



Online: <https://ojsfkuisu.com/index.php/ibnusina>

Ibnu Sina: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan-Fakultas Kedokteran Universitas  
Islam Sumatera Utara

ISSN 1411-9986 (Print) | ISSN 2614-2996 (Online)



Tinjauan Pustaka

## MENTORING: APA DAN BAGAIMANA AGAR MENJADI EFEKTIF

### *THE WHAT AND HOW OF EFFECTIVE MENTORING*

Tezar Samekto Darungan,<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Universitas Islam Sumatera Utara, Jalan STM no 77, Medan, Indonesia

#### Histori Artikel

Diterima:  
28 April 2021

Revisi:  
3 Mei 2021

Terbit:  
1 Juli 2021

#### A B S T R A K

Mentoring merupakan salah satu peran dari seorang guru yang muncul akibat pergeseran paradigma pendidikan kedokteran. Artikel ini berusaha menjelaskan bagaimana sebuah proses mentoring yang baik dan kemampuan yang harus dimiliki seorang mentor agar proses mentoring dapat efektif. Mentoring adalah sebuah proses pembimbingan seseorang dalam pengembangan pembelajaran dan kemampuan profesional lainnya. Proses mentoring harus dapat memberikan dukungan, tantangan, dan visi agar dapat menjadi efektif. Seorang mentor harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar dapat menjadi seorang mentor yang baik.

#### Kata Kunci

mentor, mentoring,  
efektif

#### A B S T R A C T

*Because of the shifting paradigm of medical education, mentoring become one of teacher's role. This article tries to elaborate the hows of effective mentoring and skills a mentor should have in order to do the role to be an effective one. Mentoring is a guidance process between a mentor and a student (mentee) in order to develop learning and other professional skills as student. An effective mentoring should give support, challenges, and vision to mentee and to reach that goal, a mentor should have knowledge, skills, and attitude of a good mentor.*

#### Korespondensi

Tel. 081361131118  
Email:  
[darungantezarsamekto@gmail.com](mailto:darungantezarsamekto@gmail.com)  
tezar\_samekto  
@fk.uisu.ac.id

## PENDAHULUAN

Seiring dengan berubahnya model pendidikan kedokteran, yang dilihat dari mulai dikenalnya model-model *integrated teaching*, *problem-based learning*, *community based learning* yang akhirnya berimbas pada model belajar siswa yang bergeser ke sebuah bentuk otonomi, dari bergantung kepada guru menjadi bergantung pada siswa sendiri, menyebabkan peran seorang guru pun berubah. Tak hanya menjadi seorang pengajar saja, namun berkembang menjadi peran-peran lainnya yang tetap bertujuan untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Salah satu dari banyak perubahan peran itu adalah guru sebagai seorang fasilitator. Sebagai seorang fasilitator, guru diharapkan dapat menjadi fasilitator belajar dan sebagai seorang mentor.<sup>1</sup>

Dalam tulisan ini, saya akan mencoba untuk menyoroti satu peran guru yaitu guru sebagai mentor. Yang membedakan peran guru sebagai seorang fasilitator belajar dan mentor adalah bahwa sebagai seorang fasilitator belajar, guru memfasilitasi siswa untuk dapat melakukan sebuah proses pembelajaran mencapai tujuan spesifiknya, contoh sederhana adalah menjadi seorang tutor di tutorial *Problem-Based Learning*. Sementara seorang mentor, sebuah peran yang tampaknya kecil dan sering diremehkan, namun berperan cukup besar dalam perkembangan kemampuan mahasiswa, seorang guru bertindak sebagai seorang penasehat agar siswa dapat belajar dengan baik selama masa pendidikannya. Mentor tidak selalu berhubungan dengan kinerja atau performa spesifik siswa dalam sebuah proses pembelajaran (fungsi ini dilakukan peran

fasilitator belajar), namun mentor lebih menyangkut siswa secara keseluruhan.

