

## **Profesionalni razvoj mentora stručne prakse farmaceuta: izazovi i problemi**

**Ana Golić Jelić<sup>1\*</sup>, Ljiljana Tasić<sup>2</sup>, Dušanka Krajnović<sup>2</sup>,  
Marina Odalović<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Univerzitet u Banjoj Luci – Medicinski fakultet, Katedra za farmakologiju i toksikologiju, Save Mrkalja 14 Banja Luka, Bosna i Hercegovina

<sup>2</sup>Univerzitet u Beogradu – Farmaceutski fakultet, Katedra za socijalnu farmaciju i farmaceutsko zakonodavstvo, Vojvode Stepe 450, 11221 Beograd, Srbija

\*Stepe Stepanovića 181D Banja Luka, Bosna i Hercegovina; golicana@yahoo.com

---

### **Kratak sadržaj**

Značaj mentorskih programa u cilju razvoja karijere i povećanja zadovoljstva na poslu farmaceuta i drugih zdravstvenih radnika je prepoznat prije više od 30 godina, dok je mentorstvo povezano sa nizom pozitivnih ličnih i profesionalnih ishoda. Cilj ovog rada je bio sistematski pregled literature koji se odnosi na razvoj i evaluaciju programa profesionalnog usavršavanja mentora stručne prakse farmaceuta, kao i identifikacija najčešćih izazova i problema. Pretražena je elektronska baza naučnih radova PubMed (posljednji put 11. decembra 2016. godine). Od početno pronađena 124 rada samo je 5 zadovoljilo kriterijume za uključivanje u pregled. Studije koje su uključene treba da daju odgovore na ciljeve našeg sistematskog pregleda, da sagledaju razvoj i evaluaciju programa profesionalnog usavršavanja mentora stručne prakse farmaceuta, a ujedno i identifikuju izazove i probleme. Dvije studije su procjenjene kao visoko kvalitetne, dvije kao umjereno i jedna kao studija slabog kvaliteta. U većini studija rezultati pokazuju povećanje samopouzdanja i mentora i stažista nakon završenog programa za mentore, zatim povećanje zadovoljstva na poslu, te poboljšanje vještina u kritičkom razmišljanju i rješavanju problema. Mali broj radova koji se bave ovom temom upravo potvrđuje da su potrebna dodatna originalna istraživanja iz ove oblasti.

**Ključne riječi:** mentori stručne prakse, farmaceutska stručna praksa, profesionalni razvoj

---

## Uvod

Mentorstvo se najčešće definiše kao dinamičan, uzajaman odnos između iskusnog praktičara i početnika, u odgovarajućem radnom okruženju, koji se ostvaruje u cilju ličnog i profesionalnog razvoja kako samog početnika, tako i mentora (1). Kanadsko udruženje medicinskih sestara definiše mentorstvo kao proces u kome iskusan praktičar obezbjeđuje prenošenje znanja, olakšava praksu pripravniku, daje direktne instrukcije i predstavlja uzor. Od mentora se očekuje da sa pripravnikom ostvari kolegijalni odnos, kao i da obavlja redovne poslove u skladu sa svojom pozicijom (2). Medicinski institut nacionalne Akademije nauka Sjedinjenih Američkih Država definiše mentora kao savjetnika nastavnog osoblja (u akademskom okruženju), savjetnika u karijeri, kao konsultanta za vještine i kao uzor (3). U idealnim okolnostima, mentori osiguravaju podršku, pružaju izazov i viziju svojim mlađim kolegama kroz formalne ili neformalne procese učenja i zajedničkog rada (4). Američko udruženje farmaceuta zaposlenih u zdravstvenom sistemu, definiše jasne i specifične kompetencije za mentore (5). Od mentora se očekuje da pokažu svoju sposobnost da koriste 4 kliničke nastavne uloge: nastavnika, trenera, uzora i pomagača, te da imaju sposobnost procjene napredovanja stažiste. Isto tako, svaki farmaceut mentor mora imati ustanovljenu i trenutno aktivnu praksu u oblasti iz koje je mentor, te mora biti prepoznat kao farmaceut iz prakse u datoj oblasti. I, konačno, farmaceuti mentori su u obavezi da pokazuju profesionalizam i posvećenost unapređenju svoje profesije (5). Uz sve navedene kompetencije, u literaturi se često navodi da bi vješt mentor trebalo da posjeduje još i vještine planiranja, koordinacije, kolaboracije i evaluacije (2, 6).

