

Pelatihan Smart Mentoring Systems Di SMA Masehi 1 Semarang

Indra Gamayanto¹, Tamsir Hasudungan Sirait²

¹Fakultas Ilmu Komputer, Departemen Sistem Informasi & Teknik Informatika, Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS), Iman Bonjol 207, Semarang

²Departemen Sistem Informasi, Institut Teknologi Harapan Bangsa (ITHB), Dipatiukur 80-84, Bandung

E-mail: ¹indra.gamayanto@dsn.dinus.ac.id, ²tamsir@ithb.ac.id

Abstrak

Mentor merupakan orang yang membimbing orang lain untuk mencapai apa yang ingin ditujunya, dimana mentor akan membagikan pengalamannya juga agar orang dapat sukses di bidang yang diinginkannya di masa depan. masalah seperti masih sulit ditemukannya orang yang tepat merupakan sebuah masalah yang dapat diatasi dengan memberikan pelatihan secara rutin sehingga siswa akan mendapatkan bimbingan secara umum mengenai apa yang ingin dicapainya. Lebih jauh lagi, sistem bimbingan khusus dapat dilakukan juga dengan langsung menghubungi trainer dan kemudian akan melakukan appointment yang berguna untuk dilakukannya konseling khusus dengan perusahaan startup yang dibangun oleh siswa. Hal ini tentunya membutuhkan waktu yang tidak sedikit, oleh sebab itu, sistem yang digunakan adalah sistem mentoring secara online dan dapat juga digunakan langsung bertemu tetapi dengan waktu khusus. Hasil dari pengabdian masyarakat ini adalah siswa dapat berdiskusi dengan para ahli khusus mengembangkan perusahaan startup yang telah mereka bangun, siswa juga dapat berdiskusi mengenai hal lainnya tentunya akan didampingi oleh guru agar pertemuan tersebut tidak melanggar integritas dan etika yang ada. Oleh karena itu, sistem mentoring sangat dibutuhkan agar apa yang sedang dibangun dan diimplementasikan dalam bentuk nyata.

Kata kunci: Mentoring, Sistem, Smart, Siswa, Inovasi

Abstract

Mentors are people who guide others to achieve what they want to achieve, where mentors will also share their experiences so that people can be successful in their desired fields in the future. problems such as still having difficulty finding the right person is a problem that can be overcome by providing regular training so that students will get general guidance on what they want to achieve. Furthermore, a special guidance system can also be done by directly contacting the trainer and then making an appointment that is useful for conducting special counseling with the startup company built by the student. This certainly takes a lot of time, therefore, the system used is an online mentoring system and can also be used to meet directly but with a special time. The result of this community service is that students can discuss with experts specifically developing the startup company they have built, students can also discuss other things of course will be accompanied by teachers so that the meeting does not violate the integrity and ethics that exist. Therefore, a mentoring system is needed so that what is being built and implemented in real form.

Keywords: Mentoring, System, Smart, Student, Innovation

1. PENDAHULUAN

Mentoring merupakan hal penting di dalam pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, peran mentor akan sangat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan kompetensi bagi orang-orang yang dibimbingnya. Pada pengabdian masyarakat ini, kami akan

memberikan pengembangan diri dan berperilaku sebagai seorang mentor merupakan hal yang sangat penting bagi pengembangan kompetensi diri sendiri, berikutnya kami akan menciptakan sebuah metode mentoring sistem agar siswa dapat mementoring diri sendiri serta melakukan pengembangan kepemimpinan terhadap teman-temannya. Permasalahan seperti belum terdapatnya sistem yang terpadu untuk mentoring ini merupakan kendala yang harus segera diberikan solusi, dan masalah lain seperti belum tersedianya sistem khusus untuk memandu serta mengembangkan mentor masih menjadi kendala, tetapi di dalam pengabdian masyarakat ini, kami akan memberikan solusi serta jawaban yang diperlukan.

