



## مطالعه کیفی ضعف‌ها و نقایص برنامه‌ی منتورینگ دانشجویی دانشکده پزشکی دانشگاه تهران از دیدگاه جمعی از دانشجویان جدیدالورود در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲

نسترن مقبولی\*، مهدی فرهنگیان<sup>۲</sup>، حورا نوربخش<sup>۳</sup>

### چکیده

مقدمه: هدف از این مطالعه ارزشیابی برنامه منتورینگ دانشجویی اجرا شده برای دانشجویان جدیدالورود دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران با تأکید بر نقاط ضعف برنامه از دیدگاه منتهی‌ها است. روش بررسی: این مطالعه یک مطالعه کیفی از نوع نظریه‌مبنایی است با جامعه هدف ۱۵ نفر از دانشجویان پزشکی ورودی ۹۳ که در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ در برنامه منتورینگ دانشجویی دانشکده، به‌عنوان منتهی، شرکت داشته‌اند. مصاحبه به روش نیمه ساختارمند به‌صورت فردی با این افراد انجام شد و کدهای اولیه استخراج شد و در مرحله بعد طبقه‌بندی بر اساس مشابهت‌های موجود بین این کدها صورت گرفت. نتایج: تماس با منتهی در زمان نامناسب، پیگیری بیش‌ازحد منتور، ناکافی بودن پاسخ‌گویی منتورها در مسائل درسی و توضیحات ندادن در مورد مشکلات احتمالی پیش روی منتهی قبل از مواجهه به آن، وجود موانعی برای مطرح کردن مسائل غیردرسی، تأثیر منفی وضعیت تحصیلی خوب منتور، منتورهایی با اختلاف سال تحصیلی زیاد از منتهی، وابستگی بیش‌ازحد کیفیت اجرای برنامه به تعهد حرفه‌ای منتور، سلیقه‌ای بودن راهنمایی‌های منتورهای مختلف و نداشتن اتحاد رویه، جور نبودن منتهی و منتور، در دسترس نبودن منتور و وجود بازه‌های زمانی با تعداد ارتباط کم به‌عنوان ضعف‌های برنامه یافت شد. نتیجه‌گیری: توجه به نکاتی مانند اختلاف سنی منتور و منتهی، انتخاب منتورهای در دسترس و پیگیر، جور کردن مناسب، آموزش مناسب منتورها و تعیین توقعات متناسب بین منتور و منتهی و آموزش این مهم به منتورها و منتهی‌ها جهت ارتقای کیفیت منتورینگ در برنامه‌های آینده لازم به نظر می‌رسد.

واژه‌های کلیدی: ارزشیابی کیفی، منتورینگ دانشجویی، ارتباط منتور-منتهی

۱- دانشجوی پزشکی و سلامت عمومی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۲،۳- دانشجوی پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

\* (نویسنده مسئول): تلفن: ۰۲۱۶۴۰۵۳۳۲۲، پست الکترونیکی: nasi\_lam@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۹/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۶/۱۸

## مقدمه

منتورینگ طرحی است که در آن، یک فرد با سابقه به نام منتور با گروه هدف که منتی نامیده می‌شود در طی مدت‌زمان مشخصی در ارتباط است. تعاریف مختلفی از منتورینگ در متون آمده است. یکی از تعاریفی که به‌طور رایج در متون پذیرفته‌شده عبارت است از:

“فرایندی که طی آن یک فرد با تجربه، قابل‌اعتماد و علاقه‌مند (منتور) فرد دیگری را (منتی) در زمینه‌ی رشد و بازنگری ایده‌ها، یادگیری و پیشرفت شخصی و حرفه‌ای راهنمایی می‌کند. منتور که معمولاً در یک زمینه‌ی مشترک با منتی فعالیت می‌کند این امر را با رعایت محرمانیت اسرار از طریق ارتباط کلامی با منتی انجام می‌دهد.” منتورینگ از سال‌های ۱۹۹۰، به‌تدریج در آموزش پزشکی مطرح شد (۱) و مطالعات نشان می‌دهند اجرای برنامه‌های منتورینگ، باعث پیشرفت دانشکده‌های پزشکی در جنبه‌های مختلف می‌شود (۲-۶) برنامه منتورینگ دانشجویی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران نیز، به‌صورت رسمی در سال ۱۳۹۰ توسط جمعی از دانشجویان دانشکده و با همکاری مسئولین اجرایی دانشکده شکل‌گرفته و ۵ سال است که در حال اجرا می‌باشد. در این برنامه، تعدادی از دانشجویان سال بالاتر در راستای راهنمایی دانشجویان جدیدالورود آموزش می‌بینند تا بتوانند در سال اول دوره‌ی پزشکی عمومی راهکارهای مناسبی برای رشد مناسب در محیط آکادمیک به آنان ارائه بدهند و تا حد امکان در برطرف کردن موانع پیشرفت فردی و حرفه‌ای آنان کمک کنند.

یکی از راه‌های حفظ و ارتقای کیفیت هر برنامه‌ای، ارزشیابی آن است. قدم بعدی بازخورد این یافته‌ها به سیستم برای بهبود برنامه می‌باشد. از آنجایی‌که منتی‌ها مخاطبان اصلی برنامه منتورینگ هستند، به نظر می‌رسد مهم‌ترین گروه هدف در اجرای برنامه‌های ارزشیابی باشند. از سوی دیگر شاید بتوان منتی‌ها را اصلی‌ترین گروه ذی‌نفع در ارتقای برنامه منتورینگ دانست (۷).

علی‌رغم وجود بررسی‌هایی مبنی بر تأثیر منتورینگ بالینی بر دانشجویان اتاق عمل (۸) و تأثیر منتورینگ در محیط‌های کاری بر پیشرفت شغلی افراد (۹) و منتورینگ پژوهشی (research mentoring) در ایران (۱۰)، طبق بررسی متون انجام‌شده، در طی سالیان اخیر، هیچ‌گونه

ارزشیابی کیفی در ارتباط با برنامه‌های منتورینگ دانشجویان پزشکی خصوصاً با تأکید بر موانع و مشکلات صورت نگرفته است. از این‌رو این مطالعه در نظر دارد تا با تمرکز بر موانع ارتباط مناسب منتور-منتی، مشکلات و عوامل مؤثر در ارتباط را از دیدگاه منتی‌ها بررسی کرده و از نتایج حاصل، جهت ارتقای این برنامه و برنامه‌های مشابه استفاده کند.

