

VEIKSMINGA MENTORYSTĖ: SLAUGOS STUDIJŲ ATVEJIS

Simona Paulikienė

Klaipėdos universitetas

Anotacija

Straipsnyje pristatomu tyrimu siekiama apibūdinti veiksmingą mentorystę slaugos studijų kontekste. Šiam tikslui pasiekti pasirinktas modifikuotas koncepto raidos analizės metodas, apimantis teorinę ir empirinę koncepto analizę. Empiriniam tyrimui atlikti taikytas grupinės diskusijos metodas. Duomenims surinkti buvo sudarytos trys diskusijų grupės, kuriose dalyvavo 7 slaugos dėstytojai ir 18 slaugos studentų. Duomenų analizei taikytas kokybinės turinio analizės metodas. Tyrimu atskleidžiama veiksmingos mentorystės samprata slaugos studijų kontekste. Atlikta veiksmingos mentorystės koncepto analizė leidžia teigti, kad veiksminga slaugos studentų mentorystė yra kompleksinė, nes apima individualių poreikių ir mokymo programos tikslų integraciją, akcentuoja santykių, mentoriaus pedagoginių žinių, asmeninių savybių, savimotyvacijos, profesinių gebėjimų svarbą.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: veiksminga mentorystė, mentorius, slaugos studijos, praktinis mokymas.

Abstract

The goal of the research presented in this paper – to characterize effective mentoring in the context of nursing studies. Modified evolutionary concept analysis method, that includes theoretical and empirical analysis of the concept, was used to achieve this goal. The group discussion method was employed to conduct the empirical research. Three groups of discussion composed from the 7 members of nursing faculty and 18 nursing students were created to collect data. The research has revealed concept of the effective mentoring in the context of nursing studies. The performed concept analysis lets state that the effective mentoring of nursing student is a complex process, because it includes integration of individual needs and curriculum objectives, highlights importance of relationship, mentor's pedagogical knowledge, personal qualities, self-motivation, professional competencies.

KEY WORDS: effective mentoring, mentor, studies of nursing, practical training.

Įvadas

Daugelyje Europos šalių slaugytojų išsilavinimas įgyjamas baigus laipsnį suteikiančias aukštojo mokslo studijų programas. Aukštojo mokslo institucijos, remiantis Europos Sąjungos direktyvomis, vykdo slaugos studijų programas, kurios užtikrina kompetencijų, būtinų profesinei slaugos praktikai, įgijimą (Jokelainen, Jamookeah, Tossavainen, Turunen, 2013). Slauga yra ir menas, ir mokslas, reikalaujantis specifinių slaugos žinių, gebėjimų taikymo praktinėje veikloje. Pasak V. Žydžiūnaitės (2005), slauga yra veikla, kuriai atlikti slaugytojams būtinos atitinkamos kompetencijos, padedančios realizuoti fizinę ir intelektinę veiklas, atsižvelgiant į socialinius, kultūrinius, psichologinius bei aplinkos veiksnius. Slaugytojai, kaip profesinė grupė, dirba ne tik tiesioginį slaugos darbą, bet ir slaugos dėstytojais, mentoriais, slaugos tyrėjais, administratoriais.

Pirmos pakopos slaugos studijų programoje praktiniam mokymui skiriamas svarbus dėmesys (Jokelainen, Turunen, Tossavainen, Jamookeeah, Coco, 2011). Slauga yra praktinė disciplina, todėl praktinis mokymas neatsiejama slaugos studijų dalis (Anderson, 2011). Slaugos studentų ugdymo kokybė didžiąja dalimi priklauso nuo praktinio mokymo kokybės (Ali, 2012), nes slaugos studentams būtina įgyti realius, praktine patirtimi pagrįstus gebėjimus. Praktinio mokymo tikslas – plėtoti studentų profesinius gebėjimus ir žinias, kritinį mąstymą, pasitikėjimą savimi, nuostatą būti nepriklausomam ir gebėti kaip slaugytojui priimti sprendimus, internalizuoti slaugytojo vaidmenį realioje darbinėje aplinkoje (Tiwari, Rose Chan, 2005; Heshati-Nabavi, Vanaki, 2010).

Vienas veiksnių, lemiančių studento galimybes įgyvendinti praktinio mokymo tikslus, yra praktikos vadovo (mentorius) vadovavimas praktikai (Kondratavičienė, Sajienė, 2007). Mentorius veiklos esmė – užtikrinti sąveikos tarp teorijos ir praktikos veiksmingumą, sudaryti galimybes pritaikyti teorines žinias įvairiose praktinėse situacijose, padėti studentams įgyti praktinių įgūdžių, adaptuotis profesiniame lauke (Kondratavičienė, Sajienė, 2007; Rimkienė, Grūnovienė, Dovydaitis, 2012). Nors, kaip teigia A. Budėjienė (2009), mentoriams keliami dideli kompetencijų, žinių, įgūdžių, laiko, atsakomybės reikalavimai, tačiau organizacijose dar neišplėtotą profesionali mentorystė, studentų praktikoms vadovauja asmenys, neturintys specialaus pasirengimo, nacionaliniu lygmeniu neformalizuotas mentorius statusas, neapibrėžtos jo veiklos funkcijos (Rimkienė, Grūnovienė, Dovydaitis, 2012).

Mentorystė šiuolaikinėje slaugos praktikoje neatsiejama nuo studentų praktinio mokymo, nes ypač svarbi praktinio mokymo kokybei, studentų praktinės ir mokymo(si) patirčių susiejimui, asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui (Munnukka, Pukuri, Linnainmaa, Kilkku, 2002; Myall, Levett-Jones, Lathlean, 2008; Jokelainen ir kt., 2013). Be to, slaugos studentų mentorius turi gebėti suderinti mentorius ir specialisto (slaugytojo) vaidmenis, kad būtų garantuojamas veiksmingas studento mokymas(is) profesinės veiklos praktikos metu ir atliekama paciento slauga, užtikrinant pacientų saugą (Pacientų sauga – rizikos ir nepageidaujamų įvykių [susijusių su pacientu] atpažinimas, analizė ir valdymas, kad pacientų sveikatos priežiūra taptų saugesnė ir būtų kuo labiau sumažinta pacientams daroma žala [VASPVT, 2011]).

Lietuvoje slaugytojų ugdymą reglamentuojančiuose dokumentuose nurodoma, kad per studijų laikotarpį turi būti išklaustyta ne trumpesnis kaip trejų metų, t. y. 4600 val., teorinis ir praktinis kursas, teorinėms ir praktinėms studijoms skiriamas po 2300 val. (EB Tarybos direktyva 77/453; LR švietimo ir mokslo ministro ir LR sveikatos apsaugos ministro įsakymas „Dėl minimalių gydytojų, gydytojų odontologų, bendrosios praktikos slaugytojų, akušerių ir vaistininkų rengimo

reikalavimų“, 2003). Nors praktinis mokymas sudaro 50 proc. programos apimtį, tačiau Lietuvoje slaugos mentorių rengimas ir veikla neregamentuojami.

Mentorystė pati savaime nelaiduoja veiksmingų rezultatų, todėl veiksmingam praktiniam mokymui ir mentorystei pastaraisiais metais skiriamas vis didesnis dėmesys (Beitz, Wiel, 2005; Kelly, 2007). Praktinio mokymo kokybė labai priklauso nuo mentoriaus atliekamo vaidmens veiksmingumo (George, Mampilly, 2012), todėl mentoriui turi būti būdingos veiksmingo mentoriaus savybės ir elgsena, kurios palengvintų studentų mokymąsi daugialypėje klinikinėje aplinkoje (Papp, Markanken, Von-Bonsdroff, 2003). Veiksminga mentoriaus elgsena apibūdinama kaip veikla, perduodama verbalinės ir neverbalinės sąveikos būdu bei palengvinanti studentų mokymą(si) klinikinėje aplinkoje (Ali, 2012). Mentoriaus elgsenos vertinimas svarbus tiek studentams, siekiantiems įgyti žinių ir gebėjimų bei tapti kompetentingais profesinėje srityje, tiek pačiam mentoriui, kuris plėtoja mentorystės kompetencijas (Beitz, Wiel, 2005).

