



راهنمای منتورینگ

تالیف و ترجمه:

دکتر محمد رضا اندرواژ

دکتری تخصصی آموزش پزشکی

عضو هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران

فهرست مطالب:

۳	مقدمه
۳	منتورینگ چیست؟
۴	زمان استفاده از منتورینگ
۴	منتور کیست؟
۵	چرا منتورینگ؟
۵	پشتیبانی از منتورها
۶	مزایای منتورینگ
۶	مهارت‌ها و تجربه‌های مورد نیاز برای منتور بودن
۷	فرآیند منتورینگ
۸	نقش‌های متفاوت یک منتور
۹	منتورینگ با استفاده از مدل GROW
۱۲	نحوه یادگیری افراد
۱۳	مدیریت جلسات
۱۳	برگزاری جلسات
۱۴	پایان دادن به رابطه منتورینگ
۱۵	مراجع

مقدمه:

دانشجویان هر کشوری سرمایه‌های اصلی و لازم برای توسعه پایدار آن کشور در نظر گرفته می‌شود. دانشجویان پویاترین قشر هر جامعه‌ای را تشکیل می‌دهند و سلامت این قشر تا حدود زیادی تضمین‌کننده سلامت بسیاری از احاد جامعه است. دانشجویان برای ورود به دانشگاه و عبور از سد کنکور متحمل سختی‌های زیادی شده‌اند. تغییر محیط و مکان زندگی افراد از خانه به دانشگاه، دستیابی استقلال فردی در پی جدایی از خانواده پیامدهای مختلفی را در پی دارد. زندگی دانشجویی به دلیل شرایط خاص، با بروز استرس‌های گوناگونی همراه است. بسیاری از دانشجویان با ورود به محیط دانشگاه و جدایی از خانواده، دچار احساس تنهایی و انزوا می‌شوند از سوی دیگر مواجهه با تیپ‌های شخصیتی مختلف، در محیط حرفه‌ای و خوابگاه، عدم کفایت امکانات رفاهی، کمبودهای اقتصادی، کاهش منابع حمایتی و نظارتی خانواده، آنان را در معرض اختلال‌های روان‌شناختی قرار می‌دهد. برخی از دانشجویان جدیدالورود نمی‌توانند با محیط جدید سازگاری پیدا کنند و معمولاً دچار مشکلاتی نظیر افسردگی، اضطراب و احساس غم غربت می‌شوند. اغلب دانشجویان در انطباق با محیط جدید مشکلی ندارند، عواقب روانی معمولاً دامن دانشجویانی را می‌گیرد که علاوه بر تغییر شکل، دچار تغییر محل زندگی و تحصیل نیز می‌شوند. دانشجویان جدیدالورود با مشکلات متعددی در زمینه انطباق با شرایط دانشگاه مواجه می‌شوند و این امر منتج به بروز اختلالات اضطرابی، افسردگی، اختلال در خواب می‌شود. یکی از راه‌های کمک به دانشجویان و به طور کلی افراد جهت فائق آمدن بر مشکلات استفاده از فرایند منتورینگ می‌باشد که در ادامه به آن پرداخته می‌شود. منتورینگ اکنون به عنوان یک روش آموزشی نیز مورد پذیرش قرار گرفته است.

منتورینگ^۱ چیست؟

منتورینگ اساساً برای کمک به افراد برای رشد مؤثرتر است. این رابطه‌ای است که برای ایجاد اعتماد و حمایت از منتی^۲ طراحی شده است تا بتواند کنترل پیشرفت و کار خود را در دست بگیرد.

منتورینگ همان آموزش، تدریس یا مربیگری^۳ نیست و یک منتور نیازی ندارد که یک مربی واجد شرایط یا متخصص در نقشی که منتی انجام می‌دهد باشد. آنها باید بتوانند گوش دهند و سؤالاتی بپرسند که منتی را به چالش بکشد تا مسیر اقدامی را که باید در رابطه با پیشرفت خود انجام دهند، شناسایی کند. تعریف زیر یک بینش مفید ارائه می‌دهد:

کمک خارج از خط (آفلاین) توسط یک فرد به فرد دیگر در انجام معاملات مهم در دانش، کار یا تفکر (کلترباک و مگینسون^۴ ۱۹۹۵)

آفلاین به معنای فردی است که مدیر مستقیم منتی نیست. یک منتور با یک مدیر مستقیم متفاوت است زیرا مسئولیت مستقیمی در قبال عملکرد شغلی منتی نخواهد داشت، اما مسئول ترغیب او به کار در جهت اهداف فردی خود و هدایت انگیزشی برای منتی در سفر خواهد بود.

