Review

A Review of the Application of the Coaching Approach Toward the Faculty Members Development in Higher Health Education

Masoumeh Babazadeh[1], Farshideh Zamani[2*], Saeed Saffarian Hamedani[3]

1.Ph.D. Student in Higher Education Management, Islamic Azad University, Sari, Iran
2.Assistant Professor and Faculty Member, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Sari, Iran
3.Assistant Professor and Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari, Iran
*.Corresponding Author: E-mail: F_zameni@yahoo.com

(Received 22 July 2022 Accepted 11 Julay 2022)

Abstract

Coaching is one of the new methods in medical science education that plays an important role in meeting the needs of learners. The requirement of professional coaching is the growth and development of faculty members. The issue of coaching education and the growth and development of faculty members and their role in clinical education is felt more than ever before. Therefore, in the current research, a reverse process has been done for the autopsy of this knowledge. Therefore, this study has been done with an overview of the application of the coaching approach in the growth of faculty members and especially its application in higher health education. The present study is a systematic review in which the keywords were determined based on MESH and then searched in Web of Science, Scopus, Cochrane, Google scholar, Pubmed, Iran Medex, SID, Uptodate, and Magiran databases in the period of 2003-2021. Two languages Persian and English were conducted and during 5 stages of review, 34 articles were found, including 17 English articles and 17 Persian articles. There has been very little examination of the results of this in the field of medical sciences; However, using the models of coaching and development of faculty members of other universities can greatly help the process of organizational improvement of higher health education. Based on the results of studies, coaching plays a significant role in the development of faculty members of higher health education and health and treatment approaches. Injecting the concept of coaching and its role in the growth of faculty members is a road map for improving the quality of higher health education and applying their principles in the operational plan of the health system transformation document and a practical goal in providing health and treatment services.

Keywords: Coaching, Development, Faculty members, Health education, Medical education.

ClinExc 2024;13(78-92) (Persian).

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]

معصومه بابازاده[۱]، فرشیده ضامنی[۲*]، سعید صفاریان همدانی[۳]

چکیده

مربی‌گری یکی از روش‌های نوین در آموزش علوم پزشکی محسوب می‌شود که نقش اساسی در بهسازی یادگیرندگان دارد. لازمه‌ی مربی‌گری حرفه‌ای رشد و توسعه‌ی بالندگی اعضای هیئت‌علمی است. مسئله‌ی آموزش مربی‌گری و رشد و توسعه‌ی بالندگی اعضای هیئت‌علمی و نقش آن‌ها در آموزش بالینی در شرایط حاضر، بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. ازاین‌رو، در پژوهش حاضر، روندی معکوس برای کالبدشکافی این دانش انجام شده است. لذا، این مطالعه با مروری بر به‌کارگیری رویکرد coaching در بالندگی اعضای هیئت‌علمی و به‌ویژه کاربرد آن در آموزش عالی سلامت انجام شده است.

مطالعه‌ی حاضر مرور سیستماتیکی است که در آن، کلیدواژه‌ها براساس MESH تعیین شدند و سپس، جست‌وجو در پایگاه‌های اطلاعاتی Web of Science، Scopus، Cochrane، Google scholar، Pubmed، Iran Medex، SID، Uptodate و Magiran در بازه‌ی زمانی ۲۰۰۳-۲۰۲۱ به دو زبان فارسی و انگلیسی انجام گرفت و طی ۵ مرحله بررسی، ۳۴ مقاله به تعداد تکنیکی ۱۷ مقاله‌ی انگلیسی و ۱۷ مقاله‌ی فارسی یافت شد.

بررسی نتایج این امر در علوم پزشکی بسیار اندک بوده است؛ اما بهره‌گیری از مدل‌های مربی‌گری و بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دیگر می‌تواند کمک شایانی به روند ارتقای سازمانی آموزش عالی سلامت کند. بر اساس بررسی نتایج مطالعات، کوچینگ نقش بسزایی در بالندگی اعضای هیئت‌علمی آموزش عالی سلامت و رویکردهای بهداشتی و درمانی دارد. تزریق مفهوم کوچینگ و نقش آن در بالندگی اعضای هیئت‌علمی نقشه‌ی راهی برای بهبود کیفیت آموزش عالی سلامت و به‌کارگیری اصول آن‌ها در برنامه‌ی عملیاتی سند تحول نظام سلامت و هدفی کاربردی در ارائه‌ی خدمات بهداشتی و درمانی است.