Nepaisant poreikio veiksmingai rengti slaugytojus, veiksmingo praktinio mokymo ir mentorytės kriterijai bei požymiai išlieka nekonkretūs (Lee, Cholowski, Williams, 2002), slaugos studentų mentoriaus vaidmeniui trūksta aiškumo (Kelly, 2007), be to, trūksta tyrimų, kur būtų nagrinėjamas mentorystės veiksmingumo vertinimas slaugos studijų kontekste (Chandan, Watts, 2012). Todėl šio tyrimo tikslas – apibūdinti veiksmingą mentorystę slaugos studijų kontekste. Apibūdinus veiksmingą mentorystę, tikimasi tiksliau ir aiškiau suprasti mentorytės paradigmą. Tyrimo objektas – veiksmingos mentorystės požymiai.

1. Tyrimo metodologija

Tyrimo imtis. Imčiai suformuoti pasirinkta tikslinė, homogeninių grupių atranka, kuri ypač veiksminga kai taikomas grupinės diskusijos metodas (Rupšienė, 2007). Taikant tokį atrankos sudarymo būdą, į kiekvieną grupinės diskusijos sesiją kviečiami panašaus socialinio sluoksnio, turintys tam tikrų panašumų dalyviai, kartu sudaroma patogi, tyrimui palanki psichologinė aplinka. Kadangi grupės nariams turi būti būdinga bendra patirtis, juos turi sieti bendri interesai, todėl tikslingai sudarytos trys dalyvių diskusijų grupės.

Pirma grupė – dėstytojų. Tyrimo dalyvių imčiai sudaryti pasirinktas tikslinės kriterinės atrankos metodas (Rupšienė, 2007), leidžiantis tyrėjui imties vienetus atrinkti pagal tam tikrą tyrėjo nustatytą kriterijų (-us). Pakviesti dalyvauti tik tie slaugos dėstytojai, kurie vadovauja studentų profesinės veiklos praktikoms. Šioje grupinės diskusijos sesijoje dalyvavo septyni slaugos dėstytojai, vadovaujantys bendruomenės, vaikų slaugos, būtinosios medicinos pagalbos ir intensyviosios

slaugos, chirurginės, terapinės ir psichikos slaugos profesinės veiklos praktikoms. Visi dalyviai buvo moterys, kurių amžius svyravo nuo 29 iki 65 metų (amžiaus vidurkis – 49,8 m.). Dalyvių tutoriavimo patirtis – nuo 2 iki 25 metų (vidurkis – 12,6 m.)

[*antrą ir trečią diskusijų grupes* pakviesti dalyvauti kolegijoje studijuojantys pirmos studijų pakopos bendrosios praktikos slaugos programos studentai, nes kolegijose vykdomos tik šios studijų pakopos studijos. Kolegijos studentai pasirinkti todėl, kad atliekant tyrimą pagal kolegijų studijų programą studijuojantys studentai atlieka daugiau profesinės veiklos praktikų nei universitetinių studijų studentai. Diskusijos grupėse dalyvavo tyrimo metu aukščiausio, tai yra trečio, kurso studentai, nes ketvirtą kurso studentai jau buvo baigę studijas. Ketvirtame kurse atliekamoms profesinės veiklos praktikoms asmens sveikatos priežiūros įstaigose vadovauja tie patys mentorai kaip ir žemesnių kursų praktikoms, todėl tikėtasi, kad trečio kurso studentų įgyta patirtis bus pakankama pateikti informaciją tiriamuoju klausimu. Antroje diskusijų grupėje dalyvavo devyni informantai (devynios merginos), trečioje grupėje – taip pat devyni dalyviai (šešios merginos ir trys vaikinai). Antros diskusijos grupės dalyvių amžius svyravo nuo 20 iki 25 metų (amžiaus vidurkis – 22 m.), trečios grupės – nuo 20 iki 28 metų (amžiaus vidurkis – 23,6 m.).

Tyrimo instrumentas. Tyrimas atliktas taikant *koncepto analizės metodą*. Konceptai yra mentaliniai reiškinio, idėjų, konstrukto vaizdiniai. Koncepto analizė yra strategija, kuri leidžia nagrinėti koncepto savybes, tačiau neturėtų būti traktuojama kaip „galutinis produktas“ (Walker, Avant, 1995).

Tyrimui atlikti pritaikytas B. Rodgers (1989) koncepto raidos analizės metodas (angl. *evolutionary concept analysis*), panaudojant M. Risjord (2009), S. Sykes, J. Wills, G. Rowlands, K. Popple (2013) idėjas. B. Rodgers (1989) pasiūlytas koncepto analizės metodas padeda identifikuoti elementus, kurie sudaro nagrinėjamą konceptą, laiko, vietos, disciplinos atžvilgiu, yra tinkamas taikyti slaugos kontekste ir atliekant kokybinę duomenų analizę (Stewart, Krueger, 1996; Baldwin, 2008). M. Risjord (2009) nurodė koncepto analizės skirtumus tarp teorinės koncepto analizės, atliekamos nagrinėjant mokslinę literatūrą, ir empirinės (šnekamosios, angl. *colloquial*) koncepto analizės, nagrinėjančios *koncepto* sąvoką tam tikroje žmonių grupėje. Visuotinai pripažįstama, kad egzistuoja atotrūkis tarp akademinės bendruomenės koncepto sampratos ir specialistų-praktikų, kuriuos mažiau veikia teorinės idėjos, bet jie labiau vadovaujasi savo asmenine patirtimi, koncepto sampratos (Sykes ir kt., 2013). Pasak M. Risjord (2009), galima mišri koncepto analizė, susiejanti teorinį ir empirinį koncepto analizės metodus bei padedanti kompleksiskai suprasti nagrinėjamą konceptą.

Straipsnyje pateikiamame tyrime taikytas modifikuotas koncepto raidos analizės metodas atskleidžiant veiksmingos mentorystės sampratą teoriniame ir empiriniame kontekstuose. Tyrimo metodą sudarė šie etapai: a) koncepto pasirinkimas; b) duomenų rinkimo ir analizės aprašymas (atitinka tyrimo instrumento aprašymą); c) koncepto charakteristikos (ištakos, pasekmės, empirinės nuorodos); d) susijusių konceptų pateikimas; e) koncepto požymių analizė.

Literatūra rinkta naudojant *Education Research Complete*, *EBSCO Publishing*, *Wiley Online Library*, *Taylor & Francis*, *SciVerse (ScienceDirect)*, *SAGE Journals Online*, *Emerald Management eJournals Collection* duomenų bazes ir mokslinius žurnalus. Duomenų bazėse 1995–2013 metų straipsnių paieška atlikta vartojant pagrindinius žodžius *veiksminga mentorystė*, *slaugos studijos*.