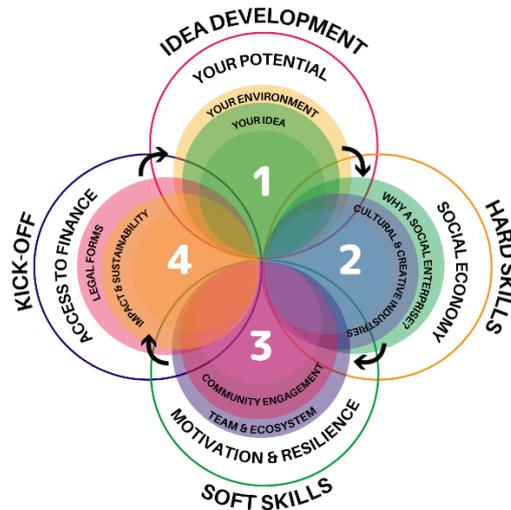
Apa itu mentor? Mentor adalah penasihat berpengalaman yang membimbing dan mendukung mentee yang kurang berpengalaman, memelihara pertumbuhan pribadi dan profesional mereka melalui berbagi pengetahuan dan bimbingan. Hubungan yang saling menguntungkan ini meningkatkan pengembangan keterampilan dan pengambilan keputusan bagi mentee. Meskipun mentor sering kali adalah individu yang lebih tua dan, dalam lingkungan perusahaan, lebih lama masa jabatannya, hal itu tidak selalu terjadi. Dengan bimbingan sejawat atau bimbingan terbalik, mentor dapat berupa karyawan tingkat junior atau pada tingkat masa jabatan yang sama dengan anak didiknya. Apa itu mentee? Seorang mentee adalah individu yang menerima bimbingan dan dukungan dari mentor yang lebih berpengalaman. Mereka berusaha untuk tumbuh secara pribadi dan profesional dengan belajar dari pengalaman, wawasan, dan umpan balik mentor[1]. Hubungan ini membantu para mentee menghadapi tantangan, mencapai tujuan, dan mengembangkan keterampilan baru dalam lingkungan yang mendukung. Apa itu mentorship? Mentoring adalah hubungan di mana seorang mentor menawarkan bimbingan dan dukungan kepada seorang mentee, yang meningkatkan pertumbuhan pribadi dan profesional mereka. Mentoring melibatkan berbagi pengetahuan, pengalaman, dan umpan balik. Tujuannya adalah untuk membantu mentee mengatasi tantangan, mengembangkan keterampilan, dan mencapai tujuan mereka sendiri[2].

Tujuan Mentor dan Mentoring-Tujuan dari pendampingan adalah untuk meningkatkan pertumbuhan dan keberhasilan mentee dengan memanfaatkan pengalaman mentor. Dengan berfokus pada pengembangan keterampilan, membangun kepercayaan diri, dan pencapaian tujuan dalam kerangka kerja yang mendukung, pendampingan menguntungkan baik mentee maupun mentor melalui pembelajaran dan kepuasan bersama. Seorang mentor memiliki peran penting dalam hubungan mentoring di setiap rentang usia, mulai dari mentoring untuk kaum muda hingga mentoring karyawan di tempat kerja. Seorang mentor (umumnya) adalah individu yang lebih berpengalaman dan berpengetahuan yang bertugas mentransfer pengetahuan dalam program mentoring formal[3]. Namun, hubungan mentoring juga dapat berlangsung dalam suasana informal.

Dalam sebagian besar hubungan mentoring, mentor membantu mentee: Membuat keputusan karier yang lebih baik; Dapatkan perspektif hidup baru; Mengembangkan keterampilan yang membantu dalam pengembangan karier atau pribadi. Para mentee dapat memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman mentor untuk menghindari coba-coba. Misalnya, seorang karyawan yang berpengalaman akan membimbing karyawan junior untuk meminimalkan kurva pembelajaran dan memastikan bahwa mereka akan menjadi lebih efektif dalam proses orientasi. Program mentoring juga memungkinkan mentee untuk berasimilasi dengan cepat ke dalam budaya perusahaan dan memberdayakan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Oleh karena itu, penting bagi karyawan baru untuk memiliki sistem teman sekerja dalam bentuk pendampingan. Meskipun mentor tahap awal ini tidak selalu bisa menjadi sahabat karib, hubungan itu penting[4].