## مواد و روش‌ها

این پژوهش یک مطالعه کیفی از نوع نظریه‌مبنایی است که در سال ۹۴ انجام شد. جامعه هدف آن گروهی از دانشجویان جدیدالورود پزشکی بودند که در طی سال ۹۳ در برنامه منتورینگ دانشجویی دانشکده، به‌عنوان منتی، شرکت داشته‌اند. افراد حاضر برای مصاحبه به‌صورت مبتنی بر هدف (purposive sampling) و مبتنی بر حداکثر تنوع (Maximum Variance of Sampling) انتخاب شدند. تأکید بر انتخاب منتی‌هایی بود که نگاه انتقادی و اصلاحی به سیستم دارند و از این‌جهت برای گزینش مخاطبان، نظرات منتورها و نماینده دانشجویان که شناخت بیشتری از دانشجویان داشتند پرسیده شد. علاوه بر این سعی شد منتی‌های گزینش‌شده بر اساس منتور، اختلاف سنی با منتور و جنسیت دارای تنوع باشند.

جهت انجام مصاحبه، فرم عناوین راهنما (Topic Guide) که حاوی چهار سؤال کلی برای روشن کردن اهداف مطالعه بود، تهیه شد. در طراحی این سؤالات، علاوه بر مرور متون، از نظرات سه نفر از افراد متخصص در حوزه ارزشیابی آموزش پزشکی، استفاده گردید. در مرحله بعد، به‌منظور تعیین روایی، با دو تن از منتی‌ها که جزء مصاحبه‌شوندگان منتخب نبودند، مصاحبه شد و برحسب دیدگاه آن‌ها و بنا به‌ضرورت، اصلاحات لازم در جهت رفع نواقص انجام گردید. (جدول ۱)

## جدول شماره ۱- سؤالات اصلی مصاحبه

- ۱- تجربیات خودتان را از یک سال منتورینگ مطرح نمایید.
- ۲- به نظرتان برنامه‌ی منتورینگ چه نقاط ضعفی داشت؟
- ۳- چه راهکارهایی برای بهبود برنامه‌ی منتورینگ دارید؟

تجزیه و تحلیل داده‌ها هم‌زمان با جمع‌آوری آن، آغاز گردید و تا رسیدن به اشباع (Data saturation) جمع‌آوری داده‌ها ادامه یافت به طوری که بلافاصله بعد از اتمام هر مصاحبه و پس از گوش دادن هر فایل ضبط‌شده، کلیه مکالمات متنی کلمه به کلمه تایپ‌شده و از روی آن کدهای اولیه (Substantive codes) استخراج گردید و در مرحله بعد بر اساس مشابهت مردهای موجود بین این کدها، طبقه‌بندی صورت گرفت (Classification).

به منظور افزایش مقبولیت (Credibility) داده‌ها بر اساس روش لینکن و گوبا، زمان کافی به هر مصاحبه اختصاص داده شد، در طی مصاحبه از روش‌های مشاهده‌ی رفتار جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد، متن و کدهای استخراج‌شده توسط چند پژوهشگر بازبینی شد و در صورت وجود ابهام در برداشت صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان مجدداً متن بازبینی‌شده و توسط مصاحبه‌شونده تأیید شد (۱۱).

با افراد مورد نظر برای مصاحبه به صورت تلفنی، هماهنگ شده بود؛ که طی این هماهنگی‌ها علاوه بر ارائه توضیحات لازم در مورد هدف مصاحبه‌ها به افراد اطمینان داده شد که محرمانگی داده‌ها و گمنامی مصاحبه‌شونده به طور کامل حفظ خواهد شد و در عین حال شرکت‌کنندگان مجازند علیرغم موافقت اولیه، در هر زمان از مصاحبه که تمایل داشته باشند، از ادامه کار انصراف دهند. به منظور تولید داده‌ها از روش مصاحبه فردی نیمه ساختارمند (Semi structured) استفاده شد و در پایان سال تحصیلی و پس از خاتمه یافتن رابطه منتور و منتری در مجموع با ۱۵ نفر از دانشجویان مصاحبه صورت گرفت به طوری که با این تعداد یافته‌ها به اشباع (saturation) رسید. زمان انجام جلسات مصاحبه از قبل پیش‌بینی شده بود (۳۵ دقیقه) ولی برحسب میزان علاقه و تحمل مصاحبه‌شوندگان بین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه متغیر بود و مصاحبه توسط دو مصاحبه‌گر یکی زن و دیگری مرد صورت گرفت و به منظور جلوگیری از مشکلات احتمالی، گفتگوها در جلسات از طریق دو دستگاه ضبط می‌شد.

## نتایج:

منتور ۳ نفر انتخاب شدند و از گروه اول زن‌ها با پنج سال فاصله تحصیلی با منتور ۱ نفر، از گروه دوم با چهار سال فاصله تحصیلی با منتور ۳ نفر و از گروه سوم هم با سه سال فاصله تحصیلی با منتور ۴ نفر برای مصاحبه انتخاب شدند. در جدول شماره دو به نقاط ضعف و نقص‌های برنامه منتورینگ دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۳، از دیدگاه جمعی از منتی‌ها اشاره شده است.

۱۳۱ دانشجوی جدیدالورود در طرح منتورینگ دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ شرکت کرده بودند که ۱۵ نفر برای مصاحبه انتخاب شدند. با توجه به این نکته که از هر منتور بیش از یک منتی انتخاب نشود و افراد از بین زن‌ها و مردان به تعداد یکسان انتخاب شده باشند، از گروه مردان با پنج سال فاصله تحصیلی با منتور ۳ نفر، از گروه دوم با چهار سال فاصله تحصیلی با منتور ۱ نفر و از گروه سوم هم با سه سال فاصله تحصیلی با

## جدول شماره ۲- مضامین به دست آمده از مطالعه

نقاط ضعف مرتبط با منتور	مهارت‌های ارتباطی	تماس با منتی در زمان نامناسب پیگیری بیش از حد منتور فضای صمیمی کمتر در رابطه وجود موانعی برای مطرح کردن مسائل غیردرسی
دسترسی به منتور	مشغله کاری	دسترسی مشکل به منتور به جهت مقطع بالینی و مشغله کاری
مهارت منتورینگ	وجود مشکلاتی در دسترسی آسان به منتورها	مسلط نبودن به جزئیات دروس سال اول و فراموش کردن آن‌ها
نقاط ضعف مرتبط با برنامه منتورینگ	جورسازی (Matching)	ناکافی بودن پاسخ‌گویی منتورها در مسائل درسی توضیح ندادن در مورد مشکلات احتمالی پیش روی منتی قبل از مواجهه به آن وجود منتورهایی با اختلاف سال تحصیلی زیاد از منتی جور نبودن منتی و منتور از جهات شخصیتی و خوابگاهی -تهرانی
آموزش منتور	تأثیر منفی وضعیت تحصیلی خوب منتور بر منتی	خوب آشنا نبودن منتور با کوریکولوم جدید و تغییرات آن
پایش برنامه‌ی منتورینگ	سلیقه‌ای بودن راهنمایی‌های منتورها و نداشتن اتحاد رویه	وجود بازه‌های زمانی با تعداد ارتباط کم وابستگی بیش از حد کیفیت اجرای برنامه به تعهد حرفه‌ای منتور