## DEFINISI MENTORING

Banyak ahli yang mendefinisikan sebuah proses *mentoring* antara lain:<sup>2,3</sup>

*“the process whereby an experienced, highly regarded, empathic person (the mentor) guides another individual (the mentee) in the development and re-examination of his or her own ideas, learning, and personal and professional development. The mentor, who often, but not necessarily works in the same organization or field as the mentee, achieves this by listening, or talking in confidence to the mentee”*

*“mentoring is ‘off line’ help by one person to another in making significant transitions in knowledge, work or thinking”*

## HUBUNGAN MENTOR – MENTEE/ PROTÉGÉ

Mentoring adalah sebuah hubungan yang membentuk ikatan dimana proses pembelajaran dan pengalaman terjadi melalui analisis, pengujian, pengujian kembali dan refleksi dari situasi, masalah, kesalahan dan keberhasilan (baik mentor maupun *mentee*) untuk mengidentifikasi kesempatan belajar dan celah. Mentoring juga menjadi cara membantu *mentee* untuk tumbuh dalam kepercayaan-diri dan pengembangan kemandirian, otonomi dan maturitas. Hubungan ini dibangun atas dasar kepercayaan dan respek satu sama lain, keterbukaan dan kejujuran. Kualitas hubungan ini menentukan terhadap hasil. Sebuah hubungan yang baik akan mengenali kebutuhan untuk pengembangan personal.<sup>3,4</sup>

Hubungan mentoring dapat didefinisikan sebagai: <sup>5</sup>

“ *a mentoring relationship is one that may vary along a continuum from informal/short-term to formal/long-term in which faculty with useful experience, knowledge, skills and/or wisdom offers advice, information, guidance, support or opportunity to another faculty member or student for that individual's professional development*”

Dalam sebuah hubungan mentor-mentee/protégé, terdapat sebuah model yang menyeimbangkan tiga elemen yaitu dukungan (*support*), tantangan (*challenge*) dan visi (*vision*) agar hubungan tersebut menjadi sebuah hubungan yang baik. Dukungan (*Support*) mengacu pada aktivitas yang memacu kepercayaan diri mentee/protégé seperti menunjukkan hormat (respek), menyediakan kesempatan dan sumber daya, memberikan umpan balik, dan lain-lain. Dukungan sangat dibutuhkan oleh mentee saat mereka keluar dari zona nyaman mereka dalam menjawab tantangan mentor. Dukungan juga akan membuat mentee merasa nyaman dan diterima dan akan membuat mentee berperilaku lebih profesional. Tantangan (*Challenge*) memaksa mentee untuk bekerja secara aktif menuju tujuan mereka dan merefleksikan kemampuan dan nilai mereka. Tanpa tantangan, tidak akan muncul pertumbuhan profesional dan terjadi stasis pada karir mentee. Visi (*Vision*) adalah pandangan yang berusaha dikembangkan oleh mentee hingga menjadi profesional dengan bantuan mentee dengan diskusi aktif tentang tujuan jangka panjang mereka.<sup>6</sup>

Ada beberapa aspek penting dalam hubungan mentor-mentee: berfokus pada pencapaian pengetahuan, Terdapat dukungan emosional dan psikologis, bantuan langsung terhadap pengembangan profesionalitas, dan *role model*, ada hubungan timbal balik, interaksi langsung dan saling berkemauan, dan berpusat pada pengalaman dan pencapaian mentor. <sup>3,5</sup>

Aktivitas dalam sebuah hubungan mentoring dapat dibagi atas 3 fase terpisah: <sup>3</sup>