Hasil dari pengabdian masyarakat ini adalah siswa akan mampu menjadi seorang mentor bagi dirinya sendiri dan temannya. Bahkan akan mampu membangun sebuah bisnis startup di masa depan dengan perencanaan yang tepat serta bimbingan yang komprehensif.

2. METODE



Gambar 1. Proses mentoring dan kerangka pengembangan sistem mentor

Gambar 1 menjelaskan kesatuan dari sistem mentoring yang ada, dimana keempat hal ini tidak boleh dipisahkan satu sama lain. Perhatikan dua hal penting di sini, soft skills dan hard skills kedua hal ini harus dapat berjalan secara seimbang. Berikutnya kita harus dapat memahami diri kita sendiri, kekuatan dan kelemahan yang ada di dalam diri kita, sehingga akan dengan tepat mengembangkan diri dan potensi kita yang sesungguhnya akan keluar. Di sini, ketiga faktor tersebut akan menjadi penunjang untuk menghasilkan sesuatu yang lebih besar, yaitu masa depan, hal ini terlihat pada bagian keempat. Pada pengabdian masyarakat ini, keempat hal tersebut akan dikembangkan menjadi sebuah kesatuan, sehingga sistem mentor akan berhasil diterapkan kepada diri sendiri dan orang lain

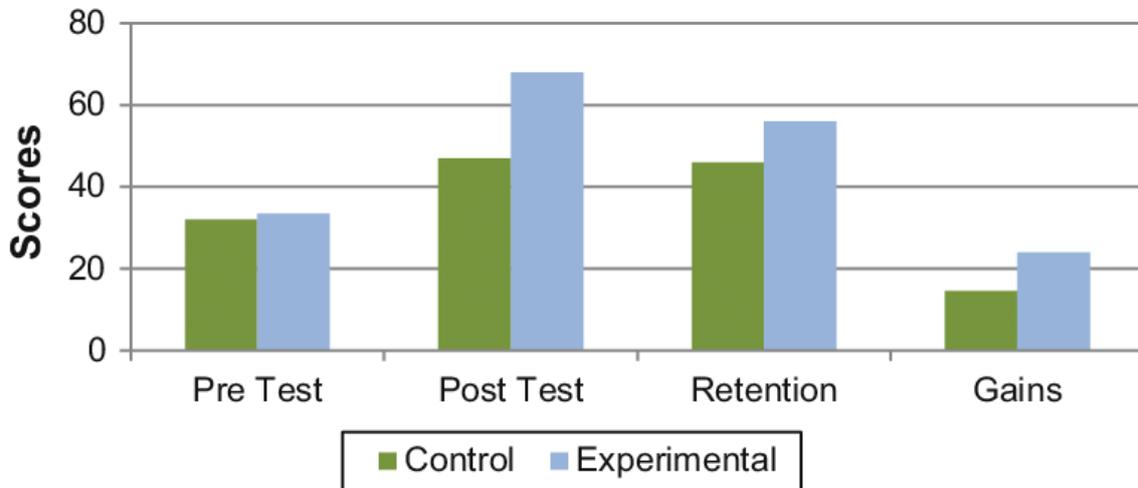
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Kegiatan pengabdian masyarakat



