

ارائه مدلی مبتنی بر تاثیر ارشادگری بر آموزش پاسخگو در دانشگاههای علوم پزشکی کلان منطقه یک با رویکرد دانشگاههای نسل چهارم

نساء گلپایگانی^۱، فرشیده ضامنی^{۲*}، رضا یوسفی سعید آبادی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۰۵

چکیده

زمینه و هدف: اساتید نقش مهم و غیر قابل انکاری در تحقق اهداف آموزشی و ایجاد موفقیت ایفا می کنند. لذا هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی مبتنی بر تاثیر ارشادگری بر آموزش پاسخگو در دانشگاههای علوم پزشکی کلان منطقه یک با رویکرد دانشگاههای نسل چهارم است.

روش بررسی: پژوهش کاربردی حاضر در سال ۱۳۹۸-۹۹ با رویکرد ترکیبی (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی به تعداد ۱۴ نفر از اساتید هیات علمی با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند و در بخش کمی از ۱۸۵۱ نفر از اعضای هیات علمی و حق التدریس دانشگاه های علوم پزشکی بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۲۰ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از دو پرسش نامه محقق ساخته منتورینگ با رویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم و آموزش پاسخگو استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های تحلیل مسیر و معادلات ساختاری در قالب نرم افزار های SPSS₂₁ و PLS_{3,2} استفاده شد.

یافته ها: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که براساس ضرایب مسیر، بار عاملی ۰/۵۲۰ بین منتورینگ و آموزش پاسخگو برقرار است و مقدار آماره (۲۰۴/۱۱) در خارج بازه (۲/۵۸ و -۲/۵۸) قرار دارد، تاثیر منتورینگ بر آموزش پاسخگو در سطح ۹۹/۰ معنی دار شده است.

استنتاج: نتایج نشان داد رابطه بین منتورینگ و آموزش پاسخگو تأیید و تاثیر منتورینگ بر آموزش پاسخگو در دانشگاه علوم پزشکی کلان منطقه یک با رویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم مثبت و معنادار می باشد.

کلید واژه ها: ارشادگری، آموزش پاسخگو، دانشگاه علوم پزشکی، منطقه ۱

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

۲. دانشیار دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. Email: f_zameni@yahoo.com

۳. استادیار دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

مقدمه

سازمان های موفق در جهان امروز سازمان هایی هستند که تغییر و تحول را در چارچوب تشکیلاتی خود بگنجانند ضرورت تغییر و تحول در سازمان ها بر کسی پوشیده نیست چرا که نیاز آینده سازمان است. یقینا هدف بنیادین هر سازمان برآورده سازی نیازها است و از آنجائی که نیاز انسان ها دائم در حال تغییر و میل به سمت نیاز جدید است، لزوم تحول در سازمان ها به ویژه در نیروی انسانی که پایه و اساس پیشرفت و پسرفت سازمان ها است مورد انتظار است، توسعه کارکنان و ارتقاء سازمان باید از دغدغه های هر سازمانی از جمله سازمانهای متولی ایجاد و گسترش فرهنگ از جمله دانشگاه ها باشد (۱). سازمان ها برای رفع نیازهای آینده خود، قبل از هر چیز بایستی شناخت دقیقی از تغییر و تحولات موجود برآمده از عصر حاضر در زمینه اهداف، ساختار روش ها، مدیریت و از همه مهمتر نیروی انسانی داشته باشند، زیرا پدیده جهانی شدن، نقش دانشگاه ها و مدرسان دانشگاه را دگرگون ساخته است به گونه ای که روش های سنتی آموزش دیگر کارآمد نیستند، زیرا فرایند آموزش پیچیده شده است، بنابراین هر گونه ساده انگاری می تواند علاوه بر عدم اثربخشی نتایج، منجر به از دست رفتن سرمایه های سازمان از جمله سرمایه انسانی که زمینه ساز سایر ابعاد سرمایه است، گردد. یکی از تغییرات با ارزش در آموزش عالی، توجه به رشد مداوم و مستمر برنامه های بهسازی اعضای هیات علمی به دلایلی همچون افزایش پیچیدگی آموزش عالی، افزایش تقاضا از سوی موسسات داخلی و خارجی و ضرورت ایجاد تعادل میان تدریس، تحقیق، خدمات و مسئولیت های شخصی است (۲). بهسازی اعضای هیات علمی جزء ضروری موفقیت اعضای هیات علمی و دانشگاه می باشد. یکی از شیوه های به سازی و بالندگی اعضای هیات علمی، منتورینگ یا ارشادگری است. منتورینگ فرایندی است که در آن یک فرد باتجربه، هدایت و حمایت یک فرد کم تجربه را برعهده میگیرد، و در راستای مدیریت نمودن یادگیری او را ترغیب می نماید به طریقی که فرد در کسب دانش جدید، مهارت و توانایی

