

بسم الله الرحمن الرحيم

ارائه : عزت جعفر جلال
گروه : مدیریت پرستاری

Mentorship



منتور کیست ؟ چه ویژگی هایی را لازم است دارا باشد؟

دلایل ضرورت منتورینگ در پرستاری چیست؟

تعریف منتورینگ و منتور؟

مراحل منتورینگ چه می باشد ؟

موانع موجود در منتورینگ چه مواردی می باشد؟

معیارهای انتخاب منتور چیست؟

آموزش منتورینگ و مسئولیت های منتور چه می باشد ؟

چه آمادگی برای منتورینگ لازم می باشد؟

تفاوت منتورشیپ و پرسپتو رشیپ چیست؟

تعریف منتورینگ:

مطابق تعریف AMH (Association of mentoring in)

منتورینگ یک ارتباط حرفه ای اغلب طولانی مدت ، داوطلبانه و health care delivery

سودمند برای هر دو طرف است که در آن یک فرد باتجربه و آگاه (منتور) ، فرد دارای تجربه کمتر رانمتی (mentee) حمایت می کند.
تعریف منتور :

• فردی با تجربه ، هدایت گر، قابل اطمینان ، نصیحت کننده دارای شخصیت والا ، انگیزه دهنده و شنونده که خواهان ایجاد موفقیت در فراگیر است.

• در پرستاری منتورینگ فرایندی است که شکاف بین آموزش و دنیای واقعی کار را پر میکند و در واقع ارتباط بین یک فرد با تجربه و یک فرد با تجربه کمتر است. با اینکه منتورها با تجربه و ماهرند ولی هر فرد با تجربه و ماهری منتور نیست. **فرد ماهر راه حل مشکل را ارائه می دهد**
ولی منتور افراد را طی حل مشکل راهنمایی میکند.

⊙ **منتور بعنوان فردی که : آموزش و مشاوره می دهد. مشوق، یک الگوی نقش می باشد. و بطور کلی منتور فردیست که در یک زمان مشخص هدفش اجتماعی ساختن یک فرد مبتدی برای کسب نقش جدیدش، می باشد.**

⊙ **منتورها باید از نظر حرفه ای شایسته بوده و سازماندهی مناسب یافته باشند؛ از مهارت های بین فردی، آموزشی و ارزشیابی خوبی برخوردار باشند؛ و پویا، حمایت کننده، دست یافتنی، علاقمند و قابل انعطاف باشند.**

⊙ **(نقش ارزشمندی در آموزش و ارتقاء انواع حرفه های سلامتی بعهده دارند . (Mentors مربیان و مرشدان**

⊙ **با تجربه مشخصی برای آموزش (Practitioners) اکثر حرفه ها سیستمی داشته که بطور رسمی یا غیررسمی از درمانگرهای و سرپرستی نیروهای جوانتر استفاده می نمایند مثل: Clinical Supervisors, Clinical educators, teachers.**

⊙ منتورینگ بعنوان یک مدل ارتقاء دهنده جهت تایید فعالیت تازه فارغ التحصیلان جدید و کار ایمن می باشد .

⊙ پیشرفت در منتورینگ ادامه می یابد نه بعنوان فردی که به کمک نیاز دارد . **از آموزش به عملکرد ایمن برسد .**

⊙ هدف از منتورینگ بالا بردن صلاحیت و اعتماد به نفس در افراد ی که به تازگی به سازمان ملحق شده اند تا بطور مستقل وظایف خود را انجام دهند .

⊙ منتورینگ موثر و منظم می تواند توسط فرد استخدام شده در محلی که او مشغول به کار است بکار برده شود.

مراحل متورینگ:

- ◎ (INITIATION) مرحله مقدماتی : آشنایی منتور و فراگیر ارتباطات رودر رو و مداوم ، منتور به میزان زیادی نقش هدایت کننده و جهت دهنده فراگیر را با توجه به پیشینه او بر عهده دارد و فراگیر را با اهداف آشنا نموده و در طراحی برنامه و زمان آنها را مشارکت می دهد .
- ◎ (CULTIVATION) مرحله تربیت : تعامل آموزشی بین فراگیر و منتور بیشتر شده و فراگیران سعی در خودسازی و خودیابی می نمایند . نشستها کمتر از مرحله قبل است اما هنوز هم به طور منظم برای بحث و گفتگو در مورد پیشرفت کار و برنامه و احتمال نیاز به تغییر آن انجام می شود .
- ◎ (TRANSFORMATION) مرحله انتقال : در این مرحله نیاز فراگیر به راهنمایی های روزانه کمتر شده و برنامه را مستقل تر پیش می برد. نقش منتور دادن باز خورد و توصیه های ضروری و مفید است . تعاملات بیشتر شکل همکاری بخود می گیرد .
- ◎ (SEPARATION) مرحله جدایی : فراگیر اغلب مستقل کار می کند و بیشتر تصمیمات او مورد پذیرش منتور است . ممکن است فراگیر برنامه دیگری برحسب نیاز با منتور دیگر آغاز نماید .