واژه‌های کلیدی: اعضای هیئت‌علمی، آموزش عالی سلامت، آموزش علوم پزشکی، بالندگی، کوچینگ، مربی‌گری.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
۲. استادیار و عضو هیئت‌علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
۳. استادیار و عضو هیئت‌علمی گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
*نویسنده مسئول: ساری، دانشگاه آزاد اسلامی Email: F_zameni@yahoo.com
تاریخ دریافت:۱۴۰۱/۰۴/۲۰ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات: ۱۴۰۲/۱۰/۰۸ تاریخ پذیرش:۱۴۰۲/۱۱/۲۹

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]

مقدمه

در نظام آموزش عالی سلامت، حوزه‌ی علوم پزشکی یکی از بخش‌های بسیار گسترده و مهم است که توجه ویژه به آن می‌تواند در پیشبرد توسعه‌ی سلامت اجتماعی و بهبود خدمات درمانی نقش مؤثری ایفا کند(۱). رسالت اصلی دانشگاه‌های علوم پزشکی تربیت نیروی انسانی برای ارتقای بهداشت و درمان جامعه است (۲). از طرفی، یکی از محورهای مهمی که می‌تواند در این حیطه اثرگذار باشد، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی هستند (۳). اعضای هیئت‌علمی علوم پزشکی دانش‌آموختگانی به جامعه تحویل می‌دهند که علاوه بر داشتن دانش کافی، خودتوانمندساز هستند و دارای توانمندی‌های حل مسئله، تفکر نقادانه، استفاده از فناوری و منابع اطلاعاتی، برقراری ارتباط نگرش جامع و جامعه‌نگر به سلامت، طبابت مبتنی بر شواهد، یادگیری مادام‌العمر و استدلال بالینی هستند و متخلق به اخلاق حرفه‌ای‌اند (۴). مربی‌گری[1] یکی از روش‌های نوین در آموزش علوم پزشکی محسوب می‌شود که نقش اساسی در بهسازی یادگیرندگان دارد (۵). کوچینگ یا همان مربی‌گری کلید اصلی توسعه و بهبود استعدادها و به فعلیت رساندن استعدادهای بالقوه است. مربی‌گری هنر تسهیل کردن اجرای منش‌های فکری و پیشرفت یادگیرندگان است (۶). مربی‌گری در ارتقای «نیروی خودگردان» فرد برای کار مؤثر است (۵). مربی‌گری رویکرد نوین توسعه‌ی حرفه‌ای و آموزش است. بخش مهمی از این رویکرد را مهارت‌های مربی‌گری تشکیل می‌دهند. در علوم پزشکی، به‌دلیل ماهیت رشته‌ها و بالینی بودن آموزش‌ها، وجود این مهارت‌ها لازم است (۷). مربی‌گری نوعی رابطه‌ی تعاملی است که به افراد در زمینه‌ی شناسایی، هدایت و تحقق اهداف شخصی و شغلی‌شان کمک می‌کند و باعث می‌شود سریع‌تر از آنچه فرد قادر به انجام آن است، این فرایند انجام شود (۸). فرایند کوچینگ فرایندی است که در آن، هم‌زمان که فرد در نقش مربی به دیگر افراد کمک می‌کند، بر توسعه‌ی شایستگی‌های خود سرمایه‌گذاری می‌کند (۹). کوچینگ رابطه‌ی پشتیبانی دوطرفه‌ای بین کوچ (مربی) و مراجع (مراجعه‌کننده به کوچ) است. یکی از فواید مهم کوچینگ این است که تفکر و مهارت حل مسئله را تقویت می‌کند (۱۰). کوچینگ ابزاری قدرتمند برای رهبران و سازمان‌ها است که به لطف آن، می‌توان رشد و پیشرفت افراد را در زمینه‌های مختلف رقم زد (۱۱). کوچینگ رهیافتی عملگرا است که بر مشتری و اهداف تمرکز می‌کند (۸). کوچینگ حقیقی موانع توانایی‌های بالقوه را برای رسیدن به بهترین عملکرد از سر راه برمی‌دارد و به‌جای آموزش به افراد، کمک می‌کند تا خود یاد بگیرند (۱۲). کوچینگ با روان‌شناسی، منتورینگ، روان‌درمانی یا مشاوره متفاوت است. جلسات کوچینگ می‌تواند حضوری یا غیرحضوری از راه تلفن یا فضای مجازی برگزار شود (۱۳). در کوچینگ، ما درباره‌ی شخص قضاوت نمی‌کنیم و به او راهکار مستقیم نمی‌دهیم، بلکه او را همراهی می‌کنیم تا دریچه‌ی نگاه واقعی‌اش باز شود و بتواند پتانسیل‌های درونی خود را شناسایی کند (۱۴). یکی دیگر از بخش‌های مهمی که بالندگی سازمانی در آن اهمیت و جایگاه راهبردی دارد، دانشگاه‌ها و اعضای هیئت‌علمی هستند. رشد و بالندگی اعضای هیئت‌علمی یکی از اهداف مهم دانشگاه‌ها محسوب می‌شود و یکی از ابزارهای برای دستیابی به کیفیت برتر در زمینه‌ای آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و فناوری است (۱۵). بالندگی اعضای هیئت‌علمی باید با نگرشی سیستماتیک و همه‌جانبه در قالب عوامل و مؤلفه‌های زمینه‌ای، محیطی و پیامدها و با در نظر گرفتن اهداف و نیازهای متنوع دانشگاه‌ها و اعضای هیئت‌علمی، برنامه‌ریزی شود و در تمامی مراحل، ارزیابی انجام گیرد (۱۶). بالندگی اعضای هیئت‌علمی در طی فرایند یادگیری رخ می‌دهد. یادگیری حاصل دانش آشکار و ضمنی است که از طریق آموزش، پژوهش، تعامل و تجربه به دست می‌آید (۱۷). برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای استادان

