



ZDRAVNIŠKA ZBORNICA SLOVENIJE
MEDICAL CHAMBER OF SLOVENIA

Dunajska cesta 162, 1000 Ljubljana

✉ gp.zzs@zss-mcs.si

📞 +386 (0) 1 30 72 100

VODNIK ZA LETNI RAZGOVOR MED SPECIALIZANTOM IN GLAVNIM MENTORJEM

**Avtorji: Komisija za podiplomsko usposabljanje pri Zdravniški zbornici Slovenije
Ljubljana, julij 2019**

Na podlagi 29. člena Pravilnika o vrstah, vsebini, trajanju in poteku specializacij zdravnikov¹ (Uradni list RS, št. 22/18, v nadaljevanju: Pravilnik) glavni mentor poda enkrat letno poročilo o delu in usposabljanju specializanta nacionalnemu koordinatorju specializacije. Ta naloga glavnega mentorja je letni povzetek uspeha drugih nalog, ki jih po pravilniku opravlja glavni mentor. Hkrati je lahko letno poročilo tudi orodje koordinatorja specializacije za vodenje specializacije.

Komisija za podiplomsko usposabljanje pri Zdravniški zbornici Slovenije (v nadaljevanju: Komisija) izdaja ta Vodnik za letni razgovor med specializantom in glavnim mentorjem z namenom, da pomaga specializantu in glavnemu mentorju:

- določiti vsebino razgovora,
- opredeliti podatke, ki so potrebni za razumevanje poteka specializacije,
- opraviti razgovor.

Komisija se v tem Vodniku ne spušča v teorijo mentorstva in podrobnosti odnosa mentor - mentoriranec, priporoča pa, da si mentorji o tem preberejo v literaturi (npr. navedeni na koncu Vodnika). Komisija tudi priporoča, da se z letnimi razgovori opolnomoči specializanta, da sam postopno usmerja vsebino letnega razgovora in ponudi rešitve za nastale probleme in nastajajoče karijerne odločitve.

Razgovor se odvija v treh fazah:

1. Porajajoča se vprašanja: spoznavanje vsebine, ki potrebuje pogovor.
2. Nova spoznanja: razumevanje in kritična ocena vsebin s strani mentoriranca in s komentarji mentorja.
3. Akcijski načrt: določitev poti za spremembe ali udejanjanje novih ciljev.

¹ Pravilnik o vrstah, vsebini, trajanju in poteku specializacij zdravnikov (Uradni list RS, št. 22/18)

1. VSEBINA RAZGOVORA

1.1. Dejstva, ki opisujejo potek specializacije – znanje, spretnosti

V tem delu specializant predstavi delež opravljenih obveznosti iz preteklega leta specializacije. Pri tem sledi programu specializacije (npr. delež opravljenih posegov, delež opravljenih dežurstev, delež opravljenih kolokvijev...). Vir podatkov za ta del je prvenstveno e-list zdravnika specializanta. Podatke specializant pripravi pred razgovorom in jih posreduje glavnemu mentorju.

V kolikor ni jasno, katere podatke je potrebno pripraviti, nejasnosti razčistita glavni mentor in specializant ob letnem razgovoru za naslednje leto. Komisija pričakuje, da bo sčasoma nabor podatkov standardiziran in usklajen z nacionalnim koordinatorjem in nadzornikom kakovosti. Za takšen usklajen nabor podatkov bi morali obstajati tudi sumarni podatki za vse specializante neke specialnosti. Na ta način bi bilo možno vrednotiti napredek specializanta v primerjavi z generacijo in napredek vse generacije ter podati oceno kakovosti izvajanja specializacije.

V analizi je potrebno ugotoviti, ali je doseganje ciljev usposabljanja primerno za pričakovan napredek specializanta, kaj so razlogi za morebitna odstopanja, nerealizacijo zastavljenih/postavljenih ciljev (specializant, pooblaščen izvajalec, mentorji, nerealen/zastarel program...).