ماهیت منتورینگ :

- در پرستاری منتورینگ بر این فلسفه استوار بوده که یادگیری فقط یک وظیفه نمی باشد، بلکه آن بصورت جامع، و شامل مشارکت و ارتباط می باشد.
- آموزش فقط ابلاغ دانش نیست، بلکه شامل شناسایی امکانات و منابع، توانمند سازی فراگیران در کسب تجارب مرتبط، و ارائه بازخوردهای رسمی نیز می باشد.
- با افزایش تأکید در پاسخگویی حرفه ای، منتورینگ اجازه داده که پرستاران جدید اودانشجویان از پرستاران شاغل در بخش بالین بیاموزند، وباعث کاهش شکاف بین تئوری - عمل گردد.

دلایل ضرورت منتورینگ در پرستاری

● شروع کار بعنوان یک پرستار تحصیل کرده انتقالی عمده را از نقش دانشجویی به پرستاران بالینی می طلبد که این عمل توسط منتورینگ تسهیل می گردد.

● انتقال از دانشجو به پرستار بدلیل دغدغه هایی نظیر اجرای مهارت های عالی و پذیرش مسئولیت بعنوان پرستار بالین همیشه تنش زا بوده، که منتورینگ تا حدی این تنش را می گاهد.

● منتورینگ از این نظر ضروری بنظر می رسد که همواره حمایت از جانب درمانگرهای با تجربه در دسترس بوده، مسئولیت های بطور ناگهانی روی دوش پرستار تازه وارد ریخته نمی شود، و مراقبت و ایمنی بیمار نیز تضمین میگردد.

منتورینگ چه چیزی نیست؟

- فردیکه به تازگی استخدام شده باید فهم روشنی از منتورینگ داشته باشد بعلاوه، هر دو قسمت باید آگاه باشند که دیگر پروسه ها و سیستم ها هستند تا توانایی های مربوط به صلاحیت افراد تازه استخدام شده را مدیریت کنند به همین دلیل منتورینگ موارد زیر نیست :
 - بطور اجباری جایگزین برنامه های آموزشی شوند .
 - جایگزین پروسه های اجرایی مدیریت شوند .
 - جایگزین بدنه ی معمولی فرآیندهایی که قابل اندازه گیری اند، شوند .
- علاوه برای فرد تازه استخدام شده برای قبول مسئولیت احتیاج به زمان است تا جوابگوی مسئولیت های محوله به او باشد.

ویژگی ها

● به اشتراک گذاشتن مهارت های خود با فراگیران

● ایجاد سازگاری پرستاران جدید با محیط کار

● توسعه شایستگی بالینی و ایجاد اعتماد به نفس

در فراگیران

● کمک به بهبود رضایت شغلی و کاهش زمان

آشناسازی و تاثیر مستقیم در چگونگی روند انجام کار

● کمک به ایجاد تفکر انتقادی در فراگیران

● تسهیل در یادگیری بالینی و ارزیابی مستقیم

فراگیران

● کاهش تجارب منفی

مزایای MENTORSHIP

⊙ ایجاد پلی بین تئوری و عمل پرستاری

⊙ ارائه راهنمایی برای تحول رهبری

⊙ تفکر انتقادی و افزایش توسعه حرفه ای

⊙ افزایش اعتماد به نفس و غنی سازی شغل و تمایل به

ریسک پذیری

⊙ بهبود بهره وری و مهارت های مدیریتی و حس حرفه ای

منافع متورینگ :

بیمار / ارباب رجوع / سایر استفاده کنندگان
دریافت مراقبت و درمان ایمن

در پرستاران جدید الورد :

- اعتماد به نفس فرد را افزایش می دهد .
- در محیط کار فرد را از نظر اجتماعی بالا می برد .
- رضایت شغلی را افزایش می دهد و رضایت بیمار ، ارباب رجوع و سایر
افرادیکه از آن استفاده می کنند را بالا می برد .
- احساس ارزش و احترام توسط سازمانی که در آن سازمان فرد مشغول به
کار می شود .
- احساس غرور و اینکه با هدف و استراتژی های محل یکی شده است.
- توسعه فهم از الزام کار کردن بصورت حرفه ای و اینکه بطور معمول این
نیاز وجود دارد و احترام شخصی برای فردیکه اطلاعات به روز دارد .

منتورینگ در فرد تازه استخدام شده :

- افزایش کیفیت مراقبت از بیمار
- بالا بردن استعدادی ها و نگهداشتن آنها
- کاهش بیماری و غیبت
- افزایش رضایت کارمندی
- فرصت اینکه کارمندان به حمایت‌های بیشتری یا تغییرات نقش نیاز دارند .
- کاهش شکایتها
- فرصت شکوفایی استعدادها تا بعنوان رهبر عمل کنند .
- ارتقا در خلال شغل
- تشخیص کارمندایکه به حمایت بیشتر یا اضافه نیاز دارند .

