



FACT SHEET

Mentorship in Nursing

The *Code of Ethics for Licensed Practical Nurses* (CCPNR, 2023) and the *2020 Standards of Practice for Licensed Practical Nurses in Canada* (CCPNR, 2021) require LPNs to work collaboratively with healthcare providers, including fellow nursing team members, and to participate in creating a safe and productive workplace environment. Mentorship¹ is one element that is crucial for team trust and collaboration.



Mentorship fosters growth for the mentee and acceptance into the collaborative team, improving productivity and safety.

Support for mentorship found in the *Code of Ethics* includes indicators on how LPNs are to contribute to a healthy practice environment that is free from oppression, bullying and discrimination (CCPNR, 2023).

It is required for LPNs to:

- collaborate with health care colleagues.
- engage in discussion of roles, responsibilities and the expertise of various healthcare professionals, including the role of the LPN.
- advocate as required for time, processes and resources that will improve both client and team outcomes.
- respond in a timely manner to address harmful behaviours by colleagues and unsafe working conditions.

¹ Mentorship is a supportive and collaborative relationship between a nursing professional with more experience and a novice nursing professional or nursing student. The goal is always supportive learning and safety of both the mentee and the clients receiving care.

FICHE D'INFORMATION

Mentorat en soins infirmiers

Le *Code de déontologie des infirmiers et infirmières auxiliaires autorisé(e)s au Canada* (CCRSIA, 2023) et les *Normes de pratique des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés du Canada* (CCRSIA, 2021) prescrivent aux IAA de travailler en collaboration avec les fournisseurs de soins de santé, y compris les collègues de l'équipe de soins infirmiers, et de participer à la création d'un milieu de travail sécuritaire et productif.

Le mentorat¹ est un élément essentiel pour la confiance mutuelle et la collaboration de l'équipe. Le mentorat favorise la croissance de la mentorée et son acceptation dans l'équipe de collaboration, ce qui améliore la productivité et la sécurité.

Le soutien au mentorat dont parle le *Code de déontologie* inclut des indicateurs sur la manière dont les IAA doivent contribuer à un milieu de pratique sain qui soit dénué d'oppression, d'intimidation et de discrimination (CCRSIA, 2023).

Il exige que les IAA :

- collaborent avec leurs collègues des soins de santé;
- participent à des discussions sur les fonctions, les responsabilités et l'expertise des divers professionnels des soins de santé, y compris les fonctions des IAA;
- réclament au besoin le temps, les processus et les ressources qui amélioreront les résultats pour les clients et l'équipe;
- agissent promptement pour corriger les comportements nocifs de collègues et les conditions de travail non sécuritaires.

¹ Le mentorat est une relation de soutien et de collaboration entre une professionnelle des soins infirmiers qui a plus d'expérience et une professionnelle novice ou une étudiante en soins infirmiers. L'objectif est toujours un apprentissage encourageant et la sécurité de la mentorée et des clients qui reçoivent des soins.

The *Standards of Practice for LPNs* (CCPNR, 2021) state that LPNs:

- share knowledge and expertise.
- support and participate in mentoring and preceptorship.
- lead and contribute to an inclusive work culture.

Becoming a Nursing Mentor

Ensure Self-Competency

Client safety is always the goal of care, so knowing your individual level of knowledge and skill is required before mentoring and teaching another.

It is pertinent to identify colleagues for consultation, should a practice situation become increasingly complex, or you are required to teach something beyond your clinical comfort zone or scope of practice.



Mentoring should be possible for nursing professionals with various levels of experience and in all practice areas, when there is effective and ongoing communication between the learner and other team members (CNPS, 2021). Specific characteristics that will contribute to being an effective mentor, include:

- knowledge of ANBLPN's practice requirements and guidance documents found at www.anblpn.ca.
- knowledge of, and how to locate employer policies and procedures.
- identifying when you should consult another colleague - including with whom you consult and the method of consultation (in-person, virtually or by phone).
- professionalism in appearance, in clinical practice and in social media usage.
- effective communication skills - active listening and professional feedback that is polite and in an appropriate location.
- problem-solving and decision-making skills that include evidence and clinical rationale.