1.2. MSF² 360^o ocena specializanta – profesionalizem

Komisija meni, da so komunikacija, timsko delo in profesionalizem ključni za uspešno delo specialista, zato je ocenjevanje teh veščin pomembno za razumevanje napredka specializanta. Komisija priporoča, da se za oceno teh veščin uporabi vprašalnik in metodologija, objavljena v 360^o ocenjevanju odnosa in obnašanja specializantov.³ Komisija je leta 2007 odobrila to obliko ocenjevanja najprej za glavne mentorje, nato za specializante porodništva in ginekologije. Z manjšimi prilagoditvami je obrazec primeren za vse specializacije. Potrebne prilagoditve obrazca in navodil za izpolnjevanje morajo pripraviti pripravljavci specializacij ali nacionalni koordinatorji. V okviru specializacije se lahko odločijo tudi za drug validiran način ocenjevanja mehkih veščin.

1.3. Kritični dogodki

V tem delu specializant in mentor identificirata in analizirata dogodke, ki so/bi lahko predstavljali kritične dogodke s stališča varnosti pacienta, osebne varnosti ali integritete specializanta in vprašanja kot npr. izgorelost. Pri tem je potrebno upoštevati, da ni primarni cilj mentoriranja obravnava kritičnih dogodkov in korektivno ukrepanje. Profesionalizem in iskrenost pa zahtevata, da ta vprašanja odpreta tudi glavni mentor in specializant.

Analiza vključuje ugotavljanje morebitnih vzrokov za te dogodke, ukrepanja pristojnih, specializanta ter odziv okolice na dogodek.

² MSF – Multi Source Feedback

³ Novak Antolič Ž, Steblovnik L. Uvedba 360 stopinjskega ocenjevanja odnosa in obnašanja specializantov. Novak Antolič Ž (ur). Medicinska edukacija. Zdrav Varst 2012;51:227-36. Dostopno na: <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/sjph.2012.51.issue-4/v10152-012-0026-8/v10152-012-0026-8.pdf> (dostop: 7.5.2018)

1.4. Specializantova prosta ocena poteka specializacije

V tem delu specializant sam odpre vprašanja v zvezi s potekom specializacije, mentorstvom, pooblaščenimi izvajalci in druga vprašanja, ki se lahko dotikajo osebne izpolnitve, doseganja ciljev, uvida, iznajdljivosti, vedenja in podobno. Pri tem so lahko specializantu in mentorju za razgovor v pomoč vprašanja kot npr. Mentoring reflective log⁴. V poštev pridejo tudi vprašanja kot npr. Ali ste zadovoljni s svojim strokovnim napredkom?, Katere so glavne vsebine, ki bi se jih po vašem mnenju morali naučiti v preteklem letu, pa se jih niste?, Kakšne okoliščine so to preprečile?, Kako preteklo leto ocenjujete z vidika izobraževalne vrednosti?, Kako posamezno kroženje ocenjujete z vidika izobraževalne vrednosti?, Kako ocenjujete profesionalizem v okolju, v katerem ste se usposabljali?, Kako ocenjujete prispevek neposrednih mentorjev?, Kaj bi morali pri sebi spremeniti?, Ali ste sicer zadovoljni z življenjem?, Ali vam uspeva preprečevati izgorelost? Kako?, Kaj počnete v prostem času?

Gre za odprt del razgovora, ki služi povzemanju vsebin iz predhodnih točk. Predstavlja tudi priložnost za ugotavljanje sistemskih problemov v usposabljanju, kot jih vidi specializant/mentor. Ta del razgovora omogoča tudi prehod na oblikovanje zaključkov/sklepov za prihajajoče leto.

2. NAČRT ZA PRIHODNJE LETO

V tem delu specializant in glavni mentor pregledata predviden potek specializacije v prihajajočem letu in naredita načrt usposabljanja. Pri tem za posamezna kroženja pregledata predvidene aktivnosti (posegi, kolokviji, dežurstva...). Specializant si postavi cilje. Pri tem upošteva zaključke analiz in eno izmed orodij za učinkovitejše postavljanje ciljev (npr. SMART⁵ ali GROW⁶). Z mentorjem določita meje vloge mentorja pri doseganju ciljev (Kako vam kot mentor lahko pomagam/vas podpiram?) ter termine bodočih srečanj.

