



دانشگاه علوم پزشکی  
و خدمات بهداشتی درمانی لرستان

# شیوه نامه منتورشیپ آموزش بالینی دانشجویان پزشکی عمومی ( دانشکده پزشکی )



## Mentoring in Medicine

تدوین

دکتر بابک عبدالکریمی

دکتر شیرین حسنونند

سال تحصیلی 1402

## نکات کلیدی

- 1- قبل از ایجاد یک برنامه منتورینگ ، باید تجزیه و تحلیل نیاز یا/و اجرای آزمایشی انجام شود تا اطمینان حاصل شود که طراحی و اهداف در نظر گرفته شده مناسب و قابل دستیابی است.
- 2- برنامه ها باید از اهداف و نتایج قابل اندازه گیری واضح برخوردار باشند ، چه کوتاه مدت و چه بلند مدت.
- 3- منتهی ها و منتورها باید به گونه ای مطابقت داشته باشند که رابطه آنها باعث موفقیت تشویق شود. این ممکن است از طریق یک فرآیند تطبیق معتبر یا منتهی هایی که منتور خود را انتخاب می کنند باشد.
- 4- منتورها باید در الزامات نقش و ارائه بازخورد مؤثر ، آموزش دریافت کنند. به عنوان مثال ، مشوق ها باید ارائه شود. به همین ترتیب ، منتورها باید از آنچه از آنها انتظار می رود آگاه شوند.
- 5- برای تشویق تعامل و انگیزه باید زمان لازم و معینی برای فعالیت های منتورینگ اختصاص یابد.
- 6- ارزیابی باید شامل منتهی ، منتور و نهاد اجراکننده منتورینگ باشد و از یک نظام ارزیابی دوره درطول زمان برای ارزیابی تأثیر بلند مدت عملکرد منتور پیروی کند.
- 7- ارزیابی باید از روشهای معتبر ارزیابی استفاده کند.

## مقدمه

### منتورینگ چیست؟

منتورینگ معمولاً به رابطه‌ی بین فرد ارشد و فرد با تجربه‌ی کمتر گفته می‌شود که در آن فرد ارشد فرد با تجربه کمتر را در جهت پیشرفت شغلی، رشد و یادگیری هدایت و راهنمایی می‌کنند. اغلب سازمان‌ها دارای شخصی به نام منتور هستند که به طور خاص برای کمک به کارمندان فعالیت می‌کند و بر اهداف و فرهنگ سازمانی، اهداف شغلی، مشاوره در مورد توسعه شغلی و تعادل بین کار و زندگی تمرکز دارد. منتورها اغلب به عنوان الگو برای دیگر افراد سازمان به شمار می‌آیند.

منتورینگ می‌تواند **رسمی** یا **غیر رسمی** باشد. در یک محیط غیر رسمی، منتورها اهدافی را تعیین می‌کنند، اما معمولاً قابل اندازه‌گیری نیستند و رابطه بین او و مراجعه‌کننده ساختاری ندارد. اما در منتورینگ رسمی، اهداف قابل اجرا و اندازه‌گیری هستند و در تعیین آنها الزاماتی باید رعایت شود.

### منتورینگ در آموزش بالینی



با توجه به تحولات روزمره و گسترده در محیط بالینی، روش‌های سنتی آموزش دیگر کارآمد نیست، به همین دلیل نیاز به تحول در برنامه‌ریزی‌های آموزشی احساس می‌شود. **منتورینگ (Mentoring)** به عنوان یک

استراتژی نقش مهمی در توسعه حرفه‌ای دانشجویان رشته‌های علوم پزشکی دارد. منتورینگ تعامل دو طرفه‌ای است که به یادگیری و رشد منجر می‌شود. یکی از تعاریفی که به طور رایج در متون پذیرفته شده در مورد منتورینگ وجود دارد عبارت است از: **فرایندی که طی آن یک فرد با تجربه، قابل اعتماد و علاقه‌مند (منتور) فرد دیگری را (منتی) در زمینه رشد و بازنگری ایده‌ها، یادگیری و پیشرفت شخصی و حرفه‌ای راهنمایی می‌کند.** منتورینگ از سال‌های 1990، به تدریج در آموزش پزشکی مطرح شد و مطالعات نشان می‌دهند اجرای برنامه‌های منتورینگ، باعث پیشرفت دانشکده‌های علوم پزشکی در جنبه‌های مختلف می‌شود. علت موفقیت برنامه منتورینگ را ارتباط قوی بین منتور و یادگیرنده می‌باشد. منتور یک محیط ایمن و حمایتی را برای نوآموزان به وجود می‌آورد که نوآموزان وظایف خود را در محیط واقعی تجربه کنند و با این کار شکاف بین تئوری و عمل به حداقل برسد. در کارورزی به شیوه منتورشیپ منتور کار یادگیرنده را انجام نمی‌دهد بلکه او را سرپرستی کرده و در مواقع لازم به او کمک می‌کند.