Les *Normes de pratique des IAA* (CCRSIA, 2021) exigent que les IAA :

- partagent leurs connaissances et leur expertise;
- soutiennent le mentorat et le préceptorat et y participent;
- animent une culture de travail inclusive et y participent.

Devenir un/e mentor en soins infirmiers

Veiller à sa propre compétence.

La sécurité du client est toujours l'objectif des soins; alors, il est nécessaire de connaître votre propre niveau de connaissances et de compétences avant d'être mentor et d'enseigner à quelqu'un d'autre.

Il est pertinent de repérer des collègues à consulter si une situation de pratique devient de plus en plus complexe, ou si vous êtes appelée à enseigner quelque chose qui dépasse votre zone de confort clinique ou votre domaine de pratique.

L'exercice du mentorat devrait être possible pour des professionnelles des soins infirmiers ayant des niveaux d'expérience divers, et ce, dans tous les domaines de pratique, quand il y a des communications efficaces et constantes entre l'apprenante et les autres membres de l'équipe (SPIIC, 2021). Les caractéristiques spécifiques qui contribuent à l'efficacité d'une mentor sont les suivantes :

- Connaissance des exigences de pratique de l'AIAANB et des documents d'orientation affichés à www.anblpn.ca.
- Connaissance des politiques et procédures de l'employeur et de la façon de les trouver.
- Connaissance du fait que vous devriez consulter une autre collègue, y compris qui consulter et la méthode de consultation (en personne, de façon virtuelle ou par téléphone).
- Professionnalisme dans votre apparence, la pratique clinique et l'utilisation des médias sociaux.

- being reliable and organized.
- empathy and patience – remembering how it felt to be new to an employment setting and needing practical guidance.

Providing high-quality care requires a commitment to lifelong learning, therefore, continuing to seek out learning opportunities, including mentorship skills will in turn lead others to do the same.



- Capacités de communication efficace : écoute active et observations professionnelles qui sont polies et faites à un endroit approprié.
- Capacités de résolution de problèmes et de prise de décisions qui incluent des données probantes et un raisonnement clinique.
- Fiabilité et bonne organisation.
- Empathie et patience : souvenez-vous comment vous vous sentiez comme novice en milieu de travail, qui avait besoin de conseils pratiques.

L'offre de soins de haute qualité exige un engagement à l'apprentissage permanent, et donc à continuer de chercher des possibilités d'apprentissage, y compris des compétences en mentorat, qui en amèneront d'autres ensuite à en faire autant.

Benefits of Mentoring

Nursing mentorship impacts both the individual nursing professionals and the nursing team as a whole (Jean, 2024 & NANB, 2024).

Benefits to the Mentee

Benefits to the mentee include:

- reduced stress and less feelings of being overwhelmed.
- better coping skills with transitioning roles.
- refining problem solving skills while gaining insight into the role of LPN.
- safer patient care delivery, as ongoing clinical direction, support and advice is shared.
- professional networking (professional collaboration is learned in a way that benefits the individual and the entire team).
- increased workplace satisfaction and professional development.

Avantages du mentorat

Le mentorat en soins infirmiers exerce une influence, tant sur les professionnelles des soins infirmiers personnellement que sur l'ensemble de l'équipe de soins infirmiers (Jean, 2024, et AIINB, 2024).

Avantages pour le mentoré

Les avantages pour la personne mentorée sont les suivants :

- moins de stress et de sentiments d'être dépassée;
- meilleures capacités de faire face à une transition des fonctions;
- raffinement des capacités de résolution des problèmes, et meilleur apprentissage des fonctions de l'IAA;
- prestation plus sécuritaire des soins au patient parce que l'orientation, le soutien et les conseils cliniques sont constamment partagés;
- réseautage professionnel (la collaboration professionnelle est apprise d'une manière qui profite à la personne et à toute l'équipe);
- amélioration de la satisfaction au travail et du perfectionnement professionnel.