و ایجاد انگیزه مستمر برای انجام این کار، متکی به خود گردد (۳). 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 (۴). در این معنا، دانشگاه مبدع سناریوهای توسعه محلی و منطقهای و مبدأ رهبری جامعه و محیط خارجی خود است. امروزه منتورینگ به عنوان مهم ترین جنبه تجربه آموزشی محسوب میشود و یک فرایند مهم مادام العمر برای ارتقای حرفه ای و حمایت روانی است که میتواند جهت ارتقای فعالیت یادگیری فعال، ایجاد مسؤولیت پذیری و بهبود اعتماد به نفس از آن بهره گرفت. منافع منتورینگ برای سازمان ها از جمله سازمان های آموزشی شامل توسعه سریع کارکنان مستعد، توسعه مخزن وسیعی از استعداد، کشف استعداد فردی، سرمایه گذاری بر جانشینان آینده، حفظ و نگهداشت و افزایش رضایت شغلی می باشد. (۵). 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 (۶). تقوی و همکاران (۱۳۹۸)، در مطالعه ای 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 (۱). 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. (۷). گاش و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به این امر اذعان کردند که

و انتظارات جامعه، جزء جدا نشدنی از فلسفه وجودی آموزش عالی هستند (۱۴). به طور کلی آموزش پاسخگو، یعنی آموزش (شامل برنامه های درسی، محتوا، روش های تدریس، ارزشیابی) پاسخگوی نیازهای جامعه باشد (۱۵ و ۱۶). از نظر برخی از کارشناسان و صاحب نظران در سیستم آموزش پزشکی ایران در زمینه پاسخگویی به نیازهای جامعه ضعف وجود دارد و ارتباط دانشجویان با جامعه به تدریج ضعیف تر شده است. در صورتی که پاسخگویی به نیازهای جامعه و در نتیجه تعامل پویا بین آموزش و جامعه یک تقاضای منطقی، مستمر و پایدار است (۱۷). در شرایطی که فارغ التحصیلان پزشکی کشورمان و متولیان امر بر ناکافی بودن آموزش پزشکی پاسخگو اتفاق نظر دارند و از سوی دیگر، تأثیر ارتقای آموزش پزشکی جامعه نگر بر کیفیت خدمات پزشکی امر ثابت شده ای است (۱۸)، لازم است اقدام جامعی در جهت ارتقای آموزش پزشکی پاسخگو صورت پذیرد. پاسخگویی متوازن به نیازهای جامعه، به عنوان نقطه کانونی دانشگاهها، امری حیاتی است. لذا این دانشگاهها 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 فضای آموزشی شوند. حسینی راد و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی عنوان کرده اند که برنامه درسی تدوین شده به طور کامل پاسخگوی نیازهای دانش آموختگان نیست و لازم است در محتوا و سرفصل دروس ارائه شده تجدید نظر صورت گیرد (۱۹). کوبانیووا (۲۰۲۰) معتقد است که وظیفه اصلی سیستم آموزشی «ایجاد مفهوم پاسخگویی در جهان» است، یعنی پرورش معلمانی که به شدت از سیاست دنیاهای اجتماعی خود آگاه هستند و در عین حال متعهد به رشد ظرفیت خود برای پاسخگویی به شرایط خاص هستند (۱۳). کولکانی (۲۰۲۰) عنوان می کند که تعلیم و آموزش پاسخگو درک ما از آموزش دموکراتیک را به چالش کشید. و بر این مسئله تأکید میکند که چگونه مرزبان در زمان عدم قطعیت سیاسی آموزش دموکراتیک و تعلیم و تربیت را ارتقا می دهند و در یک معنا نسبت به این وظیفه پاسخگو هستند (۱۵). با توجه به نقش اساسی دانشگاه

