



Original Article

Presenting a Model Based on the Impact of Mentoring on Educational Quality in Farhangian University

Nesa Golpaigani¹  , Farshideh Zamani² 

1. Ph.D. in Educational Management, instructor at Farhangian University of Mazandaran, Sari, Mazandaran, Iran..

Email: Nesagolpayegani@gmail.com

2. Associate Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Email: Zameni@iau.ac.ir

* Corresponding Author: Nesagolpayegani@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Mentoring Educational Quality Farhangian University



Received:

29 March 2024

Received in revised form:

02 May 2024

Accepted:

12 May 2024

Published:

May 2025

Pp.1-16

Background and Objectives: One of the most fundamental capacities of the university is the production and transfer of science, and professors, as pioneers of this, play a prominent and important role. Therefore, the present study sought to provide a model based on the impact of mentoring on educational quality in Farhangian University of Mazandaran province with the developing fourth generation universities approach.

Methodology: The present applied study adopted a mixed approach (qualitative and quantitative) with an exploratory design being conducted in 2020. The Delphi method was used in the qualitative section, and in the quantitative section, because of the current situation, a descriptive survey method was used. The statistical population of the qualitative section were the professors of Farhangian University of Mazandaran province; and in the quantitative section, the faculty members and adjunct professors at Farhangian University of Mazandaran summing up to 177 people were selected. In the qualitative section, 10 people were selected as statistical samples using the targeted sampling method; and 121 people were selected as a statistical sample using the stratified random sampling method based on gender. In order to collect the data, researcher-made questionnaires were used the face and content validity of which were approved. The experimental factor analysis, confirmatory factor analysis, and structural equations were used to analyze the data.

Results: The results showed that the coefficient standard on the relationship between mentoring and educational quality was high at 0/766.

Conclusion: In line with the findings of the study, the study showed that there was a positive and significant impact of mentoring on educational quality at Farhangian University. The presented model also had a good fitness.

Citation: Golpaigani, N. and Zamani, F. (2024). Presenting a Model Based on the Impact of Mentoring on Educational Quality in Farhangian University. *Knowledge and Research in New Higher Education*, 1(1), 1-16

doi <http://NHHQ/NAHQ.2025.554597.1010>

Authors retain the copyright and full publishing rights. © Authors.

The Article is Published by Alim-e-Noor Publication Center.

This article is an open access article licensed under

The [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) (CC BY 4.0).



مقاله پژوهشی

ارائه مدلی مبتنی بر تاثیر ارشادگری بر کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان

نساء گلپایگانی^۱، فرشیده ضامنی^۲  

۱. دکتری مدیریت آموزشی، مربی دانشگاه فرهنگیان مازندران، ساری، مازندران، ایران،

۲. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

نویسنده مسئول: Nesagolpayegani@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

زمینه و هدف: یکی از اساسی ترین ظرفیت سازی های دانشگاه تولید و انتقال علم است و اساتید به عنوان پیشرا نه های این امر، نقش برجسته و مهمی را ایفا می کنند. لذا هدف کلی پژوهش حاضر، ارائه مدلی مبتنی بر تاثیر منتورینگ (ارشادگری) بر کیفیت آموزشی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران با رویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم است.

روش پژوهش: پژوهش- کاربردی حاضر در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ با رویکرد ترکیبی (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. در رویکرد کیفی از روش دلفی و در رویکرد کمی چون به بررسی وضعیت موجود پرداخته، از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری در بخش کیفی، اساتید دانشگاه های فرهنگیان استان مازندران و در بخش کمی، اعضای هیات علمی و حق التدریس دانشگاه فرهنگیان مازندران به تعداد ۱۷۷ نفر بوده است. در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه-گیری هدفمند تعداد ۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران از مجموع ۱۷۷ نفر تعداد ۱۲۱ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه-ای براساس جنسیت به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه محقق ساخته منتورینگ با رویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته ها: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها در این مطالعه نشان داده است که رابطه بین منتورینگ و کیفیت آموزشی با ضریب استاندارد ۰/۷۶۶ و در سطح قوی برقرار است.

نتیجه گیری: در راستای هدف پژوهش نتایج نشان داد که تاثیر منتورینگ بر کیفیت آموزشی در دانشگاه فرهنگیان با رویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم مثبت و معنادار می باشد و مدل ارائه شده نیز دارای برازش مناسب می باشد.

واژگان کلیدی:

ارشادگری،
کیفیت آموزشی،
دانشگاه فرهنگیان

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۱/۱۰

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۳/۰۲/۱۳

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۲/۲۳

تاریخ انتشار:

۱۴۰۳/۰۳/۰۱

صص. ۱-۱۶

استناد: گلپایگانی، نساء و ضامنی، فرشیده. (۱۴۰۳). ارائه مدلی مبتنی بر تاثیر ارشادگری بر کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان. *دانش و پژوهش در آموزش عالی نوین*. ۱(۱)، ۱-۱۶.

 <http://10.22034/NHERK.2024.171948>

حق نشر و حقوق کامل انتشار برای نویسندگان محفوظ است. © نویسندگان. این مقاله توسط مرکز انتشارات علیم نور منتشر شده است. این مقاله یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) منتشر شده است.