Benefits to the Mentor

Benefits to the mentor include becoming a more competent practitioner with greater job satisfaction.

The LPN who mentors:

- re-energizes a passion for nursing, including nursing trends and educational opportunities.
- strives to be current with ANBLPN's documents and employer's policies and procedures.
- self - reflects regarding communication skills and clinical practices, to determine what's effective and ineffective.
- benefits from an improved healthcare team as novice nursing professionals become competent colleagues who are integrated successfully into a collaborative team that communicates and trusts.
- experiences a greater understanding of generational differences.



Avantages pour le mentor

Les avantages pour le mentor sont notamment de devenir une praticienne plus compétente qui trouve le travail plus satisfaisant.

L'IAA qui agit comme mentor :

- renouvelle sa passion pour les soins infirmiers, y compris les tendances infirmières et les possibilités d'éducation;
- s'efforce d'avoir une connaissance à jour des documents de l'AIAANB et des politiques et procédures de l'employeur;
- réfléchit à ses capacités de communication et à ses pratiques cliniques pour déterminer ce qui est efficace ou inefficace;
- bénéficie de l'amélioration de l'équipe des soins de santé à mesure que les professionnelles novices des soins infirmiers deviennent des collègues compétentes intégrées avec succès dans une équipe de collaboration qui communique et fait confiance;
- apprend à mieux comprendre les différences entre générations.

Benefits to the Employer

Benefits for the employer include:

- improved nursing recruitment and retention,
- improved quality performance by employees,
- safer client care with improved health outcomes,
- decreased sick time and the associated impact on finances.



Avantages pour l'employeur

Les avantages pour l'employeur sont les suivants :

- amélioration du recrutement et de la rétention des infirmières;
- rendement de meilleure qualité des employés;
- soin plus sécuritaire des clients et meilleurs résultats pour la santé;
- diminution des congés de maladie et des répercussions financières qui s'ensuivent.

Making the Best of Being a Mentee

- Set expectations and goals for learning and clinical experiences, and share with your mentor(s).
- Communicate openly about your learning needs, including how feedback will be given, the timing of feedback intervals and the location of acceptable feedback locations.
- Practise professional self-reflection.
- Be honest with yourself and your mentor regarding your learning and transitioning experience.
- Develop your own nursing style and be yourself, applying the strategies you learn from others.



(Nurse Journal Staff, 2023)

Profiter au maximum d'être mentorée

- Formuler des attentes et des objectifs pour l'apprentissage et les expériences cliniques, et en faire part à vos mentors.
- Communiquer ouvertement vos besoins d'apprentissage, y compris la manière dont les observations seront faites, la durée des intervalles entre les observations et les endroits acceptables où les faire.
- Pratiquer une réflexion professionnelle sur vous-même.
- Être honnête avec vous-même et avec votre mentor au sujet de votre apprentissage et de votre expérience de transition.
- Développer votre propre style infirmier et être vous-même en appliquant les stratégies que vous apprenez des autres.

(Personnel du 'Nurse Journal', 2023)

Barriers to Nursing Mentorship

The mentor-mentee relationship often develops naturally, with time, but there can be barriers to mentorship, including:

-  Time, or lack of time for teaching and supervising
-  Lack of Human Resources - many employers are in need of experienced LPNs and RNs
-  Cultural and generational differences
-  Unplanned career changes (ie. sickness, resignation or relocation by the employer)

(Jean, 2024)

Obstacles au mentorat en soins infirmiers

La relation entre mentor et mentorée se développe souvent naturellement avec le temps, mais il peut y avoir des obstacles au mentorat, par exemple :

-  Le temps, ou le manque de temps pour enseigner et superviser
-  Le manque de ressources humaines : beaucoup d'employeurs ont besoin d'IAA et d'i.i. chevronnées
-  Des différences culturelles et générationnelles
-  Changements de carrière imprévus (par ex., maladie, démission ou déplacement décidé par l'employeur).