¹ Mentoring

² Mentee

³ Training, teaching or coaching

⁴ Clutterbuck & Megginson

زمان استفاده از منتورینگ

منتورینگ می‌تواند برای موقعیت‌های مختلف و نقاط مختلف زندگی کاری افراد مورد استفاده قرار گیرد، به عنوان مثال:

- آشناسازی در هنگام شروع جدید
- افرادی که در جهت ارتقاء کار می‌کنند.
- کارکنانی که نقش خود را در بخش یا در سراسر سازمان تغییر داده‌اند.
- کارکنان برنامه‌های یادگیری ساختاریافته برای مثال برنامه‌های ILM.
- تغییرات در نقش‌های شغلی به عنوان مثال پس از بازسازی.
- توسعه حرفه‌ای مستمر (CPD)^۵.

منتور کیست؟

مربی در فرهنگ لغت آکسفورد به عنوان "مشاور با تجربه و قابل اعتماد" تعریف شده است. این توصیف نشان می‌دهد که ما چگونه می‌خواهیم ببینیم منتور با منتهی خود کار می‌کنند. نقش شما به عنوان منتور حداقل برخی از موارد زیر را پوشش می‌دهد:

- گوش دادن
- پرسیدن سؤالاتی تا به درک شما و منتهی از یک موقعیت یا مشکل کمک کند
- ارائه اطلاعات و دانش و اشتراک گذاری شبکه‌های غیررسمی
- ارائه مشاوره در مورد پیشرفت شغلی
- ارائه دیدگاه‌های مختلف
- حمایت و تشویق
- ارائه بینشی در مورد کار و حرفه خود
- ارائه رهنمایی و مشاوره در مورد صلاحیت‌ها
- ارزیابی ایده‌ها و نظرات
- دوست متقد بودن
- تشویق به خوب شدن اندیشی
- کمک به منتهی در شناسایی زمینه‌های توسعه

به عنوان یک منتور، شما این فرصت را خواهید داشت که از تجربیات و دانش خود به شیوه‌ای تسهیل‌کننده برای حمایت از توسعه منتهی استفاده کنید. با این حال، مسئولیت به وقوع پیوستن چیزها و اجرای برنامه‌ها در درجه اول بر عهده منتهی است — نه شما.

⁵ Continuous Professional Development

چرا منتورینگ؟

- انعطاف پذیری دارد - راهنمایی می‌تواند به طرق مختلف و تحت شرایط مختلف اتفاق بیفتد
- یک فعالیت خارج از خط است - این نقشی نیست که توسط مدیر متتقیم منتهی انجام شود، اگرچه مکالمات راهنمایی می‌تواند بخشی از فعالیت روزانه باشد و همیشه نیازی به برنامه ریزی نیست.
- به کار و شغل مربوط می‌شود
- فردی است - هر رابطه برای آن دو فرد درگیر منحصر به فرد خواهد بود
- مردم محور است
- یک سیستم بازخورد ارائه می‌کند - بازخورد برای منتورینگ مهم است و ابزاری عالی برای تقویت و تعبیه یادگیری است.
- تمرکز گسترده‌ای دارد - باید نیازهای منتهی و مربی را برآورده کند.
- انحصاری نیست - اما در واقع مکمل سایر روش‌های یادگیری است.

پشتیبانی از منتورها

گاهی اوقات ممکن است احساس کنید که به عنوان یک منتور به کمی حمایت نیاز دارید. ممکن است با وضعیتی مواجه شده باشید یا با آن دست و پنجه نرم کنید و مطمئن نباشید که چگونه با آن برخورد کنید. طیف وسیعی از روش‌های حمایتی در دسترس مربیان وجود دارد.