در هزاره سوم کارکرد دانشگاه‌ها علی‌رغم آموزش و پژوهش، توسعه کارکنان و به تبع آن ارتقاء سازمان است. کارکنان مهمترین و مؤثرترین عنصر نوآوری و پیشرفت هر کشوری محسوب می‌گردند و تأثیر شایانی بر بهره‌وری دارند. یکی از مهمترین کارکردهای دانشگاه تولید و انتقال علم است و در این میان اساتید، نقش برجسته و مهمی را ایفا می‌کنند. آنها وظیفه دارند که نه تنها به انتقال علم بلکه به پرورش دانشجویان که امری فراتر از انتقال علم است بپردازند. یادگیری کارآمد و موثر تا حد زیادی وابسته به اساتید و اعمال آنها در کلاس درس می‌باشد با توجه به اینکه اساتید در محوریت چرخه فعالیت‌های یاددهی یادگیری قرار دارند تا بتوانند نیروهای کارآمد از نظر دانش، نگرش، مهارت و مسئولیت‌های اجتماعی از قبیل مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، وجدان کاری، شخصیت و منش حرفه‌ای تربیت نمایند (تقوی و همکاران، ۱۳۹۸)؛ لذا، باید بتوانند انتظارات سیستمی (دانشگاه) و فراسیستمی (جامعه) را تأمین نمایند؛ از این منظر، منتورینگ یک راهبرد آموزشی است که برای ایجاد محیط آموزشی انفرادی شده برای آموزش‌های ضمن خدمت در مشاغل حساس نظیر مدیریت که به طور قابل ملاحظه‌ای به دانش راهبردی مبتنی بر تجربه نیازمند هستند، بکار می‌رود (بیرکنز، ۲۰۱۸). منتورینگ فرایندی است که در آن یک فرد باتجربه، هدایت و حمایت یک فرد کم‌تجربه را برعهده می‌گیرد، و در راستای مدیریت نمودن یادگیری او را ترغیب می‌نماید به طریقی که فرد در کسب دانش جدید، مهارت و توانایی و ایجاد انگیزه مستمر برای انجام این کار، متکی به خود گردد (دانشمندی و همکاران، ۱۳۹۶). منتورینگ از طریق حمایت روحی، حس اطمینان و عزت نفس را در فرد افزایش می‌دهد. منتورینگ فرصت‌هایی را برای اساتید برای برقراری روابط با سایر دانشکده‌ها و رشته‌ها ایجاد می‌نماید و منجر به ارتقای ماندگاری، احساس تعهد بیشتر نسبت به دانشگاه، ارتقای دستاوردهای پژوهشی و میزان انتشارات و کمک به تحقق اهداف دانشگاه می‌شود (ودال و همکاران، ۲۰۱۶). در این معنا، دانشگاه مبدع سناریوهای توسعه محلی و منطقه‌ای و مبدأ رهبری جامعه و محیط خارجی خود است. دانشگاه نسل چهارم برخلاف نسل‌های سلف خود صرفاً در خدمت جامعه و یا رشد اقتصادی آن نیست، بلکه، روندها و سیاست‌های توسعه‌ای محلی و منطقه‌ای را رهبری می‌کند، سرمایه‌های فکری و تغییرات محیطی را مدیریت می‌کند و آینده خود و جامعه خود را شکل می‌دهد. دانشگاه نسل چهارم صحنه‌گردان اصلی خود و محیط پیرامون خود است. فراتر از رابطه متعارف سه گانه، دانشگاه-دولت-صنعت، دانشگاه نسل چهارم، به نوعی دانشگاه جامعه‌ساز است. حال با توصیف نقش راهبردی و پیشرانه دانشگاهها از منظر دیدگاهها و نقش بازی ارکان کلیدی آن یعنی اساتید، بعد دیگری تحت عنوان کیفیت آموزشی نیز حائز توجه است. مفهوم کیفیت مفهومی چند بعدی است که قبل از اینکه به شکل امروز در آموزش عالی مطرح بشود، در صنعت و دیگر خدمات مطرح شد. مفاهیم مدیریت جامع، الگوی عمومی ارزیابی تعالی کیفیت و غیره نمونه‌هایی از این دست هستند، هر چند تلاش شده است این مفاهیم در آموزش عالی و دانشگاهها نیز به کار رود. مهرعلی‌زاده با ارجاع به نویسندگان مختلف با اشاره حاکمیت الگوهای کیفیت برگرفته از دنیای صنعت و تجارت بر آموزش عالی نقل می‌کند «الگوهای که کاربرد آنها در آموزش عالی به دلیل تبعیت از ساختارهای خشک و فرهنگ ایستای محیط‌های صنعتی با

شک و تردیدهای جدی و اعتراضات گسترده روبه‌رو شده است. الگوی بازار و مادی محور روابط اجتماعی و فرهنگی و طبقه‌بندی غیرمتعارف حاکم بر بنگاه‌های اقتصادی را بر مدیریت آموزش عالی مسلط می‌سازد» (تقوی نیا و سهرابی، ۱۳۹۴). در این مفهوم، یکی از فرایندهایی که بر اساس نیاز دانشجوی معلمان بوده و نشان دهنده شایستگی استادان می باشد، فرایند تدریس آنها است. بنابراین کیفیت تدریس می تواند به عنوان یکی از عوامل مهم برای پاسخ به نیازهای دانشجوی معلمان در نظر گرفته شود و با این حال عاملی برای سنجش شایستگی استادان باشد (خیرگو و همکاران، ۱۳۹۵). با توجه به نقش اساسی دانشگاه های علوم پزشکی در برآورده کردن نیازهای آموزشی جامعه پزشکی و در عین حال چالش هایی که این دانشگاه ها با آن ها روبرو هستند، پاسخگویی متوازن به نیازهای جامعه، به عنوان نقطه کانونی دانشگاه ها، امری حیاتی است. لذا، این دانشگاه ها به اساتیدی نیاز دارند که در حرفه شان توانمند باشند و بتوانند دانشگاه را به سوی کارآفرینی، ارزش آفرینی و ثروت آفرینی سوق دهند و موجب بهبود کیفیت آموزش شوند. لانسفورد و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود، عوامل نهادی و سازمانی و ویژگی‌های رابطه متور - منتهی را به عنوان تسهیل کننده‌های منتورینگ اثر بخش معرفی نموده‌اند. شرکت کنندگان این پژوهش حمایت رئیس دانشگاه از منتورینگ (۸۳٪ شرکت کنندگان) و تعهد رهبران دانشگاهی (۷۶٪ شرکت کنندگان) را به عنوان مهم‌ترین عوامل نهادی حمایت از منتورینگ اثربخش مطرح کرده‌اند. منتهی‌ها و منتورهای شرکت کننده در این پژوهش بر این باورند که مهمترین مزیت منتورها، ارائه رهنمودهایی در مورد نحوه حرکت و طی نمودن سیستم دانشگاهی و پیشبرد موفقیت‌های حرفه‌ای و دیده شدن است. رحمانی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی کیفیت آموزش درمانگاهی در یک بیمارستان آموزشی» که بر روی ۱۰۰ نفر از دانشجویان پزشکی عمومی و دستیاران پزشکی انجام دادند، و به این نتایج دست یافتند که اکثریت اساتید و دانشجویان پزشکی عمومی کیفیت آموزش درمانگاهی را متوسط ارزیابی نموده‌اند. برای تحقق هدف ارتقاء و دستیابی به کیفیت آموزشی مطلوب، توجه بیشتر به شرایط و عوامل مؤثر در کیفیت آموزش درمانگاهی و استاندارد نمودن آن همچون اساتید توانمند و با علاقه، برنامه‌ریزی، فضا - محیط و شرایط فیزیکی مناسب، تجهیزات پزشکی کافی، دسترسی آسان به منابع علمی، دسترسی به منابع اطلاعاتی سوابق پزشکی، مدیریت تعداد بیماران و مدت زمان ویزیت و غیره مورد تاکید است. امین ضرابی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که میزان سازگاری و انگیزه تحصیلی دانشجویانی که وارد فرآیند منتورینگ شدند در مقایسه با سایر دانشجویان تفاوت قابل ملاحظه ای داشت و افراد شرکت کننده سازگاری بیشتری با محیط دانشگاه داشتند. یکی از وظایف منتورها در تحقق این هدف معرفی رفرنس های مناسب و آشنا کردن دانشجویان با روش های صحیح مطالعه بوده است. در کل میانگین معدل های دانشجویان منتهی بالاتر از غیر منتهی بود. تقوی و همکاران (۱۳۹۸) به این نتایج دست یافتند که مؤلفه های منتورینگ اسلامی (اسوگی، هدایت و مربی گری، ترغیب، حمایتگری، تکریم و توجه، تسهیل-گری) رابطه معناداری با صلاحیت یابی پژوهشی دانشجویان دارند. ولی مؤلفه های چالش انگیزی، مشاوره و معاشرت علمی رابطه معناداری با صلاحیت یابی پژوهشی دانشجویان ندارند. گل افشانی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که افزایش پیچیدگی در سیستم‌های خدمات سلامت نیاز به رهبران