برنامه های منتورشیپ دانشکده پزشکی **طیف وسیعی از اهداف** را در بر میگیرد. برنامه‌های راهنمایی بالینی به **توسعه مهارت‌های بالینی** دانشجویان کمک می‌کند و می‌تواند علاقه به تخصص‌هایی را که طرفدار کمتری دارند، افزایش دهد. آنهایی که بر آموزش حرفه ای بودن تمرکز می‌کنند در برنامه های درسی دانشکده پزشکی ادغام می‌شوند تا بر "برنامه درسی پنهان" غلبه کنند. راهنمایی مثبت با **برانگیختن علاقه دانشجویان** پزشکی از طریق تجربیات اولیه تحقیقاتی، نقشی در معکوس کردن افول پزشکی دانشگاهی ایفا می‌کند به خصوص در شرایط فعلی که کیفیت دانشجویان ورودی در حال کاهش و مشکلات اقتصادی رو به افزایش است. منتورینگ همچنین نقش مهمی در **تشویق جذب گروه‌های اقلیت کم‌نمایش** در حرفه پزشکی از طریق برنامه‌های مختلف گسترده دارد. طرح منتورشیپ باعث **افزایش کیفیت مراقبت و کاهش هزینه برای مؤسسات** است. همچنین این طرح باعث **افزایش صلاحیت بالینی و مسئولیت‌پذیری در دانشجویان** می‌شود. از آنجا که منتورشیپ یک ارتباط دو جانبه سودمند بین منتی و منتوراست، بنابراین نیاز واقعی و جدی به برنامه‌های منتورینگ کارآمد و فعال در دانشکده‌های علوم پزشکی جهت **ارتقای موفقیت‌های شغلی دانشجو** احساس می‌شود.

با وجود اهمیت بحث منتورشیپ در آموزش علوم پزشکی و مزایای فراوان آن، در کشور ایران تحقیقات محدودی در زمینه تأثیر ارتباط منتورینگ بر دانشجویان پزشکی انجام شده است و بیشتر مقالات در زمینه رشته پرستاری است. به همین دلیل و با توجه به کمبود اساتید و مربیان متخصص به نسبت دانشجویان پزشکی، آموزش بالینی دانشجویان این رشته با مشکلات زیادی روبرو است. **لذا این شیوه نامه با هدف افزایش میزان رضایت‌مندی**

و برخورداری آموزشی دانشجویان پزشکی عمومی از روش منتورینگ در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام میشود.

### اهمیت منتورشیپ



دانشجویان پزشکی در محیطهای عملکردی پیچیده ای کار میکنند که مرتب تغییر میکنند، از این روشهای آموزشی بیشتری لازم دارند تا مراقبتی با کیفیت برای بیماران و شرایط یادگیری خود فراهم کنند. نقشهای کاری در آموزش بالینی و مهارتهای عملی دانشجویان پزشکی امری مشکل است. زیرا دانشجویان باید این در مداخلات زیاد رادربالین یاد بگیرند. این در حالی است که مطالعات نشان می دهد، اکثر فارغ التحصیلان پزشکی فاقد مهارت مورد نیاز برای انجام (مهارتهای عملی و حرفه ای می باشند. بسیاری از مطالعات، بیانگر آن است که شکاف نسبتاً عمیقی در روند آموزش متداول پزشکی، پیراپزشکی و عملکرد مراقبتهای بالینی وجود دارد به طوری که آموزشهای بالینی مهارت موجود، توانایی لازم برای احراز توانمندی را به دانشجو نمی دهد.

در سیستم منتورینگ در تمام مراحل آموزش بالینی، **سرپرستانی رسمی** از بین اساتید هیات علمی و شناخته شده برای هدایت کارآموزان منصوب می شوند. این موضوع با منتور دانشجویی **متفاوت** است. منتور دانشجویی کسانی هستند که توسط منتهی ها انتخاب می شوند و رابطه با آنها غیررسمی تر است. به طور سنتی، سرپرستان اطمینان حاصل می کنند که کارآموزان شواهد کافی برای پیشرفت از طریق آموزش دارند، در حالی که نقش یک منتور ارائه مشاوره و راهنمایی است. با این حال، این دو متقابل نیستند زیرا یک سرپرست می تواند به عنوان یک منتور هم عمل کند و بالعکس. تعدادی از ابتکارات راهنمایی بالینی به طور خاص برای آماده کردن دانشجویان سال آخر پزشکی برای کار به عنوان یک دکتر جوان طراحی شده که می تواند **منجر به افزایش اعتماد به نفس و آمادگی برای شروع کار به عنوان پزشک و کاهش شکاف عملکرد** شود.

همچنین، راهنمایی مثبت می‌تواند تأثیر قابل‌توجهی برای **انتخاب تخصص دستیار** داشته باشد. راهنمایی اولیه می‌تواند به دانش‌جویان بینشی در مورد چگونگی کار در آن تخصص ارائه دهد و پیش‌فرض‌هایی را که ممکن است داشته باشند به چالش می‌کشد. با افزایش تعامل بین متخصصان و دانشجویان، این ابتکارات یادگیری را از طریق بازخورد سازنده و مشاوره شغلی تسهیل می‌کنند. دان‌جویان برای رشته‌های خاص درخواست دهند و زمان و راهنمایی کافی برای شروع آماده‌سازی برای فرآیند درخواست به آنها ارائه می‌دهد. یک مطالعه نشان داد که دانشجویانی که در سال‌های 1 و 2 تحقیقات مربوط به جراحی را انجام داده و روابط منتورینگ را توسعه داده‌اند، به طور قابل‌توجهی تمایل بیشتری به حفظ علاقه داشتند.