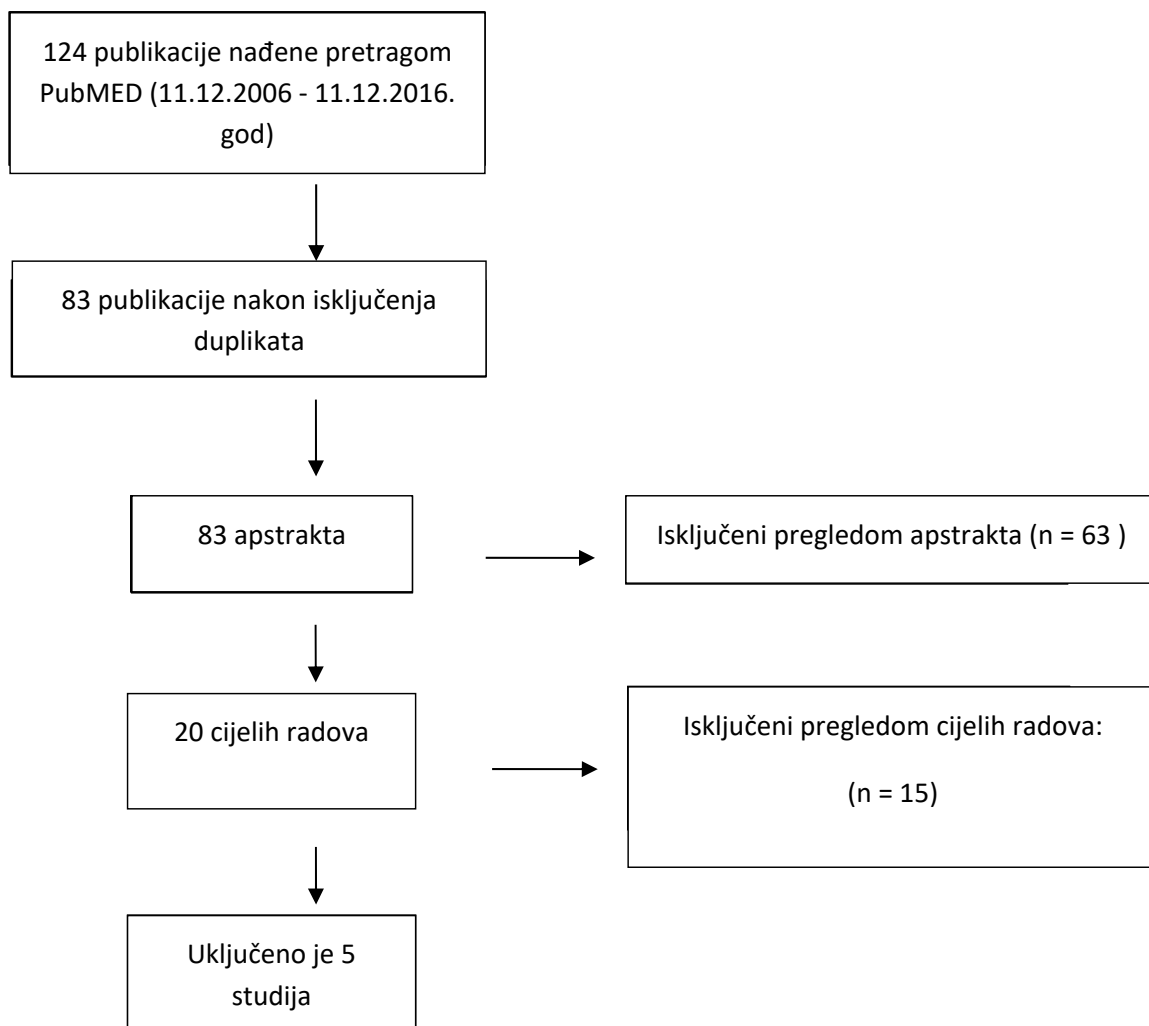
Promjene u edukaciji farmaceuta (prvenstveno promjene iz oblasti farmaceutske njege, gdje je potrebno kombinovati znanja iz oblasti farmakoterapije sa komunikacijskim vještinama u cilju razvoja savjetodavne uloge farmaceuta) su povećale zahtjeve i očekivanja koja se odnose na učenje kroz praksu u toku integrisanih studija farmacije i u pogledu vještina mentora da prenesu svoja iskustva (7, 8). Kao nastavnici, mentori treba da ohrabruju studente da primjenjuju didaktičko znanje kroz diskusije na različitim primjerima (9); kao treneri, mentori vode studente kroz nova iskustva i situacije u kojima je teško donijeti odluku (10); kao uzori, mentori utjelovljuju profesionalno ponašanje, vrijednosti i etiku, tako što kontinuirano i dosljedno pokazuju ove osobine (9); kao pomagači, mentori stvaraju infrastrukturu unutar same prakse koja treba da obezbjeđuje i podstiče učenje (11).

Značaj formalnih mentorskih programa u cilju razvoja karijere i povećanja zadovoljstva na poslu farmaceuta i drugih zdravstvenih radnika je prepoznat prije više od 30 godina (12). Mentorski sistem rada je povezan sa nizom pozitivnih ličnih i profesionalnih ishoda, uključujući profesionalni razvoj, povećano zadovoljstvo na poslu, olakšavanje prelaska na drugu oblast rada, unapređenje kompetencija, boljim rezultatima u zapošljavanju i rjeđim promjenama posla (13,14). Značajna evolucija farmaceutske prakse u razvijenim zemljama kao što su: Velika Britanija, Australija i SAD pokazuje da farmaceuti mogu značajno da doprinesu javnom zdravlju i prevenciji hroničnih nezaraznih bolesti, te bezbjednosti pacijenata (15-17).

Cilj rada je sistematski pregled literature koja se odnosi na razvoj i evaluaciju programa profesionalnog usavršavanja mentora stručne prakse farmaceuta, kao i identifikacija najčešćih izazova i problema.

## **Metodologija rada**

Prikupljanje podataka izvršeno je elektronskom pretragom indeksne baze PubMed. Pretraga je obavljena u periodu od oktobra do decembra 2016. godine (poslednji put 11. decembra 2016. godine). Protokol pretraživanja i izbora literature je definisan primjenom PRIZMA metode (18). Odgovarajući dijagram toka je grafički prikazan na Slici 1. Pretragom su obuhvaćeni radovi objavljeni u periodu od 2006. do 2016. godine. Pretraživane ključne riječi su: *preceptors*, *mentors*, *clinical pharmacy*, *hospital pharmacy*. Strategija pretraga PubMed baze i MeSH ključnih riječi detaljno je opisana u Prilogu 1. Inicijalnom pretragom indeksne baze PubMed otkrivene su ukupno 124 publikacije. Nakon isključivanja duplikata, 83 članka su uzeta u obzir. Pregledani su apstrakti, a u slučajevima dileme istraživača (da li istraživanje i rezultati odgovaraju ciljevima ovog sistematskog pregleda literature) i cijeli radovi, te su iz dalje analize isključena 63 članka. Potom su tri istraživača, nezavisno jedan od drugog, vršila analizu 20 cijelih članaka. Nakon detaljne analize, 15 članaka je isključeno, a 5 je uključeno u sistematski pregled literature. Kriterijumi za isključivanje članaka su bile studije koje nisu imale za cilj razvoj i evaluaciju programa za mentore, te istraživanja koja se nisu bavila procjenom potreba mentora za učenjem i treningom. Studije koje su uključene treba da daju odgovore na ciljeve našeg sistematskog pregleda, da sagledaju razvoj i evaluaciju programa profesionalnog usavršavanja mentora stručne prakse farmaceuta, a ujedno i identifikuju izazove i probleme. Nakon faze selekcije, istraživač sa najviše iskustva je izvršio rangiranje kvaliteta 5 odabranih publikacija prema GRADE metodologiji, na osnovu koje su iste klasifikovane kao visoko engl. *high*, umjereno, engl. *moderate* i slabo, engl. *low* kvalitetne studije (19). GRADE, engl. *Grading of Recommendations Assessment, Development and Evaluation* rangiranje je veoma dobro razvijen formalni proces za rangiranje kvaliteta naučnih dokaza u sistematskim pregledima literature i od velike je pomoći za razvijanje preporuka u kliničkim vodičima koji su, koliko je to više moguće, zasnovani na dokazima (19).



**Slika 1. Prizma dijagram**  
**Figure 1. Prisma flow chart**

## Rezultati

Rezultati sistematske analize prikazani su u Tabeli I. Izabrani radovi su posmatrani i analizirani u sljedećim aspektima: tip studije, karakteristike ispitivane populacije, razvoj i evaluacija programa za profesionalno usavršavanje mentora, postignuti ishodi, pri čemu su prepoznati izazovi i problemi. Primjenom GRADE metode, dvije studije su procjenjene kao visoko kvalitetne, dvije kao umjereno i jedna kao studija slabog kvaliteta (19).