Gambar 1. Kegiatan pengabdian masyarakat

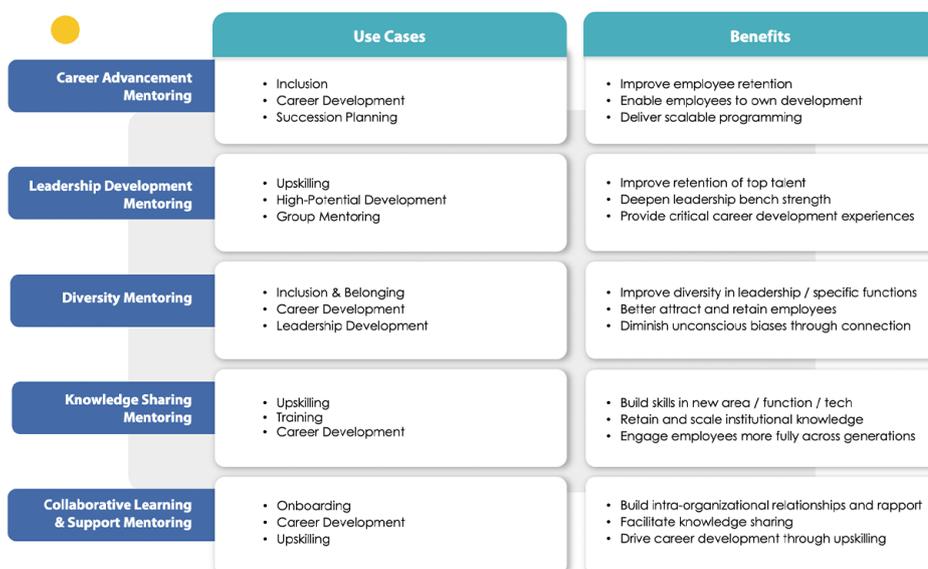
3.2. Pre-Test & Post Test



Gambar 2. Pre-Test & Post Test

Gambar 2, pada saat pre test dilakukan siswa masih belum sepenuhnya memahami apa yang dimaksud dengan sistem mentor, tetapi setelah pelatihan dilakukan, maka terjadi peningkatan pada jumlah siswa yang memahami sistem mentor tersebut. Berikutnya terjadi kestabilan pada retention dan gains yang didapat juga. Retention memperlihatkan siswa yang sungguh-sungguh memahami apa itu sistem mentor, dan banyak siswa juga yang memperoleh keuntungan pada saat menerapkan sistem mentor ini terhadap apa yang sedang mereka lakukan. Bagian retention dan gains diperoleh dari pengabdian masyarakat yang kedua, sedangkan pre test dan post test dilakukan pada saat pengabdian masyarakat yang pertama.

3.3. Sistem mentoring



Gambar 3. Lima tipe sistem mentoring

Organisasi harus menyelaraskan pendekatan pendampingan mereka dengan tujuan strategis, demografi karyawan, dan nilai-nilai budaya mereka[5]. Pilihan yang tepat memastikan bahwa program pendampingan tidak hanya mengatasi tantangan tertentu tetapi juga mempromosikan inklusivitas, pengembangan keterampilan, dan berbagi pengetahuan, yang pada akhirnya berkontribusi pada tenaga kerja yang lebih terlibat dan sukses. Kami telah berkonsultasi dengan tim ahli pendampingan kami untuk menentukan lima jenis pendampingan teratas di tempat kerja. Baca panduan ini untuk mempelajari:

- Jenis-jenis mentoring yang paling umum di tempat kerja
- Cara kerja setiap program bimbingan
- Bagaimana perusahaan mendapatkan keuntungan
- Bagaimana karyawan mendapatkan manfaat

Penjelasan pada pengabdian masyarakat ini adalah berfokus pada sistem mentoring yang digunakan perusahaan dalam mengembangkan karyawan atau staff, sehingga penjelasan ini akan berfokus pada bagaimana siswa akan dapat memahami penerapannya secara bertahap dan memilih mana yang sesuai dengan mereka di masa depan

1. Bimbingan Pengembangan Karier

Bimbingan karier sejauh ini merupakan program bimbingan yang paling umum kita lihat di tempat kerja. Hubungan bimbingan satu lawan satu yang tradisional ini dapat berlangsung selama 6-12 bulan.

Bagaimana perusahaan memperoleh manfaat dari bimbingan karier di tempat kerja?

Untuk mempertahankan karyawan yang terampil dan mengembangkan pemimpin masa depan, penting untuk memahami tujuan karier karyawan dan menyelaraskannya dengan tujuan organisasi. Pendampingan dalam organisasi memungkinkan pengembangan karier dan pengembangan kepemimpinan untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan baru dan merasa terlibat dengan rekan kerja dan organisasi Anda[6]. Dengan mendorong budaya belajar melalui pendampingan, perusahaan memastikan bahwa karyawan mengambil peran aktif dalam menyebarkan pengetahuan dan praktik terbaik di seluruh organisasi mereka. Semua faktor ini mengarah pada karyawan yang lebih bahagia dan retensi karyawan yang lebih baik untuk organisasi yang lebih kuat dan lebih efektif.