### منتور کیست؟



منتور فردی است که به عنوان **مشاور یا مربی** برای یک فرد کم‌تجربه و یا حتی فرد حرفه‌ای عمل می‌کند و تخصص و دانش او به واسطه تجربه‌ی بسیار بالایی است که در زمینه‌های خاص و پیشرفت شغلی دارد.

در اصل، یک منتور، کار **مشاوره، پشتیبانی و پاسخ به سوالات منتهی (Mentee)** را انجام می‌دهد. پایان مکالمات میان منتور و فرد ره‌جو یا منتهی، به این صورت است که منتور از ارائه اطلاعات به شخص سود می‌برد و فرد ره‌جو یا منتهی نیز از دریافت اطلاعات و راهنمایی بهره می‌برد. بنابراین این رابطه را می‌توان یک **رابطه برد-برد** دانست.

## انتخاب منتور



معیارهای انتخاب منتور در مکانهای مختلف متفاوت است. اما در محیطهای بالینی از **بین اساتید جوان و دانشجویان سال بالاتر قوی به لحاظ تحصیلی و با شرایط اخلاقی مناسب** استفاده می‌شود.

- ♣ در مطالعه Graham از بین دانشجویان فارغ-التحصیل که از نظر مربی دانشگاه توانایی های فردی الزم و مهارتهای کافی و تمایل در شرکت این مطالعه را داشتند انتخاب شدند. به آنها طی دو جلسه در باره ماهیت کار و نحوی راهنمایی دانشجویان آموزش های الزم داده شد.
- ♣ در پژوهش Jakubik و همکاران ، منتور از بین پرستاران بیمارستان انتخاب شدند .
- ♣ در مطالعه Cheek و همکاران نیز پرستاران بیمارستان منتوری دانشجویان سال آخر را بر عهده داشتند.
- ♣ در مطالعه Bulut و همکاران منتور از بین اعضا هیات علمی دانشگاه بود که به دانشجویان پرستاری سال چهارم آموزش می دادند.
- ♣ در مطالعه معماریان و همکاران نیز منتور سوپروایزر آموزشی بود که به پرستاران آموزش می داد.

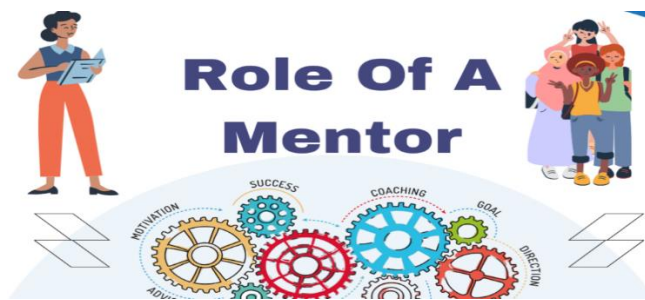
## نسبت منتور به منتی:



براساس شرایط و در اختیار بودن تعداد نیروهای ماهر دارای شرایط منتورینگ نسبت منتور به منتی متفاوت می باشد.

- ♣ بطوری که در مطالعه Graham به ازای هر چهار منتی، یک منتور در نظر گرفته شد.
- ♣ در مطالعه Jakubik و همکاران هر چهار تا شش منتی توسط یک منتور منتی هدایت می شدند.
- ♣ در مطالعه Cheek هر 4 نفر منتی یک منتور داشتند.

## وظایف منتور



- به طور معمول تمام منتورها دارای وظایف **مشترک و مشخصی** هستند که عبارت‌اند از؛
- 1- اهداف و الزامات را برای داشتن رابطه درست با فرد رهجو یا منتی باید مشخص کند.



- 2- در رابطه با فرد ره جو یا منتی، ابتکار عمل را به عهده گیرد اما مسئولیت رشد، توسعه و برنامه ریزی شغلی را بر عهده خود فرد ره جو یا منتی بگذارد.
- 3- برای تقویت روابط تعهد دهد.
- 4- برای ملاقات مداوم با فرد ره جو یا منتی تعهد دهد که این ملاقاتها در زمان و ساعت کاری منتی نیست و همچنین کمتر از یک ساعت در ماه نیز نباشد.
- 5- به خوبی به صحبت‌های فرد ره جو یا منتی گوش دهد.
- 6- بازخورد صریح، صادقانه و سازنده ارائه دهد.
- 7- فرد ره جو یا منتی را تشویق کند و در مورد کارهای توسعه فردی به او راهنماهایی ارائه دهد.
- 8- بر محرمانه بودن مکالمات تأکید کند.
- 9- اگر بنا بر منتورینگ بلند مدت باشد، هر ۶ ماه یکبار اهداف را به روز رسانی کند.
- 10- تعهدات خود به فرد ره جو یا منتی را دنبال کند.
- 11- به محدودیت‌های فرد ره جو یا منتی احترام بگذارد.
- 12- صراحتاً محدودیت‌های خود را بیان کنند.
- 13- رابطه خود با فرد ره جو یا منتی را در حد رابطه حرفه‌ای نگه دارد و وارد زندگی شخصی او نشود.
- 14- رابطه را در زمان توافق شده به پایان رساند.