1. *Rapport*. Pada fase ini, adalah penting untuk mentor yang mengambil kendali dan lebih mencurahkan perhatian. Klarifikasi tujuan dari hubungan mentoring dengan mentee agar terjadi sebuah kesepakatan. Eksplorasi masalah-masalah dari *mentee*, simpulkan untuk menklarifikasi fokus masalah. Dalam hal ini, mentor harus bisa menanyakan pertanyaan-pertanyaan yang mungkin tidak terpikirkan oleh *mentee*
2. *Diagnostics*. Dalam tahap ini yang penting (*turning point*). Pembelajaran baru dapat menyebabkan *mentee* merasa lemah, apalagi saat *mentee* mulai mengenali ada tingkah laku yang tidak berguna dan ingin diubah. Kemajuan di fase ini bisa saja lambat. *Rapport* tetap harus dibangun agar sebuah hubungan yang positif dapat dibangun.
3. *Action Planning*. Tahap ini dilakukan saat fase 1 dan 2 dilewati dengan baik. Selalu ingat bahwa *mentee* punya solusi atau aksi bahkan pada saat mereka meminta mentor untuk membantu mereka namun mereka tak punya keberanian untuk membuat sebuah aksi dari keputusan yang mentee buat.

Sebuah siklus dalam hubungan mentoring dapat dijelaskan sebagai berikut: <sup>3</sup>

1. Tahap *Initiation, orientation or courtship*. Tahap ini menciptakan sebuah persekutuan dan terdiri dari mempersiapkan hubungan, membentuk ikatan dan menyetujui kontrak. Persiapan ini meliputi menyadari apa yang mentor dan mentee butuhkan sebelum mereka bertemu.
2. Tahap *getting established, adolescence, dependency, nurturing or honeymoon*. Tahap ini ditandai dengan pengembangan sebuah hubungan yang jujur, saling percaya dan tulus berdasarkan komunikasi terbuka, berfokus pada pembelajaran dan pertumbuhan, mulai menyentuh hal-hal bisnis, bergerak dari rencana ke aksi nyata.
3. Tahap *Maturing, developing independence or autonomy*. Tahap ini melibatkan mentor yang memfasilitasi pembelajaran lebih dalam dengan menggugah mentee untuk refleksi, untuk melihat hal-hal secara berbeda, mengidentifikasi perubahan potensi, tujuan mentee yang mungkin dapat disesuaikan dan mencari opsi-opsi lain yang mungkin cocok untuk mentee.
4. Tahap *ending, termination or divorce*. Tahap ini dapat terjadi secara premature (berakhir sebelum waktunya) atau memang berakhir karena sudah waktunya. Hubungan mentoring berakhir pada saat : keduanya sudah sampai memenuhi kebutuhannya, termin mentoring yang memang sudah berakhir, ketidakcocokan, kurangnya ikatan, kedua belah pihak tidak merasa terpenuhi khususnya dari pihak

mentee, keduanya tidak lagi berkomitmen terhadap hubungan mentoring. Bila hubungan mentor-mentee tidak lagi harmonis,, hubungan tersebut harus dihentikan.<sup>7</sup>

Hubungan antara mentor dan *mentee* dideskripsikan sebagai sebuah hubungan yang terbuka, ramah, personal dan tidak prestisius. Hubungan mentor dan *mentee* yang lebih berlandaskan antara sang ahli dan tidak ahli justru akan menyebabkan *mentee* tidak nyaman dalam hubungan tersebut. <sup>7</sup>

Hubungan mentoring tetap harus punya kekuatan. Individu-individu yang terlibat di dalamnya tidaklah setara sehingga jangan sampai membentuk sebuah hubungan pertemanan, namun juga jangan sampai menjadi hubungan yang tidak menyenangkan. Batasan profesional harus tetap dijaga oleh kedua belah pihak. <sup>8</sup>

Hubungan mentor – mentee bersifat dinamis. Seiring dengan tingkatan belajar mahasiswa dan muatan kurikulum di tiap tingkatnya akanb menyebabkan kepercayaan dan hubungan mentor-mentee akan semakin berkembang menjadi lebih berarti. <sup>9</sup>

#### **KEUNTUNGAN MENTORING**

Sebuah hubungan mentoring antara mentor dan *mentee* memberi keuntungan, terutama untuk para mentee, namun juga untuk para mentor dan untuk universitas.