Dengan bimbingan karir, Anda dapat:

- Meningkatkan retensi karyawan
- Memungkinkan karyawan untuk mengambil kepemilikan atas pengembangan mereka
- Menyampaikan program yang hemat biaya dan dapat diskalakan dengan sumber daya SDM yang terbatas

Bagaimana karyawan memperoleh manfaat dari jenis bimbingan ini di tempat kerja?

Karyawan mendapatkan kesempatan untuk belajar dan berkembang, yang dapat membantu memajukan karier mereka dan mencegah mereka merasa mandek dalam peran mereka. Menawarkan program bimbingan karier formal adalah cara nyata untuk menunjukkan kepada karyawan bahwa Anda berinvestasi dalam karier mereka. ROI sebenarnya dari bimbingan dapat dilihat dari retensi, kemajuan, dan kepuasan karyawan. Sifat kolaboratif dari bimbingan mengembangkan karyawan dan hubungan interpersonal, sekaligus membangun peluang untuk jalur karier. Pada dasarnya, karyawan mengasah keterampilan mereka, mendapatkan keterampilan baru, dan dapat menjalin persahabatan di tempat kerja, yang semuanya menghasilkan peningkatan keterlibatan[7].

2. Pengembangan Kepemimpinan Mentoring

Pendampingan bagi calon potensial menghubungkan bintang baru dengan para pemimpin, orang-orang yang berprestasi, dan satu sama lain. Pendampingan satu lawan satu ini memelihara rantai kepemimpinan perusahaan.

Bagaimana perusahaan memperoleh manfaat dari bimbingan bagi mereka yang berpotensi tinggi di tempat kerja?

Karyawan berpotensi tinggi merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan mana pun, tetapi mereka sering kali sulit dipertahankan. Dengan pembinaan yang cermat, perusahaan dapat meningkatkan retensi untuk memastikan mereka dapat menunjuk pemimpin yang tepat di puncak saat dibutuhkan, yang sangat penting bagi kesehatan dan masa depan setiap organisasi. Sangat penting untuk melibatkan bintang-bintang yang sedang naik daun ini sekaligus memperkenalkan mereka pada berbagai bidang bisnis, mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka, dan memastikan mereka mempelajari apa yang mereka butuhkan untuk unggul dalam peran baru yang prospektif. Hal ini menghasilkan peningkatan keterlibatan, waktu yang lebih cepat untuk mencapai produktivitas, dan biaya pergantian karyawan yang lebih rendah[8].

Dengan pendampingan berpotensi tinggi, Anda dapat:

- Meningkatkan retensi kontributor utama
- Perdalam kekuatan jajaran kepemimpinan Anda
- Memberikan pengalaman pengembangan karir yang penting

Bagaimana karyawan memperoleh manfaat dari jenis bimbingan ini?

Mentoring karyawan berpotensi tinggi memberi mereka perhatian pribadi, bimbingan, dan pengembangan profesional. Jenis mentoring di tempat kerja ini memungkinkan karyawan berpotensi tinggi untuk belajar lebih cepat dan bersiap untuk menduduki posisi kepemimpinan lebih cepat. Jenis pengembangan yang dipersonalisasi ini menarik bagi karyawan dan memberikan bukti nyata bahwa pemberi kerja mereka berinvestasi dalam karier mereka[9].

3. Pendampingan Keberagaman

Pendampingan keberagaman semakin populer di kalangan perusahaan yang ingin menarik dan mempertahankan talenta terbaik sekaligus menjadi pemberi kerja pilihan. Model ini memasang mentor dan mentee dalam pendampingan satu lawan satu yang ditujukan untuk melibatkan dan mengembangkan kelompok karyawan tertentu, dan dapat berlangsung selama 6-12 bulan.