اختلاف در مرحله شغلی و فاصله فرهنگ / قدرت، توانایی همگروه منتورها را برای تجربه دوجانبه به چالش می کشد (۸). فرد و همکاران (۲۰۲۰) 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 متشکل از دانشجویان همانند گروه تحت رهبری دانشکده در عملکرد پانسمان جراحی کارکرد یکسانی داشتند (۹). لانسفورد و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود، عوامل نهادی و سازمانی و ویژگی های رابطه منتور - منته را به عنوان تسهیل کننده های منتورینگ اثر بخش معرفی نموده اند (۱۰). مفهوم منتورینگ همتراز با مفهوم جدیدی است. دانشگاه نسل چهارم، برخلاف نسلهای دانشگاهی قبلی، صرفاً در خدمت جامعه و یا رشد اقتصادی آن نیست، بلکه، روندها و سیاستهای توسعه ای محلی و منطقهای را رهبری میکند، سرمایه های فکری و تغییرات محیطی را مدیریت میکند و آینده خود و جامعه خود را شکل میدهد. دانشگاه نسل چهارم صحنه گردان اصلی خود و محیط پیرامون خود است (۱۱). فراتر از رابطه متعارف سه گانه، دانشگاه-دولت-صنعت، دانشگاه نسل چهارم، به نوعی، دانشگاه جامعه ساز است. با توجه به نقش راهبردی و پیش آهنگی دانشگاهها از منظر دیدگاهها و نقش بازی ارکان کلیدی آن یعنی اساتید، بعد دیگری نیز تحت عنوان پاسخگویی با فلسفه وجودی پاسخگویی دانشگاه های علوم پزشکی به نیازها و انتظارات جامعه مطرح میشود. پاسخگویی یکی از اهداف اصلی و از مولفه های مورد نظر سیاست گذاران و مدیران نظام های سلامت محسوب می شود و در حقیقت نحوه ارائه مراقبت و آن هم جنبه های غیر بالینی ارائه خدمات را شامل می شود (۱۲). با توجه به اینکه آموزش پاسخگو، آموزشی است که پاسخگوی نیازهای جامعه است، لذا می تواند در توسعه دانشگاه نقش بسزایی داشته باشد. یکی از رویکردهای فلسفی آموزش عالی، دیدگاه پاسخگویی است که تمرکز آن بیشتر بر مسؤولیت پذیری دانشگاهها در خدمت به جامعه است (۱۳). در این رویکرد دانشگاهها از جمله دانشگاه های علوم پزشکی به عنوان یک نهاد اجتماعی با دیدگاه پاسخگویی به نیازها

ارائه مدلی مبتنی بر تاثیر ارشادگری بر آموزش پاسخگو...

که دارای مدرک تحصیلی دکتری و سابقه تدریس بالای ده سال بودند به تعداد ۲۴ نفر و در بخش کمی، اعضای هیات علمی و غیر هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی کلان منطقه یک به تعداد ۱۸۵۱ نفر بوده است. در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند تعداد ۱۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پژوهشگر بعد از مصاحبه دهم با اشباع دادهها مواجه شد، ولی جهت اطمینان از کفایت دادهها، فرایند مصاحبه تا نفر چهاردهم ادامه یافت، لذا نمونه آماری در این بخش ۱۴ نفر میباشد. در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران در سطح اطمینان 95% و خطای اندازهگیری 5%، از مجموع ۱۸۵۱ نفر شرکت کننده در تحقیق تعداد ۳۲۰ نفر با روش نمونهگیری تصادفی طبقه‌های براساس جنسیت به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامههایی به شرح ذیل استفاده شد: پرسشنامه محقق ساخته منتورینگ با رویکرد توسعه دانشگاههای نسل چهارم که دارای ۸۲ سوال و ۹ بعد و ۲۰ مولفه میباشد و پرسشنامه آموزش پاسخگو باهو و همکاران (۱۳۹۷) که دارای سه بعد «آموزشی، پژوهشی و قانونی» با ۳۵ سوال میباشد.

های علوم پزشکی در تامین نیازهای واقعی جامعه و ارتقای سلامت جامعه و در عین حال چالش هایی که این دانشگاه ها با آن ها روبرو هستند، لذا این پژوهش، به دنبال بررسی تاثیر منتورینگ با رویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم بر آموزش پاسخگو در دانشگاه های علوم پزشکی کلان منطقه یک به منظور ارائه مدل است. با عنایت به مطالب پیش گفته، سوال اصلی پژوهش حاضر این است که: مدل مبتنی بر تاثیر منتورینگ بر آموزش پاسخگو در در دانشگاه های علوم پزشکی کلان منطقه یک با رویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم چگونه است؟

روش بررسی

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 بخش کمی چون به بررسی وضعیت موجود پرداخته، از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری در بخش کیفی، اساتید دانشگاههای علوم پزشکی کلان منطقه یک