Bagi mentor, proses mentoring berguna untuk: tantangan dan stimulasi, mengidentifikasi potensi masa depan dari mentee, mentor dapat belajar dan lebih memahami kolega mereka yang

lebih muda, menjadi terbiasa dengan generasi-generasi muda, dan memahami cara mentee berpikir dan mengikuti perkembangan kurikulum institusi, Hubungan mentor dan mentee ini dapat menjadi sebuah sarana refleksi khususnya dalam hal keguruan mereka agar kemampuan mengajar mentor dapat berkembang, kepuasan atas kesuksesan mentee, dan pengenalan kemampuan pengembangan dan konseling mentor oleh universitas.<sup>2,7</sup>

Bagi mentee, proses mentoring berguna untuk: akses terencana ke para senior untuk pengembangan profesional, dukungan dan tantangan dalam pembentukan arah pengembangan diri, pencerahan karir dalam bentuk nasihat profesional, pengenalan formal dan informal terhadap kultur universitas, dan pembelajaran, pemahaman dan pekerjaan dalam sebuah organisasi.<sup>2</sup>

Bagi universitas, proses mentoring berguna untuk: sebagai alat pengembangan universitas, menunjukkan komitmen terhadap pelatihan dan pengembangan staf, peningkatan tingkat motivasi untuk semua yang terlibat, dan pengembangan kemampuan kepemimpinan dan keahlian manajerial pemimpin masa depan di bidang penelitian, pengajaran dan aktivitas fakultas.<sup>2</sup>

## **MENTOR YANG EFEKTIF**

Panduan agar seorang mentor yang dapat menjadi efektif dalam menjalankan perannya adalah:<sup>10</sup>

### **1. Mentor memerlukan sebuah kejelasan tentang peran mereka sebagai mentor dan mengasah kemampuan mendengar dan memberi umpan balik.**

Mentor yang baik harus paham soal peran yang akan mereka jalani, responsive dan tersedia untuk mentee mereka, tertarik dengan hubungan mentoring, mengetahui kapasitas dan potensi mentee, memotivasi mentee untuk menantang diri sendiri. Keahlian-keahlian ini, termasuk mendengar dan memberi umpan balik tidak dapat diturunkan, melainkan dikembangkan melalui sebuah program pengembangan sumber daya manusia.

Ada beberapa karakteristik mentor yang diidamkan oleh para mentee. karakteristik tersebut meliputi kualitas personal (seperti : brilian, tenang, penyayang, *compassionate*, empati, *engaging*, antusias, etis, adil, baik budi, *gentle*, rendah hati, humoris, memiliki visi, menginspirasi, loyal, optimis, *passionate*, hormat, tidak egois, hangat dan bijaksana) dan profesional (mudah ditemui, bisa menyuarakan pendapat, kolaboratif, kolejal, komunikatif, komprehensif, intelektual, berilmu, suka ilmu dan penelitian, klinisi yang terlatih, diagnostis yang terlatih, berbakat, pengajar, tanpa syarat dan visioner).<sup>11</sup>

Seorang mentor yang baik harus bersifat altruistik, dapat menjadi pendengar yang baik, punya pengalaman menjadi mentor sebelumnya dan mengetahui sistem yang sedang berjalan<sup>12</sup>

Mentor juga harus memiliki keahlian organisasional seperti perencanaan, perjanjian, penyimpanan data/perekaman, penyusunan sesi yang terstruktur, manajemen waktu, penjadwalan, penilaian, penulisan laporan,

memelihara batasan, perencanaan aksi, prioritas dan memfasilitasi.<sup>3</sup>

Dalam persiapan menjadi seorang mentor, seorang mentor dapat menilai dirinya sendiri dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti : apakah kita memiliki waktu untuk bertemu dengan mentee, apakah kita memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang kita harapkan juga dapat dimiliki orang lain, apakah kita menggugah orang lain dengan atau dorongan positif, apakah kita senang belajar dari orang lain yang punya pengalaman sedikit, apakah kita dapat sabar saat mengajarkan sesuatu ke orang lain, apakah kita mampu mengenali potensi seseorang yang tidak dapat dilihat oleh orang bersangkutan, apakah kita menjaga kerahasiaan dalam hubungan profesional, dapatkah kita secara sukarela membantu orang lain tanpa menerima imbalan jasa atau bahkan ucapan terima kasih, apakah kita memberikan umpan balik yang korektif dengan cara yang tidak menjatuhkan orang lain dan apakah kita memiliki kemampuan melatih dan konseling untuk menjadi seorang mentor. <sup>3</sup>

