolje rade. Po ukazivanju (Kramera 1988), sve ovo doprinosi boljem kvalitetu rada u pružanju usluga u zdravstvenoj njezi.

Edukativni proces u modeliranju uloge je pasivan, ali je uloga sestre-predavača aktivna i svrsishodna.

Mentori imaju najsloženiju ulogu u procesu socijalizacije/integracije sestara. Sam pojam mentor je opisan kao umijeće, odgovornost, i čak poklon. U vrijeme kada je novčana potpora zdravstvu drastično smanjena među zdravstvenim osobljem program mentorstva je ima velik učinak na karijeru.

Novoprimljene sestre sa kojima mentor radi su novajlice u njegovoj oblasti ekspertize. Većinom su novoprimljene sestre u sestrinstvu upoznate sa slučajevima samo iz udžbenika i mogu imati teškoće da učestvuju u situacijama koje se dešavaju u realnom životu. Mentor, može pomoći u tome da se on/ona prilagodi i da zna kako da postupa u rutinskim i ne baš rutinskim slučajevima. Važno je odvojiti vrijeme i objasniti sta vi radite i pitati učenika da potvrdi da li je on/ona razumio.

Važno je shvatiti da stilovi učenja utiču na učenje. Zapamtite da stil učenja vašeg učenika ima značajan uticaj na način kako se učenje odvija, kako je informacija pohranjena i kako se ona ponovo dobija.