Empirinei koncepto analizės metodo daliai duomenys rinkti taikant rekomenduojamą (Risjord, 2009) grupinės diskusijos metodą. Grupinės diskusijos metu vykstanti interakcija tarp dalyvių sudaro galimybę surinkti išsamią informaciją nagrinėjamu klausimu, sukuriama natūralesnė aplinka nei dviese kalbantis su tyrėju. Diskusijų metu siekta nustatyti požymius, kurie apibūdina veiksmingą mentorystę. Gauta informacija transkribuota, o duomenys analizuoti kokybinės turinio analizės metodu (angl. *qualitative content analysis*) (Žydžiūnaitė, Merkys, Jonušaitė, 2005; Žydžiūnaitė, 2005). Mokslinėje literatūroje nurodoma (Žydžiūnaitė, Merkys, Jonušaitė, 2005), kad turinio analizei atlikti turi būti nagrinėjama pažodinė, nereguluota dalyvių kalba, todėl šios rekomendacijos laikytasi transkribuojant garso įrašo būdu gautą medžiagą.

2. Tyrimo rezultatai

2.1. Veiksmingos mentorystės charakteristikos: ištakos, pasekmės, empirinės nuorodos

Charakteristikos, apibūdinančios konceptą, nėra pastovios, jos kinta, keičiantis koncepto supratimui ar tobulinant koncepto sampratą (Walker, Avant, 1995). Apibūdinant konceptą nurodomos koncepto ištakos, pasekmės, empirinės nuorodos (Rodgers, 1989). Ištakų (angl. *antecedents*) ir pasekmių identifikavimas apibūdina socialinį kontekstą, kuriame ši sąvoka vartojama. *Ištakos* suprantamos kaip įvykiai, situacijos, kurie vyksta iki mentorystės, kaip proceso: praktinio mokymo programos kūrimas ir taikymas; praktikos tikslų išmanymas; organizacijos, kurioje atliekama studentų praktika, pasirengimas priimti studentus; teorinis ir praktinis mentorių rengimas; studento mokymo(si) tikslų išmanymas (Billay, Yonge, 2004). Galimos veiksmingos mentorystės *pasekmės*: mentorius pagerins savo žinias apie

mokymą, įgis mokymo(si) gebėjimų, plėtos profesinei veiklai ir asmeniniam tobulėjimui būtinus gebėjimus, jaus moralinį pasitenkinimą, padės studentui sumažinti atotrūkį tarp teorijos ir praktikos (Gray, Smith, 2000; Billay, Yonge, 2004; Anderson, 2011; Abbidin, 2012). *Empirinės nuorodos* yra tiriamo fenomeno sritys ar kategorijos, rodančios esamo koncepto taikymą (Walker, Avant, 1995). Šios nuorodos yra naudingos, nes leidžia išgryninti ir suvokti reiškinį, kuris įgalina „aptikti“ koncepto apraiškas konkrečiuose atvejuose. Veiksmingos mentorystės samprata atskleidžiama šiose empirinių tyrimų srityse: mentoriaus ir studentų santykiai, mentoriaus rengimo programos, studentų mokymo(si) procesas, pasiekimų vertinimas, mentoriaus asmeninės savybės ir gebėjimai, mentorystės įgyvendinimas (Gray, Smith, 2000; Andrews, Chilton, 2000; Anderson, 2011).

2.2. Susiję konceptai

Šiame etape aptariama *mentorystės* termino kilmė, *veiksmingumo*, *efektyvumo*, *produktyvumo* ir su mentorystės samprata susijusių terminų apžvalga.

Etimologijos žodyne mentorius apibūdinamas kaip „išmintingas patarėjas“. Šis žodis yra kilęs iš Senosios Indijos žodžio *mantar* („tas, kuris mąsto“). Lotynų kalbos vedinys *monitor* („tas, kuris išpėja, perspėja“), kilęs iš lotyniško žodžio *monitus* (būtabasis – iš *monere*), reiškia „patarti, perspėti, išpėti“ (Billay, Yonge, 2004). Skeat (1958, cit. Billay, Yonge, 2004) nurodo, kad žodis *mentorius* kilęs iš graikų kalbos ir reiškia „patarėją, stebėtoją“, jis ekvivalentiškas lotynų kalbos žodžiui *monitor*. Tarptautinių žodžių žodyne (2005) pateikta *mentoriaus* reikšmė – „vadovas, mokytojas, auklėtojas“.

Mentorystė slaugoje suprantama kaip mokymo ir mokymosi procesas, kai plėtojami lygiaverčiai, karjerą plėtojantys, asmenine patirtimi pagrįsti dviejų asmenų, besiskiriančių amžiumi, asmeninėmis savybėmis, profesiniu statusu, santykiai (Stewart, Krueger, 1996). Mokslinėje literatūroje nurodomi su mentorystės slaugoje konceptu susiję terminai: *vaidmens modeliavimas*, *sponsoravimas*, *klinikinis mokymas*, *instruktavimas*, *auklėjimas* (angl. *preceptorship*), *supervizija* (Stewart, Krueger, 1996; Billay, Yonge, 2004; Smedley, 2008; Jokelainen ir kt., 2011). Slaugos studentų mentorystei apibūdinti Kanadoje ir JAV vartojamas anglų kalbos žodis *preceptorship*, tuo tarpu kitų šalių mokslininkų darbuose studentų ir pradedančiųjų slaugytojų mentorystei apibūdinti vartojamas terminas *mentors-hip*. Nepaisant kultūrinio šių terminų vartojimo skirtumo, sutariama, kad studentų mentorystės samprata skiriasi nuo pradedančiųjų slaugytojų mentorystės sampratos ir daugiau nukreipta į studentų instruktavimą (Billay, Yong, 2004).

Terminas *efektyvus* kilęs iš lotynų kalbos žodžio *effectus* ir turi dvi reikšmes: „gerai atliktas; vykdymas; įgyvendinimas, padarymas“ bei „poveikis, padarinys, rezultatas“ (Kuzavinis, 2007). Galima pastebėti, kad pirmoji žodžio reikšmė susijusi su veiklos atlikimu, antroji – su veiklos rezultatu. I. Bartusevičienė (2010) atliko žodžio *efektyvus* kilmės analizę ir nustatė, kad šis žodis lietuvių kalboje vartojamas apibūdinti žodžių vedinius, kuriuos sieja reikšmė „geras atlikimas, įvykdymas, padarymas“. Tarptautiniame žodžių žodyne (2005) pateikiama tokia *efektyvumo* samprata: „efektyvus (lot. *effectivus* – veiksmingas, kuriantis) – veiksmingas, duodantis reikiamus arba geriausius rezultatus“. Šioje sampratoje atsiranda *veiksmingumo* terminas. Dabartinės lietuvių kalbos žodyne (2002) terminas veiksmingas aiškinamas kaip „paveikus, efektyvus“.

Mokslo darbuose anglų kalba, kuriuose nagrinėjamas efektyvios mentorystės konceptas, mentorystei apibūdinti dažniausiai vartojamas terminas *effective*, rečiau – *efficiency*. Terminai *effective* ir *efficiency* dažnai yra vartojami neteisingai, tai yra kaip sinonimai (Carmichael, 2002; Lockheed, Hanushek, 1994). Šios sąvokos į lietuvių kalbą verčiamos tapačiai – veiksmingas, efektyvus (Piesarskas, 2005). Efektyvumas (angl. *effectiveness*) suprantamas kaip tikslų pasiekimas, neatsižvelgiant į išlaidas; norimo rezultato pasiekimas; tikslų pasiekimo laipsnis; santykis tarp numatytų ir realių veiklos pasekmių (Merriam-Webster Dictionary online; Bagdonas, Jucevičienė, 2000; Carmichael, 2001; Puškorius, 2002; Jovaiša, 2007; Glossary, Cedeop, 2011). A. Bagdono, P. Jucevičienės (2000) nuomone, anglų kalbos terminą *efficiency* tikslingiau versti kaip *produktyvumą*. Produktyvumas suprantamas kaip santykis tarp sąnaudų ir išlaidų (Merriam-Webster Dictionary online; Carmichael, 2001; Glossary, Cedeop, 2011).