## **2. Mentor juga harus memperhatikan masalah budaya dan gender**

Kesamaan budaya dan gender antara mentor dan mentee memang bukan suatu keharusan namun jika memungkinkan, hal tersebut boleh saja diterapkan.

Perbedaan budaya dan jenis kelamin memang bukan suatu masalah, bahkan malah dapat memicu pertumbuhan yang saling melengkapi antara mentor dan mentee dalam hal pertukaran pengetahuan budaya. Ada 2 masalah utama yang biasa muncul soal ini, batasan

pribadi dan kurangnya pemahaman soal tanggung jawab pribadi dari gender yang lain. Beberapa bukti menunjukkan bahwa wanita tidak seperti pria yang lebih memiliki hubungan mentorship yang lebih kuat dan sukses. Secara alamiah wanita lebih berpikir bahwa sebuah hubungan mentorship tersebut ada dalam ranah dukungan dan advokasi, sedang versi hubungan mentoring pria lebih keterlibatan kompetisi dan hierarki. Namun tetap banyak yang tidak mempermasalahkan soal perbedaan budaya dan gender ini di dalam sebuah hubungan mentoring.

## **3. Mentor perlu mendukung mentee mereka namun juga menantang mereka**

Dalam pemberian dukungan, tantangan dan visi ini agar mentor dapat menjadi pemandu yang baik terhadap kemajuan karir mentee, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh mentor : membuat rencana dengan mempertimbangkan potensi mentee, melihat gambaran besar dan visi, menentukan standar, prioritas dan perspektif yang berbeda, penyesuaian dengan mentee dengan menilai siapa mentee dan bagaimana cara tepat memperlakukannya, membantu mentee mencari jalannya (*leading not directing*), mengeluarkan semua yang terbaik dari mentee dan memeperbolehkan kegagalan, memberikan pintu kesempatan dengan memperkenalkan dengan kolaborator lain, mempromosikan mentee, memberi kesempatan mentee agar lebih dikenal dengan membuat paper, mengajak mentee untuk ikut dalam sebuah organisasi, komite atau konferensi, dan mengutamakan karier mentee, dan aksi nyata. <sup>11</sup>

#### **4. Mentor perlu sebuah forum untuk mengekspresikan masalah mereka**

Hal yang sering terlupakan adalah bahwa mentor juga punya masalah yang mereka jumpai dalam proses membina hubungan dengan mentee mereka. Mentor juga butuh forum untuk saling bertukar pikiran tentang keberhasilan dan kegagalan mereka sebagai mentor, menerima feedback dari mentor lain dan membina hubungan interpersonal dengan mentor lainnya. Dan harus diingat bahwa kerahasiaan terutama nama mentee dan masalah detail mentee harus tetap dijaga. Masalah-masalah yang sering muncul antara lain: keraguan akan fungsi dan tugas dari seorang mentor, frustrasi dengan frekuensi pertemuan dengan mentee (kekhawatiran bila mentee jarang menemui mereka, apakah karena kesalahan mentor) dan kesulitan mencocokkan jadwal.