Možemo uočiti da se studije razlikuju po tipu, te da su izvođene isključivo u Kanadi i SAD-u. Međutim, najviše se razlikuju po ispitivanoj populaciji (broj učesnika, godine iskustva mentora), što je kod kvalitativnih studija uobičajno. S obzirom da je

tema istraživanja relativno nova u svijetu farmacije i profesionalnog razvoja, nije neobično da su i istraživanja na ovu temu rađena iz različitih perspektiva.

### ***Razvoj i evaluacija programa za profesionalno usavršavanje mentora***

U publikacijama se pod razvojem programa za profesionalno usavršavanje mentora podrazumijeva sagledavanje potreba na nacionalnom, profesionalnom i individualnom nivou, a pojedini programi u studijama su nakon implementacije procijenjeni (evaluirani).

Istraživači, *Nieuwstraten i saradnici*, studije sprovedene u Kanadi razvili su *Program za farmaceute, mentore stručne prakse*, kroz čiju realizaciju farmaceuti razvijaju vještine i znanja potrebna za uloge mentora i stažista, mladi farmaceuti dobijaju mogućnost da u saradnji sa mentorima razvijaju svoje profesionalne ciljeve, a svi zajedno da obogaćuju karijere i poboljšavaju zadovoljstvo na poslu (20). Ova studija, u kojoj su učestvovala samo tri para mentor-mladi farmaceut, je po GRADE metodi ocjenjena kao visoko kvalitetna, jer uključuje razvoj, implementaciju i evaluaciju ovih *Programa* (20).

Studija iz SAD - Univerzitet San Francisco se bavila daljim razvojem kursa "Efektivni mentor stručne prakse farmaceuta" (koji je implementiran još 2004. godine) u skladu sa potrebama mentora stručne prakse farmaceuta za sopstvenim kontinuiranim profesionalnim razvojem (21).

Mentori stručne prakse obuhvataju i populaciju nastavnika, pa su tako *Jackevicius i saradnici*, sastavili 51 par mentor (iskusniji nastavnik) – mlađi nastavnik/saradnik, a potom nakon treninga za mentore, implementirali kurs (4).

U ovom sistematskom pregledu studija *Bolta i saradnika*, koja se bavi opisivanjem trenutne prakse programa za stažiste u pogledu razvoja, sertifikacije i kompetencija i u kojoj su formirani poredbeni indikatori u odnosu na koji će se budući programi usavršavati, ocjenjena je kao studija umjerenog kvaliteta (22).

*Troung i saradnici* su nam pomogli da bolje razumijemo način na koji se mentori edukuju, pripremaju za mentorstvo, te koje su njihove potrebe za učenjem (23).

### ***Ograničenja selektovanih studija***

Svaka od selektovanih studija ima svoja ograničenja koja su i sami autori naveli. Studija *Nieuwstraten-a* je imala kratak period trajanja programa i mali uzorak te je bilo nemoguće izvući statistički značajan zaključak (20). Ograničenje *Assemi-eve* studije je stopa odgovora od 40.9%, te mali uzorak, ako se gleda po broju godina iskustva u mentorstvu i po mjestu obavljanja prakse (21). Veliki broj onih koji nisu odgovorili u studiji *Jackevicius-a* otežava izvođenje zaključaka o mentorima. Potrebne karakteristike mlađih nastavnika, u ovoj analiziranoj studiji, su bile: da su otvoreni, da daju povratnu informaciju, da aktivno slušaju, da su odgovorni, da vode računa o rokovima, te da su sposobni da preuzmu ulogu u održavanju dobrog odnosa sa iskusnijim nastavnicima-mentorima; međutim, povratna informacija od iskusnijih nastavnika-mentora ne navodi mlađe nastavnike sa svim navedenim osobinama (4). Ograničenja studije u Kanadi su

vezana za metodologiju koja je smanjila širinu informacija koje su mogle da se sakupe, učestvovanje je bilo volontersko, te je moguće da su odgovori došli od onih koji su bili najviše zainteresovani za ovu temu (22). Upitnik je poslan u dijelu godine kada su koordinatori najzauzetiji, a pisan je isključivo na engleskom – te je moguće da je to uticalo na malu stopu odgovora. Svi učesnici nisu odgovorili na sva pitanja. Rezultati studije su primjenjivi isključivo u Kanadi (22). Truong i saradnici su za ograničenja svoje studije naveli da je moguće da su pogledi manje ili više iskusnih mentora ostali neprikupljeni, jer postoji mogućnost da u svakoj bolnici uzorak mentora nije bio reprezentativan, dok farmaceuti koji se trenutno ne bave mentorstvom, a zainteresovani su, nisu uključeni u studiju, što ograničava generalizaciju (23).

### Ograničenje našeg sistematskog pregleda

Vještine povezane sa kritičkim razmišljanjem su značajan dio treninga mentora i stažista (21). Ove vještine su značajne za formiranje farmaceuta koji će biti osposobljen za učestvovanje u diskusijama zajedno sa ljekarima i drugim zdravstvenim radnicima u procesu donošenja odluka o farmakoterapiji za individualnog pacijenta. *Assemi i saradnici* pokazuju da kroz njihov trening mentori pokazuju poboljšanje u vještinama vezanim za kritičko razmišljanje (21). Ovaj aspekt nismo posebno razmatrali u okviru ovog sistematskog pregleda.