[1].Coaching

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]

جنبه‌های مختلف شغلی از جمله پژوهش، تدریس، ارزشیابی، راهنمایی و مشاوره‌ی رساله‌های دانشجویی، تألیف و ترجمه‌ی کتاب، شرکت در سمینارهای داخلی و خارجی، عضویت در انجمن‌های علمی و سخنرانی‌های علمی و عمومی را در بر می‌گیرد. مهم اینکه دانش، نگرش و رفتار دانشجویان متأثر از استادان دانشگاه است. به همین دلیل، توجه به بالندگی اعضای هیئت‌علمی امری ضروری و تأثیرگذار است (۱۸). جدول زیر بیانگر نمونه‌هایی از استراتژی‌های رسمی و غیررسمی برای بالندگی اعضای هیئت‌علمی است.

برنامه‌ریزی برای اعضای هیئت‌علمی در خلأ انجام‌پذیر نیست و نمی‌توان فقط به کارهای معینی از قبیل تعیین سخنران، امکانات، مخاطبان و موضوعات اکتفا کرد. موفقیت و اثربخشی برنامه‌های بالندگی مستلزم آن است که این برنامه‌ها در بافت و بستر آن دانشگاه که برای آن برنامه‌ریزی شده است، تدوین شود(۲۰). اساساً به چهار دلیل نیاز به بالندگی اعضای هیئت‌علمی غیرقابل انکار است. مهم‌ترین دلیل آن کمک به اعضای هیئت‌علمی برای اقدام به تدریس، تحقیق و ارائه‌ی خدمات است. دانشجویان دلیل دوم لزوم توسعه و بالندگی اعضای هیئت‌علمی هستند. دلیل سوم جامعه است؛ یعنی، بستری که مؤسسات آموزش عالی در آن، به حیات خود ادامه می‌دهند و خدمات مورد نیاز این بستر را ارائه می‌کند. دلیل چهارم پیشرفت‌های تکنولوژیکی هستند که بالندگی اعضای هیئت‌علمی را بیش از پیش الزامی می‌کنند (۲۱). برنامه‌های توسعه و بالندگی دانش تدریس استادان هم‌اکنون در بسیاری از نظام‌های آموزش عالی پیگیری می‌شود. این حرکت به‌تدریج در همه‌ی دانشگاه‌های دنیا با عناوینی چون واحد بالندگی اعضای هیئت‌علمی، مرکز توسعه‌ی آموزش، مرکز آموزش و یادگیری، واحد آموزش استادان و نظایر آن گسترش یافت. اما پیشرفت‌های چشمگیر علوم پزشکی در دهه‌های اخیر دایره‌ی آموزش این علوم را نیز گسترش داده و نقش‌های نوینی را برای اعضای هیئت‌علمی رقم زده است (۲۲)؛ چراکه توسعه‌ی اعضای هیئت‌علمی بر کیفیت آموزش علوم پزشکی تأثیرگذار خواهد بود (۲۳). مربیان گروه‌های بالینی و حتی علوم پایه‌ی پزشکی به‌منظور ارائه‌ی دانش بالینی مؤثر برای دانشجویان، باید دارای ویژگی‌های مهمی چون شایستگی حرفه‌ای، توانایی آموزش و انتقال مفاهیم، تعامل و ارتباط مؤثر با دانشجویان، داشتن تجربه‌ی کافی و شیوه‌ی بیان خوب و مسلط باشند. لازمه‌ی این نوع مربی‌گری حرفه‌ای رشد و توسعه‌ی بالندگی اعضای هیئت‌علمی گروه‌ها است (۲۴). در حوزه‌ی بالینی، رزیدنت‌ها از مربیان خود می‌آموزند که چگونه صحبت