Bagaimana perusahaan memperoleh manfaat dari pendampingan keberagaman di tempat kerja? Membudayakan budaya tempat kerja yang inklusif, tempat berbagai sudut pandang didengar, mendorong inovasi dan kreativitas yang memengaruhi laba bersih. Riset dari McKinsey & Company mengungkapkan bahwa organisasi yang beragam secara etnis dan gender masing-masing memiliki kemungkinan 35% dan 15% lebih besar untuk mencapai laba finansial di atas rata-rata. Bimbingan keberagaman tidak hanya membantu organisasi mengembangkan dan mempertahankan bakat yang beragam, tetapi juga membantu membangun komunitas bakat yang beragam untuk kebutuhan masa depan. Menawarkan program bimbingan keberagaman membantu perusahaan membedakan diri dari pesaing mereka sekaligus memberikan dukungan jangka panjang bagi karyawan mereka[10].

Dengan pendampingan keberagaman, Anda dapat:

- Meningkatkan keberagaman dalam kepemimpinan atau disiplin fungsional tertentu
- Menarik dan mempertahankan karyawan dengan lebih baik
- Menghubungkan populasi yang beragam satu sama lain untuk belajar dan berbagi

pengalaman

Bagaimana karyawan memperoleh manfaat dari jenis bimbingan ini?

Pendampingan keberagaman di tempat kerja memberdayakan berbagai karyawan untuk berbagi pendapat, ide, pengetahuan, pengalaman, dan topik pendampingan di tempat kerja dan di lapangan yang setara. Melalui inisiatif keberagaman, karyawan mempelajari kesadaran budaya untuk menciptakan budaya tempat kerja yang inklusif. Pendampingan keberagaman menciptakan lingkungan yang saling percaya, memiliki, memahami, mendukung, dan mendorong tenaga kerja yang beragam. Hal ini memberi karyawan kesempatan untuk menyuarakan kekhawatiran mereka, mengatasi rintangan, dan menemukan solusi. Hasilnya, hal ini menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan kemampuan terbaik mereka[11].

4. Mentoring Terbalik untuk Berbagi Pengetahuan

Mentoring terbalik merupakan perubahan modern pada model mentoring tradisional. Mentoring terbalik melibatkan karyawan yang lebih tua dan lebih berpengalaman dengan karyawan baru yang lebih muda dan kurang berpengalaman. Perusahaan dapat menerapkan mentoring terbalik dalam suasana satu lawan satu atau kelompok. Karyawan yang lebih muda berperan sebagai mentor, yang menyediakan informasi terkini tentang teknologi bisnis, keterampilan teknis, dan tren tempat kerja terkini kepada anggota senior organisasi[11],[12].

Bagaimana perusahaan memperoleh manfaat dari bimbingan terbalik di tempat kerja?

Mentoring terbalik bukan sekadar peluang untuk melibatkan dan mengembangkan karyawan—tetapi juga menciptakan ikatan antara pimpinan senior dan karyawan biasa. Dengan menghilangkan sekat-sekat dan menghubungkan karyawan lintas generasi, mentoring di tempat kerja berbagi pengetahuan penting, menciptakan tenaga kerja yang lebih terinformasi dan tangkas yang berfungsi dengan lancar[13].

Dengan mentoring terbalik Anda dapat:

- Memungkinkan berbagi pengetahuan antara generasi baby boomer dan milenial
- Mempererat hubungan antara karyawan dan manajemen senior
- Libatkan karyawan secara lebih penuh lintas generasi

Bagaimana karyawan memperoleh manfaat dari jenis bimbingan ini?

Mentoring terbalik memperkuat para pemimpin senior dan tim eksekutif dengan memberi mereka wawasan tentang generasi muda (generasi milenial dan Gen Z), serta teknologi terkini. Faktanya, menurut survei oleh PGI, 70% dari non-generasi milenial mengatakan bahwa mereka terbuka terhadap mentoring terbalik. Manfaatnya tidak berhenti di situ. Karyawan yang lebih muda memperoleh visibilitas ke dalam isu-isu manajemen tingkat makro dan perspektif dari anak didik eksekutif. Mentoring terbalik di tempat kerja dapat menjadi cara yang sangat baik untuk membangun tempat kerja yang inklusif, menumbuhkan rasa memiliki di antara karyawan, sekaligus meningkatkan keterlibatan dan retensi[14].

