

منتورشیپ در پزشکی آکادمیک

Mentorship in Academic Medicine

www.ketab.ir

مترجمین:

دکتر محمد حسین تقریر - دکتر حسین اکبری علی آباد

دکتر محسن فرجود کوهنجان - دکتر سروش انصاری

با اشراف و هدایت

استاد دکتر شهرام پایدار

سرشناسه: ستراوس، شارون ای. Straus, Sharon E.

عنوان و نام پدیدآور: منتورشیپ در پزشکی آکادمیک

Mentorship in Academic Medicine

نویسندگان: شارون ای. استراوس، دیوید ال سکت

مترجمین: محمد حسین تقریر... [و دیگران]؛ با اشراف شهرام پایدار.

مشخصات نشر: تهران: پیام بهاران، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۳۲۲ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۳۴۱-۹۶-۳

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: عنوان اصلی: Mentorship in academic medicine, ۲۰۱۴.

یادداشت: مترجمین محمد حسین تقریر، حسین اکبری علی آباد،

محمد حسن فخرودکوهنجانی، سروش انصاری.

یادداشت: کتابنامه.

موضوع: پزشکی -- راهنمای آموزشی

Medicine -- Study and teaching

مربیان، Educators

آموزش پزشکی، Medical education

شناسه افزوده: سکت، دیوید ال، ۱۹۳۴-۲۰۱۵ م.

شناسه افزوده: Sackett, David L., ۱۹۳۴-۲۰۱۵

شناسه افزوده: تقریر، محمد حسین تقریر، مترجم

شناسه افزوده: پایدار، شهرام، ۱۳۵۴-

رده بندی کنگره: R۷۳۵

رده بندی دیویی: ۶۱۰/۷۱

شماره کتابشناسی ملی: ۸۷۵۵۰۳۵

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیپا

عنوان: منتورشیپ در پزشکی آکادمیک

ترجمه کتاب: Mentorship in Academic Medicine

مترجمین: دکتر محمده حسین تقریر، دکتر حسین اکبری علی آباد، دکتر
محسن فرجود کوهنجان، دکتر سروش انصاری، با اشراف دکتر شهرام پایدار،