استانداردهایی برای منتورینگ :

- مدرک و تجربه و فیدبکی که ما میتوانیم بدهیم مهم است
- محتوای این استاندارد از اصول زیر پیروی می کند :
- سیستم ها نیازهای منتورینگ را شناسایی و به جدید الوروها در خلال تکمیل دوره آگاهی دهند .
- منتورها از نیروهای کاری در مناطق مختلف کلینیکی ویا آموزشی انتخاب شده اند .
- سازمانها تعداد کافی منتور برخوردار باشند تا شماری از افراد تازه استخدام شده را حمایت کنند . سازمانها اثبات می کنند که منتورها برای آماده کردن و عهده دار کردن افراد برای نقش خود وجود دارند و تاثیر منتورینگ در خلال کارارزیابی و مشخص میشود .
- سازمانها اطمینان می دهند که نظم و ترتیب جلسات و رضایت افراد حرفه ای منجر به رضایت می شود و افراد تازه استخدام شده مفهوم منتورینگ و استخدام را به خوبی بفهمند .
- سازمانها چهارچوب انتظارات و اهداف را مشخص می کنند .

معايب :

تعداد كم پرستاران mentor

پرستاران part time



راه کارهای غلبه بر چالش ها

- Mentorship کلیدی برای استخدام
- به رسمیت شناختن برنامه های توسعه
- آموزش مستمر کارکنان
- جستجوی متورها از شبکه اینترنت
- توسعه ارتباط کاری
- یادگیری از تجربه های پرستاران با سابقه بالا
(ارشد)

برخی از موضوعات بحث (Issues) لازم برای نقش منتورینگ عبارتند از

- - اشتیاق برای کارشان ، توانایی یک الگو تعاملی برای فراگیران
- - رفتار دست یافتنی، نزدیک و دوستانه ، صبر و تحمل
- - توانایی تأمین بازخوردهای سوق دهنده
- - (Mentor) توانایی عمل کردن بصورت یک مرشد
- - قدرت تسهیل تجارب یادگیری ، قدرت ترسیم فن و مهارت بالینی در محیط بالین
- - قدرت ارزیابی دانش و تکامل مهارت
- - قدرت تشویق فراگیران جهت دهی آنها برای یادگیری
- - قدرت تشویق فراگیران برای نمایش خلاقیت در عملکردشان
- - آشنایی با اهداف یادگیری و اصول یادگیری بزرگسالان
- - توانایی ارتقاء حرفه ای ، قدرت توصیف و تأمل روی دانش و مهارت های حرفه ای خود
- - منتورینگ بیش از یک برنامه آگاه سازی است، در واقع تعهدی برای موفقیت موسسه است

❶ برنامه منتورینگ ، اثربخش بوده، رشد طولانی مدت را باعث شده و بعنوان یک سیستم حمایتی ساختارمند باعث افزایش رضایت شغلی می گردد.

❷ - در واقع یک منتور، مسئول ارتقاء حرفه، بیماران و تکامل حرفه ای اعضای جدید پرستاری می باشد.

❸ - از دیگر نقش های منتور اطمینان یافتن از اینکه برای فراگیران فرصت دخالت در فعالیت ها و مشارکت در تجارب یادگیری فراهم شده است .

❹ - همچنین پایش و ارزیابی پیشرفت فراگیران و گزارش کارش به تسهیل کننده یا آموزش دهنده بالینی، تأمین بازخوردهای دوره ای به فراگیران و پرورش محیط یادگیری مثبت نیز در حوزه وظایف منتور قرار می گیرد

تفاوت منتورشیپ و پرسپتو رشیپ:

- منتورشیپ به یک ارتباط گسترده و طولانی بین منتور و فراگیر گفته میشود که هدف از آن راهنمایی افراد بی تجربه در یک محل یا یک بخشی از کار جدید است به جهت هر چه ماهرتر کردن آنها بطور رسمی و غیررسمی .
- ولی پرسپتورشیپ برنامه ای کوتاه مدت تر و متمرکز تر است که بر حمایت و یادگیری فردی تکیه نموده و سعی دارد فراگیر مبتدی و تازه وارد را بطور رسمی مورد آموزش قرار دهد.
- مطالعات نشان می دهد که مفهوم منتورینگ به گستردگی و قدمت پرسپتورینگ در پرستاری کاربرد نداشته است و اخیرا در مراکز سلامتی و مراقبتی در رشته پرستاری کاربرد پیدا نموده است . شاید دلیل آن بتوان اینگونه توجیه نمود که مفاهیم اساسی منتورینگ مثل خطرپذیری ، خلاقیت و نوآوری در سیستمهای مراقبت و سلامت خیلی آشنا و ملموس نیست.
- بهرحال با وجود تفاوت این دو برنامه، بسیاری از جنبه های منتورینگ و پرسپتورینگ به هم شباهت دارد مثلاً هر دو برای موفقیت به مواردی نیاز دارند از قبیل: الگوی نقش موثر برای حمایت از یادگیری و رشد حرفه ای ، یادگیری فعال و خود آموزی ، ایجاد امنیت در حیطه های بالینی و ساختن یک محیط آموزشی مناسب ، توصیه، مشاوره و راهنمایی ، تقویت ، قدرت تشخیص نقاط ضعف و قوت، هنر باز خورد دادن. بعلاوه هر دو به یادگیری و رشد عملکرد در محیط کار تمرکز دارند .