## هشت ویژگی یک منتور خوب



- ♣ منتورها باید به کار خود **علاقه‌مند** باشند.
- ♣ یک منتور باید برای منتهی **مناسب** باشد.
- ♣ منتورهای خوب برای **یادگیری** ارزش قائل هستند
- ♣ منتورهای خوب دانشجو را برای **خارج شدن از رکود تشویق** می‌کنند
- ♣ آنها **شنوندگان** خوبی هستند
- ♣ منتور خوب می‌داند که چگونه **بازخورد** خود را ارائه دهد.
- ♣ آنها با دیگران با **احترام** رفتار می‌کنند.
- ♣ آنها در زمینه کار خود دارای **توانایی** هستند.

## پنج عنصر کلیدی در منتورینگ



- ♣ باید به منتهی کمک کند تا به اهداف **کوتاه مدت و بلندمدت** دست یابد.
- ♣ باید شامل **الگوسازی و کمک به پیشرفت شغلی** باشد.
- ♣ هم منتهی و هم منتور باید از **این رابطه سود** ببرند.
- ♣ روابط باید شامل **تعامل مستقیم بین منتور و منتهی** باشد.
- ♣ منتور باید در مقایسه با منتهی **با تجربه تر** باشند.

## دانشجوی پزشکی به عنوان منتور

### ( near-peer mentoring )



به طور کلی ، دو سناریو وجود دارد :

1- دانشجویان پزشکی سال بالا به عنوان منتور دانشجویان سال پایین عمل می کنند.

2- هنگامی که دانشجویان پزشکی سال پایین به عنوان منتور دانشجویان کالج عمل می کنند.

تعدادی از برنامه های منتورینگ نزدیک به هم ، غالباً به منظور آموزش جنبه ای از برنامه درسی ، مانند مهارت بالینی یا رویه ای ، ایجاد شده است. در یک دانشکده پزشکی ، دانشجویان سال پنجم و ششم به دانشجویان سال چهارم آموزش می دهند که چگونه اسکن سونوگرافی شکمی را انجام دهند و تفسیر کنند. این مهارت در بیش از سه جلسه آموزش داده می شود ، با این که هم منتی ها و هم منتورها نمرات رضایتمندی بالایی را برای تکمیل برنامه گزارش می دهند و به جنبه هایی که به طور رسمی در برنامه درسی دانشکده پزشکی پوشیده نشده است می پردازند. با این وجود ، همه دانشجویان پزشکی به عنوان منتور مناسب نیستند. کسانی که خود انتخاب می کنند یا انتخاب می شوند ، تمایل دارند که بهتر از آنهایی که به طور تصادفی اختصاص داده می شوند بهتر باشند علاوه بر این ، دانشجویان درگیر در منتورینگ ، به عنوان مثال در زمینه هایی مانند ارائه بازخورد سازنده و تعیین اهداف و انتظارات نیاز دارند.

دانشجویان پزشکی درگیر در بین دانش آموزان مدرسه می توانند به عنوان یک دانشجوی پزشکی ، بینشی از زندگی ارائه دهند و همچنین از روند کاربردی دقیق استفاده کنند. قبلاً در حرفه پزشکی حرفه ای در نظر نگرفته است .

مربیان ارشد دانشجویان پزشکی می توانند شکاف بین پزشکان و دانشجویان جونیور را پر کنند. از آنجا که مربیان و منتورها های دانشجویی از نظر آموزش نزدیکتر هستند ، یک محیط کاری مشترک تر وجود دارد و منتورها قادر به ارتباط با مربیان خود هستند و برعکس. این می تواند منتورها و مربیان را قادر سازد تا درک عمیق تری از مفاهیم چالش برانگیز کسب کنند که در غیر این صورت ممکن است درک آن دشوار باشد. اعتماد به نفس می تواند تعامل آینده آنها با پزشکان را تقویت کند.

منتورینگ پتانسیل ایجاد مزایای متعدد را برای منتهی ها، منتورها و نهادها دارد.

### فواید کلینیکال منتورینگ



تعدادی از ابتکارات راهنمایی بالینی به طور خاص برای آماده کردن دانشجویان سال آخر پزشکی برای کار به عنوان یک دکتر جوان طراحی شده است. این می تواند منجر به افزایش اعتماد به نفس و آمادگی برای شروع کار به عنوان پزشک و کاهش شکاف عملکرد شود.

همچنین، راهنمایی مثبت می تواند تأثیر قابل توجهی بر انتخاب تخصص دستگیری داشته باشد. تخصص هایی که اطرفدار دارند، از ابتکار به کارگیری منتورینگ در سال های اولیه دانشکده پزشکی برای افزایش مواجهه و ایجاد علاقه استفاده می کنند. راهنمایی اولیه می تواند به دانش جویان بینشی در مورد چگونگی کار در آن تخصص ارائه

دهد و پیش‌فرض‌هایی را که ممکن است داشته باشند به چالش می‌کشد. با افزایش تعامل بین متخصصان و دانش‌جویان، این ابتکارات یادگیری را از طریق بازخورد سازنده و مشاوره شغلی تسهیل می‌کنند.