- همکاران و همسالان شما
- اگر منتور خودتان را دارید (اگر می‌خواهید دیگران را راهنمایی کنید ایده خوبی است)
- تیم توسعه و آموزش سازمان
- جلسات/برنامه‌های توسعه منتور- از جمله گواهینامه سطح ۵ ILM در مربیگری و منتورینگ
- منابع و ابزارهای آنلاین، از جمله اطلاعات ارائه شده برای طرح منتورمچ^۶ MMU برای دانشجویان

www.mentormatch.mmu.ac.uk

⁶ Manchester Metropolitan University

مزایای منتورینگ

برای منتور	برای منتهی	برای سازمان
- رضایت شغلی از دیدن رشد دیگران - افزایش شناخت از سوی همسالان - چالش و تحریک - شناسایی پتانسیل‌های آینده شخصی که آنها را راهنمایی می‌کنند - یادگیری و توسعه خود از این فرآیند - رضایت از موفقیت منتهی - به رسمیت شناختن مهارت‌های منتورینگ شما توسط گروه و دانشگاه - انگیزه رشد و مسئولیت‌پذیری	- افزایش اعتماد به نفس و انگیزه - حمایت و چالش در فرموله کردن حس روشنی از جهت گیری شخصی - درک فرهنگ و ساختارهای رسمی و غیر رسمی در MMU - فرصتی برای توسعه مهارت‌ها با مشاهده دیگران - منبعی از دانش و تجربه برای استفاده - یک تابلوی صدا برای بحث در مورد ایده‌ها و رویکردها قبل از اقدام - فرصتی برای تفکر در مورد چیزها به روشی متفاوت	- افزایش سطح انگیزه از سوی افراد درگیر - شناسایی کارکنانی که دارای جهت و اهداف روشن هستند - بهبود ارتباطات در تمام سطوح و سطوح - به اشتراک گذاری دانش و تجارب و بهترین عملکرد به عنوان روش کاری استاندارد - در صورت استفاده از وظایف کاری و پروژه‌ها به عنوان ابزار توسعه، دستاوردهای ملموس و قابل اندازه‌گیری - نوآوری و بهبود مستمر در شیوه برخورد کارکنان با کارشان

مهارت‌ها و تجربه‌های مورد نیاز برای منتور بودن

- خودآگاهی – شما باید درک خوبی از نقاط قوت و نیازهای توسعه خود داشته باشید.
- دانش سازمانی – باید بدانید که چگونه کارها را در MMU انجام دهید و کارها چگونه کار می‌کنند.
- اعتبار – شما باید اعتبار شخصی و حرفه‌ای داشته باشید، این ممکن است شامل عضویت در سازمان‌های مربوطه باشد.
- قابلیت دسترسی – شما باید تمایل داشته باشید و همین‌طور بتوانید زمان کافی را برای ارائه پشتیبانی و راهنمایی به مربی خود اختصاص دهید.
- ارتباط – شما به مهارت‌های ارتباطی عالی نیاز دارید و بتوانید ایده‌ها و احساسات دیگران را درک کنید. شما همچنین باید شنونده خوبی باشید.
- توانایی توانمندسازی – شما باید بتوانید محیط کاری ایجاد کنید که در آن افراد ایمن باشند که چیزهای مختلف را امتحان کنند و به آنها اجازه دهید به طرق مختلف مشارکت کنند.
- تمایل به کمک به رشد دیگران – شما باید درک کنید که افراد چگونه رشد می‌کنند و تجربه کسب می‌کنند، چه به طور رسمی یا غیررسمی، از رشد دیگران.

- ابتکار – پذیرای روش‌های جدید انجام کارها و روش‌های مختلف کار باشید.
- همدلی – توانایی همدلی با دیگران.
- درک – شما باید آماده باشید تا دیدگاه‌ها، رویکردها و احتمالاً زمینه‌های مختلف منتهی‌های مختلف را درک کنید.

فرآیند منتورینگ

جلسه اولیه

- توضیح هدف رابطه منتورینگ
- قالب جلسات و نحوه عملکرد آنها
- آنچه که به آن متعهد خواهید شد و نقش شما
- آنچه از منتهی‌ها انتظار می‌رود و نقش آنها

جلسات منتور

- بررسی و مرور تجربه
- شناسایی اهداف
- ارائه بازخورد
- شناسایی نقاط قوت و دستاوردها
- شناسایی زمینه‌های توسعه
- بررسی گزینه‌ها
- در صورت نیاز، مربیگری در زمینه‌های خاص
- بحث در مورد مسائل حرفه‌ای
- توافق بر پشتیبانی از نیازها
- تعیین اهدافی برای اقدامات آتی
- ایجاد فرصت‌هایی برای منتهی‌ها برای کسب تجربه