انتشارات بهاران: پیام بهاران

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۴۱-۹۶-۳

طراح جلد و صفحه آرایی: سید احسان حامدی

نوبت چاپ: اول، زمستان ۱۴۰۰

تیراژ: ۱۰۰۰ عدد

فهرست

قدردانی نویسنده ۹

مقدمه ۱۲

علاقتمندی به منتورشیپ ۱۲

فصل ۱ شواهد منتورشیپ ۲۳

سناریو ۲۴

منتورشیپ چیست؟ ۲۶

مخاطبان خاص منتورشیپ ۲۹

تأثیرات منتورشیپ ۳۱

فصل ۲ ویژگی‌ها و رفتارهای منتهی‌ها و منتورهای کارآمد ۴۱

سناریو ۴۲

منتورهای کارآمد ۴۴

صفات شخصیتی منتورهای کارآمد ۴۶

نحوه رفتار منتورهای کارآمد با منتهی‌ها ۵۲

مقام و اعتبار شغلی منتورهای کارآمد ۵۴

منتهی‌های کارآمد ۵۷

ویژگی‌های شخصیتی منتهی‌های کارآمد ۵۸

نحوه رفتار کارآمد منتهی‌ها با منتورها ۶۰

منتورینگ مولد ۶۱

راهبری منتورهای کارآمد بر منتهی‌های متعدد ۶۲

فصل ۳ چگونگی آغاز راهبری ۶۷

سناریو ۶۸

پیدا کردن یک منتور ۶۹

سازمان‌دهی رابطه راهبری ۷۳

الزامات اولین جلسه با مربی ۷۸

شکاف موجود در شواهد ۸۲

فصل ۲ استراتژی‌های منتورینگ کارآمد ۸۵

بخش ۱: تعیین اولویت‌ها و مدیریت زمان در جلسات منتورشیپ ۸۵

جلسات ملاقات برای تعیین اولویت‌ها و مدیریت زمان ۸۶

سناریو ۸۶

تاکتیک‌های تعیین اولویت به صورت دوره‌ای ۹۱

روش مدیریت زمان ۹۶

مدیریت زمان و فعالیت‌های بالینی ۱۰۳

مدیریت زمان و تدریس ۱۰۷

مدیریت زمان و اولویت‌های اجتماعی - خانوادگی ۱۱۱

بخش ۲ حفاظت از منتهی‌ها در برابر فرصت‌های مضر ۱۱۹

سناریو ۱۲۱

شیوه مناسب گفتن «نه» ۱۲۶

بخش ۳ منتورینگ برای تولید دانش ۱۵۹

سناریو ۱۶۰

خط آخر و تحلیل سناریو ۱۸۵

بخش ۴ منتورینگ به منظور نشر دانش ۱۸۷

سناریو ۱۸۸

ارائه‌های صوتی - تصویری ۱۸۹

نگارشات ۱۹۲

مرحله دو: ملاقات منتهی‌ها با تیم R&R ۲۰۱

مرحله سوم: بازنویسی مقاله ۲۰۲

مرحله چهارم: ارسال مجدد ۲۰۳

بخش ۵ ارتقا، مراقبت و داشتن دورنمای شغلی ۲۱۱

نقاط عطف در دوره پیشرفت آکادمیک منتهی ها ۲۱۲

ایجاد و نگه داری از یک رزمه تاثیرگذار ۲۱۳

ایجاد و نگه داری از یک پرونده آموزشی تاثیرگذار ۲۱۴

حفاظت در برابر کوسه ها ۲۱۵

انتخاب صحیح شغل بعدی ۲۱۷

زمان مناسب منتور شدن منتهی ۲۲۰

یک منتور الگو ۲۲۱

پاسخ های دکتر به ایمانی به پرسش نامه ۲۲۲

فصل ارزیابی، درمان و تشخیص مشکلات منتورشیپ ۲۳۵

سناریو ۲۳۶

عدم حضور جلسات برنامه ریزی شده منتورینگ ۲۳۸

متوقف شدن جلسات منتورینگ ۲۴۰

شکست در تکمیل وظایف توافق شده ۲۴۱

سوء استفاده از قدرت ۲۴۴

سرقت عنوان سرپرست نویسندگان ۲۴۵

سرقت ایده ها ۲۴۶

قلچماقی کردن ۲۴۶

آزار جنسی ۲۴۷

مشکل برخاسته از عشق حقیقی ۲۴۷

تجزیه و تحلیل سناریو و خط آخر ۲۴۸

مقدمه

ما معتقدیم که تعداد کمی از دانشگاهیان در برابر اهمیت منتورشیپ^۱ در پزشکی دانشگاهی^۲ مقاومت می‌کنند؛ اما به هر حال شما در حال خواندن این مقدمه هستید! همان طور که ما امیدواریم تا در فصل ۱ شما را متقاعد سازیم، یک منتورشیپ موثر، عاملی اصلی و تعیین‌کننده در موفقیت تحصیلی و رضایت مندی شغلی و زندگی است. با این حال، اگرچه بسیاری از مطالعات اساتید دانشگاهی نشان می‌دهد که آن‌ها می‌خواهند منتورشیپ وجود داشته باشد [۱-۳]، اما بسیاری از مقررات دانشگاهی وجود دارد که به خاطر آن، کمتر از ۲۰ درصد از افراد می‌توانند از منتورشیپ برخوردار شوند. پس از شناسایی این شکاف بزرگ، بسیاری از نهادهای بهداشتی دانشگاهی^۳ در حال گسترش برنامه‌های منتورشیپ هستند و در انجام این کار، کمبودهای منابع آموزشی و اداری را برای آموزش و حمایت از منتورها و منتهی‌ها شناسایی کرده‌اند که ما نیز این کتاب را برای پاسخگویی به این نیاز نوشته‌ایم.