5. Lingkaran Mentoring untuk Pembelajaran Kolaboratif

Lingkaran mentoring adalah jenis mentoring antarteman yang memungkinkan karyawan menemukan teman sebaya yang memiliki minat atau tujuan pembelajaran yang sama, dan berkembang bersama sebagai sebuah kelompok. Setiap lingkaran memiliki seorang pemilik (karyawan) yang menentukan jumlah peserta dan menetapkan ekspektasi tentang bagaimana, kapan, dan mengapa lingkaran tersebut akan bertemu. Kami sarankan untuk membatasi keanggotaan hingga 5-8 karyawan per lingkaran[15].

Bagaimana perusahaan memperoleh manfaat dari lingkaran mentoring di tempat kerja?

Berkat Lean In, lingkaran mentoring menjadi semakin populer. Tidak mengherankan mengapa

para pengusaha mengadopsi model ini—karena karyawan memiliki dan mengelola lingkaran tersebut, jenis program ini cukup ringan dalam hal administrasi. Lingkaran mentoring mendorong berbagi pengetahuan lintas departemen, yang memperluas kumpulan pengetahuan institusional. Hasilnya? Peningkatan inovasi dengan menghubungkan orang-orang dengan berbagai keahlian yang tertarik untuk memecahkan tantangan yang sama.

Dengan lingkaran mentoring, Anda dapat:

- Membangun hubungan pribadi intra-organisasi
- Memfasilitasi pembelajaran kolaboratif dan berbagi pengetahuan
- Mendorong pengembangan karier dengan meningkatkan keahlian fungsional dan keterampilan karyawan

Bagaimana karyawan memperoleh manfaat dari jenis bimbingan ini?

Karyawan dapat terhubung dengan rekan kerja yang memiliki minat yang sama. Hal ini membantu menciptakan ikatan antara orang-orang yang mungkin tidak berinteraksi dengan cara lain. Dan jangan remehkan dampak dari memiliki teman di tempat kerja – Gallup sebenarnya menyertakan pertanyaan “Apakah Anda memiliki sahabat di tempat kerja?” sebagai bagian dari kuesioner keterlibatan Q12 tahunan mereka. Lingkaran mentoring membantu karyawan menemukan rekan kerja yang memiliki pemikiran yang sama di tempat kerja, yang membantu menumbuhkan rasa memiliki. Lingkaran juga dapat berfungsi sebagai lapisan dukungan tambahan bagi karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil setelah melakukan pengabdian masyarakat, antara lain:

1. Sistem mentoring akan dapat sangat membantu siswa dalam mengembangkan dirinya menjadi lebih stabil dalam mengambil keputusan. Penerapan sistem mentoring ini membutuhkan bimbingan dari mentor yang berpengalaman sehingga dapat dicapai dengan tepat
2. Siswa akan mendapatkan manfaat dalam menentukan sistem mentoring mana yang sesuai dengan mereka dan bagaimana hal tersebut akan dapat mengubah pola pikir mereka dalam pengembangan sistem
3. Hal yang terpenting untuk dapat menerapkan sistem ini adalah bagaimana cara kita dalam memahami diri sendiri dan orang lain, sehingga akan dicapai sikap yang berintegritas dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang sesuai dengan etika dan moral

4.2. Saran

1. Pelatihan ini akan terus dilanjutkan untuk dapat mencapai sistem mentoring yang sempurna, dimana hal ini akan dilakukan dalam beberapa tahapan
2. Penerapan sistem mentoring ini akan dikembangkan menjadi sebuah pola yang baik bagi sistem yang ada dan terintegrasi
3. Sistem mentoring yang ada akan dapat dikembangkan menjadi lebih stabil dan dapat diintegrasikan dengan sistem pendidikan yang ada