#### **5. Mentor perlu menjaga batas profesional.**

Hubungan mentor dan mentee memang termasuk hubungan yang cukup dekat bila dibandingkan dengan hubungan pembelajar dengan guru atau role model. Masalah pribadi mentee bisa saja diceritakan kepada mentornya. Dalam hal ini, di satu sisi bisa saja menjadi beban tersendiri oleh mentor. Namun seorang mentor yang baik harus tetap dapat menjaga keseimbangan antara profesional dengan masalah personal mentee.<sup>11</sup>

#### **6. Mentor juga perlu mentor**

Terkadang institusi tidak menyediakan mentor untuk mentor-mentor senior. Padahal banyak yang berpendapat bahwa seorang mentor senior pun tetap perlu mentor agar mereka masih tetap bisa fokus ke pengembangan karir mereka.

#### **7. Mentor butuh dikenali**

Kadang mentor melakukan tugasnya sebagai mentor hanya karena mereka terpanggil untuk melakukan itu. Terpanggil karena merasa bahwa mentoring adalah sebuah tugas mulia. Dalam hal ini, institusi harusnya mengenali masalah ini dan menempatkan mentor sebagai grup elit.

#### **8. Mentor butuh diberi penghargaan**

Ada banyak cara pemberian reward kepada mentor. Mulai dari acara pertemuan para mentor secara rutin atau memberikan dana ekstra bahkan dapat memberikan promosi kepada mentor atas tugas mereka sebagai mentor.

#### **9. Mentoring butuh waktu**

Institusi harusnya menyadari bahwa proses ini butuh waktu yang cukup agar terbina hubungan baik antara mentor dan mentee. Banyak kegagalan hubungan mentor-mentee yang terjadi karena tidak ada waktu antara mentor, yang sibuk dengan pekerjaannya yang lain, dengan mentee. Di uraian sebelumnya juga telah dipaparkan bahwa salah satu modal mentor adalah ketersediaan waktu untuk membina hubungan mentoship dengan mentee-nya

#### **10. Mentor butuh dukungan**

Terkadang persoalan pribadi mentee menjadi masalah dalam sebuah hubungan mentorship. Sistem mentoring sebuah institusi juga harus memiliki jaringan dengan ahli lain seperti psikolog atau konselor belajar. Mentor juga harus mampu mengenali masalah-masalah mentee seperti ini.

## 11. Peer-mentoring

*Peer mentoring* menunjukkan sebuah alternatif yang lebih mudah dan disenangi dibanding dengan *mentoring* dengan cara tradisional. Sesama mentor akan mengganggu rekan-rekan lainnya sebagai kolaborator atau kolega dan tidak menunjukkan hubungan hierarki. Keuntungan dari *peer mentoring* ini adalah ketersediaan kemudahan akses, pengertian lebih mendalam terhadap masalah sehari-hari yang berhubungan dengan masalah stress atau konflik dengan guru dan deteksi dini masalah emosional.

## 12. Evaluasi berkesinambungan terhadap efektivitas program mentoring

Evaluasi harus dilakukan secara periodik. Masalah-masalah baru yang timbul dikenali dan memungkinkan ada pendekatan baru yang dapat diimplementasikan. Evaluasi *mentoring* dapat difokuskan pada 3 hal yaitu proses, konteks dan hasil. Poin-poin yang dapat dievaluasi dari sebuah hubungan *mentorship* adalah : kecocokan dengan tujuan profesional, ketersediaan mentor, mentor memberikan *mentee* tanggung jawab dan kesempatan, mentor melibatkan *mentee* dalam komite dan kegiatan profesional lain, mentor memfasilitasi jejaring di dalam dan di luar fakultas, mentor membantu *mentee* mengintegrasikan kehidupan pribadi dan pekerjaan, mentor menunjukkan respek kepada *mentee* sebagai manusia dan keuntungan personal dari mentoring.