علاقه‌مندی به منتورشیپ

زمانی که شارون در دانشگاه آکسفورد در حال گذراندن دوره فلوشیپ

۱. Mentorship

۲. Academic medicine

۳. Academic health institutions

تحقیق^۱ خود تحت نظارت دیوبود، به منتورشیپ علاقمند شد. دیو در اولین ملاقاتشان از او خواسته بود تا اهداف شغلی و هدف از تحقیقات تحصیلی خود را معرفی کند. پس از آن، پاسخ دیوبه شارون، زندگی او را تغییر داد؛ او گفت کارش این است که مطمئن شود تا شارون به آنچه که در فلوشیپ می‌خواهد می‌رسد و او را برای پیشرفت در مسیر شغلی حمایت می‌کند.

این حرکت بشردوستانه طی چند سال آینده به صورت الگودرآمد و تجربه‌ها و مهارت‌های شگفت‌انگیز دیوبه طور مستقیمی حرفه و تلاش شارون را تحت تأثیر قرار داد. هنگام آماده شدن شارون برای ترک آکسفورد و اینکه برای اولین بار در پست هیئت علمی شروع به کار کند، او از دیو پرسید: چگونه می‌تواند آنچه را که او برایش انجام داده جبران کند، و دیو سریعاً پاسخ داد که: «همین کار را برای دیگران انجام بده» و اکنون شارون پس از انجام منتورینگ برای بیش از ۵۰ فارغ‌التحصیل و هیئت علمی جدید، می‌گوید که یکی از بخش‌های تکمیلی کارش این است که بتواند با منتی‌ها در تعامل بوده و از آن‌ها یاد بگیرد. تجربیاتی از این دست و نیز کمبود منابعی که چگونگی پیشرفت و حمایت از منتورشیپ را شرح دهد، منجر به پیدایش پروژه تحقیقاتی متعدد و نهایتاً این کتاب شده است.

دیو مانند مولیر مونسیر جوردین^۲، سال‌ها قبل از اینکه منتور شدن را بشناسد، تحت راهبری (منتورینگ) بود. او در یک دانشکده پزشکی

۱. Research fellowship.

۲. Molière's Monsieur Jourdain.

آمریکا در سال ۱۹۵۸ (زمانی که انسان هنوز ۴۸ کروموزوم داشت!) پزشکی خود را آغاز نمود و در دوره‌های کارورزی (اینترنشیپ)، رزیدنتی^۱، و فلوشیپ^۲ نفرولوژی^۳ اش^۴، توسط یک دانشمند سرشناس، یک استاد دانشگاه پزشکی و یک نفرولوژیست که به سادگی مسئولیت نظارت او را قبول نمی‌کرد، پذیرفته شد. آن‌ها هر هفته یا بیشتر، وقتی صرف به چالش کشیدن طریقه تفکر او درباره دانسته‌هایش و چیزهایی که ممکن بود او درباره زیست‌شناسی انسان و پزشکی بالینی^۵ قادر به فهمیدنشان باشد، یا راه دادن او به مکان‌هایی (مانند آزمایشگاه‌های خاص^۶ و دوره‌های فارغ‌التحصیلی^۷) که او می‌توانست در آنجا یاد بگیرد که چگونه این چیزها را بفهمد، یا نقد و بهبود مهارت‌های گفتاری و نوشتاری او در زبان انگلیسی، یا بررسی علائق شغلی او می‌کردند، تا به او بفهمانند که چگونه می‌تواند آن‌ها را در مشاغل بعدی^۶ متقاعد کند. ۲۵ سال بعد، پس از آموزش دیدن در زمینه منتورینگ و نهادینه کردن آن در یک مدرسه عالی پزشکی کانادایی جدید، منتور هفتمش به او کمک کرد تا بتواند تصمیم بگیرد و دومین تخصص پزشکی خود را به کار بگیرد. (۴)