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

ردیف	متغیرهای پنهان	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	پیش بایست های منتور	0.938	0.944
۲	پیش بایست های منتی	0.897	0.916
۳	عوامل و الزامات سازمانی	0.871	0.905
۴	استعدادیابی	0.896	0.928
۵	تشکیل بانک های اطلاعاتی	1.00	1.00
۶	اقدام اولیه	0.883	0.927
۷	اقدامات یاددهی و یادگیری	0.820	0.937
۸	اقدامات بازخوردگیری	0.933	0.968
۹	بالندگی فردی	0.932	0.938
۱۰	آموزشی	0.943	0.949
۱۱	پژوهشی	0.930	0.942
۱۲	قانونی	0.909	0.929

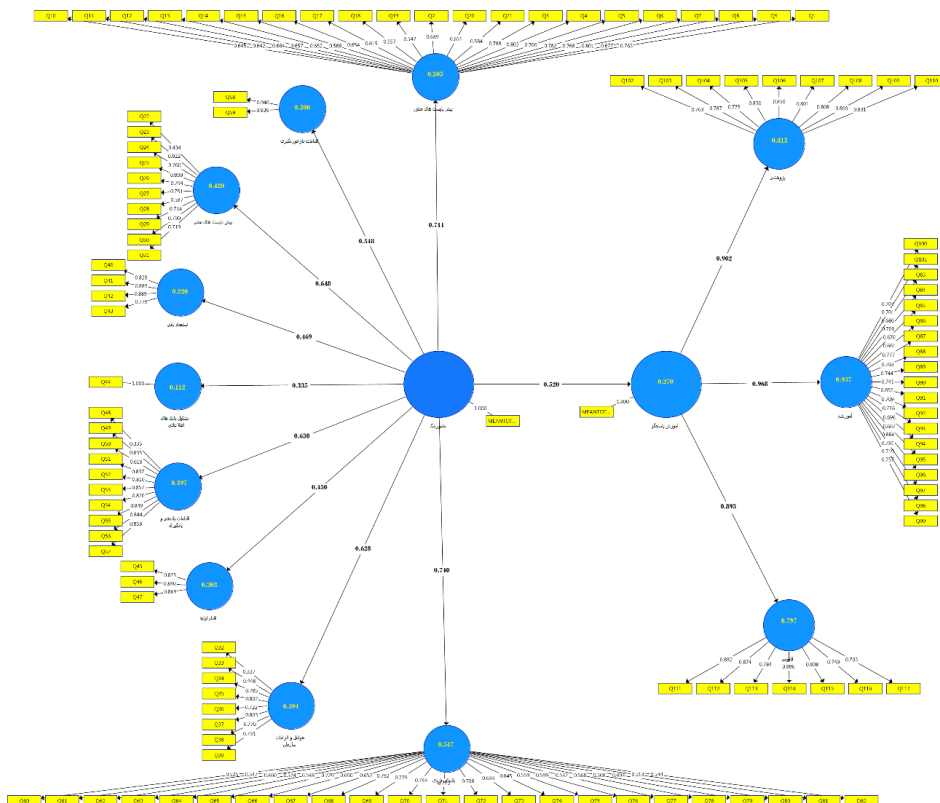
جهت سنجش پایایی ابزارها از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. نتایج بررسی در جدول زیر لحاظ شده است.

جهت تجزیه و تحلیل دادهها در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، 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 تاییدی و معادلات ساختاری استفاده شده است. تجزیه و تحلیل دادهها با استفاده از نرم افزارهای SPSS₂₁ و PLS انجام گرفت.

یافته‌ها

با توجه به داده‌های و تحلیل‌های آماری و نیز اطلاعات جمعیت شناختی شایان ذکر است که ۳۷/۱ درصد از نمونه آماری شرکت کننده در تحقیق را زنان و ۶۲/۹ درصد را مردان تشکیل میدهند. ۹/۹ درصد از نمونه آماری در گروه سنی کمتر از ۴۰ سال، ۶۴/۵