Tenka pastebėti, kad tarptautinis žodis *efektyvus* pernelyg dažnai vartojamas, vietoj jo labiau tiktų žodis *veiksmingas*, kurį, atsižvelgiant į kontekstą, ir reikėtų vartoti, nes lietuviškiems žodžiams teiktina pirmenybė (Kalbos patarimai, 2005).

Taigi, remiantis atlikta teorinių sąvokų analize, galima teigti, kad efektyviai mentorystei, kaip norimo tikslo, rezultato siekiui apibūdinti vartotinas terminas *veiksminga mentorystė*.

Pasak M. E. Lockheed, E. Hanushek (1994), ugdymo produktyvumas (angl. *educational efficiency*) siejamas su piniginiiais ištekliais, o ugdymo veiksmingumas (angl. *educational effectiveness*) – su nepiniginiais (materialiais ir nematerialiais). S. Puškorius (2002) nurodo, kad veiksmingumas iš esmės yra kokybinis vertinimas, tuo tarpu produktyvumas susijęs su kiekybiniais vertinimais. R. M. Carmichael (2001) teigimu, ugdymo veiksmingumas gali būti vertinamas taikant kiekybinius ir kokybinius, o produktyvumas – kiekybinius parametrus.

2.3. Veiksmingos mentorystės požymiai

Šiame koncepto analizės etape atlikta empirinio tyrimo duomenų analizė ir išskirtos veiksmingos mentorystės požymių grupės.

Veiksmingas studentų mokymas. Veiksmingas mentorius išsiaiškina studentų mokymo(si) poreikius, ko jie tikisi išmokti, geba kartu su studentu įvardyti praktikos tikslus, suformuluoti užduotis, kurių bus siekiama praktikos metu. Reguliarus studentų žinių ir gebėjimų vertinimas padeda mentoriumi veiksmingiau planuoti mokymo procesą, nuspręsti, kurių studento gebėjimų ugdymui skirti daugiau laiko. Tai iliustruoja informantų pasisakymai (...*suvokti, kas tam studentui pagal jėgas, per kokį laiką, nuo ko pradėti*). Iš informantų pasisakymų paaiškėjo, kad veiksmingai veikiantis mentorius, remdamasis savo ir kolegų patirtimi, iš anksto planuoja studentų mokymo procesą, išmano ir taiko įvairius mokymo metodus. Daugkartinis procedūrų demonstravimas ir aiškinimas, studentų veiklos stebėjimas, žinių ir patirties sklaida, informantų nuomone, yra veiksmingiausi mokymo metodai, kuriuos mokymo procese taiko veiksmingai dirbantis mentorius.

Taigi planuojamas mokymo proceso organizavimas, daugkartinis įvairių mokymo metodų taikymas, bendras mokymo (si) tikslų ir užduočių aptarimas būdingi veiksmingam studentų mokymui.

Veiksmingas studentų rezultatų vertinimas.

Diskusijų metu paaiškėjo, kad veiksminga mentorystė nukreipta į studijų rezultatų, kuriuos tapačiai suprasti bei siekti turi slaugos dėstytojai, studentai ir mentoriai, pasiekimą (... *yra labai svarbu, kad tuos studijų rezultatus mes visi supratume vienodai, tiek tie, kurie rengiame tas programas, tiek tie, kurie su jomis dirba – tas mentorius ir studentas*). Todėl prasidėjus praktikai, veiksmingai dirbantis mentorius pirmiausia įvertina studentų žinias ir įgytus praktinius gebėjimus, nes studentų žinių ir gebėjimų lygis yra skirtingas. Veiksmingai mentorystei būtinas periodinis praktikos metu padarytos studentų pažangos, pasiekimų aptarimas bei vertinimas. Informantai nurodė, kad veiksmingai dirbantis mentorius iš anksto supažindina su būsimu vertinimu, kurį būtina sistemingai atlikti. Sistemingas pasiektų rezultatų, padarytos pažangos aptarimas ir vertinimas padeda studentui apmąstyti savo veiklą, ką dar reikėtų padaryti, kad būtų pasiektas nustatytas praktikos tikslas, išsiaiškinti žinių, gebėjimų spragas (... *jei jis gali tą rezultatą pasiekti, tai ką jam dar reikia padaryti, kad tą rezultatą pasiektų*). Be to, aiški užduočių ir tikslų apibrėžtis padeda studentui suprasti, už ką jis yra vertinamas (... *tada mūsų vertinimas būtų aiškesnis, žinotumėme, už ką esame vertinami*).

Taigi, siekiant veiksmingai vertinti studentų pasiekimus būtinas tapatus studijų rezultatų supratimas ir bendras siekimas, sistemingas studentų padarytos pažangos aptarimas ir vertinimas.

Veiksmingos mentorystės planavimas ir atlikimas. Mentoriumi dažnai būna sunku suderinti mentorystę ir profesinę veiklą, tai yra pacientų slaugymą. Informantų pasisakymai leidžia teigti, kad veiksmingas mentorius geba koordinuoti mentorystę ir profesinę veiklą (...*kad galėtų tinkamai paskirstyti laiką tarp savo pareigų ir to, kad turi mokyti studentą. Būna, kad jis turi savo daug darbų...*), nes supranta, kad jis yra ne tik slaugytojas, bet ir mentorius (...*savęs identifikavimas kaip mentoriaus, kaip mokytojo. Jis turi mokyti*). Veiksmingai mentorystei svarbus lankstumas organizuojant ir vykdant mokymo procesą. Jei skyriaus darbo ypatumai neleidžia studentams atlikti arba bent jau pamatyti procedūrų, nurodytų mokymo programoje, veiksmingas mentorius organizuoja apsilankymą kituose ligoninės skyriuose. Informantai teigia, kad nepaisant išsakytų studentų poreikių, mentorius turi vykdyti mokymo planą ir siekti mokymo plane įvardytų studijų rezultatų (...*ne studentas turi vadovauti mokymo procesui, o mentorius – jei jis gerai žino rezultatus, kuriuos reikia pasiekti, tai vairs yra pas jį*). Paaiškėjo, kad veiksminga mentorystė turi būti individuali, kai profesinės veiklos praktikos metu vienas mentorius vadovauja vienam studentui (...*veiksminga mentorystė turi būti individualizuota, vienas su vienu*).

Apibendrinant galima teigti, kad siekiant veiksmingai planuoti mentorystę ir ją įgyvendinti būtinas profesinės ir mentorystės veiklos koordinavimas, lankstus ir individualus mentorystės proceso organizavimas.