**Tabela I** Detalji i procjena kvaliteta studija uključenih u ovaj pregled

**Table I** Details and quality assessment of the studies included in this review

Reference	Tip studije	Populacija	Razvoj i evaluacija programa za profesionalno usavršavanje mentora	Ishodi	Izazovi za mentore stručne prakse farmaceuta	Problemi za mentore stručne prakse farmaceuta	Rangiranje kvaliteta studija
Nieuwstraten 2011 (20)	Deskriptivna pilot studija.  Kanada  Fokus grupe i upitnici su izvođeni u dvije vremenske tačke (nakon 3-4 mjeseca i na kraju studije)	Farmaceuti mentori koji rade najmanje 3 godine i mladi farmaceuti koji rade manje od 18 mjeseci na Odjeljenju farmacije u StJoseph's Healthcare Hamilton bolnici.  Učestovali u studiji: 3 mentora i 3 mlada farmaceuta.	Razvoj, implementacija i evaluacija Programa za farmaceute, mentore stručne prakse. Program je osmišljen tako da farmaceuti razvijaju vještine i znanja potrebna za uloge mentora i stažista, da mladim farmaceutima pruži mogućnosti da u saradnji sa mentorima razvijaju svoje profesionalne ciljeve, te da svi farmaceuti obogate svoju karijeru i poboljšaju zadovoljstvo na poslu.	I mentori i mladi farmaceuti su naglasili da su kroz program povećali svoje samopouzdanje u vršenju funkcije bolničkog farmaceuta, što sugeriše da ovakav odnos omogućava uzajamno učenje mladog farmaceuta i mentora.  Studija je pokazala povećanje zadovoljstva na poslu kod učesnika.	Mentori: davanje podrške Odjeljenju za farmaciju, sticanje dobrog odnosa sa mladim farmaceutima, davanje podrške kolegama, upoznavanje sa ulogom mentora u svakodnevnim situacijama.  Mladi farmaceuti: povećan stepen zadovoljstva u novoj karijeri, razvijanje profesionalnog odnosa sa drugim kolegom farmaceutom, formiranje novih ciljeva učenja.	Mentori i mladi farmaceuti: poteškoće sa nalaženjem zajedničkog slobodnog vremena i preobimna dokumentacija koju je potrebno ispuniti.	Visok

Reference	Tip studije	Populacija	Razvoj i evaluacija programa za profesionalno usavršavanje mentora	Ishodi	Izazovi za mentore stručne prakse farmaceuta	Problemi za mentore stručne prakse farmaceuta	Rangiranje kvaliteta studija
Assemi 2011 (21)	Studija presjeka.  SAD	236 ispitanika ukupno.  148 žena, 88 muškaraca.  105 Azijata, 3 Afroamerikanca, 9 havajskih domorodaca, ili porjeklom sa drugih pacifičkih ostrva, 94 bijelca, 7 ostalih.  81 ispitanik su diplomirani farmaceuti, 21 su magistri nauka, 211 su doktori farmacije, 5 imaju doktorat iz drugih oblasti, 30 ima završen rezidentni staž, 13 su završili druge vidove poslijediplomskog usavršavanja i 20 drugih.  98 ispitanika radi u bolnici sa pacijentima, 54 u ambulanti, 20 njih se bavi njegom pacijenata, 12 radi sa vanbolničkim pacijentima, 10 radi u kućnoj njezi i rehabilitaciji, a 26 u farmaceutskoj industriji, kontroli trovanja i na drugim poslovima.	Škola farmacije u San Francisku, Univerzitet u Kaliforniji, razvila je, za potrebe kontinuirane edukacije, 2004. godine interni kurs "Efektivni mentor stručne prakse farmaceuta" u cilju obogaćivanja razvojnih programa za mentore (kurs se pohađa putem interneta, engl. <i>live</i> ).  Studija se bavila razvojem ovog kursa u skladu sa potrebama mentora stručne prakse farmaceuta za kontinuiranim profesionalnim razvojem.	Studija je pokazala da mentori imaju manje samopouzdanja i da žele dodatni trening iz sljedećeg: da uče efektivnije kroz rad pomoću različitih stilova učenja, da motivišu i angažuju studente, te da efektivnije komuniciraju sa studentima i ispituju ih.  Mentori, koji su ranije prošli trening, su imali više samopouzdanja da razjasne očekivanja, da evaluiraju znanje studenata, te su vještiji u kritičkom razmišljanju i rješavanju problema.	Skoro 50% mentora je izjavilo da su im studenti farmacije pomogli u obavljanju dnevnih aktivnosti, dok je njih 2/3 izjavilo da su im studenti farmacije pomogli da prošire usluge vezane za njegu pacijenata.	Oblasti iz kojih mentori stručne prakse nemaju povjerenja u sebe su: identifikovanje nepoštenog studenta, utvrđivanje razloga zbog koga je student nemotivisan, otkrivanje plagijata i identifikacija faktora (mentalne bolesti, krize) koji mogu da utiču na učinak stažiste.	umjeren

Reference	Tip studije	Populacija	Razvoj i evaluacija programa za profesionalno usavršavanje mentora	Ishodi	Izazovi za mentore stručne prakse farmaceuta	Problemi za mentore stručne prakse farmaceuta	Rangiranje kvaliteta studija
Jackevicius 2014 (4)	Studija uključuje 4 faze: sistematski pregled literature, razvoj programa za mentore, implementaciju programa i evaluaciju istog.  SAD	51 par mentor (iskusniji nastavnik) – mlađi nastavnik/saradnik su učestvovali.  37 mlađih nastavnika/saradnika su docenti sa odsijeka/katedre za farmaceutsku praksu i administraciju.  29 mlađih nastavnika/saradnika su muškarci.  Većina mentora, njih 39, su muškarci, a 29 njih su vanredni profesori.	Nakon što su mentori prošli trening, a parovi mentor (iskusniji nastavnik) – mlađi nastavnik/saradnik upareni, formalni program - kurs za mentore je implementiran.  Na ovaj način mlađi nastavnici/saradnici prakse mogu lakše razvijati karijeru svjesni svojih očekivanja i obaveza u različitim kategorijama (nastavna uloga, istraživanje, praksa, itd...), te se po završetku programa mogu lakše uklopiti u okvire institucije i profesije.  Evaluacija programa je obavljena na godišnjem nivou kroz metodu formiranja fokus grupe.	Program je demonstrirao obećavajuće rezultate u subjektivnoj samoprocjeni od strane mentora (iskusniji nastavnik) – mlađih nastavnika/saradnika, kao i objektivno izmjereno povećanje “peer-reviewed“ publikacija.  Proces evaluacije programa je identifikovao oblasti za napredak, uključujući potrebu za povećanim treningom mentora, u ohrabrivanju mlađih nastavnika/saradnika da uzmu veću ulogu u partnerstvu, te da se ispita mogućnost izbora mentora iz reda onih na sredini karijere, jer je program fokusiran na mlade članove fakulteta.  Ishodi sugerišu da je program za mentore osnovna komponenta razvojnog programa fakulteta.	Mentori (iskusniji nastavnici) sugerišu da mlađi nastavnici/saradnici trebaju u ovakvim programima pokazivati veću inicijativu i samomotivaciju.	Nedostatak profesora predstavlja najveći problem, jer ulogu mentora preuzimaju manjeiskusni članovi fakulteta (a koji za tu ulogu još uvijek nisu u potpunosti spremni).	slab
Bolt 2016 (22)	Prospektivna studija.  Kanada	35 ispitanika je planirano, a učestvovalo je 14 koordinatora kliničke prakse, od čega su njih 10 iz kliničkih centara, engl. <i>multi-centre organization</i> , a 4 iz opšte bolnice, engl. <i>single-centre</i> .  13 rezidentnih programa je prošlo proces akreditacije, a 1 čeka potvrdu.  11 učesnika su iz programa opšte prakse, 2 su iz programa opšte prakse sa specijalizacijom, 1 je iz programa specijalizacije.	Studija procjene strategija za razvoj mentora u Kanadi, a koja se bavi opisivanjem trenutne prakse programa za stažiste u pogledu razvoja, sertifikacije i kompetencija, te formiranjem poredbenih indikatora u odnosu na koji će se budući programi usavršavati.  Na ovaj način se formiraju razvojne strategije programa za stažiste u Kanadi, te se omogućava određivanje broja programa koje zahtijeva formalna sertifikacija mentora, opisuju se kompetencije mentora stručne prakse i načini procjene učinka mentora.	Ova studija je okarakterisala različite prakse u procesu napredovanja mentora iz prakse, te je istakla nedostatak standardizovanih kompetencija mentora iz prakse, tj. procesa sertifikacije u Kanadi.  Rezultati mogu da se iskoriste u odabiru individualnog programa u zemlji u odnosu na druge, te bi mogli pomoći u identifikaciji novih inicijativa da bi se razvoj mentora iz prakse prilagodio potrebama mentora i programa.	Razvijanje standardizovanih nacionalnih programa za usavršavanje mentora koji se pohađaju putem interneta (eng. <i>online</i> ), definisanje kompetencija za mentore stručne prakse farmaceuta i implementacija sertifikovanog nacionalnog programa za mentore stručne prakse.		umjeren



