Školitel komisařem v roli souhrnného hodnotitele

Role atestační komise

Zatímco školitel školence specializační přípravou provází, formuje ho, poskytuje mu zpětnou vazbu a předává mu své zkušenosti a dovednosti, komisař v závěrečné fázi vzdělávání přebírá roli nezávislého hodnotitele a poskytuje školenci souhrnné hodnocení.

- V oboru VPL se obě role často prolínají – komisař, který je zároveň aktivním školitelem, má přímý vhled do reality současné primární péče a ví, co obor VPL v praxi obnáší
- Zkoušející komisař nesmí zkoušet svého vlastního školence – předchází se tím střetu zájmů a zaručuje se spravedlivý přístup ke všem uchazečům (etická dilemata práce komisařů viz kapitola 18.7)
- Atestační komisi tvoří v oboru VPL 3 komisaři jmenovaní MZČR na doporučení katedry VPL IPVZ; jejím úkolem je posoudit, zda je uchazeč plně připraven k samostatnému výkonu VPL

Role atestační komise:

- Komise garantuje, že zkouška probíhá v souladu se schváleným vzdělávacím programem a legislativními požadavky MZČR
- Komise nehodnotí pouze teoretické znalosti, ale zejména schopnosti diferenciálně diagnostické, celkový přehled
- Zkoušející vystupují jako „strážci oboru“ – jejich podpis na diplomu potvrzuje, že lékař zvládne samostatně a bezpečně řídit vlastní ordinaci

Komisaři a jejich odpovědnost

- V České republice v současnosti působí 50 komisařů
- Složení atestační komise a podmínky výkonu funkce komisaře upravuje vyhláška č. 282/2019 Sb. (kvalifikační předpoklady, odborná způsobilost a proces schvalování komisařů MZČR)
- Hlavní rolí komisařů je objektivně posoudit odborné znalosti, klinické uvažování a profesní kompetence uchazeče
- Komisaři kladou otázky v souladu s atestačním programem a hodnotí odpovědi podle stanovených kritérií; komise má postupovat jednotně, transparentně a v souladu s principy spravedlivého hodnocení

Nejčastější problémy při zkoušení

- Nejednotný přístup zkoušejících, rozdílná náročnost otázek a chybějící standardizované hodnoticí nástroje, které vedou k výrazným rozdílům v průběhu i délce zkoušky mezi jednotlivými komisemi
- Nejasné vymezení role komisaře oproti roli pedagoga či mentora
- Neúmyslné přezkušování nad rámec požadovaných kompetencí nebo ověřování detailních znalostí, které neodpovídají úrovni atestace
- Nedostatečná příprava komisařů v metodice zkoušení a hodnocení – role komisaře vyžaduje kromě odborné erudice i znalost principů objektivního posuzování, práce s hodnoticími kritérii a řízení času zkoušky

Doporučení

- Posílit standardizaci role komisařů a jasně definovat jejich kompetence a odpovědnosti
- Zajistit komisařům metodickou podporu ze strany MZČR a odborných společností – zvýší se tím transparentnost, srovnatelnost a důvěryhodnost atestačních zkoušek

Výzvy pro komisaře k sebereflexi, sebeovládání a následné korekci své práce

Zkoušející u atestační zkoušky je nevyhnutelně vystaven riziku neobjektivity. Jeho hodnocení mohou ovlivnit různé formy kognitivního zkreslení (bias), které bývají nevědomé a mohou zásadně ovlivnit spravedlnost a reprodukovatelnost výsledků zkoušky. Riziko je vyšší, pokud si zkoušející slabá místa tohoto typu hodnocení neuvědomuje.

Nejčastější zkreslení při ústní zkoušce

- **Haló efekt (efekt svatozáře)** – první dojem ze zkoušeného (vystupování, způsob komunikace, první odpověď) nepřiměřeně ovlivní hodnocení dalších oblastí výkonu; ústní zkouška je k němu obzvláště náchylná, protože dává velký prostor osobnosti a preferencím
- **Vliv komunikačního stylu** – verbálně zdatný a sebejistý uchazeč působí dojmem vyšší odborné erudice než uchazeč plachý či méně komunikativní, i když jsou jejich znalosti srovnatelné
- **Carry-over efekt (efekt přenosu)** – únava po dlouhé sérii zkoušených vede k hodnocení uchazečů jako homogenní skupiny; zkušenost z jednoho uchazeče se nevědomě přenáší na další a vede k paušálním soudům