درصد در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و ۲۵/۶ درصد در گروه سنی بالای ۵۰ سال قرار دارند. ۱۸/۲ درصد از نمونه آماری دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۵۳/۷ درصد دارای ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳۱/۵ درصد دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال میباشند. همچنین، ۵۵/۴ از شرکت کنندگان در تحقیق را اساتید حق التدریس مرد و ۲۹/۹ درصد را اساتید حق التدریس زن تشکیل می دهند و نیز ۱۱/۳ درصد را اساتید هیات علمی مرد و ۳/۴ را اساتید هیات علمی زن تشکیل میدهند. در پاسخ به سوال پژوهش در خصوص مدل تاثیر منتورینگ بر آموزش پاسخگو در دانشگاه های علوم پزشکی کلان منطقه یک بارویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم از آزمون معادلات ساختاری برای بررسی استفاده شد. مدل تاثیر منتورینگ بر آموزش پاسخگو به همراه ارائه الگوی یکپارچه و متعادل براساس روابط بین متغیرها با استفاده از نرم افزار pls محاسبه شد که در نمودارهای ۱، ۲، و جدول ۲ ارائه شده است.



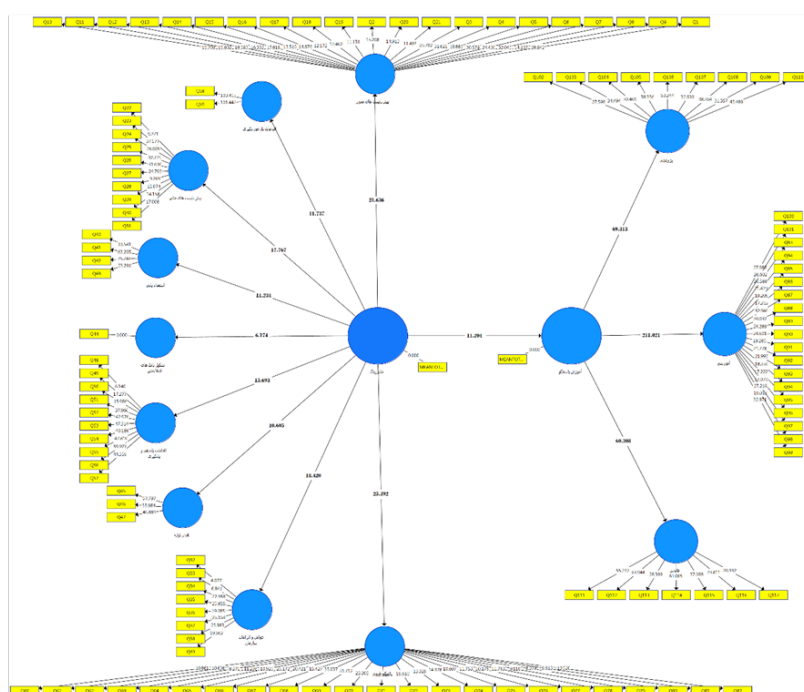
نمودار ۱. مدل ساختاری رابطه بین منتورینگ و آموزش پاسخگو در حالت تخمین استاندارد ضریب مسیر



ارائه مدلی مبتنی بر تاثیر ارشادگری بر آموزش پاسخگو...

بالاترین مقدار در میان همه مولفه های این دو متغیر است. در میان مولفه های متغیر منتورینگ بالاترین مقدار ضریب مسیر به مولفه بالندگی فردی با مقدار ۰,۷۴۰ و میزان R2 برابر با ۰,۵۴۷ مربوط می شود. حال با توجه به این مقادیر ضریب مسیر و R2 نمی توان گفت که آیا این رابطه با معناست یا خیر. برای این امر لازم است تا مقادیر آماره t بین مولفه های متغیر ها و بین دو متغیر بررسی شود که در جدول و نمودار زیر به آن اشاره خواهد شد.

همانطور که از نمودار فوق قابل مشاهده است ضرایب مسیر و مقادیر R2 برای مولفه های متغیرهای مربوط به منتورینگ و آموزش پاسخگو از خروجی نرم افزار PLS بدست آمده است. مقادیر R2 نشان دهنده رابطه بین دو متغیر هستند که مقدار آن برابر ۰,۲۷۰ می باشد و مقدار ضریب مسیر بین این دو متغیر نیز برابر ۰,۵۲۰ می باشد در میان مولفه های این دو متغیر بالاترین ضریب به مولفه بعد قانونی از ابعاد آموزش پاسخگو مربوط می شود که میزان R2 آن نیز برابر ۰,۹۳۷ است و



نمودار ۲. مدل ساختاری رابطه بین منتورینگ و آموزش پاسخگودر حالت معنی داری ضریب مسیر

جدول ۲. نتایج حاصل از یافته های تحلیل مسیر

متغیرها	SD	سطح معنی داری	t آماره	ضریب استاندارد
تاثیر منتورینگ بر آموزش پاسخگو	۰,۰۵۵	۰,۰۰۰	۱۱,۲۰۴	۰,۵۲۰