Reference	Tip studije	Populacija	Razvoj i evaluacija programa za profesionalno usavršavanje mentora	Ishodi	Izazovi za mentore stručne prakse farmaceuta	Problemi za mentore stručne prakse farmaceuta	Rangiranje kvaliteta studija
Truong 2012 (23)	Studija uključuje 4 komponente: intervjue i diskusije focus grupa sa ključnim davaocima informacija, pilot studiju, online istraživanje i "member checking".  Kanada	132 učesnika/mentora rezidentnog programa bolničke farmacije, od čega:  109 diplomiranih farmaceuta,  33 doktora farmacije,  88 sa završenim rezidentnim stažom, 26 ostalih.  Prosječan broj godina u praksi je 14.9 godina.  22 radi u opštoj bolnici, 112 u univerzitetskoj bolnici, 10 u ambulanti, a ostalih 10 na drugim mjestima.  16ih je zaposleno sa punim radnim vremenom, a 15 sa nepunim radnim vremenom.  U prosjeku 9.7 godina rade kao mentori iz prakse.  43 ispitanika su pohađala kurseve o mentorstvu, 95 njih su pohađali radionice posvećene mentorstvu, 22 su pohađala online kurseve za mentorstvo, 24 su učestvovali na forumima ili mrežama za mentore, dok njih 68 koristi vodič za mentore.	Studija procjene potreba farmaceuta mentora stručne prakse, a rađena isključivo u akreditovanim bolnicama.  Ova studija omogućuje razumijevanje načina na koji se mentori edukuju i pripremaju za mentorstvo, procjenjuje njihove potrebe za učenjem i određuje adekvatnu edukacijsku podršku mentorima.	Studija je identifikovala potrebe za dodatnim usavršavanjem mentora iz prakse, te da bi mentori iz prakse cijenili podršku u svojoj edukaciji. Studija je identifikovala najvažnije elemente efikasnog mentora iz prakse: komunikacijske osobine, davanje efikasnih povratnih informacija i dobro kliničko znanje. Nekoliko mentora je u svojim komentarima naglasilo da u zavisnosti od ličnog kvaliteta stažiste, prisustvo stažiste u praksi mentora može da utiče od olakšavanja u obavljanju dnevnih aktivnosti do preopterećenja u obavljanju istih.	Dijeljenje znanja, ažuriranost sa promjenama u profesiji i pomaganje mladim farmaceutima da se integrišu u profesiju predstavljaju izazove i motivacione faktore u ovom istraživanju, ako gledamo profesionalnu kategoriju. Učenje od stažista, posmatranje njihovog napretka, te refleksija na ličnu praksu predstavljaju lične motivacione faktore, a ujedno i izazove identifikovane u ovoj studiji.	Mentori su definisali probleme sa kojim su se susretali: radno preopterećenje, evaluacija stažista i rad sa "problematičnim" stažistima.	visok

## Diskusija

U analizi programa za profesionalno usavršavanje mentora (gore navedenoj) smo ukazali na iskustva razvijenih univerziteta i država, koje istrajno razvijaju procese obrazovanja i osposobljavanja farmaceuta za profesionalnu praksu. Primjetno je da iz manje razvijenih zemalja nema dovoljno ovih tematskih sadržaja u publikacijama.

### *Ishodi programa za profesionalno usavršavanje mentora*

Mentori treba da se razvijaju kao nastavnici, treneri, uzori i pomagači (9-11). *Nieuwstraten i saradnici* identifikuju ciljeve učenja koje mladi farmaceuti (svi farmaceuti koji rade manje od 18 mjeseci) smatraju bitnim da nauče od svojih mentora: poboljšanje znanja iz oblasti farmakoterapije, razvoj portfolija za učenje, te sticanje znanja o sistemu upravljanja lijekovima (20). Ciljevi učenja definisani od strane mladih farmaceuta su u vezi sa promjenom uloge farmaceuta od profesionalca koji izdaje lijekove do savjetodavne uloge farmaceuta. Kroz *Program za farmaceute, mentore stručne prakse* u studiji *Nieuwstraten-a*, mentori i stažisti su napredovali u pogledu kompetencija, vještina i samopouzdanja, što je neophodno u savremenoj ulozi farmaceuta u zdravstvenim sistemima (20).

Povećanje samopouzdanja mentora nakon završenog treninga za mentore pokazali su i *Assemi i saradnici* (21). Oni pokazuju da mentori nakon završetka treninga imaju i veću sposobnost u razjašnjavanju svojih očekivanja, evaluiranju znanja studenata i rješavanju problema. *Cerulli i saradnici* su još 2004. godine objavili da su mentori koji su završili trening program samopouzdaniji da uče druge, kao i sposobniji u pružanju zdravstvene njege pacijentima (24).

Studija *Truonga i saradnika* identifikovala je najvažnije elemente efikasnog mentora iz prakse: komunikacijske osobine, davanje efikasnih povratnih informacija i dobro znanje iz kliničkih kurseva (predmeta) (23). Nekoliko mentora uključenih u ovu studiju je u svojim komentarima naglasilo da u zavisnosti od ličnog kvaliteta stažiste, prisustvo stažiste u praksi mentora može da utiče od olakšavanja do preopterećenja u obavljanju dnevnih aktivnosti (23).