Přínosy a limity ústního zkoušení

- Při správném, vědomém a strukturovaném provedení umožňuje hodnotit i vyšší kognitivní schopnosti: interaktivní dovednosti, klinické uvažování, rozhodovací procesy, postoje v klinických situacích a schopnost obhájit vlastní rozhodnutí
- Hlavním problémem zůstává omezená standardizace a nízká opakovatelnost
- Vedení zkoušky více zkoušejícími alespoň částečně vyrovnává individuální limity a „stíny“ jednotlivých hodnotitelů
- S ústní zkouškou mívají výrazné obtíže lékaři cizinci, kteří často čelí předsudkům, a to nejen kvůli jazykové bariéře
- Obava z neobjektivity a zaujatosti zkoušejících vedla v některých anglicky mluvících zemích k opuštění ústního zkoušení již v roce 1952
- Ústní část atestační zkoušky je proto potřeba dále standardizovat, strukturovat a doplnit o objektivnější hodnoticí metody

Kdo je dobrým zkoušejícím komisařem v oboru VPL?

- Kvalita atestační zkoušky nezávisí jen na jejím obsahu a organizaci, ale ve značné míře i na samotných zkoušejících
- Dobrý komisař není pouze zkušený VPL, odborná autorita a učitel – musí umět kompetenci uchazeče správně ověřit, interpretovat a spravedlivě zhodnotit
- Při formujícím hodnocení pomáhá učitel studentovi dosáhnout vzdělávacích cílů, při souhrnném hodnocení musí jako hodnotitel rozhodnout, zda jich student skutečně dosáhl

- Role hodnotitele a diagnostika je jednou ze základních rolí lékařského pedagoga – vedle rolí profesionála, manažera a lídra, vědce, mentora či vzoru

Role zkoušejícího komisaře oboru VPL

Pro atestační zkoušku z VPL je důležitých pět rolí zkoušejícího komisaře: expert, komunikátor, hodnotitel, profesionál a organizátor. Nejde o izolované vlastnosti – při zkoušce se překrývají a teprve jejich kombinace vytváří kompetentního zkoušejícího.

Model vychází z rámce kompetencí vyučujícího, jak jej zpracoval profesor Ronald M. Harden (Ten key features of the future medical school), a z obecných rolí lékaře podle modelu CanMEDS; obojí je přizpůsobeno potřebám atestační zkoušky z VPL.

Expert

- Má hluboké a aktuální odborné znalosti VPL a dostatečnou klinickou zkušenost – odborná kompetence je první a nezpochybnitelnou podmínkou
- Rozumí specifikům oboru: péči o neselektovanou populaci, časným a často nespecifickým projevům nemocí, rozhodování v podmínkách nejistoty, diferenciální diagnostice, prevenci, dlouhodobé péči, koordinaci péče a hranicím kompetencí VPL
- Nezjišťuje, zda uchazeč ví totéž, co ví on, ale zda dosáhl úrovně potřebné k bezpečnému samostatnému výkonu VPL
- Rozlišuje znalost zásadní pro bezpečné rozhodování VPL od detailu, jehož neznalost není pro kompetenci budoucího specialisty rozhodující
- Nezkouší svá oblíbená či úzce specializovaná témata jen proto, že je sám dobře ovládá; otázky vztahuje ke vzdělávacímu programu a ke skutečné praxi VPL
- Zjišťuje, zda uchazeč dokáže spojovat informace, stanovit priority, vytvořit diferenciálně diagnostickou rozvahu, pracovat s pravděpodobností, rozpoznat závažné stavy, zvolit přiměřený diagnostický a terapeutický postup a rozhodnout, kdy pacienta bezpečně ponechat v primární péči a kdy jej odeslat dále
- Připouští, že může existovat více odborně obhajitelných postupů – VPL je oborem klinické nejistoty a individualizovaného rozhodování; hodnotí proto, zda je zvolený postup odborně správný, bezpečný a obhajitelný, ne zda je „jeho“
- Samotná bohatá klinická zkušenost z nikoho dobrého zkoušejícího nedělá (jedna z nejdůležitějších tezí celého modelu) – vysoké odborné postavení, dlouhá praxe ani dobrá pověst nezaručují kompetenci v hodnocení
- Zkoušet nemusí jen aktivní školitel nebo pravidelně vyučující lékař; výuková zkušenost je velkou výhodou, nikoli však zárukou kvality – rozhoduje kombinace odbornosti a specifické kompetence k hodnocení