نقص مهارت‌های ارتباطی: یکی از مشکلات مرتبط با منتور در حوزه مهارت ارتباطی، تماس با منتی در زمان نامناسب بوده است طوری که یک منتی زن (با فاصله تحصیلی چهار

در این بررسی مشکلات مرتبط با منتور شامل نقص مهارت‌های ارتباطی منتور، عدم دسترسی به منتور و نداشتن مهارت منتورینگ او می‌باشد.

سال با منتور (ش) می‌گوید که "منتورم تأکید داشته که تعداد تماس‌ها در نزدیک امتحاناتم بیشتر باشد ولی خودم معتقد هستم که این وضعیت با تمرکز منته‌ها بر روی امتحانات تداخل ایجاد می‌کند. درحالی‌که منته‌ها بر روی امتحانات تحصیلی پنج سال با منتور (ش) می‌گوید "بی‌اطلاعی منتور از برنامه درسی‌ام و به‌ویژه امتحان‌هایم را دلیل بر مشکلاتم با منتور می‌دانم این‌که منتور در زمان‌های نزدیک امتحان با تماس‌های خود فرصت مطالعه را از من سلب می‌کرد...". یک منته‌ها (با فاصله تحصیلی سه سال با منتور (ش) تأکید دارد که "تعداد دفعات ارتباط در فرجه امتحان‌ها باید کمتر باشد و حتی اعتراف می‌کنم که به تماس منتورم در فرجه امتحان پاسخ نمی‌دادم".

از موانع دیگر پیگیری بیش‌ازحد منتور است. اکثر منته‌ها بیان می‌کنند که منتورشان نقش بیشتری در پیگیری رابطه منتور-منته‌ها داشته است. یکی از منته‌ها پیگیر بودن منتور را جزء نقاط قوت برنامه منتورینگ تلقی می‌کند. منته‌ها دلایل متفاوتی برای ضرورت پیگیری رابطه از طرف منتور به‌ویژه در ابتدای شروع رابطه ذکر می‌کنند. یک منته‌ها (با فاصله تحصیلی چهار سال با منتور (ش) می‌گوید "در ابتدای ارتباط برای ایجاد جو صمیمی‌تر (ice breaking) پیگیری از طرف منتور حتی در صورت عدم تمایل منته‌ها ضروری می‌باشد". یکی دیگر که یک منته‌ها (با فاصله تحصیلی پنج سال با منتور (ش) می‌گوید "اگر منتورم در اوایل رابطه زیاد تماس نمی‌گرفت من به خاطر خجالت کشیدن پیگیری نمی‌کردم". منته‌ها (با فاصله تحصیلی پنج سال با منتور (ش) می‌گوید "در صورت اختلاف سنی زیاد با منتور، منتور نقش بیشتری در پیگیری رابطه دارد چون به دلیل مشغله شغلی و درسی زیاد نمی‌توانستم هرزمانی مزاحم منتور شوم". یکی دیگر از منته‌های مرد (با فاصله تحصیلی چهار سال با منتور (ش) بیان می‌کند که "پیگیری رابطه از طرف منتور بهتر است چون این احساس را نداشتم که مزاحم منتور هستم و راحت‌تر با او صحبت می‌کردم". دو تن از منته‌ها بیان داشتند که منتور در ابتدای رابطه باید پیگیری بیشتری داشته باشد و بعدازآن نقش اصلی پیگیری به منته‌ها واگذار شود (همان‌طور که در برنامه در حال اجرا بوده است) ولی گاهی ممکن است پیگیری بیش‌ازحد منتور موجب نارضایتی منته‌ها شده و به رابطه آن‌ها صدمه وارد کند

به‌طوری‌که یکی از منته‌های مرد (با فاصله تحصیلی سه سال با منتور (ش) می‌گوید "تماس‌ها و جلسات پی‌درپی با منتورم را در ابتدای طرح بیش‌ازحد نیاز و اذیت کننده می‌دانم. به نظرم بهتر است تعداد ارتباط بر اساس نیاز منته‌ها تعیین شود". یکی از منته‌های مرد (با فاصله تحصیلی چهار سال با منتور (ش) نیز گفت که "پیگیری منتور باید به شخصیت منته‌ها وابسته باشد یعنی در مورد منته‌های خجالتی بیشتر باشد نه همه منته‌ها". درنهایت نیز یک منته‌ها (با فاصله تحصیلی سه سال با منتور (ش) می‌گوید "پیگیری بیش‌ازحد منتورها یکی از نقص‌های برنامه است و معتقد هستم برقراری ارتباط باید به میزان زیادی به منته‌ها واگذار شود چون در غیر این صورت ارتباط موفقی شکل نخواهد گرفت و منته‌ها به تماس منتور پاسخ نخواهد داد". یک منته‌ها (با فاصله تحصیلی چهار سال با منتور (ش) می‌گوید "پیگیری رابطه از طرف منته‌ها به میزان رضایت او از رابطه و مؤثر بودن آن بستگی دارد و در صورت بی‌تأثیر بودن منته‌ها تمایلی به پیگیری نخواهد داشت". هم‌چنین اکثر منته‌ها مشارکت دو طرف را در پیگیری رابطه منتور-منته‌ها به یک نسبت و این ارتباط را دوطرفه می‌دانند.

یکی دیگر از موانع ارتباطی منتور با منته‌ها، فضای صمیمی کمتر در رابطه عنوان شده است به‌طوری‌که یکی از منته‌های زن (با فاصله تحصیلی پنج سال با منتور (ش) می‌گوید "من با منتورم صمیمی نبودم و درنتیجه در مورد خیلی از مسائل صحبت نمی‌کردیم. فکر می‌کنم اختلاف سنی کمتر (در حد یک سال کافی است) برای صمیمیت بیشتر و احساس راحتی بهتر باشد".