با توجه به نمودارهای ۱ و ۲ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۲، بین متغیر مکنون برونزا (منتورینگ) با متغیر مکنون درونزا (آموزش پاسخگو)، براساس ضرایب مسیر، بار عاملی ۰/۵۲۰ برقرار است، همچنین به دلیل اینکه مقدار t -value (۱۱/۲۰۴) در خارج بازه (۲/۵۸ و -۲/۵۸) قرار دارد، لذا تاثیر منتورینگ بر آموزش پاسخگو در سطح ۰/۹۹ معنی دار شده است. با نگاهی به مقادیر آماره t مولفه های هر دو متغیر در می یابیم که بین همه مولفه های متغیرهای نیز این رابطه معنا دار است در میان مولفه های متغیر منتورینگ بالاترین میزان آماره t متعلق به بعد بالندگی فردی با مقدار ۲۵/۳۹۲ است و پائین ترین مقدار نیز به بعد تشکیل بانک های اطلاعاتی با مقدار ۶/۱۷۴ مربوط می شود. در میان ابعاد متغیر آموزش پاسخگو نیز باید گفت بالاترین مقدار آماره t به بعد آموزشی با مقدار ۲۱۱/۰۲۱ و کمترین مقدار نیز به بعد قانونی با مقدار ۶/۳۰۸ مرتبط است و مقادیر همه مولفه ها خارج از بازه (۲/۵۸ و -۲/۵۸) قرار دارند لذا میتوان نتیجه گرفت که تاثیر منتورینگ بر آموزش پاسخگو در دانشگاه علوم پزشکی کلان منطقه یک بارویکرد توسعه دانشگاههای نسل چهارم مثبت و معنادار میباشد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل دادهها در این بخش نشان داده است که روابط بین منتورینگ و آموزش پاسخگو تأیید شده است و بین کلیه متغیرها همبستگی معنیداری وجود دارد. همچنین پس از بررسی رابطه بین منتورینگ و آموزش پاسخگو فرضیه اصلی تأیید شد. از دیدگاه پاسخ دهندگان، متغیر بالندگی فردی، پیش بایست های منتور و عوامل و الزامات سازمانی بالاترین و پرتاثیرترین متغیرها در این بخش هستند. دلیل این مسئله را نیز میتوان ذکر این نکته دانست که توجه به مشخصه های فردی 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 میتواند ارتباط مثبتی ایجاد کند.

بنابراین تاثیر منتورینگ بر آموزش پاسخگو در دانشگاه علوم پزشکی کلان منطقه یک بارویکرد توسعه دانشگاههای نسل چهارم مثبت و معنادار می باشد.

بحث

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که تاثیر منتورینگ بر آموزش پاسخگو در دانشگاه علوم پزشکی کلان منطقه یک بارویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم مثبت و معنادار می باشد. در تفسیر این مبحث باید عنوان کرد که ابعاد و مولفه های منتورینگ به نوعی در تجانس و سنخیت با مولفه های آموزش پاسخگو هستند، مقوله هایی نظیر اساتید با تجربه و علاقه مند که در واقع بیان کننده نقش منتهی ها در سطح آموزش عالی پزشکی هستند و نیز برنامه های آموزشی، سرفصل های متناسب با نیازهای واقعی دانشجویان، اولویت های پژوهشی متناسب با نیازهای نظام سلامت، مراکز پژوهشی مجهز، پارکهای علم و فن آوری و دستورالعمل های متناسب با نیازهای واقعی جامعه در حوزه سلامت و بسیاری از مولفه های دیگر آموزش پاسخگو متاثر از ابعادی نظیر پیش بایست های منتور و منتهی، عوامل و الزامات سازمانی، مداخلات پژوهشی و توانمند سازی اساتید به عنوان ابعادی و زیر مولفه های منتورینگ هستند. در این راستا نتایج پژوهش حاضر در خصوص تاثیر منتورینگ بر آموزش پاسخگو با نتایج تحقیقات (۱۹)، (۲۰) و (۲۱) از حیث توجه به نیازهای دانش آموختگان، مسئولیت پذیری و تجدید نظر و بروز رسانی سرفصل های دروس مطابق نیاز های واقعی آنان همسو است. از منظر توجه به نقش اساتید و ایجاد انگیزه ای که در مخاطب ایجاد می کنند نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات (۱۸)، (۸)، (۲۲) و (۲۳) در خصوص توجه به این مسئله و توجه به جنبه نیازسنجی آموزش و ارتقاء وضع موجود همراستا است.