Istraživanje u Kaliforniji pokazuje da je preko 90% mlađih nastavnika/saradnika uključenih u formalni program za mentore izjavilo da su im mentori (iskusniji nastavnici) pružili podršku i znanje, te da su odigrali ulogu vodiča što im je pomoglo da postanu uspješniji (4). Isto istraživanje navodi i da su mlađi nastavnici/saradnici vidjeli mentore (iskusnije nastavnike) i kao pomagače u razvoju plana za napredak u karijeri. Međutim, osnovna uloga mentora (iskusnijih nastavnika) u ovoj studiji je bila da pomognu mlađim nastavnicima/saradnicima u upravljanju vremenom, u pravilnom odabiru prioriteta, u nalaženju balansa između posla i privatnog života, a što su mlađi nastavnici samo djelomično prepoznali. U FIP-ovom dokumentu o kompetencijama govori se o 4 klastera: kompetencije farmaceuta u javnom zdravstvu, kompetencije pružanja farmaceutske zdravstvene zaštite, kompetencije u oblasti organizacije i upravljanja, i profesionalne i lične kompetencije; stoga je u mnogim nacionalnim

dokumentima, uključujući i Srbiju, istaknuta snažna povezanost između lične kompetencije farmaceuta i bezbjednosti pacijenata (25-26).

“Povratna informacija je kamen temeljac napretka i razvoja za sve učenike“. “...uključivanje vještina za davanje povratnih informacija u razvojne programe za mentore je najbolji izbor za poboljšanje kvaliteta programa za stažiste“ (27). Povratna informacija dobijena iz studije u Kaliforniji (4) pokazuje da su mlađi nastavnici visoko vrednovali “starješinstvo“ svojih mentora. Studija je sadržavala sastanke sa fokus grupama u kojima su stariji mentori dijelili korisne strategije sa mlađim mentorima, te im tako pomagali da nauče o strategijama mentorstva kroz primjenu u praksi, što je ujedno bila i pomoć u razvijanju vještina potrebnih mentorima.

U studiji *Bolta i saradnika* (22), dvije trećine ispitanika je koristilo metodu direktne povratne informacije od mentora, metoda koju su Woloshuk i Raymond opisali u svojoj studiji (28), a koja je procjenjena kao najvrijednija za *Winnipeg Regional Health Authority* (WRHA, organizaciju koja je davalac zdravstvenih usluga za 800.000 ljudi). Pomenuta studija, *Bolta i saradnika*, opisala je sljedeće razvojne strategije za mentore: jedan na jedan razvoj mentora, “online“ edukacija mentora i interne edukacijske seminare emitovane uživo, a nakon svih razvojnih strategija slijedila je i evaluacija mentora kao metod procjene rada mentora. Evaluacija se vršila ili kao samoevaluacija u većini slučajeva ili u manjini kao evaluacija od strane nadređenih (22). Slično ovim rezultatima, u evaluaciji *Vos-a i kolega*, mentori su dali pozitivne povratne informacije o “online“ programima za profesionalni razvoj mentora, a pokazali su i poboljšanje kroz završen Web modul u: znanju, vještinama, ponašanju i praksi (29).

Postojanje većeg broja okvira, engl. *framework*, za razvoj omogućava mentorima da u skladu sa mogućnostima izaberu adekvatan okvir za učenje, jer različitost u načinu sprovođenja programa za razvoj pruža mogućnost izbjegavanja barijera, npr. mentori koji nemaju pristup internetu mogu pohađati uživo kontinuirane edukacije, dok mentori koji nisu u mogućnosti da pohađaju uživo kontinuirane edukacije mogu učestvovati u Web aktivnostima (29). Takvi brojni okviri koji pružaju jedan sveobuhvatni pristup razvoju mentora smanjuju barijere, a maksimalno povećavaju šanse za razvoj mentora (29). Razmatrajući pojedinačno svaku aktivnost programa za mentore, *Vos i saradnici* uočavaju da je učešće mentora malo, međutim kada se sve aktivnosti programa gledaju zajedno, doseže se do velikog broja mentora, ali očekivanja autora su bila da će obuhvatiti sve mentore (29).

### ***Izazovi mentora prakse***

U istraživanju *Nieuwstratena i saradnika* za mentore je najizazovnije sljedeće: davanje podrške Odjeljenju za farmaciju u cilju napredovanja, sticanje dobrog odnosa sa stažistima, davanje podrške kolegama, upoznavanje sa ulogom mentora u svakodnevnom situacijama, dok je za stažiste: povećan stepen zadovoljstva u novoj karijeri, razvijanje profesionalnog odnosa sa drugim kolegom farmaceutom, formiranje novih ciljeva učenja (20). Razmjena znanja je jasno definisana i kao motivacioni faktor u dvije analizirane studije (20, 23).

Mentori (iskusniji nastavnici), definišu kao izazov - prostor za poboljšanje programa za mentore: smatraju da mlađi nastavnici treba da pokažu veću inicijativu, da rade na procesu samomotivacije i preuzimanja uloge vođe u odnosu mentor (iskusniji nastavnik)– mlađi nastavnik (4). Mentori navode kao potrebu psihološku pripremu novih mentora (4).

*Assemi i saradnici* su kroz svoje istraživanje pokazali da je skoro polovina (48.1%) mentora odgovorila da su im studenti farmacije bili od pomoći u njihovom obavljanju dnevnih aktivnosti, dok je čak 67.8% odgovora mentora pokazalo da su studenti farmacije poboljšali brigu o pacijentima, te bili od pomoći u proširenju usluga vezanih za njegu pacijenata (21).

Dijeljenje znanja, spremnost na promjene u profesiji i pomaganje mladim farmaceutima da se integrišu u profesiju predstavljaju identifikovane motivacione faktore, kao i buduće izazove, u profesionalnoj karijeri, dok učenje od stažista, posmatranje njihovog napretka, te refleksija na ličnu praksu predstavljaju lične motivacione faktore identifikovane u kanadskoj studiji (23).

*Bolt i saradnici* sa druge strane identifikuju razvojne strategije za mentore stručne prakse: razvijanje standardizovanih nacionalnih programa za usavršavanje mentora koji se pohađaju putem interneta, engl. *online*, definisanje kompetencija za mentore stručne prakse farmaceuta i implementacija sertifikovanog nacionalnog programa za mentore stručne prakse (22).