دانشجویان برای رشته‌های خاص درخواست می‌دهند و زمان و راهنمایی کافی برای شروع آماده‌سازی برای فرآیند درخواست به آنها ارائه می‌شود. یک مطالعه نشان داد که دانشجویانی که در سال‌های 1 و 2 تحقیقات مربوط به جراحی را انجام داده و روابط مربی را توسعه داده‌اند، به طور قابل توجهی تمایل بیشتری به حفظ علاقه در تخصص‌های جراحی بعداً در دوره آموزشی خود داشتند. در سراسر جهان، پزشکی دانشگاهی رو به زوال است. به منظور مقابله با این امر، تعدادی از موسسات، به عنوان مثال در انگلیس و کانادا، با تأکید بر منتورینگ کارآموزان دانشکده پزشکی در دانشگاه برنامه‌های آموزش دانشگاهی برای آموزش آکادمیک منتورینگ را تأسیس کرده‌اند.

## پروفشنالیسم (حرفه ای گری)



منتورینگ علاوه بر تأثیر آن بر جذب تخصص، در پیشرفت شخصی و حرفه ای شدن دانشجویان پزشکی و کارآموزان نیز نقش دارد. حرفه ای گرایی همیشه بخشی صریح از برنامه درسی پزشکی نبود و تا حد زیادی در حیطه اختیارات «برنامه درسی پنهان» قرار می‌گرفت. **برنامه درسی پنهان** این چنین تعریف شده است: «زمینه‌ای که در آن برنامه درسی رسمی ارائه می‌شود و شامل هنجارها، نگرش‌ها و سیاست‌هایی است که فراگیران به طور ضمنی از آن استقبال می‌کنند» که می‌تواند از برنامه درسی رسمی و آشکار حمایت یا در تضاد باشد. به این ترتیب، حرفه‌گرایی از طریق اجتماعی‌سازی حرفه و شبکه‌سازی رو به بالا و نیز درس‌هایی از مشاهده مدرسان بالینی آموخته شد.

با این وجود، در طول دو دهه گذشته، نگرانی‌های فزاینده‌ای در مورد الگوبرداری منفی وجود داشته است. این زمانی اتفاق می‌افتد که دانشجویان پزشکی شاهد رفتار غیرحرفه‌ای در محیط بالینی باشند. عدم پرداختن به این مسائل به طور رسمی می‌تواند اثرات مخرب چنین رفتاری را تشدید کند و به جای ایجاد فرهنگ حرفه‌ای مثبت، منجر به فرسایش اخلاقی شود.

اخیراً، با افزایش درک این موضوع که آموزش عمدی در کنار الگوسازی برای پرورش حرفه‌ای بودن ضروری است، آموزش و ارزیابی حرفه‌گرایی اکنون در برنامه‌های درسی دانشکده پزشکی رسمی در بریتانیا و ایالات متحده ادغام شده است. منتورینگ نقشی کلیدی در آموزش و ارزیابی حرفه‌ای بودن در این برنامه‌های درسی ایفا می‌کند - نمونه‌ای از آن دوره «حرفه‌گرایی و تمرین پزشکی» (PPM) در دانشکده پزشکی کک دانشگاه کالیفرنیا جنوبی است که در سال 2001 اجرا شد. مربیان برای کمک و مشاوره به دانشجویان پزشکی همچنین به عنوان الگو معرفی شدند. ارزیابی از طریق ارائه نمونه کارها و ارزیابی خود، هم‌تایان و منتور انجام شد.

رامانی و همکاران نقش منتورینگ را در پرورش **رشد حرفه‌ای** دانشجویان پزشکی مورد بحث قرار دادند. آنها بر اهمیت روابط مربیگری و نیاز به ایجاد تعادل در حمایت و چالش تاکید کردند و خاطرنشان کردند: "اگر منتورها بدون به چالش کشیدن منتهی‌ها بیش از حد حمایت کنند، منتهی‌ها این کار را نمی‌کنند. رشد حرفه‌ای؛ از سوی دیگر، به چالش کشیدن بدون حمایت باعث می‌شود که مربیان در پیشرفت حرفه‌ای خود عقب‌نشینی کنند". با این وجود، آنها محدودیتی را که اعضای هیئت علمی همیشه برای خدمت به عنوان مربی مؤثر در کنار سایر مسئولیت‌های اصلی خود نیاز دارند، دریافت نمی‌کنند.

طراحی و تحویل برنامه‌های منتورینگ پزشکی بین دانشکده‌های پزشکی متفاوت است و برنامه‌ها برای برآورده کردن الزامات خاص نهادی یا دپارتمان سازگار هستند. متغیرها شامل ویژگی‌های متور، مربی و برنامه هستند.