Veiksmingai dirbančiam mentoriumi būtinos atitinkamos asmeninės savybės ir nuostatos. Puikiai žinoma, kad atliekant konkrečią veiklą būtinos tam tikros asmens savybės, gebėjimai, nuostatos. Informantai išvardijo platų spektrą asmeninių savybių ir gebėjimų, kurie būtini veiksmingai dirbančiam mentoriumi. Informantų nuomone, turi pasižymėti savybėmis, kurios būtinos bendraujant su žmonėmis (*tolerantiškas, komunikabilus, draugiškas, atviras ir kt.*), bendražmogiškomis savybėmis (*empatiškas, geranoriškas, žmogiškas, gebantis gerbti kitą asmenį ir kt.*), savybėmis, kurių reikia organizuojant studentų mokymo (si) procesą (*kantrus, atkaklus, iniciatyvus, organizuotas*). Tyrimo dalyvių teigimu, siekiant sukurti palankią mokymosi aplinką mentorius turėtų turėti humoro jausmą ir gebėti jį panaudoti mokymo procese. Motyvacija yra svarbus veiksnys, ypač svarbus mokymo (si) procesui. Dalis informantų paminėjo nuostatos būti mentoriumi būtinumą. Veiksminga mentorystė mentoriumi negali būti prievolė, ji turi remtis tik savanorišku asmens apsisprendimu būti mentoriumi (...*visų pirma turi būti noras iš to mentoriaus ir tai, sakykime, neturi būti prievolė*). Daugelis informantų išskyrė veiksmingos mentorystės motyvą – „norą mokyti“, kuris siejamas su noru padėti studentui, domėtis jo veikla, pasidalyti patirtimi, siekiu, kad studentas įgytų žinių ir gebėjimų apibrėžtų dalyko programoje. Tai iliustruoja informantų pasisakymai (...*yra noras padėti, noras mokyti; noras pasidalinti patirtimi*). Pasitenkinimas

mokant studentą yra būtinas, nes tai, pasak informantų, sudaro prielaidas geram profesinės srities specialistui tapti veiksmingai dirbančiu mentoriumi.

Remiantis diskusijų dalyvių pasisakymais galima teigti, kad veiksmingai dirbančiam mentoriumi būtinos bendražmogiškos, komunikacinės, vadybinės savybės ir nuostata būti mentoriumi.

Veiksmingos studentų profesinės socializacijos plėtotė. Informantų pasisakymai atskleidė, kad veiksmingai dirbantis mentorius studentą išsamiai supažindina su savo, kaip slaugytojo, įprastine darbo diena, taip atskleisdamas būsimos slaugytojo veiklos darbo principus (*...jis turi eiti rodyti savo darbo dieną, ką daro, kad žinotum, su kuo vėliau susidursi. Nes kai pradėsi dirbti, vis tiek bus panaši ta specifika*). Dalis studentų, net ir studijuodami pasirinktą specialybę, abejoja savo profesiniu pasirinkimu, tad, kaip teigia informantai, veiksmingai dirbantis mentorius turėtų paskatinti studentą domėtis slaugos specialybe (*...veiksmingas mentorius turėtų sudominti savo specialybe, slaugos specialybe*). Slaugytojas yra komandos, kuri rūpinasi pacientu, narys, todėl jau studijų metais aptariamai komandinio darbo privalumai. Veiksmingai dirbantis mentorius įtraukia studentą į komandą, siekia, kad jau praktikos metu jis pasijaustų kolektyvo dalimi (*...kad jaustumėmės kaip savos ir kaip bendras kolektyvas*), įtraukia ir kitus komandos narius į studentų mokymą (*...kad būtų įtraukti ir kiti personalo darbuotojai... galėtų papildyti mentorių*).

Taigi veiksmingai profesinės socializacijos plėtotei būtina būsimus slaugos specialistus supažindinti su profesine veikla, skatinti ja domėtis, sudaryti galimybę jau praktikos metu integruotis į medicinos specialistų komandą.

Veiksminga komunikacija. Diskusijose išryškėjęs būtinumas mentoriumi ir studentui kartu aptarti praktikos tikslus, siekiamus rezultatus leidžia manyti, kad veiksminga mentorystė grindžiama bendradarbiavimu ir bendravimu. Iš informantų pasisakymų paaiškėjo, kad veiksmingai mentorystei svarbus mentoriaus gebėjimas palaikyti lygiaverčius, bendradarbiavimu pagrįstus, draugiškus, kartais ir asmeninio pobūdžio santykius su studentu. Pateikiami ir asmeninių, draugiškų santykių palaikymo argumentai, atskleidžiantys mokymo(si) procesui palankią aplinką (*...nes tada žmogus tampa artimesnis ir lengviau mokytis, nes prieini prie mentoriaus kaip prie draugo*). Paaiškėjo ir kitas veiksmingo bendravimo ir bendradarbiavimo privalumas – tai abipusė nauda, kurią gauna mentorius ir studentas (*...veiksminga mentorystė turėtų būti abipusė. Ne vien studentas gauna kažkokią naudą, bet gauna ir pats mentorius*).

Taigi veiksmingai komunikacijai būdingas lygiavertis bendravimas ir bendradarbiavimas tarp mentoriaus ir studento.

Profesinės srities (slaugos) išmanymas. Veiksmingai mentorystei yra svarbus ir profesinės srities išmanymas (*...veiksmingas mentorius turi turėti labai*

daug žinių profesijos srityje). Informantai teigia, kad veiksmingai dirbantis mentorius turi būti įgijęs patirties slaugos srityje (...*veiksmingas mentorius negali būti iš karto po baigimo, reikia dar slaugytoju padirbėti*), be to, turi būti susipažinęs su medicinos pasiekimais, gebėti juos taikyti ir nuolat atnaujinti (...*mokėtų viską atlikti pagal dabartinius, naujausius standartus*).

Apibendrinant galima teigti, kad veiksmingai dirbančiam mentoriui būtinos naujausios ir išsamios profesinės žinios bei profesinė patirtis.

Veiksmingas suaugusiųjų mokymas ir konsultavimas. Praktikos metu bendrauja ir bendradarbiauja du suaugę asmenys – mentorius ir studentas, tad mentorystės procesas turi remtis suaugusiųjų mokymo(si) principais. Todėl informantai mano, kad veiksmingai dirbančiam mentoriui nepakanka tik išmanyti savo profesinę sritį, jis turi įgyti ir pedagoginių žinių, kurios padėtų pasirinkti tinkamiausius mokymo metodus taikytinus dirbant su studentais. Dalis tyrimo dalyvių teigia, kad veiksmingai dirbantis mentorius sudomindamas, paskatindamas motyvuoja studentą mokytis (...*daug ką lemia paskatinimas, pagyrimas netgi jeigu ir blogai padarei: na, jei dabar nepavyko, tai vis tiek šaunuolė, kitą kartą pasiseks*). Veiksmingai dirbantis mentorius siekia ir kuo didesnio studento savarankiškumo, nemažai užduočių skiria atlikti savarankiškai. Taip skatina studentus ugdytis atsakomybės jausmą, motyvuoja profesinei veiklai (...*kad studentas būtų motyvuotas kažką veikti, būtų užimtas, žinotų, už ką jis atsakingas*).

Taigi veiksmingo suaugusiųjų mokymo ir konsultavimo siekiančiam mentoriui būtina įgyti suaugusiųjų ugdymo žinių bei jų taikymo patirties.

Mentoriavimo patirtis. Diskusijų metu paaiškėjo, kad mentoriavimo patirtis svarbi mentorystės veiksmingumui, nes su patirtimi ateina žinojimas, kaip elgtis su studentu, ką ir kaip reikėtų pagerinti mokymo(si) procese (...*patirtis vis tik yra svarbi, nes tada žinai, kaip elgtis su studentu, ką jis seniau darė blogiau – taip dabar nebedarys, darys geriau*). Tačiau keli informantai abejoja mentorystės patirties būtinumu ir linkę manyti, kad veiksmingumas priklauso nuo mentoriaus noro mokytis, noro bendrauti su studentu (...*tad nemanau, kad tai priklauso nuo amžiaus ir patirties, tai daugiau priklauso nuo motyvacijos, noro bendrauti su studentais*).

Apibendrinant dalyvių pasisakymus galima pastebėti, kad veiksmingai dirbančiam mentoriui būtina tobulėti nuolat kaupiant mentoriavimo patirtį.

Diskusija ir išvados

Mentorystė yra dinamiškas procesas vykstantis socialinių ir kultūrinių kontekstų įvairovėje. Šiame tyrime siekta atskleisti veiksmingos mentorystės sampratą slaugos dėstytojų ir studentų požiūriu bei atlikti mokslinės literatūros analizę.