(Jean, 2024)

Phases of Mentorship

The mentor and mentee relationship typically goes through four phases (Jean, 2023).

The four phases are:

Initiation	1
Negotiation	2
Growth	3
Closure	4

1. **Initiation** - getting to know each other.
2. **Negotiation** - setting achievable goals together.
3. **Growth** - working together to achieve identified goals.
4. **Closure** - formal mentorship wanes but collegial collaboration may continue, especially if both the mentor and mentee feel comfortable in the mentee reaching out for advice.

Mentors, being more experienced nurses, can provide insight and knowledge regarding clinical skills and soft skills such as communication, advocacy and 'organization of self for the shift'. Mentorship allows learning in the employment setting that textbooks may not cover. Real-life experiences offer mentees hands-on learning along with the opportunity to see how others perform their role.

Summary

LPNs must collaborate with healthcare teams, engage in mentorship, and ensure self-competency to provide safe, high-quality care. Mentorship benefits both mentees and mentors by improving skills, job satisfaction, and teamwork, while employers see better recruitment, retention, performance, and safer client care. Effective mentorship involves setting goals, practicing self-reflection, and overcoming barriers like time constraints and staffing shortages. The mentor-mentee relationship develops through phases, fostering both clinical and soft skills through hands-on learning and ongoing collaboration.

Étapes du mentorat

La relation entre mentor et mentorée passe typiquement par quatre étapes (Jean, 2023).

Ce sont les suivantes :

1	Initiation
2	Négociation
3	Croissance
4	Cessation

1. **Initiation** : apprendre à se connaître.
2. **Négociation** : formuler ensemble des objectifs réalisables.
3. **Croissance** : travailler ensemble pour atteindre les objectifs fixés.
4. **Cessation** : le mentorat comme tel décline, mais la collaboration collégiale peut continuer, particulièrement si la mentor et la mentorée sont à l'aise pour que la mentorée demande conseil.

Les mentors, étant des infirmières plus expérimentées, peuvent offrir des idées et des connaissances concernant les compétences cliniques et les savoir-être généraux tels que la communication, la défense des droits et l'« organisation personnelle pour le quart ». Le mentorat permet un apprentissage en milieu de travail qu'on ne trouve peut-être pas dans les manuels. Des expériences concrètes offrent aux mentorées un apprentissage pratique ainsi que l'occasion de voir comment les autres exercent leurs fonctions.

Sommaire

Les IAA doivent collaborer avec les équipes de soins de santé, s'engager dans le mentorat et s'assurer de leur propre compétence pour fournir des soins sûrs et de haute qualité. Le mentorat profite à la fois aux bénéficiaires et aux mentors en améliorant les compétences, la satisfaction au travail et le travail d'équipe, tandis que les employeurs constatent une amélioration du recrutement, de la fidélisation et des performances, ainsi que des soins plus sûrs aux clients. Un mentorat efficace implique de fixer des objectifs, de pratiquer l'autoréflexion et de surmonter des obstacles tels que les contraintes de temps et le manque de personnel. La relation mentor-mentoré se développe par étapes, favorisant les compétences cliniques et non

techniques grâce à un apprentissage pratique et à une collaboration continue.

Nursing Mentorship Resources

The following links provide additional information for both the mentor and the mentee.

Working with Nursing Students.

<https://www.anblpn.ca/wp-content/uploads/2021/08/Working-with-Nursing-Students.pdf>

Professional development and mentorship:
Nursing retention toolkit.

<https://www.canada.ca/en/health-canada/services/health-care-system/health-human-resources/nursing-retention-toolkit-improving-working-lives-nurses/professional-development-mentorship.html>

Nursing the Future

<https://nursingthefuture.ca/about-us/>

Ressources sur le mentorat infirmier

Les liens suivants offrent de l'information additionnelle pour le mentor et la mentorée.