نقش‌های متفاوت یک منتور

- مربیگری^۷
- مشاوره^۸
- شبکه سازی^۹
- تسهیل کننده^{۱۰}

نقش‌های متفاوت منتور	
مربیگری این یک نقش بسیار فعال برای منتوراست که در آن شما با منتی کار خواهید کرد تا او را در توسعه مهارت‌ها و نگرش‌های مرتبط برای آینده تشویق کنید. تمرکز نقش مربیگری بر توانایی کمک به منتی است تا فراتر از وضعیت فعلی را ببیند و تشخیص دهد که آینده چگونه می‌تواند باشد و چه اتفاقی باید بیفتد تا به این هدف کمک کند. این برای تعیین اهداف و شناسایی اقداماتی که فرد باید در آینده انجام دهد مفید است.	مهارت‌های اصلی مورد نیاز: • گوش دادن با ذهن باز و تعلیق قضاوت • توانایی دیدن موضوع از منظر دیگری، از منظر منتی • شناسایی رفتاری که نیاز به تغییر دارد • کمک به منتی‌ها برای شناخت نقاط قوت و نقاط ضعف فردی خود • ارائه بازخورد سازنده • تنظیم پروژه هایی که باعث کشش منتی می‌شود • توانایی شفاف سازی تا هر دو طرف تفاهم مشترکی داشته باشند • توانایی بازگرداندن و تجربه یک منتی، برای کمک به آنها در ارزیابی آن و تشخیص اینکه چه کاری می‌توانست متفاوت انجام شود.
مشاوره در حالت مشاوره، راهنما به عنوان یک تابلوی صدا عمل می‌کند که منتی در حال حل یک مشکل یا تصمیم گیری دشوار است. به عنوان یک رازدار، منتور به منتی کمک می‌کند تا مسائل واقعی مربوط به آن را روشن کند و تصویر بزرگتر را ببیند.	مهارت‌های اصلی مورد نیاز: • گوش دادن – خودداری از نظرات، مگر اینکه به منتی کمک کند تا افکار خود را روشن کند • تمرکز بر رفتارهای قابل مشاهده به جای ویژگی‌های شخصیتی • توانایی رسیدگی به اطلاعات منفی بدون سوق دادن منتور به گوشه عاطفی • اجتناب از استدلال‌های غیر سازنده