Komunikátor

- Zkouška je specifickou profesionální komunikační situací – komunikace komisaře nesmí uchazeči bránit předvést jeho skutečné znalosti a schopnosti
- Formuluje otázky jasně, stručně a jednoznačně, dává zkoušenému dostatek prostoru k odpovědi, naslouchá a vhodně používá doplňující otázky
- Rozliší skutečný nedostatek znalostí od situace, kdy uchazeč otázku nepochopil nebo kdy byla položena nejasně
- Uchazeči nenapovídá, ale ani ho záměrně „nenachytává" – nevytváří slovní pasti, nezkouší pomocí nejasných formulací a nepřeskakuje mezi tématy tak rychle, že uchazeč nemůže rozvinout klinické uvažování
- Kontroluje své verbální i neverbální reakce – výraz obličeje, ironie, úšklebek, demonstrativní nesouhlas či netrpělivost mohou výkon uchazeče ovlivnit stejně jako samotná otázka
- Empatie neznamená snižování nároků, ale uvědomění si situace zkoušeného a nevytváření další, pro účel zkoušky irelevantní zátěže; smyslem zkoušky není zjistit, jak uchazeč reaguje na ponižování nebo psychologický tlak, pokud právě tato schopnost není výslovně předmětem hodnocení
- S ostatními členy komise komunikuje věcně – stručně formuluje svůj názor, argumentuje konkrétními projevy výkonu uchazeče, naslouchá a rozdílné hodnocení řeší odbornou diskusí bez osobních konfliktů
- Pokud poskytuje zpětnou vazbu, je konkrétní, věcná a zaměřená na výkon a jeho další rozvoj, nikoli na osobnost zkoušeného
- Respektuje rozdíl mezi formujícím hodnocením (nástroj školitele) a souhrnným hodnocením (nástroj zkušebního komisaře) – u atestace je jeho prvotním úkolem rozhodnout se, zda zkoušený dosáhl požadované kompetence, nikoli uchazeče v průběhu zkoušky doučovat; role pedagoga a hodnotitele se zde mohou dostat do konfliktu

Hodnotitel a diagnostik

- Vedle odbornosti je pro práci komisaře důležitá právě tato role – jeho hlavním úkolem není jen klást otázky, ale na základě výkonu učinit kvalifikovaný úsudek o kompetenci uchazeče
- Ví, co hodnotí, podle čeho hodnotí a jakou úroveň výkonu považuje za dostačující; nespoléhá na intuitivní dojem typu „mně se zdál dobrý"
- Své rozhodnutí opírá o konkrétní projevy výkonu a vztahuje je k předem definovaným požadavkům
- U atestace z VPL posuzuje především klinické uvažování – zda uchazeč umí strukturovat problém, správně identifikovat závažná rizika, vytvořit přiměřenou diferenciální diagnostiku, pracovat s dostupnými informacemi, rozhodnout o dalším postupu a své rozhodnutí obhájit
- Ústní zkouška má v tomto výhodu: dovoluje zkoumat nejen reprodukci znalostí, ale i rozhodovací procesy a klinické myšlení
- Jako diagnostik dokáže určit, v čem problém výkonu spočívá – nejen v nedostatku znalostí, ale i v neschopnosti je využít v klinické situaci, v chybném stanovení priorit, v nebezpečném rozhodování, v nerozpoznání hranic vlastní kompetence nebo v zásadním problému komunikace

- Uvědomuje si vlastní zranitelnost vůči hodnotitelskému zkreslení (haló efekt, vliv prvního dojmu, zvýhodnění verbálně zdatného uchazeče, carry-over efekt); sebereflexe není „měkkým“ doplňkem jeho práce, ale podmínkou spravedlivého hodnocení
- Průběžně si klade otázku: „Hodnotím právě výkon uchazeče, nebo svůj dojem z něj?“ a odlišuje své osobní profesní preference od požadovaného standardu
- Absolutní objektivita lidského hodnotitele není reálná – cílem je hodnocení co nejvíce validní, spolehlivé, transparentní a spravedlivé, vliv subjektivity je třeba znát a systematicky omezovat
- K omezení subjektivity přispívá více hodnotitelů, předem definovaná kritéria, struktura zkoušky, společná kalibrace komisařů a řádná dokumentace rozhodnutí