Travail auprès d'étudiantes en soins infirmiers

https://www.anblpn.ca/wp-content/uploads/2021/08/FR_Working-with-students.pdf

Perfectionnement professionnel et mentorat :
Boîte à outils pour la rétention des effectifs infirmiers

<https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/systeme-soins-sante/ressources-humaines-sante/boite-outils-retention-effectifs-infirmiers-ameliorer-vie-professionnelle-personnel/perfectionnement-professionnel-mentorat.html>

Préparer l'avenir des soins infirmiers

<https://nursingthefuture.ca/fr-home/>

References

American Nurses Association. (May 19, 2023). *Benefits of Mentorship in Nursing: Why it's Essential*.
<https://www.nursingworld.org/content-hub/resources/nursing-resources/benefits-of-mentorship-in-nursing/>

Canadian Council for Practical Nurse Regulators. (2024). *Code of Ethics for Licensed Practical Nurses*.
<https://www.anblpn.ca/wp-content/uploads/2023/06/CCPNR-Code-of-Ethics-June-2023.pdf>

Canadian Council for Practical Nurse Regulators (2021). *2020 Standards of Practice for Licensed Practical Nurses in Canada*.
https://www.anblpn.ca/wp-content/uploads/2021/04/CCPNR-2020-Standard_ENG.pdf

Canadian Nurses Protective Society (2021). *Managing Legal Risks in Preceptorships*.
<https://cnps.ca/article/managing-legal-risks-in-preceptorships/>

Jean, J.Y. (2024). *The Importance of Mentorship in Nursing*.
<https://nursejournal.org/resources/the-importance-of-mentorship-in-nursing/>

Nurse Journal Staff. (2023). *9 Tips to Make the Most of Your Nurse Mentorship*.
<https://nursejournal.org/articles/make-the-most-of-nurse-mentorship/>

Nursing Education. (April 18, 2024). *Nurse Insights: What Are the Benefits of Nurse Mentorship Programs?*
<https://nursingeducation.org/insights/benefits-of-mentorship/#:~:text=1%20Mentorship%20provides%200much-needed%20emotional%20and%20professional%20support,the%20social%20dynamics%20of%20your%20new%20workplace.%20>

Références

American Nurses Association (19 mai 2023). *Benefits of Mentorship in Nursing : Why it's Essential*.
<https://www.nursingworld.org/content-hub/resources/nursing-resources/benefits-of-mentorship-in-nursing/>

Conseil canadien de réglementation des soins infirmiers auxiliaires (2024). *Code de déontologie des infirmiers et infirmières auxiliaires autorisé(e)s au Canada*.
https://ccpnr.ca/wp-content/uploads/2021/03/IJLPN-CE_French-Final.pdf

Conseil canadien de réglementation des soins infirmiers auxiliaires (2021). *2020 Normes de pratique des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés du Canada*.
https://www.anblpn.ca/wp-content/uploads/2021/04/2020-FR_StandardsofPractice.pdf

Société de protection des infirmières et infirmiers du Canada (2021). *Préceptorat et gestion des risques juridiques*.
<https://spiic.ca/article/preceptorat-et-gestion-des-risques-juridiques/>

Jean, J.Y. (2024). *The Importance of Mentorship in Nursing*.
<https://nursejournal.org/resources/the-importance-of-mentorship-in-nursing/>

Nurse Journal Staff (2023). *9 Tips to Make the Most of Your Nurse Mentorship*.
<https://nursejournal.org/articles/make-the-most-of-nurse-mentorship/>

Nursing Education (18 avril 2024). *Nurse Insights : What Are the Benefits of Nurse Mentorship Programs?*
<https://nursingeducation.org/insights/benefits-of-mentorship/#:~:text=1%20Mentorship%20provides%200much-needed%20emotional%20and%20professional%20support,the%20social%20dynamics%20of%20your%20new%20workplace.%20>