## ارزیابی برنامه‌های منتورینگ پزشکی

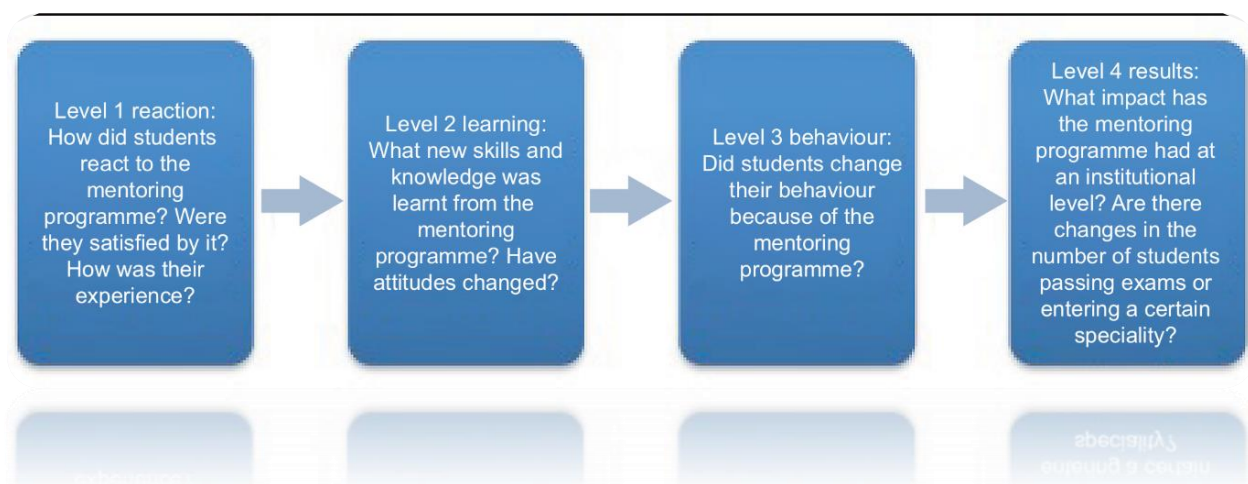
بیشتر برنامه‌های منتورینگ تا حدی ارزیابی می‌شوند اما کیفیت این ارزیابی متغیر است. بسیاری از آنها تأثیر کوتاه مدت را که در مدت زمان کوتاهی در پایان یک برنامه انجام می‌شود، ارزیابی می‌کنند، به عنوان مثال، پس از یک هفته از طراحی و تحویل ابتکار منتورینگ. موارد بسیار کمی به اثربخشی بلند مدت نگاه می‌کنند. یک نمونه برنامه علوم پزشکی جوانان استنفورد، که یک برنامه مشارکت گسترده برای دانش‌آموزان دبیرستانی تحت منتورینگ بود. هدف آن حمایت از این دانش‌آموزان در توسعه مهارت‌های مورد نیاز برای پذیرش کالج است.

این برنامه 96٪ از نامزدها را تا 18 سال دنبال کرد و 81٪ دانش آموزان دارای مدرک 4 ساله کالج بودند که از این تعداد 52٪ از دانشکده پزشکی یا فارغ التحصیل فارغ التحصیل شده بودند. نویسندگان به این نتیجه رسیدند که 10 سال پیگیری کافی است .

ترکیبی از ارزیابی کیفی و کمی معمولاً انجام می شود که استفاده از نظرسنجی ها متداول ترین روش برای ارزیابی یک برنامه است. این موارد شامل مقیاس لیکرت ، بررسی های بله/خیر و سؤالات باز است. روش دیگر شامل گروه های متمرکز و نیمه ساختار یافته و مصاحبه های تلفنی است. تجزیه و تحلیل کمی معمولاً شامل تجزیه و تحلیل توصیفی است. به طور معمول ، از آماره های آماری استفاده می شود .

یک ابزار برای اندازه گیری اثربخشی مدل Kirkpatrick است . این چارچوب ارزیابی دارای چهار سطح متوالی است که در آن اطلاعات در هر سطح بر بعدی تأثیر می گذارد . اگر یک برنامه مربیگری برای ایجاد تغییرات نهادی ، مانند افزایش تعداد دانشجویان پذیرفته شده در یک تخصص ، در نظر گرفته شود ، ارزیابی سطح 4 مورد نیاز است. با این حال ، تعداد کمی از برنامه های منتورینگ این کار را انجام می دهند و در کنار هیچ کدام به اثربخشی هزینه نگاه نمی کنند. این ممکن است به این دلیل باشد که ارزیابی برنامه ها با افزایش سطح ، با وجود افزایش ارزش اطلاعات در هر سطح ، دشوارتر است.

### مدل Kirkpatrick.



بیشتر برنامه ها در سطح 1 ارزیابی می شوند و عمدتاً رضایت مربی را بررسی می کنند . این شگفت آور است زیرا نسبتاً ساده ترین شکل ارزیابی برای انجام است. علاوه بر این ، موسسات نمرات رضایتمندی بالایی را ارزیابی می



کنند زیرا این امر می تواند منجر به افزایش تعداد دانشجویان متقاضی و ثبت نام در دوره ها شود و از این طریق درآمد افزایش یابد.

برخی از برنامه ها تأثیر ابتکار عمل خود را با اندازه گیری تغییرات دانش ، مهارت ها و نگرش های منتورها ارزیابی می کنند .

به طور کلی ، برنامه های مربیگری در نشان دادن رضایت مربی کوتاه مدت و منتوربه خوبی عمل می کنند ، اما تعداد کمی از آنها فراتر از این را ارزیابی می کنند تا تأثیر را در سطح نهادی در نظر بگیرند. برای انجام این کار به نتایج واضح و قابل اندازه گیری ، از جمله اثربخشی هزینه ، در کنار استفاده از ابزارهای ارزیابی معتبر و قابل اعتماد نیاز دارد. اگرچه ، این ممکن است به زمان و بودجه نیاز داشته باشد ، این امر می تواند بینشی در مورد مزایای واقعی بلند مدت یک ابتکار منتور را فراهم کند.