Profesionál

- Profesionalita je základní podmínkou důvěryhodnosti zkoušky – komisař nezastupuje jen sám sebe, ale i obor VPL, vzdělávací instituci a celý systém specializačního vzdělávání
- Ke všem uchazečům se chová důstojně, s respektem a předvídatelně; nezesměšňuje je, neponižuje, nepoužívá ironii ani zkoušku k demonstraci vlastní odborné převahy
- Zachovává dekorum zkoušky a ovládá své emoce – i při nesouhlasu uchazeče s otázkou, při konfliktní reakci nebo verbálně agresivním chování dokáže situaci deeskalovat, zachovat hranice a chránit důstojnost všech účastníků
- „Bezpečné prostředí“ neznamená snadnou zkoušku ani odstranění přirozeného stresu, ale podmínky, v nichž může uchazeč předvést skutečný výkon bez zbytečného zastrašování, ponižování, diskriminace či nepředvídatelného jednání zkoušejícího – hodnocení má být náročné, nikoli nepřátelské
- Rozpoznává střet zájmů, dodržuje důvěrnost informací, respektuje pravidla zkoušky a přijímá odpovědnost za své rozhodnutí
- Je ochoten změnit názor, pokud argumenty ostatních komisařů nebo konkrétní projevy výkonu uchazeče ukážou, že první úsudek nebyl správný
- Projevuje intelektuální pokoru, umí říct, že něco neví, připustí existenci více správných řešení a oddělí medicínu založenou na důkazech od osobních názorů a tradovaných postupů
- No-go kritéria (mimo profesionální rámec komisaře): nezvládání emocí při konfliktu, neobjektivní nadržování určité skupině, neschopnost spolupracovat s komisí, prosazování zjevně nevědeckých informací

Organizátor a týmový hráč

- Zkouška je týmový a organizační proces – ani odborně a komunikačně výborný zkoušející není dobrým komisařem, pokud nerespektuje strukturu zkoušky, časový rámec a práci ostatních členů komise
- Zná pravidla a harmonogram zkoušky, připraví si potřebné podklady, respektuje rozdělení rolí, účelně řídí čas a vede příslušnou dokumentaci
- Dbá na rovné podmínky pro všechny uchazeče
- Řídí dynamiku zkoušení – pozná, kdy otázku dále rozvíjet, kdy už získal dostatek informací k posouzení dané kompetence a kdy položit doplňující otázku; cílem není „vyčerpat téma“, ale získat dostatek validních informací pro rozhodnutí

- Komise není souborem tří nezávislých zkoušejících, ale hodnoticím týmem – komisaři respektují prostor ostatních, sdílejí relevantní pozorování a dospívají ke společnému, argumentovanému rozhodnutí
- V modelu CanMEDS se tyto kompetence promítají zejména do rolí Collaborator a Leader; protože CanMEDS odlišuje komunikaci s pacientem od spolupráce s dalšími profesionály, je role organizátora v modelu komisaře pojata zároveň jako role týmového hráče

Vývojové úrovně rolí komisaře

Komisařem se člověk nestává jmenováním, ale postupným vývojem. Kompetence komisaře se – podobně jako jiné profesní kompetence – rozvíjejí zkušeností, cíleným vzděláváním, pozorováním zkušenějších kolegů, reflexí vlastní práce a zpětnou vazbou. Model vychází z myšlenky postupného rozvoje pedagoga (**běžný učitel, expert teacher, master teacher, který svou oblast rozvíjí a inovuje**) a rozlišuje čtyři úrovně komisaře.
V komisi nemusí všichni členové dosahovat stejné úrovně ve všech rolích.