Zaključki razgovora in načrti za prihodnje leto s planom izvedbe morajo biti zapisani. Specializant in mentor zapišeta bistvene elemente analize po vsebinskih točkah in načrte specializanta ter mentorja za naslednje leto. Vsak drugemu v hrambo izroči podpisan originalni izvod svojega zapisa, sam pa obdrži kopijo. Pri tem je potrebno upoštevati, da je razmerje med mentorjem in specializantom zaupno in da sta zapisa namenjena razumevanju zastavljenih ciljev in njihovem sledenju. Ta zapisa ne gresta iz kroga specializant/mentor. Ob naslednjem letnem razgovoru oba prineseta zapisa letnega razgovora za preteklo leto v pregled realiziranega.

Glavni mentor pripravi Poročilo o letnem razgovoru za koordinatorja specializacije, v katerem za posameznega specializanta koordinatorju sporoči doseganje merljivih ciljev usposabljanja po programu specializacije z oceno razlogov za stanje ter večje odklone pri 360^o oceni specializanta.

⁴ Royal Australian College of Surgeons. Mentoring a Practical Guide, str. 18 – 20. Dostopno na: <https://www.surgeons.org/media/24088265/Mentoring-A-Practical-Guide.pdf> (dostop: 7.5.2018)

⁵ Royal Australian College of Surgeons. Mentoring a Practical Guide, str. 10 in 14 – 15. Dostopno na: <https://www.surgeons.org/media/24088265/Mentoring-A-Practical-Guide.pdf> (dostop: 7.5.2018)

⁶ Royal College of Surgeons. Mentoring – A Guide to Good Practice, str 22. Dostopno na : <https://www.rcseng.ac.uk/library-and-publications/rcs-publications/docs/mentoring-good-practice/> (dostop: 7.5.2018)

Glavni mentor lahko poleg poročila o letnem razgovoru za koordinatorja specializacije temu posreduje tudi svojo oceno vprašanj, vezanih na vsebino in potek specializacije, ki jih je dobil na osnovi opravljenih letnih razgovorov.

Kontrolna lista za letni razgovor

1. **Pred razgovorom:**

- a) Specializant pripravi dogovorjen pregled realiziranega programa usposabljanja v deležu opravljenega.
- b) Opravi se 360° ocenjevanje ali druga oblika ocenjevanja mehkih veščin.
- c) Mentor in specializant določita termin srečanja ter zagotovita razpoložljivost in preprečita morebitno motenje.

2. **Med razgovorom:**

- a) Specializant in mentor sledita vsebinskim poglavjem razgovora (obrazec).
- b) Specializant zavzema stališča do ugotovljenega, mentor facilitira razumevanje.
- c) Specializant in mentor beležita zaključke.

3. **Po razgovoru:**

- a) Specializant in mentor napišeta poročilo o razgovoru in shranita poročilo.
- b) Mentor napiše Poročilo o opravljenem letnem razgovoru za koordinatorja specializacije in ga pripne v e-list specializanta.

LITERATURA

Royal Australian College of Surgeons. Mentoring a Practical Guide. Dostopno na: <https://www.surgeons.org/media/24088265/Mentoring-A-Practical-Guide.pdf> (dostop: 7.5.2018)

Royal College of Surgeons. Mentoring – A Guide to Good Practice. Dostopno na : <https://www.rcseng.ac.uk/library-and-publications/rcs-publications/docs/mentoring-good-practice/> (dostop: 7.5.2018)

Novak Antolič Ž, Steblovnik L. Uvedba 360 stopinjskega ocenjevanja odnosa in obnašanja specializantov.

Novak Antolič Ž (ur). Medicinska edukacija. Zdrav Varst 2012;51:227-36. Dostopno na: <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/sjph.2012.51.issue-4/v10152-012-0026-8/v10152-012-0026-8.pdf> (dostop: 7.5.2018)