نتیجه گیری

هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه بین منتورینگ (ارشادگری) و آموزش پاسخگو 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 می دهد تا مهارتهای مورد نیاز را برای تحقق انتظارات نقش سه گانه خود (تدریس، پژوهش، ارائه خدمات) را کسب و توسعه دهند. همانطور که یافته های 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 کلاس داری و مهارتهای تدریس به اساتید جدیدالاستخدام معرفی نمودند. لذا به مسئولان و مدیران و دست اندرکاران پیشنهاد می شود که از منتورینگ برای رشد و پیشرفت آموزشی استفاده کنند.

- 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 می گردد تا کاربردهای نظری و عملی منتورینگ در هریک از حوزه های تخصصی و حرفه ای نظیر پزشکی، پرستاری، و بهره گرفته 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.

- آموزش پاسخگو بیانگر کوریکولومی است که اساس و پایه آن دریافت و پاسخگویی به نیازهای سلامت جامعه و آماده کردن دانشجویان برای کار و ارائه خدمات به جامعه میباشد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران وظیفه خود میدانند از تمامی اعضای هیات علمی که با صبر و حوصله فراوان در زمینه تکمیل پرسشنامه های این پژوهش همکاری کرده اند، کمال تشکر و قدردانی را به عمل آورد.

منابع

1. Taghavi H, Shabani A, Azadi L. Investigating the role of Islamic mentoring in the development of research competencies of graduate students in the field of knowledge and information science. *Public Library Information Research*. 2020; 25 (4): 0-0. [Persian]
2. Boillat, M., & Elizov, M. (2014). Are mentors born or made? *Medical Education*, 48(5), 546-547.
3. Daneshmandi S, Fathi Vajargah K, Khorasani A, Ghelichli B. Analyzing the actions of mentors and mentees in mentoring members of the newly recruited faculty of universities: a qualitative approach. *Quarterly Journal of Human Resources Education and Development*. 2018; 4 (14), 29-55. [Persian]
4. Waddell J, Martin J, Schwind J, lapum J. A faculty based mentorship circle: positioning new faculty for success. *Quarterly Journal of Human Resource Education and Development*. 2016;46 (4), 60-75.
5. Abbasi T, hashemi M. Understanding Mentoring Role to Relieve Organizational Distrust. *ORMR*. 2017; 7 (2) :129-155, URL: <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-2999-fa.html> [Persian]
6. Aminzarabi M, Imaniyeh MH, Zarabi K, Masjedi M, Kojouri J, Amini M et.al. Designing and organizing a mentoring project in Shiraz Medical School and strengthening deep knowledge-based education through this project. *Quarterly Journal of Medicine and Cultivation*. 2018; 26 (3), 236-228. [Persian]
7. Liu Y, Xie Y, Sun T, Lv J. Mentoring in Doctoral Programs of Educational Technology in China. *TechTrends*. 2020 Jan;64(1):2-4.
8. Ghosh R, Hutchins HM, Rose KJ, Manongsong AM. Exploring the lived experiences of mutuality in diverse formal faculty mentoring partnerships through the lens of mentoring schemas. *Human Resource Development Quarterly*. 2020 Feb 11.
9. Fard ZR, Azadi A, Khorshidi A, Mozafari M, O'Connor T, Budri AM, Moore Z, Patton D. A comparison of faculty led, mentorship program and peer mentoring on nursing students wound dressing clinical skills. *Nurse Education Today*. 2020 Feb 19:104378. [Persian]
10. Lunsford LG, Baker V, Pifer M. Faculty mentoring faculty: career stages, relationship quality, and job satisfaction. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*. 2018 Jan 1;7(2):139-154. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-08-2017-0055>
11. Fazel A, Kamalian A, Rowshan A. Identification of Effective Dimensions and Components on Academic Human Resources Empowerment, Emphasizing the Third and Fourth Generation of Universities With Fuzzy Delphi Approach: Presenting a Conceptual Model. *Educ Strategy Med Sci*. 2017; 10 (6) :455-468. [Persian]
12. Shakerihoseinabad M, Abbaspour A, Rahimian H, Farasatkah M. Qualitative study on accountability strategies of public universities from the viewpoint of higher education experts. *Research on Educational Leadership and Management*, 2016; 1(3): 1-27.[Persian]
13. Kubanyiova M. Language teacher education