کنند و چگونه در مورد مسائل فکر کنند، در واقع به‌نوعی، این موضوع مهارت مربیان را مشخص می‌کند که می‌توانند به‌عنوان الگوهای بالینی، حتی بر نحوه‌ی صحبت کردن و تفکر افراد تأثیرگذار باشند (۲۵). با توجه به اهمیت این مسئله، جایگاه مربی‌گری در محیط‌های بالینی هنوز شناخته نشده است. درحالی‌که دانشجویان ما بسیاری از کارهای بالینی را از آن‌ها آموخته و تقلید کرده‌اند، بدون اینکه خود متوجه شده باشند یا اینکه ما به‌عنوان مربی، بخواهیم از این مسئله جلوگیری کنیم (۲۶). اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی در نقش مربی بالینی، به همکاران و دانشجویان آنچه باید بیاموزند و انجام دهند، زمان و چگونگی انجام آن، آموزش و آگاهی لازم را می‌دهند و آنان را بر اساس اصول، از کیفیت انجام کارها مطلع می‌کنند (۲۷). مهارت‌های سرپرستی و فرایند آموزش زمانی مؤثرند که مربی مهارت‌های حرفه‌ای را دارا باشد. اگر اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان مربی بالینی، دانش و مهارت نداشته باشند، نمی‌توانند تسهیل‌کننده‌ی یادگیری برای دیگر افراد باشند (۱۱). مربی نقش‌های متعددی دارد؛ ولی در مرکز و قلب تمامی این نقش‌ها و مسئولیت‌ها، وظیفه‌ی افزایش کیفیت افراد برای تأثیر بر دستاوردها قرار دارد. افرادی در سازمان‌ها مربی شناخته می‌شوند که از مهارت‌های خاص مربی‌گری برخوردار باشند؛ بنابراین، اعضای هیئت‌علمی برای مربی‌گری نیازمند مهارت‌های

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]

آن هستند (۷). برنامه‌های توسعه و بالندگی دانش تدریس استادان هم‌اکنون در بسیاری از نظام‌های آموزش عالی پیگیری می‌شود. این حرکت به‌تدریج، در همه‌ی دانشگاه‌های دنیا با عناوینی چون واحد بالندگی اعضای هیئت‌علمی، مرکز توسعه‌ی آموزش، مرکز آموزش و یادگیری، واحد آموزش استادان و نظایر آن گسترش یافت. اما پیشرفت‌های چشمگیر علوم پزشکی در دهه‌های اخیر دایره‌ی آموزش این علوم را نیز گسترش داده و نقش‌های نوینی برای اعضای هیئت‌علمی رقم زده است (۲۲). شاید بتوان گفت سؤال کلیدی برای تعیین محتوای برنامه‌های بالندگی هیئت‌علمی این است که استادان باید از چه شایستگی‌هایی برخوردار باشند (۲۸). مروری بر متون مرتبط نشان می‌دهد که الگوهای بسیاری در زمینه‌ی بالندگی و شایستگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تدوین شده است (۲۹). بالندگی اعضای هیئت‌علمی به دامنه‌ی وسیعی از فعالیت‌ها اشاره می‌کند که مؤسسات آموزش عالی برای بازآموزی و کمک به اعضای هیئت‌علمی در ایفای نقش‌هایشان به کار می‌گیرند (۲۱).