پزشکی کارآمد برای تصمیم‌گیری در سازمان را بیشتر می‌کند، ولی تعداد کمی از پزشکان برای کار به عنوان یک رهبر مؤثر آموزش دیده‌اند. با توجه به تاکید اعضای هیأت علمی و دانشجویان برای کارآمد بودن یک رهبر پزشکی و همچنین لزوم آشنایی اساتید و دانشجویان پزشکی با مفاهیم رهبری و تربیت آنها بعنوان رهبران بصیر کارآمد به نظر می‌رسد ارائه دروس رهبری و مدیریت بصورت رسمی به منظور ارتقاء کیفیت آموزشی در دوره آموزش پزشکی یا بصورت دوره‌های آموزش مداوم امری ضروری و منجر به توانمندسازی می‌شود. لیو و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که مشاوره تحصیلی یک بخش اساسی در آموزش دانشجویان دوره دکتری است و هر رشته ای دارای سیستم منتورینگ متفاوتی برای دانشجویان دوره دکتری خود است. در این مقاله، محققان پنج برنامه اصلی سطح دکتری در زمینه فناوری آموزشی در چین را مورد بررسی قرار دادند. این یافته ها حاکی از آن است که رشته های مختلف دارای ویژگی های مشترک در سیستم منتورینگ هستند. گاش و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به این امر اذعان کردند که اختلاف در مرحله شغلی و فاصله فرهنگ / قدرت، توانایی همگروه‌ها را برای تجربه دوجانبه به چالش می کشد، به خصوص اگر دارای یک طرح منتورینگ سنتی باشند. جالب اینجاست که اگر آنها در مشترکاتشان با مربی ارشد دارای یک طرح منتورینگ رابطه ای باشند که آنها را در یادگیری و رشد متقابل به مهارت و بالندگی برساند، می توانند بر این چالشها غلبه کنند و در روابط متقابل نیز آن را تجربه کنند. همچنین، شباهت بین هم گروه های منتور در ویژگی های متنوع عمیقی مانند علاقه به پژوهش، سبک کار و رویکرد به حرفه شغلی، تجربیات متقابل را تسهیل می کند. سالیاناس و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به این یافته دست یافتند که در حالی که برخی از مؤسسات آموزش عالی سعی در کمک به پشتیبانی و حفظ دانشجویان آمریکای لاتین خود تا فارغ التحصیلی دارند، همین مؤسسات اغلب از تجربیات اعضای هیات علمی با ریشه و ملیت آمریکای جنوبی غفلت می کنند. اصلی ترین چالش های دانشکده های لاتینو در آموزش عالی شامل مالیات فرهنگی، تبعیض و احساس انزوا است. این مطالعه به بررسی تأثیر منتورینگ بر پیشرفت حرفه‌ای این دانشکده ها پرداخت. یافته ها نشان می دهد که ارزش های خانوادگی، منتورینگ در آموزش عالی و تمایل به پیشبرد تجربه منتورینگ عواملی هستند که ادراک اساتید مرد را تحت تأثیر قرار می دهد. فرد و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی بیان کردند که اگرچه شرکت کنندگان در منتورینگ گروه اعضای هیات علمی بهترین عملکرد را نسبت به همه گروه ها داشتند، یافته ها نشان می دهد که افراد گروه مشکل از دانشجویان همانند گروه تحت رهبری دانشکده در عملکرد پانسمان جراحی کارکرد یکسانی داشتند. بنابراین، توصیه می شود روش های منتورینگ دانشجو محور و مربی محور مورد توجه برنامه ریزان برنامه درسی قرار گیرد تا در پیشرفت مهارت و مهارت بالینی دانشجویان رشته پرستاری در مراقبت از زخم جراحی مورد استفاده قرار گیرد. لذا، فواید آتی و آتی پژوهش حاضر ایجاد آگاهی نسبی از مفهوم منتورینگ با رویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم و کیفیت آموزشی، ارائه مدل تاثیر منتورینگ با رویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم بر کیفیت آموزشی می باشد. همچنین انجام برنامه ریزی های کوتاه مدت در دانشگاه براساس یافته های پژوهش جهت ارتقاء برنامه منتورینگ با رویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم و کیفیت آموزش و کمک به مسئولین و مدیران دانشگاه علوم پزشکی برای تدوین