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh pihak SMA yang telah memberikan kami kesempatan dalam menjelaskan sistem mentoring ini sehingga siswa mendapatkan manfaat yang sebesar besarnya untuk masa depan mereka

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. J. Armstrong, C. W. Allinson, and J. Hayes, "Formal Mentoring Systems: An Examination of the Effects of Mentor/Protégé Cognitive Styles on the Mentoring Process," *Journal of Management Studies*, vol. 39, no. 8, pp. 1111–1137, 2002, doi: 10.1111/1467-6486.00326.
- [2] J. Headlam-Wells, J. Gosland, and J. Craig, "Beyond the organisation: The design and management of E-mentoring systems," *International Journal of Information Management*, vol. 26, no. 5, pp. 372–385, Oct. 2006, doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2006.04.001.
- [3] "Apa Tujuan Program Mentoring?" Accessed: Mar. 09, 2025. [Online]. Available: <https://www.mentorcliq.com/blog/what-is-the-purpose-of-mentoring-programs>
- [4] "What is a Mentoring Program & How It Works in Organization." Accessed: Mar. 09, 2025. [Online]. Available: <https://gloat.com/blog/mentoring-program/>
- [5] "5 Types of Mentoring for the Workplace," Chronus. Accessed: Mar. 15, 2025. [Online]. Available: <https://chronus.com/how-to-use-mentoring-in-your-workplace>
- [6] D. E. Chandler, K. E. Kram, and J. Yip, "An Ecological Systems Perspective on Mentoring at Work: A Review and Future Prospects," *The Academy of Management Annals*, Jun. 2011, Accessed: Mar. 16, 2025. [Online]. Available: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19416520.2011.576087>
- [7] R. R. Hoffman and P. Ward, "Mentoring: A Leverage Point for Intelligent Systems?," *IEEE Intelligent Systems*, vol. 30, no. 5, pp. 78–84, Sep. 2015, doi: 10.1109/MIS.2015.86.
- [8] Z. Zhu *et al.*, "AR-mentor: Augmented reality based mentoring system," in *2014 IEEE International Symposium on Mixed and Augmented Reality (ISMAR)*, Sep. 2014, pp. 17–22. doi: 10.1109/ISMAR.2014.6948404.
- [9] R. Jones and D. Brown, "The Mentoring Relationship as a Complex Adaptive System: Finding a Model for Our Experience," *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, vol. 19, no. 4, pp. 401–418, Nov. 2011, doi: 10.1080/13611267.2011.622077.
- [10] "Mentoring Systems." Accessed: Mar. 15, 2025. [Online]. Available: <https://www.mentoringsystems.be/>
- [11] R. Gong, S.-Y. Chen, and M.-L. Yang, "Career Outcome of Employees: The Mediating Effect of Mentoring," *Social Behavior and Personality: an international journal*, vol. 42, no. 3, pp. 487–501, Apr. 2014, doi: 10.2224/sbp.2014.42.3.487.
- [12] P. T. Ng, "Mentoring and coaching educators in the Singapore education system," *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, vol. 1, no. 1, pp. 24–35, Mar. 2012, doi: 10.1108/20466851211231602.
- [13] M. Y. K. Teo *et al.*, "Mentoring as a complex adaptive system – a systematic scoping review of prevailing mentoring theories in medical education," *BMC Med Educ*, vol. 24, no. 1, p. 726, Jul. 2024, doi: 10.1186/s12909-024-05707-5.
- [14] A. Nora and G. Crisp, "Mentoring Students: Conceptualizing and Validating the Multi-Dimensions of a Support System," *Journal of College Student Retention*, vol. 9, no. 3, pp. 337–356, Nov. 2007, doi: 10.2190/CS.9.3.e.
- [15] J. M. Pryce, L. Gilkerson, and J. E. Barry, "The Mentoring FAN: A Promising Approach to Enhancing Attunement within the Mentoring System," *Journal of Social Service Research*, vol. 44, no. 3, pp. 350–364, May 2018, doi: 10.1080/01488376.2018.1472174.