وجود موانعی برای مطرح کردن مسائل غیردرسی نیز از مشکلات مرتبط با مهارت‌های ارتباطی می‌باشد. یک منته‌ها بیان می‌دارد که منتورها در زمینه مسائل غیردرسی و مشاوره‌ای برخلاف مسائل درسی موفق نبوده‌اند و کمک زیادی به منته‌ها نکرده‌اند. در ادامه منته‌ها به برخی از این مسائل غیردرسی اشاره می‌کند "فارغ از اینکه الان توی چه بلوکی قرار داریم، یک سری بحث‌های کلی انجام می‌شود، مثل همین شیوه درس خواندن، یا مدیریت زندگی ۲۴ ساعته برای دانشجویی که تا الان به خانواده وابسته بوده و خیلی اوقات نمی‌توانم تصمیم‌گیری صحیح در برنامه‌ریزی‌هایم انجام دهم (بیرون رفتن، فیلم، اینترنت، برنامه‌ریزی خواب ...)". ولی

بیشتر منتهی‌ها خودشان از مطرح کردن مسائل غیردرسی خودداری کرده‌اند که دلایل مختلفی را برای آن ذکر می‌کنند. یک منتهی زن (با فاصله تحصیلی سه سال با منتورش) می‌گوید "به دلیل تیپ شخصیتی‌ام مسائل خصوصی‌ام را با کسی مطرح نمی‌کنم". یکی از منتهی‌های مرد (با فاصله تحصیلی چهار سال با منتورش) می‌گوید "فضای صمیمی در ارتباطمان در حدی نبوده که بتوانم مسائل غیردرسی را به راحتی مطرح کنم و ارتباطمان بیشتر جنبه رسمی داشته است". منتهی زن دیگر (با فاصله تحصیلی سه سال با منتورش) می‌گوید "با وجود راحتی و صمیمی بودن با منتورم مسائل غیردرسی خود را در خانه با مادرم مطرح می‌کردم و نیازی نمی‌بینم که با منتورم مطرح کنم".

عدم دسترسی به منتور: دسترسی مشکل به منتور به جهت مقطع بالینی و مشغله کاری یکی از علل این مشکل مطرح شده است. در این راستا یکی از منتورهای مرد (با فاصله تحصیلی پنج سال با منتورش) گفت "درگیری منتورم در محیط بالینی و دسترسی کمتر به او یکی از دلایل مخالفت با منتور بزرگ‌تر است". با اینکه بیشتر منتهی‌ها بیان کردند که منتورشان در دسترس بوده است ولی دلایل در دسترس نبودن برخی از منتورها را مقطع تحصیلی آن‌ها می‌دانند. به بیان دیگر منتورهای بالینی نسبت به منتورهای فیزیوپاتولوژی محدودیت زمانی بیشتری به‌ویژه در ساعات حضور در بیمارستان داشته‌اند. این وضعیت با تغییر مقطع تحصیلی برخی منتورها در ترم دوم هم دیده شده است. یکی از منتهی‌های زن (با فاصله تحصیلی پنج سال با منتورش) می‌گوید "به علت مشغله تحصیلی منتورم که اینترن بود، خیلی با او راحت نبودم و احساس نمی‌کردم منتورم همیشه در دسترس است و می‌توانم در هر زمانی با او تماس بگیرم". منتهی مرد دیگری (با فاصله تحصیلی چهار سال با منتورش) نیز اشاره می‌کند "پاسخ‌گویی منتورم بعد از کارآموز شدن به دلیل مشغله‌های درسی کمتر شد". یک منتهی دیگر نیز استفاده از فضاهای مجازی جدید مانند وایبر و تلگرام را برای دسترسی راحت‌تر به منتور توصیه می‌کند.

نداشتن مهارت منتورینگ: مسلط نبودن به جزئیات دروس در سال اول و فراموش کردن آن‌ها یکی از مصادیق این مورد است. یکی از منتهی‌های مرد (با فاصله تحصیلی پنج سال با منتورش) ذکر می‌کند "با کم شدن اختلاف سنی منتور و

منتی، منتور نکات مربوط به سال اول را بهتر به یاد می‌آورد. منتور من خیلی از سوا لاتم را به یاد نداشت و از جو علوم پایه فاصله گرفته بود." توضیح ندادن در مورد مشکلات احتمالی پیش روی منتهی قبل از مواجهه به آن نیز از مصادیق نداشتن مهارت منتورینگ است. یک منتهی زن (با فاصله تحصیلی چهار سال با منتورش) می‌گوید "منتور به دلیل تجربه بیشتر باید نیازها و مشکلات احتمالی منتهی را پیش‌بینی کند و حتی در صورت سؤال نکردن منتهی در مورد برخی از آن‌ها توضیح دهد چون نرسیدن منتهی دلیل بر اطلاع نداشتن آن هست؛ یعنی ضرورتاً منتهی نباید احساس نیاز کند تا بپرسد. چون من نمی‌دانم اصلاً چی به چی است، ولی ایشان حداقل ترم ۸ هست، شاید چیزهایی باشد که وجود دارد و خیلی‌ها نمی‌دانند. من اکثر چیزها را خیلی اتفاقی از دوست‌هایم متوجه می‌شوم". ناکافی بودن پاسخ‌گویی منتورها در مسائل درسی: برخی از منتهی‌ها بیان می‌کنند که منتور در همه زمینه‌های درسی و غیردرسی پاسخ‌گوی سؤالات و مشکلات آن‌ها بوده است در حالی که برخی دیگر نقص‌ها و کاستی‌هایی را در پاسخ‌گویی در زمینه مسائل درسی و غیردرسی مطرح می‌کنند. یک منتهی زن (با فاصله تحصیلی چهار سال با منتورش) می‌گوید که "من در تست زدن مشکل داشتم و تاکنون راه‌حلی برای آن پیدا نکردم و وقتی با منتورم مطرح کردم نتیجه‌گیری را به خودم واگذار نمودم در حالی که اگر من می‌توانستم راه‌حل آن را قبلاً پیدا می‌کردم؛ یعنی حرف‌های خودم را به خودم برمی‌گرداند". منتهی مرد دیگری (با فاصله تحصیلی سه سال با منتورش) نیز گفت که "منتورم در زمینه تشریح و راهنمایی نحوه مطالعه دروس مختلف دانشگاه زیاد موفق نبود و فقط تشویق به درس خواندن بیشتر می‌کرد و شیوه‌های مختلف مطالعه را توضیح نمی‌داد". یکی دیگر از منتهی‌های زن بیان می‌کند "در صورتی که خودم در آینده منتور باشم کلی‌گویی نمی‌کنم... از واژه‌های "می‌گذرد" و "آرام باش" استفاده نمی‌کنم! به سؤالات درسی منتهی‌هایم هم جواب می‌دهم".