### ***Problemi mentora prakse***

U istraživanju *Nieuwstraten i saradnika* jasno su definisani problemi mentora kliničke prakse, a zanimljivo je da su isti kako na početku, tako i po završetku studije (20). To su: poteškoće sa zakazivanjem sastanaka, ispunjavanje dokumentacije, te ispunjavanje ciljeva učenja.

U rezultatima Truonga i saradnika, s druge strane, izdvajaju se: preopterećenje na poslu, evaluacija stažista i podrška nadređenih i kolega (23). A kao značajan problem naglašavaju “problematične“ stažiste (stažisti koji nisu dobro pripremljeni za staž i stažisti koji ne ispunjavaju očekivanja i standarde) (23).

Dva istraživanja navode kao problem nedostatak iskusnijih mentora (sa dugogodišnjim iskustvom) (4,30). Mlađi nastavnici jasno definišu ovo kao problem, jer uočavaju manjkavost u vođenju para mentor (iskusniji nastavnik) – mlađi nastavnik ako mentor nema dovoljno iskustva (4).

*Assemi i saradnici* kao problem vide oblasti mentorstva iz kojih mentori stručne prakse nemaju povjerenja u sebe: identifikovanje nepoštenog studenta, utvrđivanje razloga zbog koga je student nemotivisan, otkrivanje plagijata i identifikacija psihosocijalnih faktora (mentalne bolesti, krize, itd...) koji mogu da utiču na učinak stažiste (21).

## Zaključak

Profesionalni razvoj mentora se ogleda u poboljšanju znanja u kliničkoj praksi, u sticanju većeg stepena samopouzdanja, u povećanju sposobnosti kritičkog razmišljanja i rješavanja problema, u poboljšanju vještina komunikacije i sticanju vještina vođe (lidera). Ovaj sistematski pregled je pokazao da se kroz programe za mentore, većina navedenih elemenata profesionalnog razvoja poboljšava, te da mentori na same programe reaguju pozitivno. Problemi postoje, a najčešći su nedostatak vremena i radno preopterećenje. Podrška nadređenih je takođe jedan od definisanih problema za budući profesionalni razvoj mentora iz prakse. Zanimljiva je i činjenica da zavisno od ličnog kvaliteta stažiste, prisustvo stažiste u praksi mentora može da utiče od olakšavanja do preopterećenja u obavljanju dnevnih aktivnosti, a sam odnos (lični i profesionalni) mentor-stažista/mladi farmaceut predstavlja najveći izazov za profesionalni razvoj mentora. Ovaj sistematski pregled je ukazao na ključne elemente profesionalnog razvoja mentora stručne prakse, a ujedno je i identifikovao glavne izazove i probleme sa kojima se susreću mentori. Mali broj radova koji se bave ovom temom upravo potvrđuje da su potrebna dodatna originalna istraživanja iz ove oblasti.

## Zahvalnica

Rad je djelimično podržan sredstvima Ministarstva prosvjete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije, projekat br.41012 i projekat br.41004.

## Literatura

1. Sambunjak D, Straus SE, Marušić A. Mentoring in academic medicine: a systematic review. *Jama*. 2006 Sep;296(9):1103-15.
2. Canadian Nurses' Association. Achieving excellence in professional practice: A guide to preceptorship and mentoring. Canadian Nurses Association= Association des infirmières et infirmiers du Canada; 2004. Dostupno na: [www.cnanurses.ca/CNA/documents/pdf/publications/Achieving\\_Excurrence\\_2004\\_e.pdf](http://www.cnanurses.ca/CNA/documents/pdf/publications/Achieving_Excurrence_2004_e.pdf). Datum posljednjeg pristupa 12. februar 2017. godine.
3. ACADEMY N, SCIENCES. Read 'adviser, teacher, role model, friend: On being a mentor to students in science and engineering' at NAP.edu. The National Academies Press; 1997. Dostupno na: <https://www.nap.edu/read/5789/chapter/1> doi: 10.17226/5789. Datum posljednjeg pristupa 12. februar 2017. godine.
4. Jackevicius CA, Le J, Nazer L, Hess K, Wang J, Law AV. A formal mentorship program for faculty development. *American Journal of Pharmaceutical Education*. 2014 Jun;78(5):100.

5. American Society of Health-System Pharmacists. ASHP accreditation standard for postgraduate year one (PGY1) pharmacy residency programs.  
Dostupno na: [www.ashp.org/ DocLibrary/Residents/Newly-Approved-PGY1-Standard.pdf](http://www.ashp.org/DocLibrary/Residents/Newly-Approved-PGY1-Standard.pdf). Datum posljednjeg pristupa 12. februar 2017. godine.
6. Nimmo CM. Developing training materials and programs: facilitating learning in staff development. In: Nimmo CM, Guerrero R, Greene SA, Taylor JT, editors. Staff development for pharmacy practice. Bethesda (MD): American Society of Health-System Pharmacists; 2000. p. 19–131.
7. Canadian Pharmacists Association. Taskforce on a Blueprint for pharmacy: Blueprint for Pharmacy: The vision for pharmacy. Dostupno na: [https://www.pharmacists.ca/cpha-ca/assets/File/pharmacy-in-canada/blueprint/The%20Vision%20for%20%20Pharmacy\\_Apr%201%202009.pdf](https://www.pharmacists.ca/cpha-ca/assets/File/pharmacy-in-canada/blueprint/The%20Vision%20for%20%20Pharmacy_Apr%201%202009.pdf). Datum posljednjeg pristupa 12. februar 2017. godine.
8. Berenguer B, La Casa C, de La Matta MJ, Martin-Calero MJ. Pharmaceutical care: past, present and future. *Current pharmaceutical design*. 2004 Dec;10(31):3931-46.
9. Harris BJ, Butler M, Cardello E, . Addressing the teaching excellence of volunteer pharmacy preceptors: report of the 2011-12 AACP Professional Affairs Committee. *Am J Pharm Educ*. 2012;76(6):Article S4.
10. Chase SM, Crabtree BF, Stewart EE, Nutting PA, Miller WL, Stange KC, *et al*. Coaching strategies for enhancing practice transformation. *Family practice*. 2014 Oct;32(1):75-81.
11. Elnicki DM, Kolarik R, Bardella I. Third-Year Medical Students' Perceptions of Effective Teaching Behaviors in a Multidisciplinary Ambulatory Clerkship. *Academic Medicine*. 2003 Aug;78(8):815-9.
12. Merriam S. Mentors and protégés: A critical review of the literature. *Adult Education*. 1983 Mar;33(3):161-73.
13. Lee Kilty H. The Nurse Mentorship Pilot Project: resources for mentors. Toronto (ON): Ontario Hospital Association; 2006. Prethodno dostupno na: [www.oha.com/Client/OHA/OHA\\_LP4W\\_LND\\_WebStation.nsf/resources/Nurse+Mentorship+Pilot+Project/\\$file/Resources+for+Mentors+-+FINAL+-+April+2006.pdf](http://www.oha.com/Client/OHA/OHA_LP4W_LND_WebStation.nsf/resources/Nurse+Mentorship+Pilot+Project/$file/Resources+for+Mentors+-+FINAL+-+April+2006.pdf).
14. Kilcher A, Sketris I. Mentoring resource book: a guide for faculty, researchers and decision makers. Halifax (NS): Dalhousie University, College of Pharmacy. 2003.
15. Anderson C, Bates I, Beck D, Brock TP, Futter B, Mercer H, *et al*. The WHO UNESCO FIP pharmacy education taskforce. *Human Resources for Health*. 2009 Jun;7(1):45.
16. International Pharmaceutical Federation (FIP) FIP statement of policy: the role of the pharmacist in the prevention and treatment of chronic disease. Dostupno na: [https://www.fip.org/www/uploads/database\\_file.php?id=274&table\\_id=](https://www.fip.org/www/uploads/database_file.php?id=274&table_id=). Datum posljednjeg pristupa 12. februar 2017. godine.
17. Shah A. Pharmacy intervention in the medication-use process: the role of pharmacists in improving patient safety. The Hague (Netherlands): International Pharmaceutical Federation. 2009.
18. Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, Prisma Group. Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLoS medicine*. 2009 Jul;6(7):e1000097.