استراتژی های بلندمدت جهت ارتقاء منتورینگ با رویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم در دانشگاه از فواید این پژوهش است. با عنایت به مطالب پیش گفته، سوال اصلی پژوهش حاضر این است که "مدل مبتنی بر تاثیر منتورینگ بر کیفیت آموزشی در دانشگاههای علوم پزشکی کلان منطقه یک با رویکرد دانشگاههای نسل چهارم چگونه است؟"

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. در رویکرد کیفی از روش دلفی و در رویکرد کمی چون به بررسی وضعیت موجود پرداخته، از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری در بخش کیفی، اساتید دانشگاه های فرهنگیان استان مازندران که دارای مدرک تحصیلی دکتری و سابقه تدریس بالای ده سال بودند به تعداد ۲۰ نفر و در بخش کمی، اعضای هیات علمی و حق التدریس دانشگاه فرهنگیان مازندران به تعداد ۱۷۷ نفر بوده است. در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند تعداد ۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پژوهشگر بعد از مصاحبه نهم با اشباع داده ها مواجه شد، ولی جهت اطمینان از کفایت داده ها، فرایند مصاحبه تا نفر دهم ادامه یافت، لذا نمونه آماری در این بخش ۱۰ نفر می باشد. در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه گیری $\alpha=5\%$ ، از مجموع ۱۷۷ نفر شرکت کننده در تحقیق تعداد ۱۲۱ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای براساس جنسیت به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه هایی به شرح ذیل استفاده شد. پرسش نامه محقق ساخته منتورینگ با رویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم. این پرسش نامه دارای ۹۸ سوال و ۹ بعد «پیش بایست های منتور، پیش بایست های منشی، عوامل و الزامات سازمانی، استعداد یابی، اقدام اولیه، اقدامات یاددهی و یادگیری، اقدامات بازخوردگیری و بالندگی فردی» و ۲۰ مولفه «ویژگی های حرفه ای منتور، ویژگی های شخصیتی منتور، تعهد و مسئولیت پذیری منشی (عضو هیأت علمی جدید)، کنشگری منشی (عضو هیأت علمی جدید)، بسترسازی انگیزشی، بسترسازی قانونی و ساختاری، بسترسازی حمایتی، همتاسازی، تشکیل بانک اطلاعاتی، آماده سازی، مداخلات آموزشی، مداخلات پژوهشی، مداخلات ارتباطی، سیستم ارزشیابی، توانمندسازی اساتید، بهسازی روابط، ایجادانگیزه و حس یادگیری، بهبود کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی، کارائی و توسعه اجتماعی، تعالی علمی» می باشد. پرسش نامه کیفیت آموزشی صادقی و همکاران (۱۳۹۶)(۱۴) دارای ۵۳ سوال و ۶ بعد «طراحی برنامه درسی، اجرا و ارزشیابی برنامه درسی، پژوهش و اشاعه آن، زیرساخت ها و منابع یادگیری، حمایت از پیشرفت یادگیرنده و سازمان و مدیریت» و ۱۲ مولفه «اهداف، محتوا و فرایند، اجرای عملیاتی، سنجش و ارزشیابی، پژوهش، اشاعه پژوهش، زیرساخت های کالبدی و آموزشی، منابع انسانی، کارایی سیستم، فعالیت-های اجتماعی، فرهنگی و مشاوره ای، هماهنگی درونی و مدیریت و کیفیت مدیریت» می باشد. برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن و اطمینان یافته ها از دیدگاه پژوهشگر، مشارکت کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش، اقداماتی نظیر بازبینی توسط اعضاء (۱۰ نفر)، بررسی همکار (۶ نفر)، تجربه و سوابق اساتید راهنما و مشاور (۲ نفر) و نیز

مشارکتی بودن ماهیت پژوهش (۸ نفر) در بررسی مقوله‌ها و طبقه‌بندی آنها استفاده شد که این امر بیشتر از طریق مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فیش برداری اولیه و دسته‌بندی و جدول‌بندی آن‌ها و نیز از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته شناسایی و انجام شد. جهت تایید روایی صوری، پرسش‌نامه‌ها در اختیار ۲۰ تن از خبرگان و اساتید فن قرار گرفته و از آنان نظرخواهی شد. به این ترتیب تغییراتی در نحوه نگارش، جمله‌بندی و ویرایش املائی انجام پذیرفت و تعدادی سوال نیز از پرسش‌نامه حذف شدند. در جهت تایید روایی محتوایی ابزار نیز اقدامات زیر انجام شد: پس از شناسایی و تعیین ابعاد مربوط به متغیر از طریق مطالعه ادبیات پژوهش و مصاحبه با خبرگان، پرسش‌نامه اولیه تهیه و در اختیار خبرگان (۲۰ نفر) قرار گرفت، براساس نظرات اصلاحی آنان اصلاحات و تعدیل‌های اولیه در ابزار ایجاد گردید. سپس با همکاری اساتید راهنما و مشاور و با نظر خبرگان، اصلاحات ثانویه برای ابزار اعمال و تغییرات لازم براساس نظرات آنان صورت پذیرفت و در مرحله نهایی، تحت نظر اساتید راهنما و مشاور، اصلاحات نهایی در خصوص هر ابزار انجام و به این ترتیب روایی محتوایی ابزار مورد تایید قرار گرفت. جهت سنجش پایایی ابزارها از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. نتایج بررسی حاکی از آن بود که مقادیر آن در جدول زیر لحاظ شده است.