مشکلات برنامه منتورینگ شامل جوسازی نامناسب، آموزش ناکافی منتورها وعدم پایش مناسب منتورینگ می‌باشد.

جوسازی نامناسب: انتخاب منتورهایی با اختلاف سال تحصیلی زیاد از منتهی یکی از موانع ارتباط مناسب به شمار

منتی‌ها، نبود تجربه مشترک می‌تواند رابطه‌مان با منتور را تحت تأثیر قرار دهد. "البته دو تن از منتی‌ها بیان می‌کنند که با وجود نداشتن تجربه کوریکولوم جدید، منتورشان با پرس‌وجو و کسب اطلاعات در این زمینه پاسخ‌گوی نیازها و سؤالات آن‌ها بوده است و این وضعیت به رابطه‌شان با منتورشان لطمه‌ای وارد نکرده است. با این وجود منتی‌ای هست که می‌گوید "ارزو داشتم منتورم خودش بلوک قلب را گذرانده بود تا درد من را می‌فهمید!".

سلیقه‌ای بودن راهنمایی‌های منتورهای مختلف و نداشتن اتحاد رویه نیز از نتایج آموزش نامناسب است. یک منتی مرد (با فاصله تحصیلی پنج سال با منتورش) می‌گوید " وجود تناقض بین صحبت‌ها و راهنمایی‌های منتورهای مختلف را از نقایص برنامه منتورینگ می‌دانم. به نظر می‌رسد که منتورها در پاسخ به مشکلات و سؤالات منتی‌ها به صورت سلیقه‌ای و بر اساس تجربیات شخصی خود برخورد می‌کنند. پیشنهاد می‌کنم برای جلوگیری از این مشکل گایدلاینی با کمک منتورها و منتی‌ها طراحی شود تا اتحاد رویه بیشتر گردد. "

عدم پایش مناسب منتورینگ: پایش نامناسب برنامه سبب وابستگی بیش‌ازحد کیفیت اجرای برنامه به تعهد حرفه‌ای منتور می‌شود. یک منتی مرد (با فاصله تحصیلی سه سال با منتورش) هست که می‌گوید " کیفیت و کمیت ارتباط منتور - منتی در برنامه کنونی به مقدار زیادی به میزان تعهد حرفه‌ای منتور بستگی دارد و این یکی از نقص‌های برنامه محسوب می‌شود چراکه در صورت نبود این تعهد ارتباط مناسبی شکل نخواهد گرفت. راه‌حل این کار را ارائه برنامه عملکردی منظم و از پیش تعیین‌شده برای منتورها می‌دانم تا حداقل‌ها را رعایت کنند. " علاوه بر این منتی زن (با فاصله تحصیلی پنج سال با منتورش) دیگری پیشنهاد می‌دهد تا ارزشیابی سالانه برای منتورها انجام شود و بر اساس این ارزشیابی در مورد ادامه فعالیت منتور تصمیم‌گیری شود و منتورهای با عملکرد خوب در منتورینگ باقی بمانند.

وجود بازه‌های زمانی با تعداد ارتباط کم نیز در اثر پایش نامناسب ایجاد شده است. اکثر منتی‌ها معتقدند به علت سازش منتی‌ها با محیط جدید و آشنایی با دانشگاه تعداد ارتباط باید در ترم دوم کاهش یابد. یک منتی می‌گوید: "تا عید چند سال بزرگ‌تر شدند و ترم دوم نیاز کمتر بوده است!" ولی منتی مرد (با فاصله تحصیلی چهار سال با منتورش)

می‌رود. تقریباً همه منتی‌ها ترجیح می‌دهند که منتورهایشان اختلاف سنی کمتری با آن‌ها داشته باشند. جور نبودن منتی و منتور از جهات شخصیتی و خوابگاهی -تهرانی نیز یکی از مصادیق جورسازی نامناسب است. یکی از منتی‌های زن (با فاصله تحصیلی چهار سال با منتورش) می‌گوید " منتور و منتی‌ها علاوه بر وضعیت تحصیلی (رتبه کنکور) باید از لحاظ روحی و شخصیتی هم باهم سنخیت داشته باشند " منتی مرد (با فاصله تحصیلی سه سال با منتورش) دیگری نیز گفت " از بسیاری از جهات مانند شیوه درس خواندن و خوابگاهی بودن با منتور خود متفاوت بودم که باعث شد از میزان صمیمت رابطه کاسته شود و نتوانم بسیاری از سؤالات و موضوعات را با منتورم مطرح کنم ". یک منتی زن نیز می‌گوید " بهتر است هر منتی، خودش منتورش را انتخاب کند چون در این صورت منتوری را انتخاب خواهد کرد که با او بیشتر جور است و میزان صمیمیت رابطه بیشتر خواهد شد ". یکی دیگر از منتی‌های مرد (با فاصله تحصیلی سه سال با منتورش) می‌گوید که " بهتر است منتی‌های یک منتور از یک گروه دوستی با تیپ شخصیتی مشابه انتخاب شوند تا گروه‌های دوستی بادوام‌تری به‌ویژه در فضای مجازی ایجاد کنند. به‌ویژه اگر گروه‌های دوستی در اوایل سال به هنگام شروع برنامه منتورینگ شکل گرفته باشد (مثلاً بچه‌های یک دبیرستان یا شهرستان). "

تأثیر منفی وضعیت تحصیلی خوب منتور بر منتی نیز می‌تواند یکی از علل انتخاب نادرست منتور و ایجاد مشکل در ارتباط منتور و منتی باشد. یکی از منتی‌های زن (با فاصله تحصیلی چهار سال با منتورش) می‌گوید " در مقابل وضعیت تحصیلی خوب منتورم همیشه احساس شرمندگی می‌کردم و توصیه می‌کنم منتورها در مورد وضعیت تحصیلی خود زیاد صحبت نکنند تا منتی راحت‌تر باشد. "

آموزش ناکافی منتورها: خوب آشنا نبودن با کوریکولوم جدید و تغییرات آن یکی از نتایج آموزش نامناسب و ناکافی منتورها می‌باشد. یکی از منتی‌های مرد (با فاصله تحصیلی پنج سال با منتورش) " بدترین نقص برنامه منتورینگ را وجود منتورهایی با اختلاف سنی زیاد با منتی‌ها می‌دانم که از تغییرات کوریکولوم آموزشی پزشکی ۹۰ اطلاعی نداشتند. " یکی از منتی‌های زن (با فاصله تحصیلی پنج سال با منتورش) می‌گوید " با وجود اطلاعات کلی درباره برنامه درسی

مطالعه Tovey در سال ۱۹۹۸ توصیه شده است که تا وقتی که منتهی خود خواستار بیان تجربیات زندگی شخصی و مسائل روحی خود نشده است، بهتر است وارد این موضوعات نشد. به نظر می‌رسد این موضوع به عواملی چون اعتماد بین طرفین و پختگی ارتباط شکل گرفته، بستگی دارد. به طوری که بسیاری از مطالعات، پایه و اساس رابطه‌ی منتور و منتهی را در رازداری و اعتماد متقابل می‌دانند (۱۴).