- **Úroveň 1 – Nový komisař (minimální úroveň):** splňuje odborné předpoklady a minimální profesionální standard, zná smysl, strukturu a základní pravidla zkoušky, zkušenost s vlastním hodnocením teprve získává; jeho začlenění by mělo zahrnovat pozorování zkušenějších zkoušejících, seznámení s hodnoticí metodikou a v prvních zkouškách možnost konzultovat vlastní rozhodování
- **Úroveň 2 – Zkušený komisař (základní úroveň):** samostatně vede svou část zkoušky, klade kvalitní otázky, hodnotí podle společného standardu a zdůvodní své rozhodnutí; zvládá běžné náročné komunikační situace, zná dokumentaci a aktivně se podílí na práci komise
- **Úroveň 3 – Pokročilý komisař (pokročilá úroveň):** nejen kvalitně zkouší, ale přispívá ke kvalitě práce celé komise – moderuje diskusi při rozdílném hodnocení, řeší nestandardní situace a pomáhá kalibrovat hodnocení mezi zkoušejícími; může mít mimořádně rozvinutou některou z rolí (např. hodnotitel, komunikátor, organizátor)
- **Úroveň 4 – Komisař-expert (expertní úroveň):** podílí se na rozvoji systému, mentoruje nové komisaře, připravuje jejich vzdělávání, rozvíjí metodiku zkoušky a podílí se na hodnocení její kvality

Postup mezi úrovněmi

- Dosažení úrovně 2 by nemělo být dáno pouze uplynutím určitého počtu let, ale kombinací délky zkušenosti, počtu absolvovaných zkoušek, vzdělávání a prokázané kompetence
- Postup mezi úrovněmi není automatický – délka působení v komisi sama o sobě růst kompetence nedokládá
- Systém by měl spojovat sebehodnocení komisaře s kolegiální zpětnou vazbou, supervizí a v přiměřené míře i s externí evaluací
- Není realistické ani nutné, aby jeden člověk dosahoval expertní úrovně ve všech rolích – kvalitní systém využívá toho, že se silné stránky členů optimálně sestaveného týmu vzájemně doplňují

Specifické týmové role komisařů

Pět základních rolí by měl v určité minimální úrovni zvládat každý samostatně působící komisař. Systém atestací z VPL však potřebuje i menší skupinu komisařů, kteří přebírají nástavbové funkce lídrů rozvoje a inovací – není nutné je požadovat od každého zkoušejícího:

- **Vývojář** – sleduje vývoj lékařského vzdělávání a metod hodnocení, identifikuje slabá místa současného systému a převádí nové poznatky do konkrétních změn formátu, kritérií nebo organizace atestační zkoušky
- **Vědec** – usiluje o to, aby změny zkoušky nebyly založeny jen na dojmu: shromažďuje a analyzuje data o výsledcích zkoušek, sleduje reliabilitu a validitu používaných metod, vyhodnocuje dopad inovací a propojuje systém s principy EBM
- **Agent (advokát změny)** – dokáže odborně správnou změnu vysvětlit a pomoci ji zavést do praxe; komunikuje se zkoušejícími, školiteli, uchazeči a institucemi odpovědnými za specializační vzdělávání, protože i metodicky lepší zkouška musí být pochopena a přijata lidmi, kteří ji budou uskutečňovat

Kdo by neměl být zkoušejícím komisařem?

Ne každý odborně výborný lékař je vhodným komisařem. Funkci by neměl samostatně vykonávat ten, kdo:

- Dlouhodobě není schopen hodnotit podle společných kritérií
- Nerespektuje pravidla zkoušky nebo opakovaně zkouší mimo stanovený rozsah
- Zvýhodňuje nebo znevýhodňuje určité skupiny uchazečů
- Nedokáže ovládat své emoce nebo ponižuje zkoušené
- Není schopen týmové spolupráce
- Při zkoušení prosazuje odborně nepodložené či zjevně nevědecké názory
- Není ochoten přijímat zpětnou vazbu a reflektovat vlastní způsob zkoušení

Některé nedostatky lze napravit vzděláváním a supervizí, jiné představují nepodkročitelné hranice profesionality. Výběr komisaře proto není oceněním jeho odborné kariéry, ale pověřením k výkonu specifické odborně-pedagogické a hodnotitelské činnosti.

Dobrý zkoušející komisař v oboru VPL je odborně kompetentní, komunikačně zdatný a profesionální lékař, který umí spravedlivě a podle předem stanoveného standardu posoudit, zda uchazeč dosáhl kompetencí potřebných k bezpečnému samostatnému výkonu VPL.

Dokáže přitom oddělit vlastní odborné preference od požadovaného standardu, reflektovat riziko vlastního hodnotitelského zkreslení, vytvořit respektující podmínky pro zkoušku a spolupracovat s ostatními členy komise. Kvalita komisaře není dána pouze jeho odborností nebo délkou praxe. Kompetence ke zkoušení se musí cíleně učit, rozvíjet a hodnotit.