Literatūros analizė atskleidė terminų „veiksmingas“ ir „produktyvus“ vartotinumą skirtumus priklausomai nuo pasirinkto tikslo. Galima pastebėti, kad siekiamam rezultatui ar rezultatų atitikimui iš anksto planuotiems tikslams apibūdinti vartojamas terminas „veiksmingumas“ (angl. *effectiveness*), o kai apibūdinamas pasiektų rezultatų ir sunaudotų išteklių santykis, vartojamas terminas „produktyvumas“ (angl. *efficiency*). Vadovaujantis Lockheed, Hanushek (1994) atlikta ugdymo produktyvumo (angl. *educational efficiency*) ir ugdymo veiksmingumo (angl. *educational effectiveness*) sampratų analize, galima teigti, kad veiksminga mentorystė daugiau sietina su nepiniginiais (materialiais ir nematerialiais) ištekliais (pvz.: mentorių kompetencijos, mentorystės praktika, mentorystei skirtas laikas, sąveika tarp studentų ir mentorių ir pan.), o produktyvi mentorystė – su piniginiais ištekliais.

Empiriniame koncepto analizės etape veiksmingos mentorystės apibrėžtis išryškina bendravimo ir bendradarbiavimo tarp mentoriaus ir studentų būtinumą siekiant vienodai suprasti mokymo programoje įvardintus tikslus. Kaip viena iš galimybių tapačiam mokymo(si) tikslų supratimui gali būti slaugos dėstytojų bei aukštosios mokyklos administracijos aktyvesnis bendradarbiavimas su slaugos mentoriais rengiant bei aptariant praktinio mokymo programas. Slaugos studentų paruošimas praktiniam mokymui(si) klinikinėje aplinkoje taip pat gali suponuoti aiškesnio mokymo programoje įvardintų tikslų supratimo ir geresnių mokymo (si) rezultatų (Zellers, Howard, Barcic, 2008). Mentorystė naudinga ir pačiam mentoriui, nes suteikiamos didesnės savęs pažinimo, kritinės refleksijos galimybės, o tai lemia sėkmingesnę karjerą ir kryptingesnį savęs tobulinimą (Mentoriaus veikla ir kompetencijos, 2008).

Kaip matyti iš atlikto tyrimo rezultatų, slaugos studentai mokosi iš mentoriaus elgesio, jo turimų ir demonstruojamų įgūdžių, žinių, patirties, kuriomis jis dalinasi su studentu. Paaiškėjo, kad veiksmingai mentorystei pasiekti būtina vertinti pradinę studentų žinių ir gebėjimų lygį, mokymo(si) poreikius, nes tai mentoriui padeda planuoti mokymo procesą. Veiksmingi mentoriai bendradarbiauja su studentais aptardami praktinio mokymo tikslus, aiškiai įvardija studentų pasiekimų vertinimo kriterijus. Šios išvados dera su kitų mokslinių tyrimų rezultatais, atkleidžiančiais, kad veiksmingai mentorystei pasiekti mentoriui būtina planuoti mokymo procesą, vertinti studentų veiklą, modeliuoti savo veiklą (Andrews, Chilton, 2000; Lee, Cholowski, Williams, 2002; Ousey, 2009; Ali, 2012; Jokelainen ir kt., 2013).

Paaiškėjo, kad profesinės slaugytojo kompetencijos, gebėjimai suderinti mentorystę ir profesinę veiklą, suprasti atsakomybę mentoriaus veiklai yra būtini veiksmingai mentorystei. Mentoriaus asmeninių savybių vertinimas yra naudingas nustatant studentų mokymosi poreikius, skatinant didesnę mentoriaus vaidmens lankstumą, užtikrinant aukštesnę mokymo (si) kokybę mokymosi aplinkoje (Lee,

Cholowski, Williams, 2002). Kaip matyti iš atlikto tyrimo rezultatų, veiksmingai mentorystei svarbūs ir mentoriaus asmeninės savybės ir gebėjimai, kurių įvardinta gausa dera su kitų autorių įvardintomis asmeninėmis savybėmis ir gebėjimais bei savimotyvacija būti mentoriumi (Ali, 2012; Anderson, 2011).

Slaugos specialistams svarbūs ne tik psichomotoriniai, bet ir bendravimo gebėjimai (Kelly, 2007). Tyrimo metu vykusios diskusijos atskleidė, kad mokėjimas bendrauti su studentu skatina lygiaverčių, pagrįstų bendradarbiavimu santykių užmezgimą. Tokiu būdu plėtojami bendravimo gebėjimai, sukuriama pozityvi mokymosi aplinka, kuri suponuoja sėkmingą studentų socializaciją slaugos profesijoje (Andrews, Chilton, 2000; McBrien, 2006; Ousey, 2009). Paaiškėjo, kad veiksmingas mentorius ne tik padeda studentams integruotis į profesionalų komandą, bet ir formuoti studentų profesinį identitetą, kas, anot Jokelainen ir kt. (2011), svarbu slaugytojo profesijai.

Pasak Jokelainen ir kt. (2013), mokymasis klinikinėje aplinkoje reikalauja kompetentingų ir patyrusių mentorių, kurie gebėtų veiksmingai mokyti suaugusius besimokančiuosius. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad dalis informantų mentoriaus motyvaciją mokyti studentą laiko svarbesne prielaida mentorystės veiksmingumui nei mentorystės patirtį.

Nors mokslinėje literatūroje akcentuojamas būtinumas planuoti ne tik studentų mokymo, bet ir mentorystės procesą (Kelly, 2007), tačiau diskusijose pasigęsta lyderystės taikymo principų mentorystėje, mentorystės vizijos bei tikslų išmanymo aptarimo.

Atlikta veiksmingos mentorystės koncepto analizė leidžia teigti, kad veiksminga slaugos studentų mentorystė yra kompleksinė, nes apima individualių poreikių ir mokymo programos tikslų integraciją, akcentuoja santykių, mentoriaus pedagoginių žinių, asmeninių savybių, savimotyvacijos, profesinių gebėjimų svarbą. Todėl veiksmingai mentorystei pasiekti tampa svarbūs ir organizacijos, kurioje atliekama profesinės veiklos praktika, ir aukštosios mokyklos indėlis kuriant palankią ne tik studentų, bet ir mentorių mokymui (si) aplinką.

Gauta 2013 09 13

Pasirašyta spaudai 2014 02 14

Literatūra

- Abbidin, N. Z. (2012). A Review of Effective Mentoring Practices for Mentees Development. *Journal of Studies in Education*, vol. 2(1): 72–89.
- Ali, W. G. (2012). Caring and Effective Teaching Behavior of Clinical Nursing Instructors in Clinical Area as Perceived by Their Students. *Journal of Education and Practice*, vol. 3(7): 15–26.
- Anderson, L. (2011). A learning resource for developing effective mentorship in practice. *Nursing Standard*, vol. 25(51): 48–56.