⁷ coaching

⁸ Counsellin

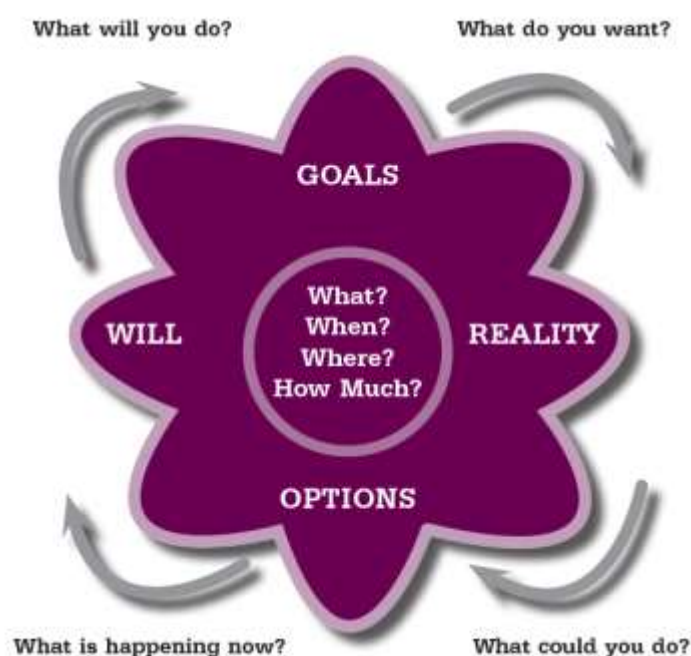
⁹ Networking

¹⁰ Facilitating

• توانایی کمک به انتقال منتهی به حالت حل مسئله سازنده • دانستن زمان تماس با مشاوره تخصصی.	
مهارت‌های اصلی مورد نیاز: • توانایی تعریف و درک شبکه ها، چه چیزی ارزش می‌افزاید و چرا • درک زمینه‌های کلیدی که باید بر آنها تأثیر بگذارید و اینکه چه کسانی افراد کلیدی هستند • ایجاد فرصت‌هایی برای منتهی‌ها برای ملاقات با دیگران که به ارائه اطلاعات یا فرصت‌هایی برای کمک به ایجاد شکاف در دانش منتهی کمک می‌کنند.	شبکه سازی در نقش شبکه‌سازی، منتور به منتهی هشدار می‌دهد که از تماس‌های رسمی و غیررسمی خارج از ساختار رسمی دپارتمان استفاده کند. آنها همچنین توضیح می‌دهند که چگونه این افراد می‌توانند در دستیابی به اهداف خود به منتهی ارزش افزوده دهند.
مهارت‌های اصلی مورد نیاز: • روشن بودن در مورد آنچه که باید اتفاق بیفتد و چرا • شناخت موانع احتمالی و عوامل ایجاد کننده آنها • ارائه مشاوره و راهنمایی در مورد راه‌های غلبه بر موانع • درک سیاست مدیریت • هموارسازی مسیر برای منتهی‌ها برای مثال با ارائه مقدمه، حمایت از ایده‌ها و انتشار اخبار در مورد پروژه‌هایی که منتهی روی آنها کار می‌کند.	تسهیل گری مربی به عنوان تسهیل کننده اقداماتی را انجام می‌دهد که به طور غیرمستقیم راه را برای اتفاق دیگری هموار می‌کند. این کار می‌تواند به سادگی ارسال یک شماره تلفن یا معرفی شخصی باشد که در حال حاضر یا در آینده برای منتهی مفید باشد. با تسهیل، فرآیندی را شروع می‌کنید که به منتهی کمک می‌کند تا اهداف خود را دنبال کند.

منتورینگ با استفاده از مدل GROW

مدل GROW^{۱۱} روش خوبی برای تشکیل جلسه با منتهی است. شما می‌توانید با هدف شروع کنید و به طور منطقی از طریق مدل کار کنید یا می‌توانید مدل را حرکت دهید، از واقعیت شروع کنید و سپس هدف را، اگر این کار به بهترین وجه انجام شود. به یاد داشته باشید که همیشه راه را به پایان برسانید و مطمئن شوید که این کار در اختیار منتهی است. مدل در زیر مشخص شده است.



هدف^{۱۲} - از منتهی بخواهید بر آینده و آنچه که به عنوان یک فرد می‌خواهند به آن دست یابند تمرکز کند. این جایی نیست که شما فکر می‌کنید آنها باید هدف بگیرند.

واقعیت^{۱۳} - برای کمک به منتهی سوال بپرسید که الان کجاست. اگر مستقیماً با فرد کار می‌کنید، ممکن است لازم باشد در مورد عملکرد واقعی بازخورد بدهید. اگر مستقیماً با آنها کار نمی‌کنید، فرد را تشویق کنید تا در مورد عملکرد خود از مدیر خط مستقیم خود بازخورد دریافت کند زیرا این به آنها کمک می‌کند تا واقعیت فعلی خود را شناسایی کنند.

¹¹ Goal - Reality - Options – Will (Way Forward)

¹² Goal

¹³ Reality

گزینه‌ها^{۱۴} – به منتهی کمک کنید تا تشخیص دهد که چه گزینه‌های مختلفی برای او باز است و سؤالاتی بپرسد تا به آنها در کشف واقعیت هر یک از این گزینه‌ها کمک کند. اگر منتهی در تلاش برای شناسایی گزینه‌های کافی است، تجربیات خود را به اشتراک بگذارید و مراقب باشید که بیش از حد دستور دهنده نباشد.

راه رو به جلو^{۱۵} – منتهی را تشویق کنید تا یک برنامه عملیاتی را طراحی کند و او را تشویق کنید تا اهداف SMART را تعیین کند، اهدافی که مشخص، قابل اندازه‌گیری، قابل دستیابی و واقع‌بینانه برای منتهی در موقعیت فعلی‌شان هستند و دارای بازه‌های زمانی مشخصی هستند.

به یاد داشته باشید

- بر روی آنچه که منتهی برای دستیابی به آن نیاز دارد تمرکز کنید
- بیشتر از اینکه صحبت کنید گوش کنید
- منتهی را حمایت و تشویق کنید
- منتهی را تشویق کنید تا به مسائل چالش برانگیز رسیدگی کند
- ذهن خود را باز نگه دارید