19. Dijkers, M. (2013). Introducing GRADE: a systematic approach to rating evidence in systematic reviews and to guideline development. *KT Update* (1)5. Austin, TX: SEDL, Center on Knowledge Translation for Disability and Rehabilitation Research. Dostupno na:  
[http://www.ktdrr.org/products/update/v1n5/dijkers\\_grade\\_ktupdatev1n5.html](http://www.ktdrr.org/products/update/v1n5/dijkers_grade_ktupdatev1n5.html)  
[http://www.ktdrr.org/products/update/v1n5/dijkers\\_grade\\_ktupdatev1n5.pdf](http://www.ktdrr.org/products/update/v1n5/dijkers_grade_ktupdatev1n5.pdf). Datum posljednjeg pristupa 12. februar 2017. godine.
20. Nieuwstraten C, Huh A, Liu G, Davis K, Dolovich L. Developing, Implementing, and Evaluating a Formal Pharmacist Mentorship Program. *The Canadian journal of hospital pharmacy*. 2011 Mar;64(2):124.
21. Assemi M, Corelli RL, Ambrose PJ. Development needs of volunteer pharmacy practice preceptors. *American journal of pharmaceutical education*. 2011 Feb;75(1):10.
22. Bolt J, Baranski B, Bell A, Semchuk WM. Assessment of Preceptor Development Strategies across Canadian Pharmacy Residency Programs. *The Canadian journal of hospital pharmacy*. 2016 Mar;69(2):144.
23. Truong C, Wyllie A, Bailie T, Austin Z. A needs assessment study of hospital pharmacy residency preceptors. *The Canadian journal of hospital pharmacy*. 2012 May;65(3):202.
24. Cerulli J, Briceland LL. A streamlined training program for community pharmacy advanced practice preceptors to enable optimal experiential learning opportunities. *American Journal of Pharmaceutical Education*. 2004 Sep;68(1):9.
25. Farmaceutska komora Srbije. Nacionalni dokument za procenu kompetencija farmaceuta. Dostupno na:  
[http://www.farmkom.rs/images/stories/dokumenta/onama/ostala\\_dokumenta/nacionalni-okviri-za-procenu-kompetencija-farmaceuta-final.pdf](http://www.farmkom.rs/images/stories/dokumenta/onama/ostala_dokumenta/nacionalni-okviri-za-procenu-kompetencija-farmaceuta-final.pdf). Datum posljednjeg pristupa 12. februar 2017. godine.
26. International Pharmaceutical Federation A Global Competency Framework. The Hague, The Netherlands: International Pharmaceutical Federation (FIP); 2012.
27. Wilkinson ST, Couldry R, Phillips H, Buck B. Preceptor development: providing effective feedback. *Hospital pharmacy*. 2013 Jan;48(1):26-32.
28. Woloschuk DM, Raymond CB. Development and evaluation of a workplace-based preceptor training course for pharmacy practitioners. *Canadian Pharmacists Journal/Revue des Pharmaciens du Canada*. 2012 Sep;145(5):231-6.
29. Vos SS, Trewet CB. A comprehensive approach to preceptor development. *American journal of pharmaceutical education*. 2012 Apr;76(3):47.
30. Zeind CS, Zdanowicz M, MacDonald K, Parkhurst C, King C, Wizwer P. Developing a sustainable faculty mentoring program. *American Journal of Pharmaceutical Education*. 2005 Sep;69(5):100.

# **Professional development for pharmacy preceptors: challenges and problems**

**Ana Golić Jelić<sup>1\*</sup>, Ljiljana Tasić<sup>2</sup>, Dušanka Krajnović<sup>2</sup>,  
Marina Odalović<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>University of Banja Luka – Medical Faculty, Department of Clinical Pharmacology and Toxicology, Save Mrkalja 14, 78000 Banja Luka, Bosnia and Herzegovina

<sup>2</sup>University of Belgrade – Faculty of Pharmacy, Department of Social Pharmacy and Pharmaceutical Legislation, Vojvode Stepe 450, 11221 Belgrade, Serbia

\*Stepe Stepanovića 181D Banja Luka, Bosna and Herzegovina  
golicana@yahoo.com

---

## **Summary**

The importance of preceptorship programs, for pharmacists and other health professionals, in order to develop careers and increase satisfaction at the work was recognized more than 30 years ago, while precepting is associated with positive personal and professional outcomes. The aim of this review was systematic review of the development and evaluation of preceptorship programs for pharmacist and identifying challenges and problems for preceptors. An electronic database PubMed was searched (last searched December 11, 2016). A total of 124 reports were found, and only 5 of them met our inclusion criteria. All of them assessed the development and evaluation of preceptorship programs, and also, helped us to identify challenges and problems. Assessed quality of two studies was high, two were assessed as moderate, and one study had low quality. Most studies showed an increase in mentors and interns confidence and job satisfaction and improved skills in critical thinking and problem solving after completing a preceptorship program. More original research is needed, and a small number of publication in this field is a confirmation by itself.

**Keywords:** preceptors, pharmacy practice, professional development

---