## مزایای بالقوه منتورینگ پزشکی

مطالعه ای در سال 2015 در دانشکده پزشکی بوستون یک برنامه منتورینگ دانشجویان پزشکی را برای دانشجویان مشتاق که دنبال حرفه ای در زمینه نورولوژی هستند ارزیابی کرد. این برنامه راهنمایی و همچنین فرصت های تدریس و پژوهشی و تدریس/منتورینگ همسالان را در امتحانات ارائه می داد. نتایج شامل این موارد بود : افزایش شمار فراگیرانی که وارد رشته مغز و اعصاب شدند و همچنین افزایش شمارنشریات تحقیقاتی ، ارائه پوستر و یک فصل کتاب از زمان اجرای برنامه 5 سال قبل .

مثال نهایی از یک برنامه منتورینگ اخیر به رهبری کارآموز در سرویس عمومی جراحی در ایرلند است. در مجموع 89٪ از منتورها تأثیر مثبتی در تصمیم خود برای پیگیری حرفه جراحی گزارش دادند. مزایای دیگر شامل پیشرفت قابل ادراک در توانایی فنی ، در کنار راهنمایی و اطلاعات در مورد شغل و آموزش در جراحی است. "شکاف نسل" بین مشاوران و دانشجویان یکی از مواردی است که در برنامه منتورینگ دانشجویی این نقیصه رفع میشود. مطالعات در مورد تاثیر گذاری درانتخاب رشته های بیهوشی ، پزشکی خانوادگی/مراقبت های اولیه ، و جراحی پلاستیک همچنین مزایای دانشگاهی و استخدام مشابهی را گزارش می کنند.

منتورینگ نزدیک به هم یا افقی ، اکنون در دانشکده های پزشکی به طور فزاینده ای شیوع دارد و نشان داده شده است که دارای طیف وسیعی از مزایا است از جمله بهبود نمرات آزمون دانشجویان ، کسب مهارت های رویه ای و بهبود مهارتهای ارتباطی و پیشرفت شخصی و حرفه ای منتهی ها و منتورها . دانشجویان پزشکی نیز معمولاً به عنوان منتور داوطلب می شوند ، با این انگیزه که بتوانند این تجربه را به عنوان شواهدی از تدریس در مدارک خود توسعه شخصی و حرفه ای خود درج کنند. برنامه های مشارکت گسترده در استفاده از منتورینگ وجود دارد. در حالی که دانشجویان پزشکی به عنوان الگویی برای دانش آموزان مدارس با پیشینه های محروم اقتصادی به کار روند و اینها به نوبه خود می تواند با هدایت این دانش آموزان به سمت رشته پزشکی و به سمت حرفه ای شدن در حرفه پزشکی ، از برنامه های پاسخگویی اجتماعی موسسات بهره مند شود.

Mentees	Mentors	Institution
Attainment of clinical knowledge and skills	Personal and professional development	Retention and recruitment of students and trainees
Personal and professional development through constructive feedback and observing positive role models	Development of communication and teaching skills	Widening access to medicine – forging links with under-represented communities to enable upward social mobility
Development of communication skills	Leadership skills	Positive role modeling
Socialization of the profession – enables students to network	Personal satisfaction	Potential for increased research output
Insight into subspecialty training and career guidance, eg, portfolio preparation		
Opportunities for research involvement		

## چالش های منتورینگ پزشکی

مزایای برنامه های منتورینگ به خوبی شناخته شده است ، با این حال ، ارائه مؤثر چنین برنامه هایی می تواند با چالش های مختلفی روبرو شود. چالش ها می تواند ناشی از این واقعیت باشد که مربیان غالباً پزشکان پزشک هستند که ممکن است هنگام گرفتن نقش یک منتور آموزش کافی دریافت نکرده باشند. نیاز به ارائه انتظارات واضح از نقش های خود ، و تجهیز آنها به وسیله ای برای توسعه مهارت های کلیدی گوش دادن و بازخورد ، و همچنین آگاهی از مرزهای حرفه ای توسط رامانیا و همکاران در "دوازده نکته برای منتورها مؤثر" برجسته شد و همچنان مرتبط است. 22 مطالعه چالش های گزارش شده توسط مربیان در Faculdade de Medicina

da Universidade de São Paula، مشکلات مربوط به انتظارات مربوط به نقش و فعالیت های منتورینگ را برجسته کرد. 85 نگرانی مشابه توسط منتورها دانشکده پزشکی دانشگاه واشنگتن مطرح شد.

علاوه بر این ، مشارکت منتور با مربیگری همچنین می تواند با تعدادی از مطالعات در مورد مشارکت دانشجویی پایین ، مشکلی ایجاد کند. به طور مشابه ، یک مطالعه 2018 از یک برنامه منتورینگ در دانشکده پزشکی دانشگاه پادشاه عبدالعزیز ، عربستان سعودی ، گزارش داد که جلسات گروهی و یک گروه -در یک جلسه فقط 60٪ و 49٪ از کل دانشجویان حضور داشتند. نویسندگان نتیجه گرفتند که انگیزه منتور پایدار و کارکنان دولت برای یک برنامه مربیگری موفق پیش نیاز است.