- Andrews, M., Chilton, F. (2000). Student and mentor perceptions of mentoring effectiveness. *Nurse Education Today*, vol. 20: 555–562.
- Bagdonas, A., Jucevičienė, P. (2000). Bendorjo lavinimo mokyklos veiklos efektyvumo sampratos problema epistemologiniu ir vertinamuoju aspektais. *Socialiniai mokslai*, nr. 4(25): 95–100.
- Baldwin, M. A. (2003). Patient advocacy: a concept analysis. *Nursing Standard*, vol. 17(21): 33–39.
- Bartusevičienė, I. (2010). *Studentų pasiekimų periodinis vertinimas, kaip studijų rezultatyvumo veiksnys (socialinės pedagogikos pagrindinių dieninių studijų atvejis)*. Daktaro disertacija. Klaipėda: KU leidykla.
- Beitz, J. M., Wieland, D. (2005). Analyzing the Teaching Effectiveness of Clinical Nursing Faculty of Full- and Part- Time Generis BSN, LPN-BSN, and RN-BSN Nursing Students. *Journal of Professional Nursing*, vol. 21(1): 32–45.
- Billay, D. B., Yonge, O. (2004). Contributing to the theory development of preceptorship. *Nurse Education Today*, vol. 24(7): 566–574.
- Budėjienė, A. (2009). Praktikos vadovų (mentorų) veikla neapibrėžtoje situacijoje. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, nr. 6: 155–168.
- Carmichael, R. M. (2002). Measures of Efficiency and Effectiveness as Indicators of Quality – A Systems Approach. *Journal of Institutional Research Southeast Asia (JIRSEA)*, vol. 1(1): 3–14.
- Chandan, M., Watts, C. (2012). *Mentoring and pre-registration nurse education*. Prieiga internete: http://www.williscorrelation.org.uk/_data/assets/pdf_file/0009/479934/Mentoring_and_pre-registration_nurse_education.pdf [žiūrėta 2013-05-04].
- Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. (2002). Vilnius: Mokslas.
- EB Tarybos direktyva 77/453 „Dėl įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatų, reglamentuojančių bendrosios praktikos slaugytojų veiklą, derinimo“*.
- George, M. P., Mampilly, R. (2012). A Model for Student Mentoring in Business Schools. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, vol. 1(2): 136–154.
- Glossary. Quality in education and training. CEDEFOP*. (2011).
- Gray, M. A., Smith, L. N. (2000). The qualities of an effective mentor from the student nurse's perspective: Findings from a longitudinal qualitative study. *Journal of Advanced Nursing*, vol. 32(6): 1542–1549.
- Heshati-Nabavi, F., Vanaki, Z. (2010). Professional approach: the key feature of effective clinical educator in Iran. *Nurse Education Today*, vol. 30: 163–168.
- Jokelainen, M., Jamookeeah, D., Tossavainen, K., Turunen, H. (2013). Mentorship provision for student nurses: Conceptions of Finnish and British mentors in healthcare placements. *Journal of Nursing Education and Practice*, vol. 3(2), 41–53.
- Jokelainen, M., Turunen, H., Tossavainen, K., Jamookeeah, D., Coco, K. (2011). A systematic review of mentoring nursing students in clinical placements. *Journal of Clinical Nursing*, vol. 20: 2854–2867.
- Jovaiša, L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Gimtasis žodis.
- Kalbos patarimai 4 (L1). Leksika: skolinių vartojimas (svetimybės, tarptautiniai žodžiai)*. (2005). Sud. D. Mikulėnienė. Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas.
- Kelly, C. (2007). Student's perceptions of effective clinical teaching revisited. *Nurse Education Today*, vol. 27: 885–892.
- Knox, J. E., Mogan, J. (1985). Important clinical teacher behaviors' as perceived by university nursing faculty, students and graduates. *Journal Advanced Nursing*, vol. 10: 25–30.
- Kondratavičienė, V., Sajienė, L. (2007). Praktinio mokymo realioje darbo vietoje modernizavimo vertinimas: studentų požiūrio tyrimas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, vol. 13: 102–113.
- Kuzavinis, K. (2007). *Lotynų-lietuvių kalbų žodynas*. Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas.
- Lee, W. S. C., Cholowski, K., Williams, A. K. (2002). Nursing students' and clinical educators' perceptions of characteristics of effective clinical educators in an Australian university school of nursing. *Journal of Advanced Nursing*, vol. 39(5): 412–420.
- Lockheed, M. E., Hanushek, E. (1994). *Concepts of Educational Efficiency and Effectiveness*. Human Resources Development and Operations Policy.

- LR švietimo ir mokslo ministro ir LR sveikatos apsaugos ministro įsakymas „Dėl minimalių gydytojų, gydytojų odontologų, bendrosios praktikos slaugytojų, akušerių ir vaistinininkų rengimo reikalavimų“. 2003 m. balandžio 11 d. Nr. ISAK-480/V-210.
- McBrien, B. (2006). Clinical teaching and support for learners in the practice environment. *British Journal of Nursing*, vol. 15(12): 672–677.
- Mentoriaus kompetencijos. Mentoriaus knyga.* (2007). Sud. O. Monkevičienė, M. Gaigalienė, ir kt. Kaunas: Technologija.
- Mentoriaus veikla ir kompetencijos. Mentoriaus rengimo vadovėlis.* (2008). Sud. O. Monkevičienė, V. Schoroškienė ir kt. Kaunas: Technologija.
- Merriam-Webster Dictionary online.* Prieiga internete: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/effective> [žiūrėta 2013-02-05].
- Molodysky, E., Sekelja, N., Lee, C. (2006). Identifying and training effective clinical teacher. New directions clinical training. *Australian Family Physician*, vol. 35 (1/2): 53–55.
- Munnukka, T., Pukuri, T., Linnainmaa, P., Kilkku, N. (2002). Integration of theory and practice in learning mental health nursing. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, vol. 9: 5–14.
- Myall, M., Levett-Jones, T., Lathlean, J. (2008). Mentorship in contemporary practice: the experiences of nursing students and practice mentors. *Journal of clinical nursing*, vol. 17: 1834–1842.
- Ousey, K. (2009). Socialization of student nurses: the role of the mentor. *Learning in Health and Social Care*, vol. 8: 175–184.
- Papp, I., Markanken, M., Von-Bonsdorff, M. (2003). Clinical environment as a learning environment: Student nurses' perceptions concerning clinical learning experiences. *Nurse Education Today*, vol. 23: 262–268.
- Piesarskas, B. (2005). *Dabartinės anglų kalbos žodynas*. Vilnius: Alma littera.
- Puškorius, S. (2002). *3E koncepcijos plėtra. Viešojo politika ir administravimas*, vol. 3: 31–38.
- Rimkienė, R., Grūnovienė, D., Dovydaitis, J. (2012). Praktikos vadovo (mentoriaus) parama studentams realizuojant baigiamąją praktiką: studentų požiūrio analizė. *Sveikatos mokslai*, vol. 22(5): 180–187.
- Risjord, M. (2009). Rethinking concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, vol. 65(3): 684–691.
- Rodgers, B. (1989). Concepts, analysis and the development of nursing knowledge: the evolutionary cycle. *Journal Advanced Nurse*, vol. 14: 330–335.
- Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Metodinė knyga. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
- Smedley, A. M. (2008). Becoming and being a preceptor: a phenomenological study. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, vol. 39 (4): 185–191.
- Steward, B. M., Krueger, L. E. (1996). An evolutionary concept analysis of mentoring in nursing. *Journal of Professional Nursing*, vol. 12: 311–321.
- Sykes, S., Wills, J., Rowlands, G., Popple, K. (2013). *Understanding critical health literacy: a concept analysis*. BMC Public Health. doi:10.1186/1471-2458-13-150.
- Tarptautinių žodžių žodynas.* (2005). Vilnius: Alma littera.
- Tiwari, D., Rose, Y., Chan, C. (2005). Student learning in clinical nursing education: Perceptions of the relationship between assessment and learning nurse education. *Nurse Education Today*, vol. 34(9): 299–308.
- VASPVT. (2011). Terminų, susijusių su pacientų ir medikamentų sauga, žodynelis. Prieiga internete: http://www.vaspvt.gov.lt/files/files/Zodynas_LT.pdf [žiūrėta 2012-02-10].
- Walker, L. O., Avant, K. C. (1995). *Strategies for Theory Construction in Nursing*. Appleton & Lange, Norwalk.
- Zellers, D. F., Howard, V. M., Barcic, M. A. (2008). Faculty Mentoring Programs: Reenvisioning Rather Than Reinventing the Wheel. *Review of Educational Research*, vol. 78(3): 552–588.
- Žydzūnaitė, V. (2005). *Komandinio darbo kompetencijos ir jų tyrimo metodologija slaugytojų požiūriu*. Monografija. Kaunas: Judex.
- Žydzūnaitė, V., Merkys, G., Jonušaitė, S. (2005). Socialinio pedagogo profesinės adaptacijos kokybinė diagnostika. *Pedagogika*, nr. 76: 23–32.