در مورد تأثیر منفی وضعیت تحصیلی خوب منتور بر منتهی هرچند در بسیاری از مطالعات اشاره شده است که منتورها دارای تنوع باشند تا منتهی‌ها بتوانند منتوری که فکر می‌کنند بیشتر با آن‌ها سنخیت دارد، انتخاب کنند. این در حالی است که با در نظر گرفتن نقش *role model* منتور، در همین مطالعات توصیه شده است که منتورها از بین افراد باتجربه و برگزیده در حیطه مرتبط با تحصیل و کار منتهی انتخاب گردند (۱۴). به نظر می‌رسد پاسخ این مشکل می‌تواند با *matching* مناسب حل شود.

در مورد منتورهایی با اختلاف سال تحصیلی زیاد از منتهی و دلایل ارائه شده در این راستا توسط منتهی‌ها، مطالعاتی صورت گرفته است که در برخی از آن‌ها به فواید منتوری که خود دانشجوی است پرداخته است مثلاً در یکی از مطالعات آمده است که نوع رابطه با منتور دانشجوی، شخصی‌تر و نزدیک‌تر از رابطه با یک استاد است (۱۵). در این مطالعه نیز یکی از منتهی‌ها دانشجویی بودن کار را از نقاط قوت برنامه برمی‌شمرد. البته مطالعات در این زمینه و در مورد اختلاف سنی منتور و منتهی و تأثیر آن در ارتباط آن‌ها محدود می‌باشد و به نظر می‌رسد مطالعات بیشتر در این زمینه خالی از لطف نیست. البته در این مطالعه، منتورهای با فاصله سنی سه سال که کمترین فاصله سنی محسوب می‌شود، کوریکولوم مشابه منتهی‌ها را تجربه کرده‌اند و شاید این خود عامل رضایت بیشتر از این دسته باشد. در نتیجه رضایت منتهی‌ها از منتورهای با سن کمتر می‌تواند تأثیر پذیرفته از آشنایی این منتورها با کوریکولوم جدید باشد؛ بنابراین نتیجه‌گیری از این موضوع قابل اعتماد به نظر نمی‌رسد.

وابستگی بیش از حد کیفیت اجرای برنامه به تعهد حرفه‌ای منتور موضوع دیگری است که توسط منتهی‌ها مطرح شده است. در این راستا پیشنهاد شده است تا برنامه ارزشیابی مداوم برای منتورها اجرا گردد و منتورهای متعهد حفظ

دیگری می‌گوید که بعد از عید به مدت ۴ ماه با منتورش ارتباط نداشته و قطع ارتباط در این بازه زمانی برایش آسیب‌زننده بوده است. منتهی دیگری نیز می‌گوید که تعداد ارتباطات در زمان فرجه امتحانات منتور به شدت کم می‌شود در حالی که منتهی همچنان نیاز دارد ولی اگر منتور و منتهی هر دو مقطع علوم پایه باشند ارتباطشان حتی می‌تواند به صورت روزانه باشد.

#### بحث:

این مطالعه در پی ارزشیابی کیفی برنامه منتورینگ دانشجویی دانشکده پزشکی با تأکید بر نقص‌های برنامه است که از نقاط قوت آن این است که برای اولین بار در ایران انجام می‌شود. به نظر می‌رسد مواردی از قبیل تماس با منتهی در زمان نامناسب، پیگیری بیش از حد منتور، ناکافی بودن پاسخ‌گویی منتورها در مسائل درسی و توضیحات ندادن در مورد مشکلات احتمالی پیش روی منتهی قبل از مواجهه به آن که توسط منتهی‌ها در بیان نقایص برنامه به آن‌ها اشاره شده است، ناشی از انتظارات شناخته‌نشده‌ی منتهی‌ها می‌باشد که منتور از آن‌ها آگاه نبوده در نتیجه سبب مشکل در ارتباط شده است. در مطالعه Douglas در سال ۱۹۹۷ اشاره شده است که علاوه بر توضیح هدف منتورینگ از ارتباط منتور و منتهی، انتظارات طرفین نیز باید به‌وضوح بیان شوند تا از ایجاد انتظارات بیجا و پیش‌بینی‌نشده و مشکل در ارتباط جلوگیری شود (۲۰). به نظر می‌رسد در این موارد آموزش منتهی‌ها و تعیین انتظارات متقابل می‌تواند کمک‌کننده باشد (۳).

در مورد پیگیری منتور در بسیاری از مطالعات پیگیر بودن منتور جزو خصوصیات یک منتور خوب آمده است (۴). مثلاً در مطالعه Morzinski در سال ۲۰۰۵ اشاره شده است که منتور به خصوص در ابتدای ارتباط برای شکل‌دهی یک ارتباط مناسب باید اکتیوتر باشد (۲). در بسیاری مطالعات دیگر اشاره شده است که ارتباط منتور-منتهی یک ارتباط دوطرفه است و حتی اگر منتور دارای تمام ویژگی‌های ایده آل باشد، رابطه‌ی منتورینگ تنها در صورتی می‌تواند موفق شود که منتهی‌ها این رابطه را بپذیرند (۱۲).

وجود موانعی برای مطرح کردن مسائل غیردرسی موضوع دیگری است که قابل بحث است. با اینکه بنا بر بسیاری از مطالعات حمایت روحی-روانی از ابعادی است که منتورها باید آن را پوشش دهند (۱۳)، ولی در برخی مطالعات مانند

منتی‌ها از منتورهای خود پرداخته است که در آن به مشغله زیاد منتورها و شکست منتی‌ها برای تنظیم کردن زمان برای دیدار حضوری اشاره کرده است (۱۴).