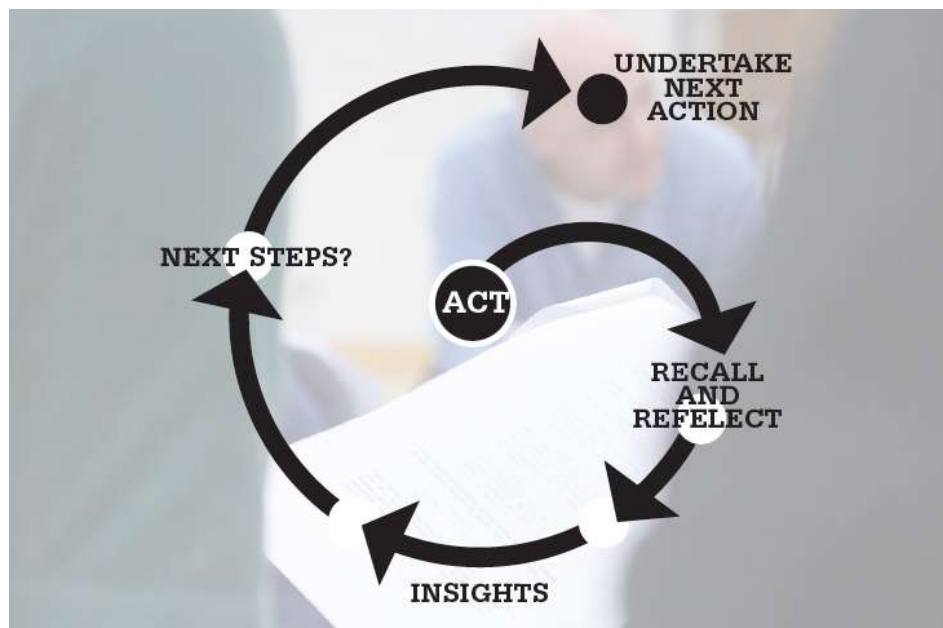
انجام ندهید

- پذیرش مسئولیت برنامه اقدام را بپذیرید
- فرض کردن آنچه برای شما مفید بوده برای منتهی شما نیز کارساز خواهد بود
- اقدام از طرف منتهی، مگر اینکه مشترکاً توافق کنید که این بهترین اقدام است
- فرض کردن این که می‌دانید مشکل یا پاسخ چیست.

¹⁴ Options

¹⁵ Way Forward

نحوه یادگیری افراد



این نمودار روند یادگیری را نشان می‌دهد. با دنبال کردن نمودار از طریق، ما به عنوان یک فرد قادر به تعبیه یادگیری خود هستیم و بخشی از نقش یک منتور تشویق منتهی به کار در چرخه یادگیری است. سبک یادگیری یک فرد مشخص می‌کند که آنها به طور طبیعی می‌خواهند بیشترین زمان را در کجا بگذرانند. برای مثال، کنشگران^{۱۶} می‌خواهند زمانی را صرف حرکت به سمت تجربیات جدید کنند و باید تشویق شوند تا تجربیاتی را که به تازگی درگیر آن شده‌اند به یاد بیاورند و در مورد آنها فکر کنند. نظریه پردازان تا زمانی که تمام اطلاعاتی را که احتمالاً می‌توانند پیدا کنند در اختیار نداشته باشند، تمایلی به آزمایش چیزهای جدید ندارند. عملگرایان^{۱۷} می‌خواهند در مورد آنها فکر کنند و زمان زیادی برای برنامه‌ریزی نحوه برخورد با مسائل داشته باشند. بازتاب‌گرایان^{۱۸} باید از مرور آنچه که اتفاق افتاده است به آزمایش تجربیات جدید منتقل شوند.

¹⁶ activists

¹⁷ Pragmatists

¹⁸ Reflectors

درک سبک یادگیری منتهی برای نشان دادن بخشی از چرخه یادگیری که آنها به طور طبیعی به سمت آن متمایل می‌شوند و جایی که ممکن است لازم باشد کمی فشار دهید به شما کمک می‌کند. یک راه آسان برای کشف سبک یادگیری یک فرد این است که از آنها بخواهیم کاری را که یاد گرفته‌اند چگونه انجام دهند و چگونه آن را انجام داده‌اند توضیح دهند. به عنوان مثال، دوچرخه سواری، یادگیری یک آلت موسیقی، یادگیری زبان یا نحوه برخورد آنها با ساخت مبلمان مسطح. این به شما نشان می‌دهد که بدانید منتهی شما چگونه دوست دارد یاد بگیرد.

