

به نام خدا

کلیات منتورینگ

منتورینگ یک مفهوم باستانی و قدیمی است که به تاریخ اولیه بشر برمیگردد. اصطلاح منتورینگ متعلق به زمان ادیسه هومر است که در آن سرپرستی فرزند ادیسه، شاهزاده تلماکوس را به منتور که دوست مورد اعتمادش بود، سپرد. همانطور که در شعر حماسی هومر آمده است، رابطه منتورینگ که عموماً به عنوان منتورشیپ شناخته میشود، به فرد با تجربه این امکان را میدهد که فرد کم تجربه تر را از طریق توسعه شایستگی های خاصی در او هدایت و حمایت نماید. فرد با تجربه تر بعنوان منتور شناخته میشود در حالیکه فرد کم تجربه تر تحت عنوان منته نامیده میشود. در رابطه منتورینگ، منتور دانش و تخصص ارزشمندی را با منته به اشتراک میگذارد و او را از طریق تعاملاتی همچون بحث کردن، الگوسازی و آموزش مستقیم، هدایت و تشویق میکند. روابط منتورینگ اساساً مشارکتی است.

بدون شک سردرگمی اساسی میان مربیگری و منتورینگ وجود دارد. بطور کلی مربیگری و منتورینگ به لحاظ چهار مولفه با یکدیگر تفاوت دارند:

۱ - هدف: هدف روابط مربیگری، حل مشکلات عملکردی و توسعه مهارتهای مهم کسب و کار است. در مقابل منتورینگ جامع تر و کلان تر بوده و علاوه بر این موارد، امکان انتقال دانش، توسعه مهارتهای اساسی، ساختن روابط و شبکه های دانشی و گسترش فرهنگ سازمانی و ارزشهای کلیدی را فراهم میسازد.

۲ - تمرکز: روابط مربیگری محدودتر بوده و اساساً بدنبال ارتقای عملکرد فرد از طریق توسعه مهارتهای مهم کسب و کار است. در مقابل، منتورینگ کلان تر بوده و با توسعه همه جانبه منته سروکار دارد. علاوه بر توسعه مهارتها، منتورها دانش صریح و ضمنی را نیز به منته های خود انتقال می دهند. آنها همچنین نگرشها را شکل میدهند، توسعه دهنده ذهن بوده و منته ها را قادر به ساختن شبکه دانشی فعالی از متخصصان و همکاران میکند.

۳ - کنترل: در مربیگری، تصمیم گیری اساساً در دست مربی است. در منتورینگ، منتور و منته در منتورینگ موفق مسئولیت مشترک دارند.

۴ - مدت زمان: در مقایسه با منتورینگ، مدت رابطه مربیگری معمولاً کوتاهتر است. منتورینگ برای مدت زمان طولانی ادامه می یابد و منجر به روابط دوستی طولانی مدت و یا همیشگی میگردد.

در نتیجه میتوان گفت که برنامه های مربیگری اساساً با هدف توسعه مجموعه ای از مهارتهای رفتاری خاص است در حالیکه منتورینگ گسترده تر است. منتورینگ ممکن است شامل مربیگری شود. منتورها علاوه بر انتقال دانش، توسعه نگرشها و ساختن روابط بر تقویت مهارتهای رفتاری با ارزش نیز کار خواهند کرد. بنابراین میتوان گفت که منتورها، منته های خود را مربیگری نیز می کنند و **مربیگری، زیرمجموعه ای از منتورینگ است.** ولی زمانیکه یک رابطه مربیگری پایان یابد، مربی ممکن است نقش یک منتور را برعهده گیرد و منته خود را به شیوه منتورینگ هدایت نماید. ولی مربیگری نمیتواند شامل منتورینگ باشد. مربیگری نیازمند توسعه مجموعه ای از مهارتهای (رفتاری) خاص است. مربیان اساساً بر توسعه روابط مربیگری به روابط منتور و منته متمرکز نمی باشند.