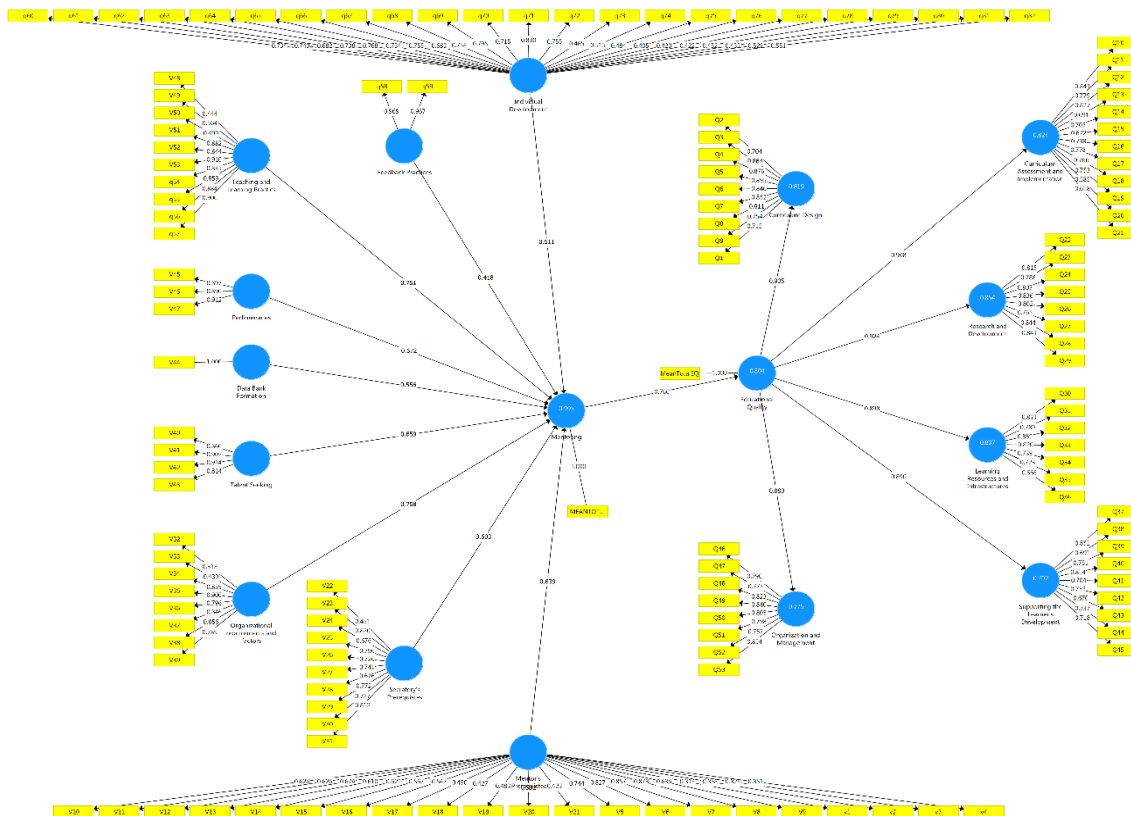
جدول ۱. مقادیر مربوط به آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی پرسشنامه

ردیف	متغیرهای پنهان	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	پیش‌بایست‌های متور	۰.۹۳۸	۰.۹۴۴
۲	پیش‌بایست‌های منشی	۰.۸۹۷	۰.۹۱۶
۳	عوامل و الزامات سازمانی	۰.۸۷۱	۰.۹۰۵
۴	استعدادیابی	۰.۸۹۶	۰.۹۲۸
۵	تشکیل بانک‌های اطلاعاتی	۱.۰۰	۱.۰۰
۶	اقدام اولیه	۰.۸۸۳	۰.۹۲۷
۷	اقدامات یاددهی و یادگیری	۰.۸۲۰	۰.۹۳۷
۸	اقدامات بازخوردگیری	۰.۹۳۳	۰.۹۶۸
۹	بالتنگی فردی	۰.۹۳۲	۰.۹۳۸

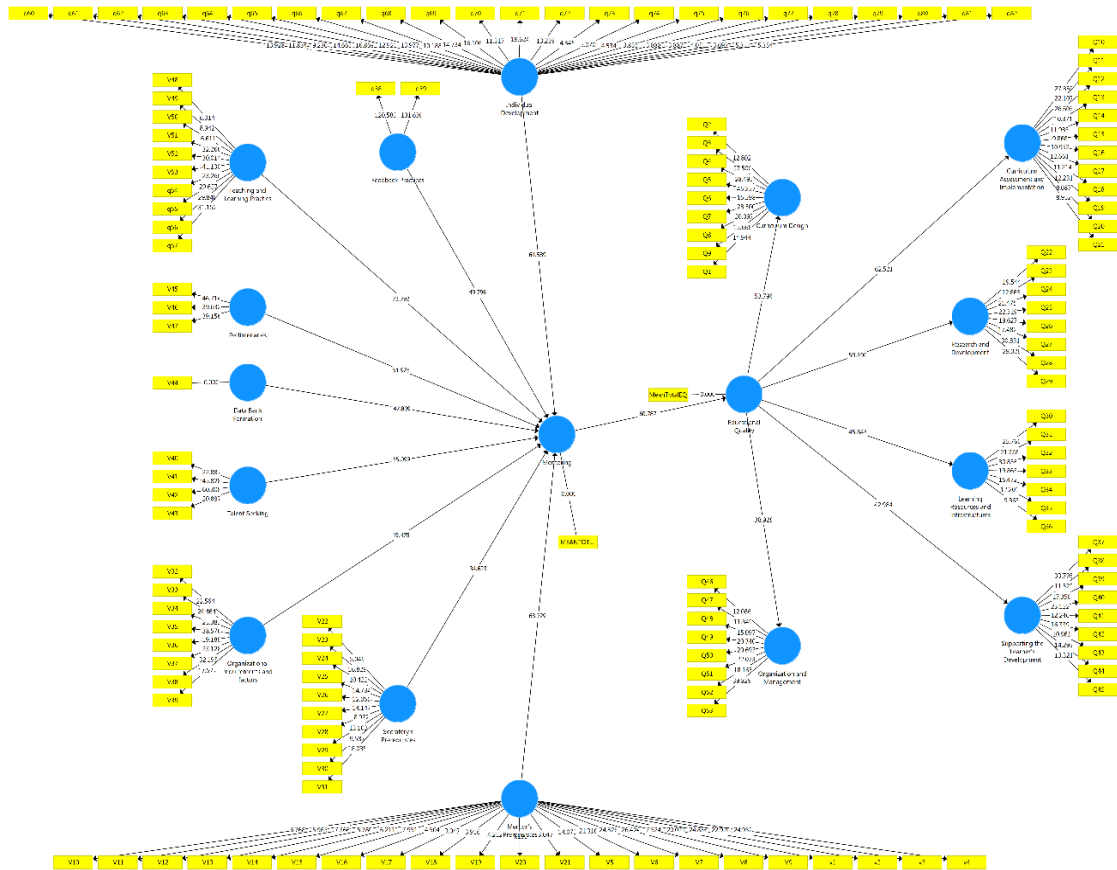
جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، نمودار و در بخش آمار استنباطی جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد و برای بررسی سوال‌های پژوهش از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای *SPSS21* و *PLS3.2* انجام گرفت.