این مفید است که سبک یادگیری خود را نیز بشناسید تا از مواردی که ممکن است به آنها توجه کنید آگاه باشید زیرا با روش طبیعی یادگیری شما مطابقت ندارند. به عنوان مثال، یک مربی فعال ممکن است از یک منتهی که یک بازتاب‌گرا یا یک نظریه‌پرداز است ناامید شود. چیزی که باید مراقب آن بود!

مدیریت جلسات

منتور باید در طول جلسات با استفاده از سؤالات و رویکردی غیر دستوری و غیر قضاوتی، نقش تسهیل‌گر را بر عهده بگیرد. پیروی از مدل GROW در طول جلسات واقعاً مفید خواهد بود. هدف از جلسات می‌تواند به دلایل زیر باشد:

- بررسی و شناسایی تجربه مربی
- کمک به منتهی برای شناسایی نقاط قوت فردی و زمینه‌های توسعه
- بحث در مورد مسائل حرفه‌ای و کاری
- موافقت با حمایت مورد نیاز
- بررسی گزینه‌های باز شده برای منتهی
- مربیگری در مورد مهارت‌های خاص
- حمایت از منتهی برای تنظیم واقعی و کششی قابل دستیابی

برنامه‌های اقدام

به یاد داشته باشید که جلسات تنها شکل تماس با منتهی شما نخواهد بود. تماس‌های تلفنی، ایمیل‌ها و بحث‌های مختصر در مورد شغل نیز بخشی از این فرآیند خواهد بود، اما شما باید تعداد جلسات برنامه‌ریزی شده‌ای را با منتهی خود داشته باشید تا با برنامه عملیاتی منتهی و نکات خاص در توسعه آنها هماهنگ باشد.

برگزاری جلسات

۱. ساختار و هدف مشخصی داشته باشید. قبل از جلسه ساختار و پارامترهای زمانی را در نظر بگیرید. اینها باید در جلسه اولیه زمانی که با منتهی قرارداد می‌بندید، توافق شود. داشتن ساختار و هدف مشخص در ذهن بهترین و موثرترین استفاده از زمان و زمان آنها خواهد بود.

۲. به محتوای جلسات فکر کنید. باید تعادلی بین نگاه کردن به گذشته و مرور تجربیات منتهی و بررسی اینکه آیا اهداف تعیین شده برآورده شده‌اند یا اگر نه، چرا که نه، وجود داشته باشد؟ همچنین باید تعادلی در بحث در مورد مسائل جاری و تفکر در مورد آینده وجود داشته باشد و اطمینان حاصل شود که منتهی اهداف واقعی را برای برنامه اقدام خود تعیین می‌کند.

۳. به تاریخ و زمان تعیین شده پایبند باشید. به راحتی می‌توان اجازه داد که کار روزانه مانع شود، اما سعی کنید بر مزایای مشارکت در این فرآیند برای همه (از جمله سازمان) تمرکز کنید. اولیاتی را که برای موفقیت لازم است به آن بدهید.

۴. از تجربه لذت ببرید!

پایان دادن به رابطه منتورینگ

مهم است که در نظر بگیرید که چگونه رابطه منورینگ پایان خواهد یافت. در مورد دلایل پایان رابطه با منتهی خود صحبت کنید. در شرایط خاص، تاریخ پایان در جلسه اولیه مورد توافق قرار می‌گیرد، اما همیشه در همه شرایط نمی‌توان تاریخ پایان مشخصی را شناسایی کرد. دلایل پایان دادن به رابطه منتورینگ می‌تواند متفاوت باشد:

- رابطه به هدف خود رسیده است.
 - شما احساس می‌کنید که منتهی شما اعتماد به نفس دارد و آماده ادامه کار است.
 - شما تلاش کرده‌اید اما منتهی پاسخ نمی‌دهد.
 - برنامه رو به پایان است.
 - این رابطه با موفقیت کار نمی‌کند و هر دو طرف می‌خواهند خاتمه دهند.
- این تمرین مفید و خوب برای مربی و منتهی است که اهداف و مقاصد اصلی را بازبینی کنند و آنها را با نتایج واقعی مقایسه کنند. این به هر دو طرف اجازه می‌دهد تا پیشرفت‌های حاصل شده را بررسی کنند و آنچه را که به دست آمده است تصدیق کنند. تشویق منتهی برای یافتن منتور دیگری برای مرحله بعدی سفر مفید است و حتی ممکن است بتوانید افرادی که منتهی ممکن است دوست داشته باشد به آنها نزدیک شود را پیشنهاد دهید. با این حال، باید زمان بگذارید و ارزیابی کنید که چگونه در طول رابطه رشد کرده‌اید و چه درس‌هایی را آموخته‌اید.