Selain keahlian dan pengalaman, seorang mentor juga harus terbiasa dengan beberapa proses yang dapat memfasilitasi proses mentoring antara lain: <sup>13</sup>

1. Bertanya. Bertanya kepada mentee untuk merefleksikan dan menyuarakan pemikiran mereka
2. Memformulasikan kembali sebuah pernyataan dapat membantu mentee untuk mengklarifikasikan pemahaman dan memperjelas apa yang sudah mentee jelaskan
3. Menyimpulkan dapat membantu mengingatkan rekan mentor, dalam hal ini mentee, apa yang sudah mereka hasilkan
4. Menyadari adanya kebisuan. Kebisuan atau diam dalam sebuah hubungan menunjukkan adanya rasa kebosanan, bingung, tidak nyaman atau malu.
5. Pemberian feedback, yang autentik dan dapat membantu mentee.
6. Mentor yang baik menghindari fokus eksklusif terhadap kepentingan mereka sendiri. Mentor hanya berfokus pada kepentingan mentee. Mentor tidak berusaha untuk menciptakan tiruan dirinya pada seorang mentee. <sup>14</sup>

## KESIMPULAN

Mentoring menjadi sebuah peran yang cukup penting agar mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan profesionalismenya dan proses ini juga dapat menunjukkan komitmen fakultas dalam pengembangannya. Agar menjadi seorang mentor yang baik, maka diperlukan pengalaman serta keahlian dan strategi tertentu.

## DAFTAR REFERENSI

1. Harden R, Crosby J. AMEE Guide no.20: the good teacher is more than a lecturer - the twelve roles of the teacher. *Med Teach.* 2000;22(4):334-347.

2. Ramani S, Gruppen L. Mentoring. In: Dent J, Harden R, eds. *The Practical Guide for Medical Teacher*. 3rd ed. London: Churchill Livingstone Elsevier; 2009:151-157.
3. McKimm J, Jolie C, Hatter M. Mentoring: Theory and practise. Preparedness to practise project, mentoring scheme. [http://www.faculty.londondeanery.ac.uk/e-learning/feedback/files/Mentoring\\_Theory\\_and\\_practise.pdf](http://www.faculty.londondeanery.ac.uk/e-learning/feedback/files/Mentoring_Theory_and_practise.pdf). Published 2007. Accessed April 20, 2021.
4. Frei E, Stamm M, Budderberg- Fischer B. Mentoring programs for medical students - a review of the PubMed literature 2000-2008. *BMC Med Educ*. 2010;10(32):1-14.
5. Berk R, Berg J, Mortimer R, Walton-Moss B, Yeo T. Measuring the effectiveness of faculty mentoring relationship. *Acad Med*. 2005;80(1):66-71.
6. Bower D, Diehr S, Morzinski J, Simpson D. Support - challenge - vision: a model for faculty mentoring. *Med Teach*. 1998;20(6):595-597.
7. Stenfors-Hayes T, Kalen S, Hult H, Dahlgren L, Hindbeck H, Ponzer S. Being a mentor for undergraduate medical students enhances personal and professional development. *Med Teach*. 2010;32:148-153.
8. Detsky A, Baerlocher M. Academic mentoring - how to give it and how to get it. *JAMA*. 2007;297(19):2134-2136.
9. Dobie S, Smith S, Robins L. How assigned faculty mentors view their mentoring relationship: An interview study of mentors in medical education. *Mentor Tutoring Partnersh Learn*. 2010;18(4):337-359.
10. Ramani S, Gruppen L, Kachur E. Twelve tips for developing effective mentors. *Med Teach*. 2006;28(5):404-408.
11. Cho C, Ramanan R, Feldman M. Defining the ideal qualities of mentorship: a qualitative analysis of the characteristics of outstanding mentors. *Am J Med*. 2011;124(5):453-458.
12. Straus S, Johnson M, C M, Feldman M. Characteristics of successful and failed mentoring relationship: a qualitative study across two academic health centers. *Acad Med*. 2013;88(1):1-8.
13. Wong A, Premkumar K. An Introduction to mentoring principles, process, and strategies for facilitating mentoring relationship at distance. <http://www.usask.ca/gmcte/drupal/?q=resources>. Published 2007. Accessed April 20, 2021.
14. Rose G, Rukstalis M, Schuckit M. Informal mentoring between faculty and medical students. *Acad Med*. 2005;80(4):344-348.