یافته‌ها

با توجه به داده‌های و تحلیل‌های آماری و نیز اطلاعات جمعیت‌شناختی شایان ذکر است که ۱/۳۷ درصد از نمونه آماری شرکت‌کننده در تحقیق را زنان و ۹/۶۲ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. ۹/۹ درصد از نمونه آماری در گروه سنی کمتر از ۴۰ سال، ۵/۶۴ درصد در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و ۶/۲۵ درصد در گروه سنی بالای ۵۰ سال قرار دارند. ۲/۱۸ درصد از نمونه آماری دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۷/۵۳ درصد دارای ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳۱/۵ درصد دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال می‌باشند. همچنین، ۴/۵۵ از شرکت‌کنندگان در تحقیق را اساتید حق‌التدریس مرد و ۹/۲۹ درصد را اساتید حق‌التدریس زن تشکیل می‌دهند و نیز ۳/۱۱ درصد را اساتید هیات‌علمی مرد و ۴/۳ را اساتید هیات‌علمی زن تشکیل می‌دهند. در پاسخ به سوال پژوهش در خصوص مدل تاثیر منتورینگ بر کیفیت آموزشی در دانشگاه فرهنگیان بارویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم از آزمون معادلات ساختاری برای بررسی استفاده شد. مدل تاثیر منتورینگ بر کیفیت آموزشی در دانشگاه فرهنگیان بارویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم به همراه ارائه الگوی یکپارچه و متعادل براساس روابط بین متغیرها با استفاده از نرم‌افزار PLS محاسبه شد که در نمودارهای ۱، ۲ و جدول ۲ ارائه شده است.



نمودار ۱. مدل ساختاری رابطه بین منتورینگ و کیفیت آموزشی در حالت تخمین استاندارد ضریب مسیر



نمودار ۲. مدل ساختاری رابطه بین متورینگ و کیفیت آموزشی در حالت معنی داری ضریب مسیر

جدول ۲. نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

متغیرها	SD	سطح معنی داری	آماره	ضریب استاندارد
تاثیر متورینگ بر کیفیت آموزشی	۰.۰۵۵	۰.۰۰۰	۶۰.۷۸۷	۰.۷۶۶

با توجه به نمودارهای ۱ و ۲ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۲، بین متغیر مکنون برون‌زا (متورینگ) با متغیر مکنون درون‌زا (کیفیت آموزشی)، براساس ضرایب مسیر، بار عاملی ۰/۷۶۶ برقرار است، همچنین به دلیل اینکه مقدار آماره تی (۶۰/۷۸۷) در خارج بازه (۲/۵۸ و -۲/۵۸) قرار دارد، لذا تاثیر متورینگ بر کیفیت آموزشی معنی‌دار شده است. لذا،

می‌توان نتیجه گرفت که تاثیر منتورینگ بر کیفیت آموزشی در دانشگاه فرهنگیان بارویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم مثبت و معنادار می‌باشد.



نمودار ۳. مدل نهایی تحقیق در خصوص اثر منتورینگ بر کیفیت آموزشی

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه نشان داده است که روابط بین منتورینگ و کیفیت آموزشی تأیید شده است و بین کلیه متغیرها همبستگی معنی‌داری وجود دارد. همچنین پس از بررسی رابطه بین منتورینگ و کیفیت آموزشی فرضیه اصلی تأیید شد. از دیدگاه پاسخ دهندگان، متغیر اقدامات یادگیری و یاددهی، پیش‌بایست‌های منتور و بالندگی فردی بالاترین و پرتاثيرترین متغیرها در این بخش هستند. دلیل این مسئله را نیز می‌توان ذکر این نکته دانست

که توجه به اقدامات یادگیری و یاددهی می تواند به طور قابل توجهی در پیشبرد توسعه شخصی و حرفه ای فرد کمک کند. تعداد دفعات رجوع منتور به فرد آموزش گیرنده و بررسی روند یادگیری فرد می تواند ارتباط مثبتی ایجاد کند. بنابراین تاثیر منتورینگ بر کیفیت آموزشی در دانشگاه فرهنگیان بارویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم مثبت و معنادار می باشد و مدل ارائه شده نیز دارای برآزش مناسب می باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه نشان داده است که روابط بین منتورینگ و کیفیت آموزشی تأیید شده است و بین کلیه متغیرها همبستگی معنی داری وجود دارد. همچنین پس از بررسی رابطه بین منتورینگ و کیفیت آموزشی فرضیه اصلی تأیید شد. از دیدگاه پاسخ دهندگان، متغیر اقدامات یادگیری و یاددهی، پیش بایست‌های منتور و بالندگی فردی بالاترین و پرتاثیرترین متغیرها در این بخش هستند. دلیل این مسئله را نیز می توان ذکر این نکته دانست که توجه به اقدامات یادگیری و یاددهی می تواند به طور قابل توجهی در پیشبرد توسعه شخصی و حرفه ای فرد کمک کند. بنابراین تاثیر منتورینگ بر کیفیت آموزشی در دانشگاه فرهنگیان بارویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم مثبت و معنادار می باشد و مدل ارائه شده نیز دارای برآزش مناسب می باشد. این پژوهش با پژوهش‌های انجام شده توسط امین ضرابی و همکاران (۱۳۹۶)، دانشمندی و همکاران (۱۳۹۶)، قلی پور و همکاران (۱۳۹۵)، لیو و همکاران (۲۰۲۰)، گاش و همکاران (۲۰۲۰)، سالیانس و همکاران (۲۰۲۰) و مارگریو (۲۰۲۰) که رضایت منتهی از منتور، کیفیت و برنامه ریزی و محتوا، ارتباط منتور - منتهی، ساختار روابط منتور منتهی، پیش بایست‌های منتور، پیش بایست‌های منتهی، اقدامات اولیه، ارتقای تدریس و پژوهش، اُسوگی، چالش انگیزی، مربیگری، مشاوره، حمایتگری، داشتن منتور، بالندگی فردی و سازمانی را از عوامل موثر بر منتورینگ می دانند هم سو است. یافته‌های این پژوهش تا حدودی با نتایج گروبر و همکاران (۲۰۲۰) و شیه و کولن (۲۰۱۹) از حیث موضوعات توانمندسازی اساتید، افق یادگیری، بهبود کیفیت زندگی اساتید، کارایی، توسعه اجتماعی، تعالی علمی، تغییر نگاه به برنامه درسی. بهره‌وری علمی، مفید بودن اساتید الگو و پشتیبان، برآورده شدن انگیزه، اقدامات منتور و منتهی در منتورینگ - اقدامات اولیه (مقدماتی)، اقدامات یاددهی - یادگیری (توسعه‌ای) و توانمندسازی اساتید هم سو است. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های دانشمندی و همکاران (۱۳۹۷)، که پیامدهای بکارگیری منتورینگ برای اعضای هیات علمی جدیدالاستخدام را بالندگی فردی (توانمندسازی اساتید، بهسازی روابط، ایجاد انگیزه و افق یادگیری و بهبود کیفیت زندگی اعضای کاری هیات علمی) و بالندگی سازمانی (کارایی و توسعه اجتماعی و تعالی علمی) می داند همسو است. این پژوهش نیز همانند پژوهش میسن و همکاران (۲۰۱۷) که نشان دادند چهار دسته عمده عناصر (مسائل علمی، اداری، اجتماعی و