EFFECTIVE MENTORING: CASE OF NURSING STUDIES

Simona Paulikienė

Summary

Nursing is a practical discipline therefore practical training is a necessary part of nursing studies. Practical training is a dynamic process that occurs in a variety of sociocultural contexts. Quality of nursing education depends on quality of practical training (Anderson, 2011; Ali, 2012). One of the factors that determine the student's potential to achieve aims of the practical training is leadership of mentor. In Lithuania, practical training involves 50 percent of the total volume of nursing studies programs, but the preparation of nursing mentors and their activities are not regulated.

Mentoring of nursing students has influence on quality of practical training, fusion of practical and learning experiences of students, personal and professional development (Munnukka, Pukuri, Linnainmaa, Kilkku, 2002; Myall, Levett-Jones, Lathlean, 2008; Jokelainen etc., 2013). However, mentoring by itself does not guaranty effective results. It has been postulated that mentors must possess effective mentors' characteristics if they want to facilitate students' entry and learning in a multifaceted world of clinical practice. Despite the need for effective nurses' education, criteria and characteristics of effective mentoring remain uncertain; the role of nursing students' mentoring lacks clarity. Also, there is a lack of studies investigating the effectiveness of mentoring in nursing studies (Lee, Cholowski, Williams, 2002; Kelly, 2007; Chandan, Watts, 2012).

The aim of the research presented in this paper – to characterize an effective mentoring in the context of nursing studies.

The modified method of evolutionary concept analysis (Rodgers, 1989), that includes theoretical and empirical analysis of the concept (Risjord, 2009; Sykes, Wills, Rowlands, Popple, 2013), has been used to achieve this aim. Concept analysis is a strategy that allows us to examine the attributes or characteristics of the concept. The ultimate goal of the concept analysis is to acquire knowledge, simultaneously defining a concept that is not already understood (Walker, Avant, 1995). This research method consists of following stages: selection of concept; description of data selection and analysis; characterization of mentoring concept; description of related concepts; analysis of effective mentoring attributes.

Group discussion method was applied to determine groups of attributes for effective mentoring. One group of nursing lecturers (total 7 lecturers) and two groups of nursing students (9 students in each group) have attended the discussion. Data was analyzed using qualitative content analysis method.

Mentoring characteristics (antecedents, consequences, and empirical referen-ces) were revealed during research. Origin of term “mentoring”, understanding of terms “effective” and “efficiency” has been described. Educational efficiency is frequently confused with educational effectiveness, and sometimes the two terms are inappropriately used in transposed manner (Lockheed, Hanushek, 1994). It was determined that according to analysis of theoretical terms the most suitable term for description of mentoring as desired goal and result is “effective mentoring”.

Empirical research has revealed these groups of attributes for effective mento-
ring of nursing students:

Effective teaching of students. An effective mentor finds out teaching and learning needs and aims of the student, is able to identify practice goals and formulate practice tasks together with the student. Regular identification of stu-
dents’ knowledge and skills assists mentor to plan the training process effectively, to decide which students’ skills development requires more time. Thus effective teaching of students is characterized by planning of teaching process, repetitive application of various teaching methods, common discussion of teaching and lear-
ning goals and tasks.

Effective evaluation of students’ achievements. The discussion has revealed that an effective mentoring focuses on the achievement of study results, which have to be identically understood and aimed by nursing faculty, students and mentors. Systematic discussion and evaluation of the progress of achieved results allows students to reflect on their work, what necessarily is to be done to achieve the goal of practice, to figure out the gaps in knowledge and skills. So, effective evaluation of students’ achievements is characterized by identical understanding and achievement of studies’ results, systematical discussion and evaluation of stu-
dents’ achievements.

Planning and performance of effective mentoring. It is often difficult to reconcile mentoring and professional activities for mentor, i.e. mentoring and the nursing of patients. Informants’ statements suggest that an effective mentor is able to coordinate the mentoring and professional activities. It was revealed that an effective mentoring must be individual, thus during the professional practice only one student has to be assigned per mentor. Thus planning and performance of effective mentoring is characterized by coordination of mentoring and professional activities, flexible and individual organization of mentoring process.

Essential personal qualities and attitudes of the effective mentor. It is well known that there are certain personal characteristics, abilities, and attitu-
des required for the specific activities. The informants have identified a wide range of personal qualities and skills essential for an effective mentorship. Motivation is an important factor of great importance to teaching and learning process. Effecti-

ve mentoring cannot be an obligation for the mentor; it must rely on a voluntary personal determination to be a mentor. Many informants have identified among effective mentoring motivators “willingness to train”, which is associated with the desire to help the student to acquire the knowledge and skills defined in the subject program, to be interested in his/her activities, to share experience and challenges. Thus essential personal qualities are communicability, humanity, management ability and attitude to be a mentor.

Effective development of professional socialization of students. An effective mentor should encourage student’s interest in nursing specialty. Nurse is a member of team who takes care of patient, and studies have to discuss the advantages of the teamwork. Effective mentors involve other members of the team into student’s teaching. So, effective development of students’ professional socialization is characterized by integration of students into the team of medical professionals.

Effective communication. The discussion has revealed that effective mentoring is based on cooperation and interaction. Mentor’s ability to cooperate with student and maintain friendship based on peer relationships, sometimes even of the personal character, is very important for the effective mentoring. Other effective communication and collaboration advantage has been revealed – the mutual benefit that is obtained by the mentor and the student as well. Thus effective communication is characterized by reciprocal communication and cooperation between mentors and students.

Professional nursing knowledge is characterized by up to data deep professional knowledge and practical experience.

Effective teaching and consulting of adults. Two adults communicate and cooperate during practice: a mentor and a student, so the mentoring process must rely on principles of adult education. Therefore, informants strongly believe that for the effective mentorship there is not enough only professional knowledge, pedagogical knowledge is very important as well, it helps to choose the most appropriate teaching methods to be used while working with students. Thus effective teaching and consulting of adults is characterized by knowledge and application of experience in adults’ education.

Experience of mentoring. The discussion has revealed that the experience in mentoring is very important for the effective mentorship, because knowledge comes with the experience how to deal with the student, how to improve teaching and learning process. However, several informants raise a question of mentoring experience need and tend to believe that the effectiveness depends on the willingness of mentor and teach, to communicate with the student. So, it is necessary for effective mentor to improve continually mentoring experience.

In conclusion it can be stated that:

The effective mentoring is defined to have more relation to non-monetary (material and non-material) resources (e.g. competencies of mentor, mentoring practice, time spend for mentoring, interaction between mentors and students, etc.), while efficient mentoring – to monetary resources.

The effective mentoring of nursing students is a complex process, which includes integration of individual needs and curriculum objectives, highlights importance of relationship, mentor's pedagogical knowledge, personal qualities, self-motivation, professional competencies.

For the effective mentoring there is also important the contribution of the organization, in which the professional practices takes place, and higher education institution provides favourable teaching and learning environment not only for students, but also for mentors.