وجود بازه‌های زمانی با تعداد ارتباط کم موضوع مهم دیگری است که در بسیاری از مطالعات به آن اشاره شده است. طبق SQW Consulting ۲۰۰۹ توالی ارتباط منتی و منتور در مورد هر ارتباطی مختص همان ارتباط است و بنا به شرایط در موارد ضروری می‌تواند بیشتر باشد. پس از گذشتن مدتی از ارتباط، توالی ارتباط کاهش می‌یابد و می‌تواند از حالت حضوری به تلفنی و مجازی تغییر یابد (۱۲). مطالعه St-Jean and Audet در سال ۲۰۰۹ نشان می‌دهد که توالی ارتباطی "ایده آل" برای ارتباط منتور و منتی وجود ندارد و تنها عامل مؤثر در این مورد رضایت منتی است. برای مثال نمونه‌هایی بوده که با ارتباط دو بار در هفته رضایت منتی حاصل نشده ولی در زوجی دیگر با ارتباط یک بار در دو ماه رضایت از ارتباط وجود داشته است. همچنین در همین مطالعه تأکید می‌شود بهترین دیدارها جلساتی بودند که منتور برای این جلسات، نقشه‌ی عملی از قبل آماده کرده است (۱۲). در مطالعه‌ای که به بررسی ارتباط حضوری و مجازی (e-mentoring) پرداخته بود، نتیجه‌گیری شد که با توجه به افزایش جمعیت‌ها و نیاز فزاینده‌ی آن‌ها به رشد حرفه‌ای، منتورینگ از طریق مجازی به‌طور روزافزون در حال شکل‌گیری است و به نتایج مثبت این نوع از منتورینگ بر منتورها اشاره شده است. البته این در حالی است که در کنار فواید آن، بر آموزش منتور و منتی برای ارتباط مجازی تأکید ویژه شده است (۲۰).

این مطالعه به شیوه‌ی کیفی انجام شده است و از آنجایی که هدف مطالعه بررسی نقاط ضعف و نگاه انتقادی به برنامه بوده است ممکن است مصاحبه‌شوندگان به دلیل معذوریت‌های احساسی تمام نقاط ضعف را مطرح نکرده باشند. همچنین با توجه به اینکه انتخاب افراد رندوم نبوده است و از طرفی موضوع بحث برنامه‌ی منتورینگ دانشگاه علوم پزشکی تهران بوده است نتایج حاصل از این مطالعه قابل تعمیم به برنامه‌های دیگر نیست. یکی از محدودیت‌های دیگر این مطالعه بررسی نقاط ضعف در کوتاه‌مدت است و ممکن است در مصاحبه با منتی‌ها بعد از چند سال برخی جنبه‌های دیگر برنامه آشکار

گردد. به نظر می‌رسد ارتباط برنامه منتورینگ با تعهد منتورها غیرقابل‌انکار است. در بسیاری از مطالعات راهکارهای مختلفی چون تقدیر و تشویق کردن، ارتقای علمی، حمایت علمی و مادی و شناخته شدن در سازمان به‌عنوان منتور را جهت حفظ تعهد و انگیزه منتورها توصیه کرده‌اند (۱۵).

سلیقه‌ای بودن راهنمایی‌های منتورهای مختلف و نداشتن اتحاد رویه یکی دیگر از مواردی است که به‌عنوان نقص برنامه مطرح شده است که به‌عنوان راه‌حل به آموزش منتورها و تهیه گایدلاین‌هایی برای منتورها اشاره شده است. آقای Hansford در مطالعه خود در سال ۲۰۰۳ به اهمیت آموزش منتورها به این صورت اشاره کرده است که "منتورها نیاز دارند از سؤال‌هایی که با آن‌ها روبه‌رو خواهند شد، وظایفی که در قبال منتی‌ها خواهند داشت و انتظاراتی که می‌توانند از آن‌ها داشته باشند، آگاهی داشته باشند." Tovey اشاره کرده است که این کارگاه‌های آموزشی منتورها باید حاوی نکات عملی، تئوری و روحی-روانی منتورینگ علاوه بر مقدمه منتورینگ و تعریف اهداف آن باشد (۲). Keyser نیز در مطالعه خود در سال ۲۰۰۸ جهت تسهیل ارتباط منتور و منتی توصیه به نگارش گایدلاین‌هایی برای آن‌ها می‌کند (۱۵، ۱۶).

جور نبودن منتی و منتور از عوامل ضعف برنامه ذکر شده است. مطالعات نشان می‌دهند که تطابق خوب بین منتور و منتی منجر به بهبود مهارت‌های فردی و اجتماعی و نگرش مثبت‌تر نسبت به کار می‌شود و نیز مهارت‌های شخصی منتی را بهبود می‌بخشد (۱۷، ۱۸) برخی از نویسندگان عدم تطابق بین منتور و منتی را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موانع منتورینگ مؤثر می‌دانند، هرچند پژوهش قطعی در جهت اثبات مؤثرترین روش تطبیق، یافت نشده است (۱۲). این در حالی است که مطالعاتی نیز وجود دارد که تفاوت در این ویژگی‌های شخصیتی را عامل مؤثری در رشد افراد شرکت‌کننده می‌پندارند (۱۸، ۱۹) به نظر می‌رسد باید مطالعات بیشتری در مورد آثار منتورینگ بر رضایت و رشد شخصیتی و حرفه‌ای دانشجویان صورت گیرد و نیاز است که فرآیند منتورینگ، بیشتر مورد بررسی قرار گیرد (۱۲).

در مورد در دسترس بودن منتور در بسیاری از مطالعات، تأکید زیادی بر این مورد شده است. به‌طور مثال آقای Hauer در مطالعه خود در سال ۲۰۰۵ به بررسی انتظارات

شود و یا برخی نقاط ضعف به‌عنوان نقاط قوت مطرح شود یا برعکس.

نتیجه‌گیری:

این مطالعه باهدف بررسی نقاط ضعف برنامه‌ی منتورینگ دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی تهران برای دانشجویان سال اول پزشکی صورت گرفته است. بر اساس نتایج این مطالعه مهارت‌های ارتباطی که شالوده‌ی ارتباط منتور-منتی است و همچنین مهارت‌های منتورینگ نیازمند تأکید و آموزش

بیشتری است تا منتورها با توانمندی بیشتری در ارتباط با منتی‌ها قرار بگیرند. به دلیل اینکه بسیاری از منتورها در دوره‌ی بالین و در بیمارستان‌ها هستند منتی‌ها مشکلاتی در دسترسی به منتور دارند که به نحوی باعث اشکال در برقراری ارتباط مناسب بین منتور و منتی می‌شود. از طرفی برنامه ریزان منتورینگ باید به دنبال راهکارهای جزئی‌تری برای جوسازی منتور-منتی باشند و با پایش منظم منتورها و ارتباطات وی با منتی اجرای صحیح اهداف را پیگیر باشند.

