

آموزش بالینی و عملی یکی از مهم ترین جنبه های آموزش در رشته های علوم پزشکی است و بخش عمده ای از تربیت افراد با کفایت را تشکیل می دهد. با این حال بسیاری از مطالعات بیانگر آن است که شکاف نسبتاً عمیقی در روند آموزش متداول پزشکی، پیراپزشکی و عملکرد مراقبت های بالینی وجود دارد بطوری که آموزش های بالینی موجود توانایی لازم برای احراز توانمندی و مهارت بالینی را به دانشجو نمی دهد. امروزه شیوه های نوین و فعال توجه مسئولان و دبیران را به خود جلب کرده است. یکی از رویکردهای نوین آموزشی که در آن رسیدن به عملکرد مطلوب، در نقش بالینی مورد انتظار، مد نظر است، اجرای برنامه منتور شپ (مری گیری) می باشد.



منتور شپ به عنوان فرایند تعاملی بین فردی، که میان فرد با تجربه و تازه کار روی می دهد تعریف می گردد. اجرای برنامه منتور شپ فاصله بین علوم نظری و عمل را پر کرده و تفکر انتقادی را در دانشجویان شکوفا می کند. همچنین موجب افزایش اعتماد به نفس، غنی سازی شغلی، بهبود کیفیت مراقبت از بیمار و مهارت های رهبری، ارتقای

یادگیری فعال، ایجاد محیط مناسب برای یادگیری، افزایش تعاملات بین دانشجویان، رضایت از دوره و خشنودی پرسنل می گردد.



تعریف منتور شپ

منتور شپ (Mentorship) نوعی ارتباط حمایتی، همکاری و اشتراک گذاری داوطلبانه (و نه بر اساس سلسله مراتب) است که طی آن فرد با تجربه یا منتور (Mentor) به عنوان راهنما، الگو یا حامی برای فرد کم تجربه یا منتهی (Mentee) ایفای نقش می کند. این رابطه دوجانبه است، به طوریکه منتور از یاد دادن و هدایت کردن تجربه می آموزد و منتهی از یاد گرفتن گام به گام سود می برد.

منتورینگ دانشجویان رشته های مختلف در سراسر جهان و با اهداف متفاوت ایجاد می شود از جمله:

- رشد حرفه ای و رشد شخصی
- افزایش علاقه به رشته دانشگاهی
- ارائه مشاوره شغلی

تفاوت منتور با آموزشیار (Preceptor)

منتورینگ یک ارتباط گسترده و مستمر است که با هدف هدایت فراگیر به سوی یک موقعیت حرفه ای مشخص انجام می شود، اما در آموزش یاری فقط بر آموزش و حمایت فردی تاکید شده و این آموزش در بازه زمانی کوتاه مدتی ارائه می گردد.

وظایف منتور

به طور کلی وظایف منتور در سه حیطه زیر تعریف می گردد:

فرآیند: به فراگیر می آموزد که چگونه برنامه ریزی کند.

آزادی: برای او بستری فراهم می کند که بتواند به راحتی ایده های جدیدش را ابراز کند.

حمایت: از او در مقابل آسیبهای بیرونی حمایت می کند و همچون حریمی او را از گزند خطرات نگهبانی می نماید.

ویژگی منتورها یا راهبرهای موفق

۱. کاردانی و لیاقت (Competence)

شامل صفاتی مانند برخورداری از تجربه و دانش مناسب، توانایی بالفعل کردن توانمندی های بالقوه فراگیر و رفع معایب او با ارائه بازخوردهای سازنده، آشنایی کامل با مهارت های ارتباطی و انجام مشاوره، داشتن روحیه سازندگی، توانمندی تامین منابع و اطلاعات معتبر و دارای قدرت ارزیابی و تصمیم گیری مناسب است.

۲. مقبول بودن (Confidence)



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهرد

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

کمیته آموزش بالینی

(۴)

متورشیپ



این افراد با دخالت بیش از حد و جزئی نگری، مانع از تلاش فراگیر در جهت رسیدن به موفقیت می شوند. این دسته از رهجوها به ندرت فرصتی برای پیشرفت پیدا می کنند



۳. منتقد و مخرب (Destroyers/Criticizers)

این افراد به تدریج رهجو را به سمت ضعف و سستی هدایت می کنند. این دسته از رهبران با انتقادهای نابجا و تخریبگر خود مانع از ماجراجویی و تجربه اندوزی رهجو می شوند در صورتیکه این تجارب به آماده سازی اش در رویارویی با دنیای واقعی کمک خواهد کرد.

۴. مانع (Smotherer)

این افراد معتقدند که هر کاری که فراگیر انجام می دهد باید منطبق بر نظر راهبر باشد. آنها عقیده دارند که یک رهجو نمی تواند یک ایده خوب داشته باشد و عمل به آن ایده پیامدهای ناگواری را برایش در پی خواهد داشت. در واقع باید گفت با این طرز نگرش، رهجو نه تنها فرصتی برای رشد نخواهد یافت، بلکه مجالی برای بحث و مخالفت نیز پیدا نمی کند.

منبع: دکتر عاطفه صادقیزاده. زیر سایه سروهای کهن. ۱۳۸۹

شامل خصوصیتی از قبیل توانایی ایجاد شبکه ای ارزشمند از ارتباطات فردی، دارای قوه تخیل فکری، مبتکر، ریسک پذیر، تاثیر گذار، پرجاذبه و نافذ، کارآفرین، موفق در انجام وظایف و کسب موقعیت، دارای توانمندی در هدایت و حرکت در مسیر مشخص می باشد.

۳. تعهد (Commitment)

شامل صفاتی مانند صرف وقت، انرژی و تلاش در ارتباطات حرفه ای متنوع؛ انتقال صادقانه مهارت ها، اطلاعات و تجربیات خود به دیگران؛ و مشتاق به ایجاد انگیزه در آنها، مردم دار و خوشحال از موفقیت و پیشرفت دیگران است.

ویژگی متورها یا راهبرهای مخرب

۱. بازدارنده (Avoider)

شخصی است که حمایتگر نیست و دسترسی به او مشکل است. او تلفن ها را جواب نمی دهد و بیشتر مواقع در ساعات اداری سر پست خود حاضر نیستند.

۲. رها کننده (Dumpers)

این افراد فراگیر را به حال خود رها می کنند و معتقدند او، خود به تنهایی مسئول کسب دانش و مهارتهای حرفه ای است. آنها انتظار دارند رهجو از همان ابتدا بدون استفاده از راهنمایی به سطح بالایی از تجربه دست یابد.

۳. مانع (Blocker)