Alizadeh-NavaeiR, HosseiniH ,Mental health status of Iranian students until 2011:A systematic review,Journal of Clinical Excellence, 2014; 2(1):1-10 (Persian).

DaneshmandiS, Fatihe k, KHorsaniA,GHelihliL, Mentor and Mentee's actions in mentoring new faculty members Universities: A qualitative approach, Journal of Human Resource Education & Development, Fourth Year, Issue 14, 2017. (Persian)

Donaldson P, McKinneyL, Lee M, PinoD, First-Year Community College Students' Perceptions of and Attitudes ,Toward Intrusive Academic Advising ,NACADA Journal Volume 36(1) 2016

Fakour E,Vakili M, Rostami B , Mohammad Beigi N, General Health Status of Newly Arrived Students of Zanjan University of Medical Sciences in the Academic Year 2014-2015

Francis V,Mentoring and Retention of First Year College Students at Brown Community College Doctoral Study Walden University April, 2019

HabibiM, Bagherian Sararoudi R, Ghahremani S, Mental Health Challenges in Students: A Futuristic View on Depression and SuicidalBehaviors, J Res Behav Sci 2019; 16(4): 573-599 (Persian)

HadaviM, Yazdani A, Khodadadi Z,Hashemi F, Aminzadeh, Comparison of the Mental Health Status of First- and last-year students of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty of Rafsanjan based on SCL90 in 2012, Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences, 2013,549-560 (Persian)

Hasanzadeh Taheri MM, Mogharab M,Akhbari SH, RaEisoon MR, Hasanzadeh TaheriE. Prevalence of depression among new registeredursing students in Birjand University of MedicalSciences in the academic year 2009-2010. Journalof Birjand University of Medical Sciences2011;8(2):109-16. [Persian]

Iroegbu EE; Agboola B M. Student Engagement Variables and First Year Undergraduate Retention Rate in University of Uyo, Akwa Ibom State, Nigeria. American Journal of Education and Learning, (2019).4(1): 98-116

Kalyani MN, Pourjam E, Jamshidi N, Karimi S,Iyani VN. Survey of stress, anxiety,depression and self-concept of students of Fasa University of medical sciences, 2010.Journal of Fasa University of Medical Sciences.2013; 3(3):235-40[Persian]

Khodadadi B, Anbari KH, Saghargoghi farahani M, Evaluation of Anxiety, Stress and Depression among Students of Lorestan University of Medical Sciences, 2016, J Res Med Dent Sci, 2018, 6 (1): 285-294, DOI: 10.24896/jrmds.20186147

Manchester Metropolitan University Human Resources, Organisational Development Training and Diversity

https://dl.hrmacy.ir/wpcontent/uploads/2022/05/08165123/Mentoring_Guidlines.pdf

MasgraniM,SHafiySH,KianiN,KHorshadM, Epidemiological Study of Mental Disorders Symptoms in New Students of Urood University of Medical Sciences Zahedan, Medicine and purification, Volume 13, Issue 2, Pages 84-0 (Persian)

Momtazan M, MahmoodiN, Baghban M, Hoseini AhangariA, Compare Rates of Depression and Mental Health Among new Students inAbadan School of Medical Sciences in two Consecutive Academic years92-91 and 93-92 (Persian).

Mortier P et al, The prevalence of suicidal thoughts and behaviours among college students: a meta-analysis, Psychological Medicine, Page 1 of 12. © Cambridge University Press 2017,doi:10.1017/S0033291717002215

PikoBF, A New Challenge: Depression is a Significant Problem among University Students, West Indian Med J 2009; 58 (1): 1

PoorolajalJ, PanahiS, GhaleihaA, JaliliE DarvishN, Suicide and Associated Risk Factors Among College Students, International Journal of Epidemiologic Research, doi:10.15171/ijer.2017.11 2017 Autumn;4(4):245-250 (Persian)

SayahZ,KarmiM,BahmaniM. New employee orientation program in organization, forgotten Problem, First International Conference on Employment Learning and Sustainable Development,2015.

Valikhani A, GoudarziMA, Farhadi M, Prediction of Newcomer Students' Homesickness based on Hopefulness and Attachment Styles, Vol. 5, No. 2, Ser No. (9) Autumn & Winter 2015 - 2016/ 5