## References

- 1- Buddeberg B ,Fischer , Herta K .*Formal mentoring programs for medical students and doctors – a review of the Medline literature* . Medical Teacher. 2006; 28(3): 248–57.
- 2- Jeffrey A, Morzinski. *Mentors. Colleagues, and Successful Health Science Faculty: Lessons from the Field*. Journal of Veterinary Medical Education. 2005; 32(1): 5-11.
- 3- Witry M.J., Nguyen E., Patterson B.J. *Faculty mentor perspectives of a formal mentoring program for student pharmacists: A qualitative study*. Innovations in pharmacy. 2015; 6(4):3-5
- 4- Gus M. Garmel. *Mentoring Medical Students in Academic Emergency Medicine*. JAMA. 2006; 296(9): 52-73.
- 5- Kurre J., Bullinger M., Petersen-Evert C., Guse A.H. *Differential Mentorship for Medical Students: Development, Implementation and Initial Evaluation*. International journal of medical education. 2012; 3: 216-24.
- 6- Sambunjak D., Straus S.E, Marušić A. *Mentoring in Academic Medicine*. A Systematic Review, December 2004; 11(12): 210-216.
- 7- Gharaei Sh.,Kargozar S.,Amirchakhmaghi M., Gholami H. *Students' Viewpoints of Mashhad Dental School about Educational Problems; a Qualitative Study,Iran Mashhad*. Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences. 2015;8(2):123-30. .(Persian)
- 8- Mirbagher Ajorpaz N, Zagheri Tafreshi M, Mohtashami J, Zayeri F, Rahemi Z.*The effect of mentoring on clinical perioperative competence in operating room nursing students*. journal of clinical nursing. 2016; 25 (9-10):1319-25. .(Persian)
- 9- Parsa B, Parsa P, Parsa N. *Mediation Effect of Self-Efficacy on the Relationship between Mentoring Function and Career Advancement among Academics in Iran*. Global Journal of Health Science. 2016; 8 (10),295-306.(Persian)
- 10-Afshar Z,Ebrahimzadeh Y, Seddigh S.H, Golmirzaei J, Hamedei Y, Mahboobi H, Shahrzad M.E, Khorgoei T. *Research Mentorship Program (RMP) to Enhance the Research Productivity in a Psychiatric Hospital: First Report, Published*. Journal of Electronic Physician. 2011;3:442-5.(Persian)
- 11-Biglar M., Bastani P., vatankhah S.*The challenges of stewardship in medical education: A qualitative approach*.Journal of Payavard Salamat. 2013; 7 (4): 299-311.(Persian)
- 12-Pompa C . *Literature Review on enterprise mentoring*. first ed. England: Overseas Development Institute :2012.9-14.
- 13-Kalén S. *Mentorship for medical students- space for something else*. 3rd ed.Sweden: Karolinska Institutet Stockholm: 2013.112-127
- 14- Eshter F, Martina S, Buddeberg B. *Mentoring programs for medical students - a review of the PubMed literature 2000 – 2008*. BMC Med Educ. 2010; 10: 32.
- 15-Kalén S, Ponzer S, Seeberger A, Kiessling A, Silén C. *Continuous mentoring of medical students provides space for reflection and awareness of their own development*. IJME. 2012; 3:236-244.
- 16-Pitchard E, Gidman J. *Effective mentoring in the community setting*. British Journal of Community Nursing. 2012;17(3):119-24.

- 17-Bartlett J. *A model role evaluation of Mosaic mentoring programmes*. DEMOs: 2012. 37-43, available in: <http://www.demos.co.uk>
- 18- Octavia T.P, Charles Joseph E, *Match-Making to Enhance the Mentoring Relationship in Student Teaching: Learning from a Simple Personality Instrument*. Electronic Journal of Science Education. 2008; 12(2): 7-11.
- 19-Watson W., Kumar K., Michaelsen L. *Cultural diversity's impact on interaction process and performance: Comparing homogeneous and diverse task groups*. Academy of management journal. 1993; 36(3): 590-602
- 20-Shrestha C.H, May S, Edirisingha P, Burke L, Linsey T. *From FacetoFace to eMentoring: Does the "e" Add Any Value for Mentors?*. International Journal of Teaching and Learning in Higher Education. 2009; 20 (2): 116-124

## ***Defects and weaknesses of Tehran University of Medical Sciences mentoring program from the perspective of mentees: A qualitative study***

**Maghbouli N (MD-MPH)<sup>1\*</sup>, Farhangian M (MD)<sup>2</sup>, Noorbakhsh H (MD)<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> MD-MPH student, Faculty of Medicine, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

<sup>2,3</sup> Medical student, Faculty of Medicine, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

**Received:** 8 Sep 2016

**Accepted:** 10 Dec 2016

### ***Abstract***

**Introduction:** Evaluation of mentoring program is essential. This study aimed to assess defects and weaknesses of Tehran University of Medical Sciences mentoring program from the perspective of mentees

**Methods:** This study is a qualitative study with target group of 15 first year medical students who were mentees in the program. We did semi-structured interviews and extracted primary codes and then classified the codes according to the grounded theory method.

**Result:** We found some points like inappropriate times for call to mentee, consumedly follow up of mentor, inadequate answers of mentors about educational problems, explaining nothing about future problems before facing these problems, barriers about considering non-educational problems in relationship, negative effect of high-grade educational status of mentors, mentors with high age differences, program dependence on mentors' commitment, personalization of mentor guidance, mis-match of mentors and mentees, unavailability of mentors and period of time with low frequency of relationship of mentor and mentee, as weaknesses of program from the mentees point of view.

**Conclusion:** Paying attention to mentor-mentee age difference, selection of available and responsible mentors, appropriate matching, enough education of mentors, definition of proper expectations between mentor and mentee and proper training is critical to improve quality of mentoring programs in future.

**Keywords:** Qualitative evaluation, student mentoring, mentorship

***This paper should be cited as:***

Maghbouli N, Farhangian M, Noorbakhsh H. *Defects and weaknesses of Tehran University of Medical Sciences mentoring program from the perspective of mentees: A qualitative study.* J Med Edu Dev; 11(3): 260-72.

**\* Corresponding Author: Tel: +98 2164053322, Email: nasi\_lam@yahoo.com**