یک مطالعه در مورد برنامه منتورینگ دانشجویان در بیمارستان بزرگ غربی سوئدون دریافت که با وجود 96٪ دانشجویان این طرح را به دیگر دانشجویان توصیه می کنند ، همه دانشجویان احساس نمی کردند که به یک مربی احتیاج دارند و 20٪ از دانشجویان تصمیم به داشتن هیچ منتوری نداشتند. با این وجود ، دانشجویان همچنین در یافتن یک منتور، به ویژه در آکادمی ، با چالش هایی روبرو میباشند - در یک مطالعه ، 44٪ از دانشجویان قادر به یافتن یک مربی تحقیق مناسب با سهولت بودند. منتورها همچنین در انجام جلسات منتورینگ در کنار سایر تعهدات اصلی خود ، به عنوان مثال ، مسئولیت های بالینی و دانشگاهی ، به دلیل محدودیت زمانی ، از مشکلات خود خبر داده اند.

## **دلالت و آینده منتورینگ پزشکی**



برنامه های منتورینگ به طور فزاینده ای در دانشکده های پزشکی به عنوان مؤلفه های مهم برنامه درسی شناخته می شوند و می توانند در توسعه حرفه ای دانشجویان، رشد شخصی، دانش و مهارت ها کمک کنند. همچنین نشان داده شده است که آنها در حفظ و استخدام کارآموزان به تخصص های زیر مشترک، از جمله پزشکی دانشگاهی، سودمند هستند. منتورهای دانشجویان پزشکی می توانند مهارت های تدریس و ارتباطی خود را توسعه دهند و همچنین در گسترش برنامه های دسترسی که می تواند به افزایش تنوع در حرفه پزشکی کمک کند، کمک کنند.

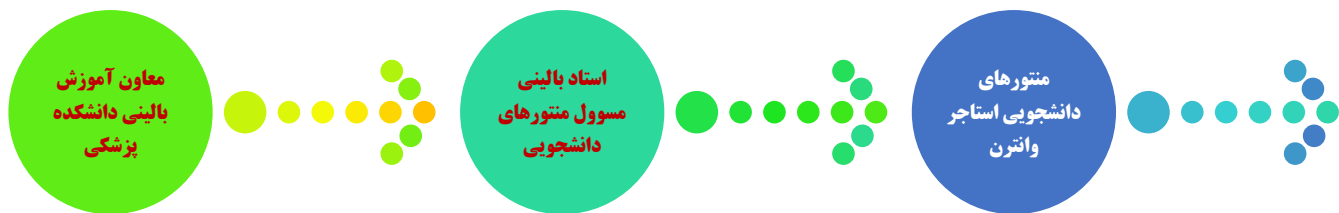
طراحی و ارائه این برنامه ها می تواند به طور قابل توجهی متفاوت باشد و مقایسه مستقیم را دشوار می کند. با این وجود، بیشتر منتورها آموزش قرار ملاقات را دریافت می کنند، با این حال، ممکن است از نظر مالی یا با زمان محافظت شده برای فعالیت های مربیگری بازپرداخت نشود. علاوه بر این، برخی از دانشجویان احساس نمی کنند که به یک مربی احتیاج دارند و این می تواند بر موفقیت یک رابطه مربیگری و تعامل تأثیر بگذارد. بنابراین، این مهم است که منتورها و منتهی ها به گونه ای مطابقت داشته باشند که رابطه آنها را به موفقیت تشویق کند، خواه این توسط منتهی هایی باشد که منتور خود را انتخاب می کنند یا از یک ابزار تطبیق معتبر استفاده می کنند.

کیفیت ارزیابی متفاوت است. اکثر برنامه ها از نظرسنجی ها برای ارزیابی تجربیات و رضایت دانش آموزان استفاده می کنند، تنها تعداد معدودی از نتایج ملموس مانند نتایج امتحان را ارزیابی می کنند. بنابراین، ایجاد بهترین روش دشوار است.

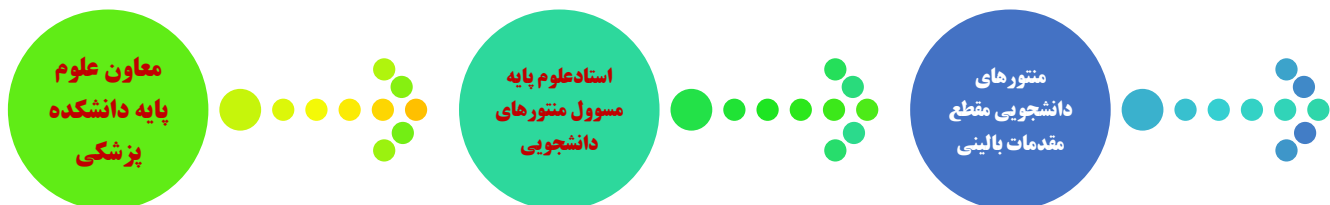
## **ساختار منتورینگ در دانشکده پزشکی**

### **دانشگاه علوم پزشکی لرستان**

## مقطع علوم بالینی



## مقطع علوم پایه



<https://www.dovepress.com/medical-student-mentoring-programs-current-insights-peer-reviewed-fulltext-article-AMEP>