- in the age of ambiguity: Educating responsive meaning makers in the world. Language teaching research. 2020;24(1):49-59.
14. Aretz HT. Some thoughts about creating healthcare professionals that match what societies need. MedTeach. 2011; 33(8), 608-613.
 15. Kulkarni SS, Stacy J, Kertyzia H. A Collaborative Self-Study: Advocating for Democratic Principles and Culturally Responsive Pedagogy in Teacher Education. In The Educational Forum 2020 Jan 2 (Vol. 84, No. 1, pp. 4-17). Routledge.
 16. Yaqubifar MA, Ghodrati A , Mirmousavi, SJ. The first step towards institutionalizing the responsive education approach: examining the current state of environmental health internships from a students' perspective. Bi-Quarterly Journal of Medical Education Center for the Study and Development of Medical Education, Babol University of Medical Sciences. 2016; 5 (1), 46-40. [Persian]
 17. Moezi M, Shirani M, Majidi F, Saberzadeh M. Design and implementation of community-based and responsive educational program: Experience report of Shahrekord University of Medical Sciences Center for the Study and Development of Medical Education. Iranian Journal of Medical Education. ۲۰۱۷; 17 : 120-124 [Persian]
 18. Dehghani MR, Azizi F, Haghdoost A, Nakhaee N, Khzaeli P, Ravangard Z. Situation Analysis of Social Accountability Medical Education in University of Medical Sciences and Innovative Point of View of Clinical Faculty Members towards its Promotion Using Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats (SWOT) Analysis Model, Strides in Development of Medical Education. 2014; 10(4): 285-294. magiran.com/p1225592. [Persian]
 19. Tatari F, Hosseini S, Borji A. Investigation the Role of Faculty Members in Accountable Medical Education. Journal of Medicine and Cultivation. 2018; 27 (special edition), 147-156. [Persian]
 20. Gholipour A, Mousavi SJ, Hashemi M. Identifying the positive and negative roles of mentoring in improving knowledge sharing: Barriers to mentoring implementation. Quarterly Journal of Human Resources Education and Development. 2016; 3 (10), 72-51. [Persian]
 21. Salinas Jr C, Riley P, Camacho Jr L, Floyd DL. Mentoring Experiences and Perceptions of Latino Male Faculty in Higher Education. Hispanic Journal of Behavioral Sciences. 2020 Feb;42(1):117-40.
 22. Gruber J, Borelli J, Prinstein M, Clark L, Davila J, Gee D, Rose G. Best practices in research mentoring in clinical science. Journal of Abnormal Psychology, 2020; 129(1), 70.
 23. Shieh C, Cullen D. Mentoring nurse faculty: Outcomes of a three-year clinical track faculty initiative. Journal of Professional Nursing, 2019; 35(3), 162-169.

The Impact of Mentoring on the Responsive Education in Macro-Medical Universities of Region 1 Based On the Fourth-Generation Universities Approach

Nessa Golpayegani¹, Farshideh Zamani^{2*}, Reza Uosefi Saeeadabadi³

Abstract

Background and purpose: Professors play an important and undeniable role in achieving educational goals and creating success. Therefore, the purpose of this study was to present a model based on the impact of mentoring on responsive education in macro-medical universities of region 1 based on the fourth-generation universities approach.

Materials and Methods: The present applied research was conducted in 2019-2020 with a mixed approach (qualitative and quantitative) with an exploratory design. The statistical population in the qualitative section was 14 faculty members being selected through purposive sampling method and in the quantitative part, from 1851 faculty members and adjunct professors at medical universities based on Cochran's formula, 320 people were selected by stratified random sampling as a statistical sample. To collect data, two researcher-made questionnaires on mentoring with fourth generation universities approach and responsive education were used. To analyze the data, path analysis tests and structural equations in the form of SPSS21 and PLS3.2 software were used.

Results: The results of data analysis showed that based on path coefficients, a factor load of 0.520 was established between mentoring and responsive education and the value of t-statistic (11/204) was out of (2.58 and 2-58) range. The effect of mentoring on responsive training was significant at the 0.99 level.

Conclusion: The results showed that the relationship between mentoring and responsive education was confirmed and the effect of mentoring on responsive education in macro-medical universities of region 1 based on the fourth-generation universities approach was positive and significant.

Keywords: Mentoring, Responsive Education, Medical sciences University, Region 1

1. PhD Student of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran
2. Associate Professor, Faculty of Humanities, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran, Email: f_zameni@yahoo.com
3. Assistant Professor, Faculty of Humanities, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran