Review

# A review of the multi-mentoring method and its impact on faculty member performance

Hasan Alinia Firuzjah[1], Mohammad Salehi[2*], Reza Yousefi Saeed Abadi[3]

1. PHD student of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari.C., Islamic Azad University, Sari, Iran.
2. Department of Educational Management, Sar.C., Islamic Azad University, Sari, Iran.
3. Department of Educational Management, Sar.C., Islamic Azad University, Sari, Iran.
*.Corresponding Author: E-mail: drsalehi@iausari.ac.ir & rezayusefi2022@gmail.com

(Received --- Accepted ----)

## Abstract

The educational and research performance of faculty members is a key factor in improving the quality of education and research in universities and other academic institutions. This performance encompasses various aspects, including teaching, student advising and supervision, conducting scientific research, publishing articles, and participating in conferences. Among these, one of the most critical dimensions is teaching, including teaching methods and approaches. Multi-mentoring is one of the instructional methods influencing both the educational and research performance of faculty members. Accordingly, the present study aimed to review the multi-mentoring method and its effect on the academic and research performance of faculty members. Findings from studies indicate that having clearly defined goals in selecting teaching methods plays a crucial role in enhancing faculty members' capabilities and performance. Multi-mentoring is an effective and reliable educational strategy, particularly in clinical settings, and it plays a significant role in preparing students for entering the job market. This method not only facilitates effective learning but also creates a purposeful support network for students, helping them benefit from educational experiences both during their studies and after graduation. Therefore, achieving academic goals across all educational systems requires competent, efficient, and up-to-date faculty members.

***Keywords:*** Educational Performance, Educational And Research Performance, Faculty Members, Multi-Mentoring, Research Performance.

**ClinExc 2025;15(7-18) (Persian).**

[ Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17 ]

# مروری بر روش مولتی‌منتورینگ و تأثیر آن بر عملکرد اعضای هیئت‌علمی

حسن علی‌نیا فیروزجا[۱]، محمد صالحی[۲]*، رضا یوسفی سعیدآبادی[۳]

## چکیده

عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت‌علمی یکی از عوامل مهم و کلیدی برای ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی است. این عملکرد شامل جنبه‌های مختلفی ازجمله تدریس، مشاوره و راهنمایی دانشجویان، انجام تحقیقات علمی، انتشار مقالات و مشارکت در کنفرانس‌ها و ... است که یکی از مهم‌ترین جنبه‌ها تدریس، روش تدریس و نحوهٔ تدریس است. مولتی منتورینگ یکی از انواع روش‌های تدریس در مجموعهٔ عوامل مؤثر در عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت‌علمی است. بر این اساس، مطالعهٔ حاضر با هدف مروری بر روش مولتی منتورینگ و تأثیر آن در عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت‌علمی صورت گرفته است.

نتایج مطالعات نشان داد برخورداری از اهداف در انتخاب روش تدریس برای ارتقای توانمندی و عملکرد اعضای هیئت‌علمی نقش بسزایی دارد. مولتی منتورینگ راهبردی مؤثر و تضمین‌شده در آموزش، به‌ویژه در زمینه‌های بالینی، است و در آماده‌سازی دانشجویان برای ورود به بازار کار، نقش مهمی ایفا می‌کند. مولتی منتورینگ نه‌تنها به یادگیری مطلوب کمک می‌کند، بلکه به ایجاد شبکه‌ای از حمایت و یاری هدفمند برای دانشجویان منجر می‌شود و به آن‌ها در بهره‌گیری از تجارب آموزشی، چه در زمان دانشجویی و چه بعد از فارغ‌التحصیلی، کمک می‌کند. بنابراین، رشد و تکامل اهداف آموزشی در همهٔ نظام‌های آموزشی نیازمند برخورداری از مدرسان توانمند و کارآمد و با دانش روز است.

**واژه‌های کلیدی**: مولتی منتورینگ، عملکرد آموزشی، عملکرد پژوهشی، اعضای هیئت‌علمی، عملکرد آموزشی و پژوهشی.

۱. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
۳. گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
*نویسنده مسئول: دانشگاه آزاد اسلامی، گروه مدیریت آموزشی، مازندران، ساری
Email: drsalehi@iausari.ac.ir

تاریخ دریافت:۱۴۰۳/۰۱/۱۸ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات: ۱۴۰۴/۰۴/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۰۱

[ Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17 ]

## مقدمه

با توجه به گستردگی فعالیت‌های مدرسان دانشگاه، یکی از تغییرات باارزش و جالب در آموزش عالی، توجه به رشد مداوم و مستمر برنامه‌های بهسازی اعضای هیئت‌علمی، به‌دلایلی همچون افزایش پیچیدگی آموزش عالی، افزایش تقاضا از سوی مؤسسات داخلی و خارجی و ضرورت ایجاد تعادل میان تدریس، تحقیق، خدمات و مسئولیت‌های شخصی است (۱). بهسازی اعضای هیئت‌علمی جزء ضروری موفقیت اعضای هیئت‌علمی و همچنین دانشگاه است. یکی از شیوه‌های بهسازی و بالندگی اعضای هیئت‌علمی، منتورینگ است. منتورینگ فرایندی است که در آن، فردی باتجربه، هدایت و حمایت فردی کم‌تجربه را بر عهده می‌گیرد. فرد باتجربه‌تر به‌عنوان منتور و فرد کم‌تجربه‌تر به‌عنوان منتی شناخته می‌شوند (۲). به عبارت دیگر، منتورینگ فرایندی است که در آن، یک فرد (منتور) اشخاص دیگر (منتی) را به‌منظور مدیریت‌کردن یادگیری آن‌ها ترغیب می‌کند، به طریقی که افراد در کسب دانش جدید، مهارت و توانایی و ایجاد انگیزهٔ مستمر برای انجام این کار، متکی به خود شوند (۳).

شاید به نظر برسد منتورینگ بحث جدید و نوینی است، اما منتورینگ مفهومی بسیار قدیمی در پوششی جدید است (۴) و امروزه، منتورینگ مهم‌ترین جنبهٔ تجربهٔ آموزشی محسوب می‌شود و فرایند مهم مادام‌العمری برای ارتقای حرفه‌ای و حمایت روانی است که می‌توان به‌منظور ارتقای فعالیت یادگیری فعال، ایجاد مسئولیت‌پذیری و بهبود اعتمادبه‌نفس از آن بهره گرفت. منافع منتورینگ برای سازمان‌ها، ازجمله سازمان‌های آموزشی، شامل توسعهٔ سریع کارکنان مستعد، توسعهٔ مخزن وسیعی از استعداد، کشف استعداد فردی، سرمایه‌گذاری بر جانشینان آینده، حفظ و نگهداشت و افزایش رضایت شغلی است (۵). ضمن اینکه در سال‌های اخیر، به منتورینگ به‌عنوان یکی از مهم‌ترین روش‌های توسعهٔ منابع انسانی در سازمان‌های پیشرو توجه زیادی شده است (۶).

منتورینگ نوعی فرایند یادگیری است که در آن، ارتباطات کمک‌کنندهٔ فردی و متقابل از طریق تمرکز بر موفقیت حاصل می‌شود. منتورینگ فرایند یادگیری رابطه‌ای است. بنابراین، مشخصات فردی تعیین‌کنندهٔ موفقیت در ایجاد و حفظ رابطه است. مهارت‌های بین‌فردی احتمال بهره‌بردن از مزایای منتورینگ را افزایش می‌دهد (۷). منتورینگ شرایط ایده آل آموزشی را برای دو سوی طیف (آموزش‌دهندگان و آموزش‌گیرندگان) فراهم می‌آورد و بهره‌گیری از روش مولتی در تأثیرگذاری آن صحه می‌گذارد؛ زیرا در عملکرد آموزشی و پژوهشی مدرسان و فراگیران و ایجاد رفتار آموزشی و پژوهشی پایدار اثر می‌گذارد.

مهم‌ترین اهمیت و ضرورت مولتی منتورینگ[1] بر عملکرد آموزشی و پژوهشی تقویت تفکر انتقادی، افزایش تعهد و انگیزه، توسعهٔ مهارت‌های متعدد، مدیریت زمان و تنظیم یادگیری است. ارتقای کیفیت عملکرد دانشگاه‌ها در گرو گروه‌های آموزشی توانمند و شایسته است. ازاین‌رو، ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی یکی از مسئولیت‌های مهم مدیران و مسئولان دانشگاهی برای توسعهٔ حرفه‌ای و حفظ و ارتقای آموزش عالی است. عملکرد آموزشی مهم‌ترین ابزار دستیابی هر نظام آموزشی به رسالت‌ها و هدف‌های خود و افزایش کیفیت آموزش است (۸).

بنابراین، در این پژوهش به‌دنبال بررسی سیستماتیک اثرگذاری مولتی منتورینگ و تأثیر آن در عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت‌علمی هستیم، تا بتوانیم عواملی همانند ابعاد مولتی منتورینگ و ایجاد آگاهی نسبی از مفهوم منتورینگ و تأثیر آن در عملکرد آموزشی و پژوهشی را بررسی کنیم. همچنین انجام برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت در دانشگاه براساس یافته‌های پژوهش، به‌منظور ارتقای برنامهٔ منتورینگ و عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت‌علمی و کمک به مسئولان و مدیران دانشگاه‌ها، برای تدوین

[1] Multi-level Mentoring

[ Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17 ]

استراتژی‌های بلندمدت به‌منظور ارتقای منتورینگ، از پیامدهای کاربردی این پژوهش است.

## مواد و روش‌ها

در این مقاله مروری، ابتدا با استفاده از پایگاه‌های داده علمی از جمله PubMed، Scopus، Web of Science و Google Scholar جستجوی سیستماتیک انجام شد. کلمات کلیدی استفاده شده شامل اصطلاحات؛ مولتی منتورینگ، عملکرد آموزشی، عملکرد پژوهشی، اعضای هیئت‌علمی، عملکرد آموزشی و پژوهشی و معادل آن شامل؛ Educational Performance, Educational And Research Performance, Faculty Members, Multi-Mentoring, Research Performance. بودند. بازه زمانی جستجو آثار از سال ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۵ در نظر گرفته شد تا جدیدترین مطالعات و شواهد مرتبط بررسی شود. مطالعات انتخابی پس از حذف مقالات تکراری، با معیارهای ورود شامل پژوهش‌هایی که به‌صراحت به روش مولتی‌منتورینگ یا چندمنتوری و تأثیر آن بر عملکرد آموزشی، پژوهشی و حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی پرداخته بودند، گزینش شدند. اطلاعات استخراج شده شامل اهداف مطالعه، نوع روش منتورینگ، شاخص‌های سنجش عملکرد اعضای هیئت‌علمی، نتایج و پیشنهادات پژوهش‌ها بود. سپس داده‌ها به صورت کیفی تحلیل و طبقه‌بندی شدند تا دسته‌بندی‌شده محتوایی از کاربردهای مولتی‌منتورینگ، تأثیرات مثبت و چالش‌های آن ارائه شود. تمام فرآیند جستجو، استخراج داده و تحلیل به طور مستقل و در راستای اهداف مطالعه توسط دو پژوهشگر بررسی تا صحت و اعتبار نتایج تضمین گردد.

## یافته‌ها

نتایج یافته‌ها در جدول شماره ۱ در بازهٔ زمانی سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۲ در جهت هدف مطالعه به تعداد چهارده مقالهٔ فارسی و نوزده مقالهٔ انگلیسی است.

## بحث

عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت‌علمی یکی از بسترهای ارزیابی و ارزشیابی دستیابی به اهداف آموزشی فراگیران است. توانمندی اعضای هیئت‌علمی و مدرسان نه‌تنها برای خود آن‌ها مؤثر و مفید است، بلکه برای دانشجویان و فراگیران نیز مؤثر است. این موضوع در همهٔ نظام‌های آموزشی اهمیت دارد، همانند ترازو عمل می‌کند و توازن و تعادل توانمندی اعضای هیئت علمی به تعادل و توازن توانمندی فراگیران منجر می‌شود و تعادل به دسترسی و دستیابی به اهداف آموزشی منجر خواهد شد. بنابراین، به‌کارگیری روش‌های نوین در کنار روش‌های کلاسیک آموزشی و پژوهشی، به مدیریت محیط‌های آموزشی کمک شایانی می‌کند. مولتی منتورینگ می‌تواند دستیابی دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی را به اهداف تسهیل کند. در همین زمینه، نیاز است به منتورشیپ اشاره شود که در این مطالعه می‌توان از آن، هم برای ارجاع به عمل منتورینگ و هم به ارتباطی که با منتور یا منت خود دارد، بهره برد.

یکی از سیستم‌های نوین آموزشی که در آن، نائل‌شدن به عملکرد مطلوب بالینی مدنظر است، روش منتورشیپ است (۴۱). منتورشیپ ابزاری به‌منظور توسعهٔ صلاحیت بالینی اجتماعی‌شدن و ایجاد فرصت‌های شغلی برای دانشجویان تازه‌کار معرفی شده است (۴۲). روش منتورشیپ با فراهم‌آوردن جوی حاکی از دوستی، اعتماد متقابل و نگرش مثبت، زمینه را برای یادگیری فعال فراهم کرده است و به ایجاد مسئولیت و افزایش اعتمادبه‌نفس دانشجو منجر می‌شود (۴۳، ۴۴). مهارت‌های جدید، اتخاذ رفتارهای جدید، کسب دیدگاه جدید یا ارائهٔ بازخورد تعریف شده است (۴۵). منتورینگ یکی از مؤثرترین استراتژی های آموزشی در بسیاری از سازمان‌های برتر دنیا برای آموزش و توسعهٔ کارکنان است (۴۶). منتورینگ تعامل دوطرفه‌ای است که در قالب واژه‌هایی چون کمک و راهنمایی طی آموزش، به یادگیری و رشد منجر می‌شود. سازمان‌ها برنامه‌های منتورینگ را مهم‌ترین برنامهٔ توسعه‌ای

[ Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17 ]

می‌دانند که علاوه‌بر فراگیران، منتورها و سازمان‌ها نیز از روابط منتورینگ سود می‌برند (۴۷). البته منتورینگ صرفاً در نظام آموزشی قابل کاربری نیست، بلکه اجرای برنامهٔ منتورینگ در همهٔ سازمان‌ها، بدون داشتن رویکردی جامع و یکپارچه، متناسب با ویژگی‌های سازمان و توجه به همهٔ عوامل اثرگذار در موفقیت آن، نه‌تنها اثربخش نیست، بلکه ممکن است خساراتی را به سازمان وارد کند (۴۶).

با وجود ماهیت پویا و پیچیدهٔ فرایند منتورینگ، که در آن افراد زیادی درگیر موضوع‌اند و عوامل بسیاری در موفقیت آن نقش دارند، این تحقیقات در بسیاری از حوزه‌ها هنوز ضعف دارند (۴۶). بنابراین، توجه به ابعاد مختلف آن حائز اهمیت است. با توجه به تحقیقات انجام‌شده در کشور، به‌دلایل متعدد میزان دستیابی به صلاحیت‌های حرفه‌ای توسط فراگیران کافی نیست و عمده‌ترین دلیل آن نامطلوب‌بودن کیفیت آموزش بالینی گزارش شده است (۴۸، ۴۹). بنابراین، نیاز به روش‌هایی که کیفیت آموزش‌های بالینی را در حوزهٔ نظام آموزش‌وپرورش، نظام دانشگاهی و آموزش عالی ارتقاء دهد، محسوس است، اما مطالعهٔ حاضر در پی مروری بر روش مولتی منتورینگ و تأثیر آن در عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت‌علمی بوده است که نتایج نشان می‌دهد که این روش به‌طور قابل توجهی می‌تواند به رشد و بالندگی اعضای هیئت‌علمی کمک کند.

برخی از آثار مستقیم آن عبارت‌اند از: افزایش مهارت‌های تدریس؛ نتایج مطالعات نشان می‌دهد که منتورینگ به‌ویژه برای اعضای هیئت‌علمی جدید، موجب بهبود مهارت‌های تدریس و توانمندی‌های آموزشی می‌شود. این فرایند به اعضای هیئت‌علمی کمک می‌کند تا با روش‌های نوین تدریس آشنا شوند و توانایی‌های خود را در ارائهٔ مطالب به دانشجویان ارتقا دهند (۳). ایجاد شبکه‌های همکاری؛ این روش همچنین موجب ایجاد شبکه‌های همکاری میان اعضای هیئت‌علمی و دیگر استادان می‌شود که می‌تواند به تبادل دانش و تجربیات منجر شود. این همکاری‌ها نه‌تنها به پیشرفت فردی، بلکه به ارتقای کلی کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها کمک می‌کند (۳، ۵۰، ۵۱). تقویت فعالیت‌های پژوهشی؛ مولتی منتورینگ نه‌تنها در زمینهٔ تدریس، بلکه در فعالیت‌های پژوهشی نیز تأثیر مثبتی دارد. اعضای هیئت‌علمی با بهره‌گیری از تجربیات مختلف منتورها می‌توانند در پروژه‌های تحقیقاتی خود موفق‌تر عمل کنند و به تولید آثار علمی با کیفیت بالاتر بپردازند (۳).

در نهایت، مولتی منتورینگ به‌عنوان روشی مؤثر در آموزش عالی، می‌تواند به ارتقای کیفیت تدریس و پژوهش در میان اعضای هیئت‌علمی کمک کند. با توجه به تأثیرات مثبت آن در مهارت‌های آموزشی و پژوهشی، اجرای این روش در دانشگاه‌ها توصیه می‌شود تا از طریق آن، اعضای هیئت‌علمی بتوانند از تجارب یکدیگر بهره‌مند شوند و به رشد حرفه‌ای خود ادامه دهند (۳، ۵۱).

## نتیجه‌گیری

استفادهٔ بهینه از روش‌های ترکیبی همیشه یکی از راه‌های مؤثر در مقابله با تنوع فراگیران برای مدرسان و استادان فراهم می‌آورد؛ زیرا با ترکیب روش‌های مختلف آموزشی، می‌توان نیازهای مختلف فراگیران را برآورده کرد و محیطی پویا و جذاب برای یادگیری ایجاد کرد. این رویکرد نه‌تنها باعث افزایش مشارکت و انگیزه در بین دانشجویان می‌شود، بلکه به توسعهٔ مهارت‌های مختلف در آن‌ها نیز کمک می‌کند؛ زیرا عصر حاضر به توانمندی فردی فراگیران توجه ویژه‌ای داشته است و انتظار می‌رود مولتی منتورینگ بستر مطلوبی برای دستیابی به اهداف آموزشی و پژوهشی، هم برای فراگیران و هم برای استادان، فراهم کند. این روش آموزشی با ارائهٔ نظارت و حمایت چندجانبه، فراگیران را قادر می‌کند تا مهارت‌های خود را در محیط‌های واقعی و با تجربه‌های متنوع توسعه دهند و در آینده در بستر جامعه، از آموزش‌های دریافت‌شده برای ارائهٔ خدمات به‌شکل مطلوب و رضایت‌بخشی بهره ببرند. این

[ Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17 ]

نتایج یکی از آثار مهم عملکرد آموزشی و پژوهشی برای دانشجویان است؛ زیرا روش مولتی منتورینگ به‌عنوان رویکردی نوین در آموزش و پژوهش، تأثیرات قابل توجهی در عملکرد اعضای هیئت‌علمی دارد. این روش با بهره‌گیری از شبکه‌های چندلایه‌ای از منتورها و استفاده از استراتژی‌های متنوع آموزشی و پژوهشی، توسعهٔ حرفه‌ای و عملکرد علمی را تقویت می‌کند.

**جدول شمارهٔ ۱: نتایج غربالگری**

| ردیف | نام نویسنده(گان) | سال انجام مطالعه | عنوان | خلاصهٔ یافته‌ها |
|---|---|---|---|---|
| ۱ | مؤمن‌نژاد لیمودهی و همکاران (۹) | ۱۴۰۲ | طراحی مدل منتورینگ در توسعهٔ استارتاپ‌های صنایع غذایی | رابطهٔ بین سازه‌های شرایط علّی با پدیدهٔ مرکزی؛ پدیدهٔ مرکزی با راهبردها، شرایط زمینه‌ای با راهبردها، شرایط مداخله‌گر با راهبردها و راهبردها با پیامدهای توسعهٔ منتورینگ مثبت و معنی‌دار و برازش مدل پژوهشی قوی ارزیابی شد. مدیران و سیاست‌گذاران صنایع غذایی کشور می‌توانند با کاربرد پیش‌آیندهای مدل پژوهش و اجرای راهبردهای آن، از پیامدهای توسعهٔ منتورینگ در استارتاپ‌های صنایع غذایی کشور بهره‌مند شوند. |
| ۲ | افسای و همکاران (۱۰) | ۱۴۰۲ | طراحی مدل منتورینگ در بستر رسانه‌های اجتماعی در جهت مدیریت مسیر شغلی دبیران تربیت بدنی آموزش‌وپرورش | الگوی منتورینگ در بستر رسانه‌های اجتماعی در جهت مدیریت مسیر شغلی دبیران تربیت‌بدنی متأثر از دسترسی، نگرشی و دانشی و با درنظرگرفتن راهبردهای استخراجی (اطلاع‌رسانی، فرهنگ‌سازی، انگیزشی، توانمندسازی دبیران، برنامه‌ریزی و نظارت و ارزیابی) که متأثر از شرایط زمینه‌ای (ساختار سازمانی، زیرساخت‌ها و قانونی) و شرایط مداخله‌گر (امکانات رسانه‌ای، منابع انسانی، فرهنگی و مالی) است، می‌تواند به پیامدهای فردی و شغلی برای دبیران تربیت‌بدنی منجر شود. |
| ۳ | یساول و همکاران (۱۱) | ۱۴۰۲ | مؤلفه‌ها و شاخص‌های منتورینگ همتا برای توسعهٔ حرفه‌ای معلمان: مرور سیستماتیک براساس مدل رایت | براساس تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، مؤلفه‌های منتورینگ همتا برای معلمان در شش بُعد و هجده عامل طبقه‌بندی شدند. این ابعاد شامل بُعد مؤلفه‌های فردی ـ شخصیتی (مشتمل‌بر عوامل شخصی‌سازی، مدیریت فرایند، انگیزش و علاقه و ویژگی‌شناختی)، بُعد اجتماعی ـ فرهنگی (مشتمل‌بر عوامل توجه به فرهنگ یادگیری، ایجاد اجتماعات حرفه‌ای و هم‌کنشی مؤثر)، بُعد سازمانی (مشتمل‌بر عوامل حمایت و پشتیبانی) و بعد مؤلفه‌های مشاوره‌ای (مشتمل‌بر عوامل مهارت‌های ارتباطی، اخلاق‌مداری و نظارت بالینی)، مؤلفه‌های آموزشی (مشتمل‌بر عواملی چون تخصص‌محوری، یادگیری مشارکتی، آموزش اصیل و فناوری آموزشی) و مؤلفه‌های پژوهشی (مشتمل‌بر عواملی چون مهارت‌های پژوهشی و تلفیق نظریه و عمل) است. |
| ۴ | محسنی سربندی و همکاران (۱۲) | ۱۴۰۲ | طراحی الگوی منتورینگ در جهت بهبود عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی | سیستم منتورینگ دبیران ورزش فرایندی نظام‌مند و چندبعدی است که ابعاد محیطی، سازمانی و فردی مرتبط را در یک فرایند راهبردپذیر یکپارچه می‌کند تا به اهداف مطلوب و ممکن برسد. آموزش‌وپرورش می‌تواند در تحلیل و برنامه‌ریزی اجرای منتورینگ برای دبیران ورزش، از مدل ارائه‌شده استفاده کند. |
| ۵ | پیامی و همکاران (۱۳) | ۱۴۰۲ | عوامل مؤثر بر موفقیت برنامه‌های راهنمایی یا منتورینگ دانشجویان هوشبری: یک مرور نظام‌مند | از ویژگی‌های موفقیت در منتورینگ، می‌توان تطبیق منتور یا مرشد و منتی یا مرید، تعیین مسئولیت‌ها و اهداف، اشتیاق، دردسترس‌بودن، عدم قضاوت و انتقادپذیری مرشد و مرید، ارائهٔ بازخورد سازنده و داشتن آگاهی از نگرش خود و عوامل جغرافیایی و فرهنگی را نام برد. |
| ۶ | حسام و همکاران (۱۴) | ۱۴۰۲ | ارزیابی عملکرد پژوهشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشکدهٔ توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز و ارتباط آن با خودکارآمدی پژوهشی | در فرایند طراحی آموزش مجازی لازم است به هشت مؤلفه، شامل تعیین مخاطب، تعیین اهداف و پیامدهای مورد انتظار، محتوای آموزشی، نحوهٔ سازمان‌دهی محتوا، تعیین روش‌های آموزش و فعالیت‌های یادگیری، تعیین رسانه‌های آموزشی، نحوهٔ ارزیابی فراگیر و ارزشیابی برنامه/ دورهٔ آموزشی توجه کرد. تدوین طرح درس/ دوره و تدوین راهنماهای یادگیری به‌عنوان نقشهٔ راه برای استادان و فراگیران در بستر آموزش مجازی اهمیت دارد، تا یادگیری مؤثر فراگیران را تسهیل کند. |
| ۷ | محمودزاده و همکاران (۱۵) | ۱۴۰۱ | عوامل زمینه‌ساز اثرگذاری فرایند منتورینگ بر پیشرفت شغلی زنان | عوامل زمینه‌ساز اثرگذاری منتورینگ بر پیشرفت شغلی زنان شامل هشت دسته از مقولات، الزامات سازمانی، الزامات فردی، الزامات منتور، الزامات جمعیت‌شناختی، حمایت‌های منتور، الزامات فرهنگی، الزامات فراسازمانی و الزامات بین‌فردی است. اجرای منتورینگ در سازمان‌ها می‌تواند به پیشرفت شغلی زنان کمک کند. در این زمینه، سازمان‌ها برای صحیح اجراشدن منتورینگ و بهبود نتایج، باید الزاماتی را مدنظر قرار دهند. |

[ Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17 ]

جدول شمارهٔ ۱: نتایج غربالگری

| ردیف | نام نویسنده(گان) | سال انجام مطالعه | عنوان | خلاصهٔ یافته‌ها |
|---|---|---|---|---|
| ۸ | عزتی (۱۶) | ۱۴۰۱ | بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد آموزشی گروه‌های آموزشی دانشگاهی: مطالعه کیفی | عواملی که در کران بالا و پایین در عملکرد آموزشی گروه‌های آموزشی تأثیرگذارند، متناظر نیستند و متفاوت‌اند. علاوه‌بر این، مشخص شد عواملی نظیر مشارکت ذی‌نفعان در تأمین منابع مالی، کارآفرینی، کارآمدی جمعی، مدیریت مشارکتی و محیط رقابتی فعال از عوامل مؤثر در عملکرد آموزشی بالا و عواملی نظیر وابستگی به منابع مالی دولتی، شرایط کاری نامطلوب، روحیهٔ پایین و مدیریت لجام‌گسیخته در عملکرد آموزشی پایین تأثیر داشته است. |
| ۹ | خشکاب (۱۷) | ۱۴۰۰ | ارزیابی کارایی عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌های صنعتی ایران. آموزش عالی ایران | نتایج پژوهش نشان‌دهندهٔ ۱. وجود ناکارایی در واحدهای دانشگاهی، ۲. تفاوت درجهٔ ناکارآمدی در واحدهای دانشگاهی مختلف، ۳. کاهش میانگین کارایی کل دانشگاه‌های منتخب در سال ۱۳۹۳ در مقایسه با سال ۱۳۹۴، ۴. کاهش میانگین کارایی آموزشی و افزایش میانگین کارایی پژوهشی دانشگاه‌های منتخب در طول زمان، ۵. نبود ناهمسانی واریانس داده‌ها در تحلیل مرز تصادفی و۶ . هم‌خطی بین برخی متغیرهای توضیحی ازجمله اعضای هیئت‌علمی و بودجه در آزمون عامل تورم واریانس بود. |
| ۱۰ | ترکاشوند و آذر (۱۸) | ۱۴۰۰ | ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی با استفاده از مدل تحلیل پوششی داده‌ها: گروه‌های آموزشی دانشکدهٔ علوم انسانی هر یک از مدل‌های ارزیابی دانشگاه تربیت مدرس | استفاده از این‌گونه مدل‌ها به‌منظور پاسخ‌گویی به سؤالات و مسائلی که در ذهن تصمیم‌گیرندگان شکل گرفته است، اجتناب‌ناپذیر است و ازآنجاکه مدل‌های گوناگونی از DEA در طول سال‌های گذشته به‌منظور استفاده در حوزه‌های گوناگون توسعه یافته‌اند، یکی از گام‌های بسیار مهم قبل از ارزیابی واحدهای مطالعه‌شده، انتخاب مدل یا مدل‌های متناسب با آن‌هاست. |
| ۱۱ | گلپایگانی و همکاران (۱۹) | ۱۳۹۹ | ارائهٔ مدلی مبتنی‌بر تأثیر ارشادگری بر آموزش پاسخ‌گو در دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقهٔ یک با رویکرد دانشگاه‌های نسل چهارم | تأثیر منتورینگ در آموزش پاسخ‌گو در سطح ۰/۹۹ معنی‌دار شده است. در نتیجه، رابطهٔ بین منتورینگ و آموزش پاسخ‌گو تأیید و تأثیر منتورینگ در آموزش پاسخ‌گو در دانشگاه علوم پزشکی کلان منطقهٔ یک با رویکرد توسعهٔ دانشگاه‌های نسل چهارم مثبت و معنادار است. |
| ۱۲ | تقوی و همکاران (۲۰) | ۱۳۹۸ | بررسی نقش منتورینگ اسلامی در توسعهٔ شایستگی‌های پژوهشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشتهٔ علم اطلاعات و دانش‌شناسی | مؤلفه‌های منتورینگ اسلامی (اسوگی، هدایت و مربی‌گری، ترغیب، حمایتگری، تکریم و توجه، تسهیلگری) رابطهٔ معناداری با صلاحیت‌یابی پژوهشی دانشجویان دارند، ولی مؤلفه‌های چالش‌انگیزی، مشاوره و معاشرت علمی رابطهٔ معناداری با صلاحیت‌یابی پژوهشی دانشجویان ندارند. |
| ۱۴ | پورحسن (۲۱) | ۱۳۹۷ | مروری بر منتورینگ بالینی: نکات کاربردی در طراحی، اجرا و ارزشیابی | برنامه‌های منتورینگ از علل رشد حرفه‌ای دانشجویان پزشکی شناخته می‌شوند که توصیه می‌شود در دانشکده‌های پزشکی اجرا شوند. این برنامه‌ها باید به‌صورت هدفمند برگزار و همواره ارزشیابی شوند. همچنین، در طراحی این برنامه‌ها علاوه‌بر پیشرفت منتی، باید پیامدهای مفیدی نیز برای منتور در نظر گرفته شود. با بررسی دقیق برنامه‌های مختلف و گزارش آن‌ها، می‌توان گام‌های مؤثری در طراحی برنامه‌های آتی برداشت. |
| ۱۵ | دانشمندی و همکاران (۲۲) | ۱۳۹۷ | شناسایی پیامدهای به‌کارگیری منتورینگ برای اعضای هیئت‌علمی جدیدالاستخدام | پیامدهای به‌کارگیری منتورینگ برای اعضای هیئت‌علمی جدیدالاستخدام عبارت‌اند از: بالندگی فردی (توانمندسازی استادان، بهسازی روابط، ایجاد انگیزه و افق یادگیری و بهبود کیفیت زندگی اعضای کاری هیئت‌علمی) و بالندگی سازمانی (کارایی و توسعهٔ اجتماعی و تعالی علمی). |
| ۱۶ | اووسو آگمین[2] (۲۳) | ۲۰۲۴ | استفاده از منتورینگ چندسطحی به‌عنوان یک رویکرد یادگیری موقعیتی برای افزایش رشد حرفه‌ای معلمان در آموزش عالی | وقتی مربیان در فعالیت‌های مختلف منتورینگ و توسعهٔ حرفه‌ای شرکت می‌کنند که براساس آموزش‌های مختلف ساختار یافته است، می‌توانند در فرایندهای تفکر مرتبه‌بالاتر شرکت کنند و تجارب چندرشته‌ای را در یک جامعهٔ یادگیری حرفه‌ای گسترده توسعه دهند. با استفاده از محیط یادگیری در موقعیت، مربیان می‌توانند دربارهٔ معنای عملکرد حرفه‌ای خود در یک جامعهٔ حرفه‌ای مذاکره کنند و رویکردهای آموزشی ظریف را ازجمله یادگیری داربستی را درک کنند که مربیان برای شکل‌دادن به مسیر شغلی خود استفاده می‌کنند و آن‌ها را برای ارتقای امن راهنمایی می‌کند. |
| ۱۷ | لیندکویست[3] و همکاران (۲۴) | ۲۰۲۴ | ارشادگری (منتورینگ) دیدگاه معلمان دربارهٔ چالش‌های عاطفی | هدف نویسندگان این است که بررسی کنند معلمان چه چیزی را به‌عنوان چالش‌های عاطفی با آن مواجه می‌کنند و فکر می‌کنند چه حمایتی می‌توانند به دانشجومعلمان ارائه |

[2] Owusu-Agyeman
[3] Lindqvist

[ Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17 ]

| جدول شمارهٔ ۱: نتایج غربالگری | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ردیف | نام نویسنده(گان) | سال انجام مطالعه | عنوان | خلاصهٔ یافته‌ها |
| | | | معلمان دانشجو در طول آموزش کاریابی | دهند. نمونه‌ای متشکل از ۲۵ معلم مربی سوئدی در مصاحبه یک مطالعهٔ شرکت کردند. براساس یافته‌ها، معلمان راهنما سه چالش عاطفی اصلی را گزارش کردند که معلمان دانشجو با آن مواجه می‌شوند. گزارش‌های ارشادگری (منتورینگ) معلمان را می‌توان در پرتو ایدهٔ آن‌ها دربارهٔ نحوهٔ کاریابی درک کرد. |
| ۱۸ | میز[4] و همکاران (۲۵) | ۲۰۲۴ | رویکرد ارشادگری (منتورینگ) مبتنی‌بر انعطاف‌پذیری برای افزایش تسلط خواندن برای دانش‌آموزان رنگین‌پوست در معرض خطر | داده‌های شرکت‌کنندگان نشان داد که مشارکت آن‌ها در برنامهٔ مربی‌گری در بهبود روان خواندن آن‌ها مؤثر بود. نظرسنجی تاب‌آوری دانش‌آموزان تغییرات مثبتی را در مقایسه با پیش‌آزمون پس‌آزمون نشان داد که حاکی از اثربخشی برنامه در افزایش تاب‌آوری دانش‌آموزان است. نتایج این مطالعه به درک عمیق‌تر تأثیر ابتکارات ارشادگری همراه با آموزش خواندن متمرکز بر تاب‌آوری در دانش‌آموزان رنگین‌پوست در معرض خطر، کمک می‌کند. مفاهیم برای تحقیقات آینده مورد بحث قرار می‌گیرد. |
| ۱۹ | مارتینز[5] و همکاران (۲۶) | ۲۰۲۴ | چگونه به دانش‌آموزان در انتقال به مدرسهٔ ارشادگری (منتورینگ) کمک کنیم؟ | شرکت در برنامهٔ منتورینگ گروهی به بهبود همهٔ متغیرهای وابسته منجر شده است. اندازهٔ اثر یافت‌شده با درنظرگرفتن همهٔ متغیرهای وابسته به طور هم‌زمان بزرگ بود. بااین‌حال، هنگامی که به‌صورت جداگانه در نظر گرفته می‌شود، بسته به متغیر وابسته، اندازهٔ اثر متوسط، کوچک یا صفر بود. در نهایت و برخلاف انتظارات، اثربخشی برنامهٔ ما تحت‌تأثیر سطح دانش ریاضی قبلی دانش‌آموزان قرار نگرفت. ارتباط برنامه‌های راهنمایی گروهی در پرداختن به نیازهای مشارکت و خودتنظیمی دانش‌آموزان مورد بحث قرار گرفته است. |
| ۲۰ | کاروانا[6] (۲۷) | ۲۰۲۴ | ارشادگری (منتورینگ) در تقاطع آموزش برای توسعهٔ پایدار و آموزش هنرهای تجسمی | منتورینگ و راهنمایی همتایان به‌طور فزاینده‌ای به‌عنوان ابزاری حیاتی برای معلمان و رهبران مدرسه شناخته می‌شوند. این فصل براساس یافته‌های یک پروژهٔ تحقیقاتی اقدام با بودجه، قابلیت‌هایی را در تقویت تمرین آموزش برای توسعهٔ پایدار، از طریق به‌اشتراک‌گذاشتن دانش و تجربه و ارائهٔ فرصتی برای یادگیری از دیدگاه‌های مختلف، بررسی می‌کند. این تحقیق نشان می‌دهد که مدل به شرکت‌کنندگان اجازه می‌دهد تا مشارکت و تعهد خود را به آموزش، و خودآگاهی خود را در قابلیتشان به‌عنوان مربی تقویت کنند. |
| ۲۱ | بدینگهاوس و هیلمن[7] (۲۸) | ۲۰۲۴ | اجرا و ارزیابی برنامهٔ ارشادگری (منتورینگ) ساختاریافته | این پروژه به راهنمایی در یک برنامهٔ بیهوشی پرستاری فارغ‌التحصیل می‌پردازد. هدف بهبود برنامهٔ ارشادگری (منتورینگ) موجود و اجرای یک سیستم بادوام و سازگار است که بازخوردهای دانش‌آموزان را جمع‌آوری می‌کند و به آن‌ها پاسخ می‌دهد. سه مؤلفهٔ ساختاری در این بررسی به‌عنوان بسیار مؤثر در مطالعات متعدد برنامه‌های مربی‌گری متنوع شناسایی شد. اولین مؤلفه ایجاد یک طرح تطبیق زوج مؤثر است. مؤلفهٔ دوم، تعیین اهداف روشن است. مؤلفهٔ سوم حفظ رابطه و دستیابی به اهداف از طریق جلسات مکرر و مداوم است. |
| ۲۲ | کایننن[8] و همکاران (۲۹) | ۲۰۲۴ | اثربخشی آموزش مربی‌گری بر شایستگی مربی‌گری متخصصان مراقبت‌های بهداشتی: یک بررسی سیستماتیک | این بررسی سیستماتیک می‌تواند بینشی مبتنی‌بر شواهد را ارائه دهد که برای طراحی آموزش مربی‌گری مؤثر استفاده شود. به تحقیقات بیشتر نیاز است و در حالت ایدئال، شامل کارآزمایی‌های تصادفی کنترل‌شده و مطالعات شبه‌تجربی با گروه‌های مرجع است. این نوع تحقیق می‌تواند روشن کند که کدام جنبه از آموزش مربی‌گری برای بهبود مهارت‌های راهنمایی متخصصان مراقبت‌های بهداشتی مهم است. |
| ۲۳ | عبداللهی و همکاران (۳۰) | ۲۰۲۳ | منتورینگ به‌عنوان یک استراتژی مناسب برای توسعهٔ اعضای هیئت علمی پزشکی در آموزش عالی: مروری سیستماتیک | این مطالعه با شناسایی مراحل و انواع برنامه‌های منتورینگ، نشان داد که به‌کارگیری آن‌ها، به‌ویژه برنامهٔ مربی‌گری آموزش از راه دور، به پیشرفت اعضای هیئت‌علمی در زمینه‌های مختلف منجر شده است. یک رویکرد ترکیبی برای ارزیابی برنامه می‌تواند دیدگاه‌های مناسب‌تری از آثار این برنامه‌ها ارائه دهد. |

[4] Mize
[5] Martins
[6] Caruana
[7] Bedinghaus & Hillman
[8] Keinänen

[ Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17 ]

| جدول شمارهٔ ۱: نتایج غربالگری | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ردیف | نام نویسنده(گان) | سال انجام مطالعه | عنوان | خلاصهٔ یافته‌ها |
| ۲۴ | یورت[9] (۳۱) | ۲۰۲۳ | پیش‌بینی تحرک و عملکرد پژوهشی اعضای هیئت‌علمی در بخش‌های اقتصاد دانشگاه‌های دولتی ترکیه | تحرک دانشگاهی را عامل مهمی می‌داند که مؤسسات دانشگاهی را شکل می‌دهد. عملکرد پژوهشی با عوامل بسیاری، ازجمله عملکرد پژوهشی گذشته و جنسیت دانشگاهی، مرتبط است. درک عوامل پشت سر تحرک دانشگاهی و عملکرد پژوهشی، ممکن است راهنمایی برای یک سیاست آموزش عالی بهتر باشد. اعضای هیئت‌علمی که عملکرد تحقیقاتی بهتری در گذشته دارند و دارای مدرک دکترای خارجی هستند، مقالات پژوهشی بیشتری منتشر می‌کنند. بااین‌حال، برخلاف بسیاری از ادبیات، ما هیچ تفاوتی در بهره‌وری جنسیتی پیدا نکردیم. در نهایت، متوجه شدیم که عملکرد انتشارات گذشته با تعداد کمک‌های مالی تحقیقاتی فعلی همبستگی مثبت دارد، اگرچه عملکرد کمک‌هزینهٔ تحقیقات گذشته با تعداد انتشارات فعلی همبستگی معنی‌داری ندارد. |
| ۲۵ | ابوتابنجه[10] و همکاران (۳۲) | ۲۰۲۳ | رابطهٔ بین تنوع جنسیتی و عملکرد پژوهشی: مورد تدارکات عمومی | اگرچه دربارهٔ پیوند بین عملکرد و تنوع جنسیتی به‌طور گسترده در زمینه‌های مختلف تحقیق شده است، اطلاعات کمی دربارهٔ نقش تنوع جنسیتی در تحقیقات تدارکاتی مشترک بر عملکرد پژوهش وجود دارد. این مطالعه پیامدهایی برای عملکرد مؤسسات دانشگاهی و تیم تحقیقاتی دارد و نتایج نشان می‌دهد که تنوع جنسیتی تأثیر ناچیزی در عملکرد پژوهشی دارد و اینکه انتشارات یک پیش‌بینی‌کنندهٔ مهم عملکرد پژوهشی است. |
| ۲۶ | کانتر[11] و همکاران (۳۳) | ۲۰۲۳ | آیا تفاوتی در عملکرد پژوهشی در ایجاد سقف شیشه‌ای برای زنان در دانشکده‌های بازرگانی وجود دارد؟ | نویسندگان تفاوت‌های آشکاری را بین اعضای هیئت‌علمی مرد و زن در همهٔ حوزه‌ها یافتند، به‌طوری که زنان، باوجود نبود تفاوت قابل‌توجه در معیارهای عملکرد، به‌طور نامتناسبی تعداد پایین‌تری از رتبه‌های علمی و پست‌های رهبری را اشغال کردند. بیشترین اختلاف بین رتبهٔ استاد بود. کمتر از یک‌پنجم کل استادان بازرگانی، زن بودند. با وجود گفتمان‌های غالب پیرامون فرصت برابر و فراگیر بودن، نابرابری جنسیتی هنوز در رده‌های دانشگاهی و سمت‌های رهبری وجود دارد. |
| ۲۷ | کوی[12] و همکاران (۳۴) | ۲۰۲۲ | نابرابری جنسیتی در عملکرد پژوهشی در طول همه‌گیری کرونا | نتایج این مطالعه نشان می دهد که در ده هفته پس از قرنطینه در ایالات متحده، اگرچه بهره‌وری و عملکرد کل تحقیقات ۳۵ درصد افزایش یافته است، بهره‌وری و عملکرد پژوهشی دانشگاهیان زن در مقایسه با مردان دانشگاهی ۱۳/۲ درصد کاهش یافته است و این شکاف بهره‌وری تشدیدشده برای استادیاران و دانشگاهیان در دانشگاه‌های با رتبه‌های برتر بارزتر است و در شش کشور دیگر دیده می‌شود. |
| ۲۸ | جمیل و احمد[13] (۳۵) | ۲۰۲۰ | عوامل مؤثر در بهره‌وری و عملکرد پژوهشی کارکنان دانشگاهی در سیستم آموزش عالی عراق | اختصاص بودجه، همکاری، فناوری اطلاعات و ارتباطات و رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری در بهره‌وری و عملکرد پژوهشی داشتند، اگرچه اختصاص بودجه بیشترین تأثیر را در بهره‌وری و عملکرد پژوهشی دارد. مفهوم این مسئله این است که مدیریت دانشگاه‌ها باید به فرصت‌های تأمین مالی پژوهشی، پاداش‌دادن به همکاری بین محققان، توانمندسازی فناوری اطلاعات و ارتباطات و بهبود رضایت شغلی برای افزایش بهره‌وری و عملکرد پژوهشی کارکنان دانشگاهی، توجه بیشتری کنند |
| ۲۹ | برین هولت و جاگر[14] (۳۶) | ۲۰۲۰ | تأثیر سرمایه فرهنگی در عملکرد آموزشی چگونه است: سیگنال است یا مهارت است؟ | به بررسی دو مکانیسمی پرداختند که از طریق آن‌ها، سرمایهٔ فرهنگی می‌تواند در عملکرد آموزشی تأثیر بگذارد.<br>الف. تفسیر نادرست معلمانی که سرمایهٔ فرهنگی را به‌عنوان نشانی از عملکرد درخشان دانشگاهی می‌پندارند؛ ب. سرمایهٔ فرهنگی که مهارت‌هایی را در کودکان تقویت می‌کند که باعث افزایش عملکرد آموزشی می‌شوند. آن‌ها در تحقیق خود به سه جنبهٔ سرمایهٔ فرهنگی کودکان توجه کردند: مشارکت در هنرهای نمایشی، علاقه به خواندن و شرکت در ورزش و باشگاه‌رفتن و دریافتند که ۱. هیچ‌یک از سه جنبهٔ سرمایهٔ فرهنگی که در نظر گرفته شد، در ارزیابی معلمان از مهارت‌های علمی کودکان تأثیر نمی‌گذارد؛ ۲. علاقه به مطالعه اثر مثبت مستقیمی در عملکرد آموزشی دارد؛ ۳. تأثیر مستقیم علاقه به خواندن در عملکرد آموزشی، به بستر مدرسه بستگی ندارد. نتایج تحقیق مبین این مسئله بود که سرمایهٔ فرهنگی مهارت‌هایی را در کودکان تقویت می‌کند که باعث افزایش عملکرد آموزشی می‌شود. |

[9] Yuret
[10] Abutabenjeh
[11] Counter
[12] Cui
[13] Jameel, & Ahmad
[14] Breinholt, & Jæger

[ Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17 ]

| جدول شمارهٔ ۱: نتایج غربالگری | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ردیف | نام نویسنده(گان) | سال انجام مطالعه | عنوان | خلاصهٔ یافته‌ها |
| ۳۰ | رائو و مرثی[15] (۳۷) | ۲۰۲۰ | بررسی پیش‌بینی عملکرد آموزشی دانش‌آموزان با استفاده از تکنیک‌های یادگیری ماشینی | عملکرد فرد می‌تواند تحت‌تأثیر عواملی از قبیل شرکت‌نکردن در کلاس‌ها، انحراف، یادآوری، خستگی جسمی یا روحی ناشی از فشار، احساسات، محیط اطراف، وضعیت مالی و فشار اعضای خانواده قرار گیرد. به همین منظور، روی عوامل بیرونی و عناصر سازمانی تمرکز کردند. بسیار مفید خواهد بود که معلمان، آیندهٔ دانش‌آموز را با عملکرد وی پیش‌بینی کنند. |
| ۳۱ | بارت[16] و همکاران (۳۸) | ۲۰۲۰ | استفاده از تلفن‌های هوشمند و عملکرد آموزشی: رابطهٔ همبسته یا علی ـ معلولی؟ | داده‌های نظرسنجی راجع‌به استفادهٔ عمومی از تلفن‌های هوشمند، پیش‌بینی‌کننده‌های بیرونی این استفاده‌ها و سایر محرک‌های موفقیت تحصیلی را با نمرات امتحانات دانشجویان سال اول در دو دانشگاه بلژیک ادغام کردند. داده‌های حاصل را نیز با تکنیک‌های برآورد متغیر ابزاری تجزیه‌وتحلیل کردند. افزایش استفادهٔ روزانه از تلفن هوشمند باعث کاهش میانگین نمرات امتحان در حدود یک نمره (از ۲۰) می‌شود. با تکیه بر برآوردهای حداقل مربعات معمولی، میزان این تأثیر قابل ملاحظه دست‌کم گرفته می‌شود. ارتباط منفی بین استفاده از تلفن‌های هوشمند و نتایج امتحانات بیشتر برای دانش‌آموزان (الف) با پدران بسیار تحصیل‌کرده، (ب) با والدین مطلقه و کسانی که سلامتی خوبی دارند، بیشتر است. سیاست‌گذاران باید حداقل در زمینهٔ تبلیغات و آگاهی معلمان و والدین دربارهٔ استفاده از تلفن‌های هوشمند سرمایه‌گذاری کنند تا ارتباط بین استفاده از تلفن هوشمند و عملکرد آموزشی برجسته شود. |
| ۳۲ | ویدلوند[17] و همکاران (۳۹) | ۲۰۲۰ | مسیرهای جنسیتی عملکرد آموزشی، باورهای انگیزشی و فرسودگی تحصیلی در قبال آرمان‌های آموزشی و شغلی نوجوانان | در میان دختران و پسران در دو حوزهٔ ریاضیات و درک مطلب، عملکرد آموزشی در هر دو حوزه به آرزوهای آموزشی دختران مربوط بود، اما فقط ریاضیات با آرمان‌های پسران مرتبط بود. روابط مثبت درون‌حوزه‌ای از باورهای انگیزشی دختران نیز یافت شد، اما خودپنداره‌خواندن آن‌ها با آرزوهای شغلی مرتبط با ریاضی آن‌ها منفی بود. برای پسران، فقط باورهای انگیزشی مرتبط با ریاضی با آرزوهای آن‌ها همراه بود. آن‌ها به اهمیت عوامل مختلفی در هنگام بررسی مدارک تحصیلی دانش‌آموزان و برنامه‌های شغلی و همچنین ارزش‌افزودهٔ بررسی آرمان‌های آموزشی و شغلی در حوزهٔ عملکردی آموزشی اذعان کردند. |
| ۳۳ | برنلوند و ادلوند[18] (۴۰) | ۲۰۲۰ | عملکرد آموزشی و بهداشت روانی ضعیف در سوئد: نقش منابع اجتماعی ـ اقتصادی خانواده | پیشرفت و عملکرد آموزشی با سلامت روانی ضعیف در دوران نوجوانی ارتباط منفی دارد و با منابع اجتماعی ـ اقتصادی خانواده مرتبط است و به این نتیجه رسیدند که تأثیر منابع اجتماعی ـ اقتصادی مادران در عملکرد مدرسه در کودکان از منابع اجتماعی- اقتصادی پدران قوی‌تر است. آثار جبرانی منابع اجتماعی ـ اقتصادی خانواده بر خطر عدم موفقیت آموزشی در بین دختران بیشتر از پسران است. |
| ۳۴ | وادل[19] و همکاران (۳۹) | ۲۰۱۶ | قلمرو منتورینگ اعضای هیئت‌علمی؛ تثبیت موقعیت اعضای هیئت‌علمی جدید و جوان برای موفقیت | منتورینگْ اعضای هیئت‌علمی را به یک فرهنگ حمایتی، حس تعلق و فضای آرام برای بیان دغدغه‌ها و مسائل و یادگیری استراتژی‌هایی از سوی منتورها مجهز کرده است. ماهیت میان‌رشته‌ای فرایند منتورینگ توانایی اعضای هیئت‌علمی را برای هدایت نقش خود و گسترش همکاری آسان‌تر کرده است. همچنین منتورینگ فرصت‌هایی را برای استادان جوان به‌منظور برقراری روابط با دیگر دانشکده‌ها و رشته‌ها ایجاد کرده است. همچنین منتورینگ به ارتقای ماندگاری، احساس تعهد بیشتر به دانشگاه، ارتقای دستاوردهای پژوهشی و میزان انتشارات و کمک به تحقق اهداف دانشگاه منجر شده است. |

[15] Rao, & Murthy
[16] Baert
[17] Widlund
[18] Brännlund, & Edlund
[19] Waddell

[ Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17 ]

## References

1. Elizov M, Boillat M, McLeod PJ. Are mentors born or made? Med Educ. 2014;48(5):546-7.
2. Memarian R, Vanaki Z, Rahmani A. The effect of mentoring program on quality of nursing care recording. Q J Nurs Manag. 2013;2(2):49-54.
3. Daneshmandi S, Fathi VK, Khorasani A, Ghilichlee B. Exploring the interaction between mentor and mentee in mentoring of newly hired faculty members of universities: qualitative approach. Q J Train Dev Hum Resour. 2017;4(14):29-55.
4. Ghosh R. Antecedents of mentoring support: a meta-analysis of individual, relational, and structural or organizational factors. J Vocat Behav. 2014;84(3):367-84.
5. Abbasi T. Understanding mentoring role to relieve organizational distrust. Organ Resour Manag Res. 2017;7(2):129-55.
6. Gholipoor A, Akbari M, Rajabpour E. Presenting a mentoring model and analyzing the factors affecting its implementation. Sci J Res Hum Resour Manag. 2022;14(48):125-54.
7. Baran M, Zarzycki R. Key effects of mentoring processes: multi-tool comparative analysis of the career paths of mentored employees with non-mentored employees. J Bus Res. 2021;124:1-11.
8. Ezati M. Study of impact factors on educational performance of university departments: qualitative method. Q J Res Plan High Educ. 2023;18(3):23-45.
9. Limoudehi MH, Rahmani H. Designing a mentoring model for the development of food industry startups. J Product Manag. 2023;17(65):137-63.
10. Afsaye AH, Shabani Bahar G, Kashkar S. Designing a mentoring model in the context of social media for career management of physical education teachers. Contemp Res Sport Manag. 2023.
11. Yasavol N, Pourshafei H, Momeni Mahmoui H, Akbari A. Peer mentoring components and indicators for teachers' professional development: a systematic review based on Wright's model. Excell Hum Resour. 2023;4(3):44-66.
12. Mohseni Sarbandi H, Afarinesh Khaki A, Zargar T, Shahbazi M, Azadfada S. Designing a model for mentoring of sports and physical education teachers. Res Educ Sport. 2023;11(33):173-88.
13. Payami R, Moradi I, Sediq Maroufi S, Razmgir MS. Factors affecting the success of mentoring programs for anesthesia technology students: a systematic review. Iran J Med Educ. 2023;23:149-62.
14. Hessam M, Monjezi S, Molhemi F, Mehravar M. Evaluation of research performance of post-graduate students of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences and its relationship with the research self-efficacy. Horiz Med Educ Dev. 2022;12(4):53-63.
15. Bahrami P, Mojtaba S, Yazdanshenas M. Underlying factors of the impact of the mentoring process on women's career advancement. J Manag Stud Dev Evol. 2022;105(31):7-30.
16. Ezzati M. Study of Impact Factors on Educational Performance of University Departments: Qualitative Method. Q J Res Plan High Educ. 2023;18(3):23-45.
17. Khoshkab S. Evaluating the efficiency of Iranian industrial universities based on non-parametric and parametric approaches. IHEJ. 2021;13(2):31-71.
18. Torkashvand A, Azar A. Assessing the teaching researching performance with the help of data envelopment analysis model: teaching groups of human sciences faculty, Tarbiat Modares University. Manag Res Iran. 2021;10(1):1-23.
19. Golpayegani N, Zameni F, Yousefi Saeedabadi R. Presenting a model based on the effect of mentoring on responsive education in large medical universities in Region 1 with the approach of fourth-generation universities. Teb Tazkieh. 2019;29(2):117-27.
20. Taqavi H, Shabani A, Azadi L. The role of Islamic mentoring in developing the research competencies of graduate students in the field of knowledge and information science. Res Inf Sci Public Libr. 2019;25(4):621-43.
21. Pourhassan S. Clinical mentoring programs for medical students, practical points in design, implementation and evaluation. Iran J Med Educ. 2018;13(3):238-51.
22. Daneshmandi S, Fathi K, Khorasani A, Ghilich B. Studying the Consequences of applying Mentoring in order to empowering new faculty members: Content Analysis. Q J New Approaches Educ Manag. 2018;9(34):105-28.
23. Owusu-Agyeman Y. Using multilevel mentoring as a situated learning approach to enhance the professional development of teachers in higher education. J Prof Cap Community. 2024;9(1):19-36.
24. Lindqvist H, Weurlander M, Barman L, Wernerson A, Thornberg R. Lack of progression is the dividing line: mentoring teachers' perspectives on student teachers' emotional challenges during work placement education. Teach Dev. 2024;28(1):1-18.
25. Mize M, Park Y, Ferguson S. Reading inside out: a resilience-driven mentoring approach to enhancing reading fluency for at-risk students of color. Read Writ Q. 2024;40(6):567-85.
26. Martins J, Rosário P, Cunha J, Núñez JC, Vallejo G, Moreira T. How to help students in their transition to middle school? Effectiveness of a school-based group mentoring program promoting students' engagement, self-regulation, and goal setting. Contemp Educ Psychol. 2024;76:102230.
27. Caruana V. Peer-mentoring at the intersection of education for sustainable development and

[ Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17 ]

visual arts education. Art Sustain Learn Commun. 2024;1:101-12.
28. Bedinghaus C, Hillman C. Implementation and evaluation of a structured mentorship program. J Contin Educ Health Prof. 2024.
29. Keinänen A-L, Lähdesmäki R, Juntunen J, Tuomikoski A-M, Kääriäinen M, Mikkonen K. Effectiveness of mentoring education on health care professionals' mentoring competence: a systematic review. Nurse Educ Today. 2023;121:105709.
30. Abdollahi M, Nabavi FH. Mentoring as an appropriate strategy for medical faculty member development in higher education: a systematic review. J Adv Med Educ Prof. 2023;11(1):3-14.
31. Yuret T. Predicting mobility and research performance of the faculty members in the economics departments at Turkish public universities. Quant Sci Stud. 2023;4(1):1-24.
32. Abutabenjeh S, Dimand A-M, Rodriguez-Plesa E, Ahmadu A. The nexus between gender diversity and research performance: the case of public procurement. Int J Public Adm. 2023;46(10):728-39.
33. Counter WB, Ahmed W, Rhee G, Jalal S, Singh J, Lei LY, et al. Are differences in research performance creating a glass ceiling for women faculty in business schools? J Scholarly Publ. 2023;54(4):511-23.
34. Cui R, Ding H, Zhu F. Gender inequality in research productivity during the COVID-19 pandemic. Manuf Serv Oper Manag. 2022;24(2):707-26.
35. Jameel AS, Ahmad AR. Factors impacting research productivity of academic staff at the Iraqi higher education system. Int Bus Educ J. 2020;13(1):108-26.
36. Breinholt A, Jæger MM. How does cultural capital affect educational performance: signals or skills? Br J Sociol. 2020;71(1):28-46.
37. Mallikarjun Rao B, Ramana Murthy B, editors. Prediction of students' educational performance using machine learning techniques. Data Eng Commun Technol. 2020;3:45-56.
38. Baert S, Vujić S, Amez S, Claeskens M, Daman T, Maeckelberghe A, et al. Smartphone use and academic performance: correlation or causal relationship? Kyklos. 2020;73(1):22-46.
39. Widlund A, Tuominen H, Tapola A, Korhonen J. Gendered pathways from academic performance, motivational beliefs, and school burnout to adolescents' educational and occupational aspirations. Learn Instr. 2020;66:101299.
40. Brännlund A, Edlund J. Educational achievement and poor mental health in Sweden: the role of family socioeconomic resources. Educ Inq. 2020;11(1):69-87.
41. Bean K. Mentoring. Gastro Nurs. 2005;28(4):275-6.
42. Kuwabara Y, Johnson J. Mentorship in the Japanese nursing education community. Asian Nurs Res. 2009;3(2):81-9.
43. Higgins A, McCarthy M. Psychiatric nursing students' experiences of having a mentor during their first practice placement: an Irish perspective. Nurse Educ Pract. 2005;5(4):218-24.
44. Milisen K, De Busser T, Kayaert A, Abraham I, De Casterlé BD. The evolving professional nursing self-image of students in baccalaureate programs: a cross-sectional survey. Int J Nurs Stud. 2010;47(6):688-98.
45. Huybrecht S, Loeckx W, Quaeyhaegens Y, De Tobel D, Mistiaen W. Mentoring in nursing education: perceived characteristics of mentors and the consequences of mentorship. Nurse Educ Today. 2011;31(3):274-8.
46. Panopoulos AP, Sarri K. E-mentoring: the adoption process and innovation challenge. Int J Inf Manag. 2013;33(1):217-26.
47. Kram KE. Phases of the mentor relationship. Acad Manag J. 1983;26(4):608-25.
48. Zareiyan Jahromi A, Ahmadi F. Learning needs assessment in bachelor of nursing: a qualitative research. Iran J Med Educ. 2005;5(2):81-92.
49. Rahimi A, Ahmadi F. The obstacles and improving strategies of clinical education from the viewpoints of clinical instructors in Tehran's nursing schools. Iran J Med Educ. 2005;5(2):73-80.
50. Karimi Moonaghi H, Yazdi Moghaddam H. Role modeling and mentor in nursing education. Res Med Educ. 2014;6(1):59-71.
51. Babazadeh M, Zamani F, Hamedani SS. A review of the application of the coaching approach toward the faculty members' development in higher health education. Clin Excell. 2024;13(3):78-92.

[ Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17 ]