کاریابی) برای پیشرفت سیستم آموزشی باید در اولویت قرار گیرند، نشان می‌دهد که برای موفقیت متوری باید عوامل اداری و مسائل علمی مد نظر باشد و از عوامل موفقیت آن به شمار می‌روند.

هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه بین منتورینگ (ارشادگری) و کیفیت آموزش بود و نتایج نشان از تاثیر مثبت و معنی دار منتورینگ بر کیفیت آموزشی بود و نشان می‌دهد که ویژگی‌های مثبت یک رابطه منتورینگ و فرصتها و اقداماتی که منتور برای اعضای هیئت علمی فراهم می‌آورد این امکان را به اعضای هیئت علمی تازه کار و کم تجربه می‌دهد تا مهارت‌های مورد نیاز را برای تحقق انتظارات نقش سه گانه خود (تدریس، پژوهش، ارائه خدمات) را کسب و توسعه دهند. همانطور که یافته‌های این پژوهش نشان داد اکثریت شرکت کنندگان مداخلات آموزشی منتور را شامل فراهم کردن بستر حضور اساتید جدید در کلاس‌های دیگر اساتید، مشارکت دادن اساتید جدید در تدریس خود و ایجاد تدریس همکارانه و مشترک، آموزش نحوه کلاس‌داری و مهارت‌های تدریس به اساتید جدید الاستخدام معرفی نمودند.

لذا، به مسئولان و مدیران و دست اندرکاران دانشگاه‌های فرهنگیان پیشنهاد می‌شود که از منتورینگ برای رشد و پیشرفت آموزشی استفاده کرده و با توجه به مدل تاثیر منتورینگ بر کیفیت آموزشی در دانشگاه فرهنگیان بارویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم، کارآمدی حداکثری ابزار منتورینگ برای رشد و پیشرفت آموزشی را داشته باشند.

- نظر به اینکه سیستم منتورینگ به عنوان یک راهبرد آموزشی انفرادی شده برای یادگیری در سطوح بالای یادگیری به ویژه برای آموزش مفاهیم تخصصی پیشرفته و مشاغل تخصصی کاربرد دارد، لذا پیشنهاد میگردد تا کاربردهای نظری و عملی منتورینگ در هریک از حوزه‌های تخصصی و حرفه ای نظیر پزشکی، پرستار و معلمان مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد.

- مدیران و رهبران دانشگاه به سمت کسب مهارت‌ها و توانایی‌های بصیرت دهی گام بردارند تا بتوانند آینده‌ای محقق الوقوع برای دانشگاه و محیطی جذاب برای کارکنانشان ایجاد نمایند.

- وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تجربه‌های مدیریتی و راهبردی موفق دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ملی و بین‌المللی در داخل و خارج از کشور را به عنوان نمونه عملی به دانشگاهها و مؤسسات ارائه دهد.

- بهتر است منتور توسط منتهی به صورت آزادانه انتخاب شود. همچنین برخی الگوهایی از افراد که در فعالیت های خارج درسی یا درسی خارج از دانشکده به عنوان منتورینگ غیر رسمی بر منتهی ها اثر میگذارند نیز باید مورد بررسی قرار گیرند.
- توصیه شده است که با گسترش فرهنگ منتورینگ، تعداد زیادی از منتورهای بالقوه در محیط های آکادمیک ایجاد شود تا بار منتورهای رسمی درموسسه نیز معتدلتر شود.
- کارگاه های آموزشی آموزش پزشکی پاسخگو و جامعه نگر برای گروه های آموزشی برگزار شوند.
- با توجه به اینکه آموزش پاسخگو، آموزشی است که پاسخگوی نیازهای جامعه است، لذا، می تواند در توسعه دانشگاه نقش بسزایی داشته باشد.

تشکر و قدردانی

از کلیه مسئولان و کارکنان دانشگاه فرهنگیان مازندران و دانشجومعلمیان عزیز که با همکاری صادقانه خود امکان انجام این تحقیق را فراهم ساختند، نهایت قدردانی به عمل می آید. بدون همراهی این عزیزان، اجرای پژوهش حاضر میسر نمی شد.

تعارض منافع

در انجام پژوهش حاضر هیچ گونه تعارض منافع مالی، علمی یا شخصی وجود نداشته است.

موازین اخلاقی

این پژوهش مطابق با اصول اخلاقی پژوهش های علمی انجام شده است. مشارکت کنندگان با آگاهی کامل در تحقیق شرکت کرده و اطلاعات آنان محرمانه تلقی شد. نتایج صرفاً در چارچوب اهداف علمی پژوهش مورد استفاده قرار گرفت و از ذکر نام یا مشخصات فردی شرکت کنندگان خودداری گردید. حقوق مادی و معنوی و بایدها و نبایدهای مالکیت فکری محققان بر اساس قانون کپی رایت و با ذکر منابع محفوظ مانده است. این پرسشنامه ها بدون نام بود و در تکمیل آنها اجباری در میان نبوده است. لازم به ذکر است که مقاله حاضر با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1398.121 تأیید شده است.