۱. Medical residency .

۲. Fellowship .

۳. Nephrology .

۴. Clinical medicine .

۵. Restricted labs .

۶. Graduate course .

۷. Future carrier .

خصوصیات کتاب برای مخاطبان خاص

ما این کتاب را برای آن دسته از محققان دانشگاهی که مشتاق منتورشیپ هستند، کارآموزان (که از این به بعد منتهی می‌نامیم) و آن افراد با تجربه و همدلی که به منتهی‌ها، در توسعه و ارزیابی ایده‌ها، یادگیری و پیشرفت شغلی و شخصی ایشان یاری رسانده و به راهبری آن‌ها می‌پردازند (که ما آن‌ها را منتور می‌نامیم) نوشته‌ایم. ما متخصصان دانشگاهی^۱ هستیم (یعنی ما متخصصین پزشکی داخلی و پزشکی سالمندان هستیم و فرض براین است که در سایر رشته‌های بالینی مهارتی نداریم) که عمدتاً در آمریکای شمالی و انگلیس کار می‌کنیم. اکثر منتهی‌های ما پزشک هستند، اما علاوه بر آن‌ها ما طیف بزرگی از افراد را راهبری کرده‌ایم از جمله پرستاری، توانبخشی، آمارزیستی، اطلاع‌رسانی در حوزه سلامت، آموزش، علوم مهندسی و همچنین افراد با مسیرهای شغلی مختلف شامل مربیان بالینی^۲، محققان و مدیران. اگرچه برخی مطالب این کتاب مربوط به تمام کسانی است که در موسسات دانشگاهی کار می‌کنند، اما نمی‌توانیم ادعا کنیم که برای سایر پزشکان و دانشگاهیان (مانند کسانی که در سایر رشته‌های بالینی و مسیرهای شغلی هستند) یا برای کسانی که در کشورهای با درآمد کم و متوسط کار می‌کنند نیز در زمینه منتورشیپ تجربه و تخصص داریم و لذا آن‌ها را برای شناسایی (یا ایجاد) منابع منتورشیپ که مسائل مخصوص و موردنیاز آن‌ها را برای منتورشیپ تعیین می‌کند، تشویق

۱. Academic physicians

۲. Clinician educators

می‌کنیم و از این خوانندگان دعوت کرده تا منابعشان را از طریق وبسایت (www.mentorshipacademicimedicine.com) با ما به اشتراک بگذارند تا در آن راجع به مطالب مفید و غیرمفید این کتاب بحث شود. در زمان شکل‌گیری این کتاب، با بررسی‌های صورت گرفته از مقالات، مشخص شد که بسیاری از مقاله‌ها منتورشیپ را برای متخصصان بالینی^۱ شرح داده‌اند. ما، تحقیقاتی که منتورشیپ را برای مربیان بالینی و مدیران بالینی هدف قرار داده باشد کم‌تر یافته‌ایم؛ بنابراین بحث ما دربارهٔ منتورشیپ شدن برای دانشگاهیانی که این مسیرهای شغلی را دنبال می‌کنند، جامع نیست. همواره خوانندگان را تشویق می‌کنیم تا تحقیقاتی که این‌گونه افراد را مورد هدف قرار داده است، در وبسایت ما ارسال کنند. ما در درجهٔ اول، موضوع هدف این کتاب را بر منتورینگ در موسسات دانشگاهی قرار داده‌ایم. براین اساس، علایق، اهداف، آرزوها، فرصت‌ها، منابع، چالش‌ها و مشکلات خوانندگان کتاب را در هر دو سطح فردی و سازمانی به نمایش گذاشته‌ایم.

در سطح منتور-منتی فردی، بهترین شواهد لازم برای زمانی که دورهٔ دانشگاهی آغاز می‌شود، دربارهٔ اینکه آن‌ها باید در یکدیگر دنبال چه چیزی باشند، چگونه می‌توانند یکدیگر را پیدا کنند، چگونه باید با یکدیگر رفتار کنند، چگونه باید جلسات منتورینگ را برنامه‌ریزی و اجرا کنند و اینکه چگونه باید فرصت‌ها، چالش‌ها و مشکلاتی که منتی‌ها با آن‌ها روبه‌رو می‌شود را، شناسایی و مدیریت کنند، ارائه شده است. (از جمله، چگونگی بهبود دادن یا خاتمه دادن یک ارتباط منتورشیپ ناکارآمد).