منابع

امین ضرابی، محمد؛ ایمانیه، محمدحسن؛ ضرابی، خلیل؛، مسجدی، منصور؛ کجوری، جواد؛ امینی، میترا و همکاران. (۱۳۹۶). طراحی و سازماندهی پروژه منتورینگ در دانشکده پزشکی شیراز و تقویت آموزش عمیق دانش بنیان از طریق این طرح. فصلنامه پزشکی و تزکیه، ۲۶ (۳)، ۲۳۶-۲۲۸.

تقوی، حسین؛ شعبانی، علی، و آزادی، لیلی. (۱۳۹۸). نقش مربیگری اسلامی در توسعه شایستگی های پژوهشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی در حوزه دانش و اطلاع رسانی. پژوهش در علم اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، ۲۵ (۴)، ۶۴۳-۶۲۱.

[20.1001.1.26455730.1398.25.4.4.2](https://doi.org/10.1001.1.26455730.1398.25.4.4.2)

تقوی نیا، محمد؛ سهرابی زهرا (۱۳۹۴). مفهوم کیفیت در نظام آموزشی. مراحل رشد در آموزش پزشکی، ۱۲ (۳)، ۵۶۱-۵۶۳.

دانشمندی، سمیه؛ فتحی و اجارگاه، کورش؛ خراسانی، اباصلت؛ قلیچ لی، بهروز. (۱۳۹۶). واکاوی اقدامات منتور و منتی در منتورینگ اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام دانشگاهها: رویکردی کیفی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۴ (۱۴)، ۵۵-۲۹.

رحمانی، علی؛ فرجی، مهرداد و احمدی، محدثه. (۱۳۹۷). ارزیابی کیفیت آموزش درمانگاهی در یک بیمارستان آموزشی. دوماهنامه علمی- پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۱ (۳).

خیرگو محمد؛ نوربخش ایمان، و محمدی، عبدالرضا. (۱۳۹۵). ارزیابی و اولویت بندی ابعاد کیفیت خدمات آموزشی بر اساس مدل سروکوال با استفاده از رویکرد ترکیبی *AHP-VIKOR* (مطالعه موردی: دانشگاه افسری امام علی). فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۶ (۱).

صادقی، علی؛ هدایتی، علی، و میثاقی فر، الهه. (۱۳۹۶). شناسایی حوزه ها، ابعاد و شاخص های کیفی نظام تربیت معلم ایران. فصلنامه پژوهش تربیت معلم دانشگاه فرهنگیان، ۱ (۲)، ۸۷-۱۰۷.

قلی پور، آرین؛ موسوی، سید جواد، و هاشمی، محمد. (۱۳۹۵). شناسایی نقش های مثبت و منفی مربیگری در بهبود اشتراک دانش: موانع اجرای منتورینگ. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳ (۱۰)، ۷۲-۵۱.

گل افشانی، علی؛ صالحی، محمد، و ضامنی فرشیده. (۱۳۹۷). رهبری رویایی به عنوان راهبردی برای کیفیت آموزش عالی سلامت. مجله علمی و پژوهشی تعالی بالینی. ۲۰۱۹؛ ۸ (۲) ۱.

Beerkens, M. (2018). Evidence-based policy and higher education quality assurance: progress, pitfalls and promise. *European Journal of Higher Education*, 8(3), 272-287.
<https://doi.org/10.4324/9780429293276>

- Fard, ZR., Azadi, A., Khorshidi, A., Mozafari, M., O'Connor, T., Budri, AM., Moore, Z., Patton, D. (2020). A comparison of faculty led, mentorship program and peer mentoring on nursing students wound dressing clinical skills. *Nurse Education Today*. 19:104378. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104378>
- Ghosh, R., Hutchins, HM., Rose, KJ., Manongsong, AM. (2020). Exploring the lived experiences of mutuality in diverse formal faculty mentoring partnerships through the lens of mentoring schemas. *Human Resource Development Quarterly*. 11. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21386>
- Gruber, J., Borelli, J., Prinstein, M., Clark, L., Davila, J., Gee, D., Rose, G. (2020). Best practices in research mentoring in clinical science. *Journal of Abnormal Psychology*. 129(1), 70. <https://doi.org/10.1037/abn0000478>
- Liu, Y., Xie, Y., Sun, T., Lv, J. (2020). Mentoring in Doctoral Programs of Educational Technology in China. *TechTrends*. 64(1):2-4. <https://doi.org/10.1007/s11528-019-00469-0>
- Lunsford, LG., Baker, V., Pifer, M. (2018). Faculty mentoring faculty: career stages, relationship quality, and job satisfaction. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*. 1;7(2):139-154. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-08-2017-0055>
- Maassen, P., Gornitzka, A., Fumasoli, T.(2017). University reform and institutional autonomy: A framework for analysing the living autonomy. *Higher Education Quarterly*. 71 (3),1-12. <https://doi.org/10.1111/hequ.12129>
- Margherio, SM. (2020). Ethical issues related to the undergraduate-graduate-faculty mentoring triad in psychology. *Ethics & Behavior*. 2:1-7. <https://doi.org/10.1080/10508422.2019.1707677>
- Salinas, Jr. C., Riley, P., Camacho, Jr. L., Floyd, DL. (2020). Mentoring Experiences and Perceptions of Latino Male Faculty in Higher Education. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*. 42(1):117-40. <https://doi.org/10.1177/0739986319900026>

Shieh, C., Cullen, D. (2019). Mentoring nurse faculty: Outcomes of a three-year clinical track faculty initiative. *Journal of Professional Nursing*. 35(3), 162-169. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.11.005>

Waddell, J., Martin, J., Schwind, J., lapum, J. (2016). A faculty based mentorship circle: positioning new faculty for success. *Quarterly Journal of Human Resource Education and Development*. 46 (4), 60-75. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v46i4.186173>