بر اساس استاندارد حرفه‌ای AoME، پنج گروه شایستگی اصلی اعضای هیئت‌علمی عبارت‌اند از: «طراحی و برنامه‌ریزی فعالیت‌های یادگیری»، «تدریس و پشتیبانی از یادگیرندگان»، «ارزیابی و ارائه‌ی بازخورد به یادگیرندگان»، «رهبری آموزشی» و «پژوهشگری». پژوهش دیگری نیز ارتباطات گفتاری و نوشتاری، کار تیمی، یادگیری خودراهبر، توانایی کاربرد دانش در عمل، ظرفیت مطابقت با موقعیت‌های جدید و بازآفرینی آن‌ها، رهبری، روحیه‌ی کارآفرینی و ذهنیت جهانی را شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیئت‌علمی معرفی کرده است (۳۰). اغلب دانشگاه‌ها در پی عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت‌علمی هستند. اساساً به چهار دلیل، نیاز به بالندگی اعضای هیئت‌علمی غیرقابل انکار است. مهم‌ترین دلیل آن کمک به اعضای هیئت‌علمی برای اقدام به تدریس، تحقیق و ارائه‌ی خدمات است. دانشجویان دلیل دوم لزوم توسعه و بالندگی اعضای هیئت‌علمی هستند. دلیل سوم جامعه است؛ یعنی، بستری که مؤسسات آموزش عالی در آن، به حیات خود ادامه می‌دهند و خدمات مورد نیاز این بستر را ارائه می‌کنند. دلیل چهارم پیشرفت‌های تکنولوژیکی هستند که بالندگی اعضای هیئت‌علمی را بیش از پیش الزامی می‌کنند (۲۱). بالندگی اعضای هیئت‌علمی می‌تواند فعالیتی دو بعدی در نظر گرفته شود که یک بعد آن با توسعه‌ی حرفه‌ای و بعد دیگر آن با توسعه‌ی فردی اعضای هیئت‌علمی سروکار دارد (۱۹). بالندگی اعضای هیئت‌علمی به دامنه‌ی وسیعی از فعالیت‌ها اشاره می‌کند که مؤسسات آموزش عالی برای بازآموزی و کمک به اعضای هیئت‌علمی در ایفای نقش‌هایشان به کار می‌گیرند(۳۱). کوچینگ کمک می‌کند تا بهترین روش‌هایی (فرایندهای یادگیری) را که اعضای هیئت‌علمی در اختیار دارند، در بین آن‌ها افزایش یابد. شکل زیر الگوی بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی از طریق کوچینگ را نشان می‌دهد (۱۰).

بنابراین، بر اساس مطالب مطرح‌شده، مسئله‌ی آموزش مربی‌گری و رشد و توسعه‌ی بالندگی اعضای هیئت‌علمی و نقش آن‌ها در آموزش بالینی بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. ازاین‌رو، در پژوهش حاضر، روندی معکوس برای کالبدشکافی این دانش طی شده است. لذا، این مطالعه با مروری بر به‌کارگیری رویکرد Coaching بر بالندگی اعضای هیئت‌علمی و به‌ویژه کاربرد آن در آموزش بالینی انجام شده است؛ چراکه یکی از راه‌های رشد و ارتقای توانایی‌های اعضای هیئت‌علمی علوم پزشکی برای آموزش بهتر فراگیران، شرکت در دوره‌های مهارت‌های مربی‌گری است که موجب آشنایی با و فراگیری روش‌ها و مهارت‌های مربی‌گری می‌شود. بنابراین، ضرورت بررسی آن مشهود است؛ زیرا اهمیت کارکردهای نظام آموزشی از پایین‌ترین سطح تا بالاترین سطح نظام سلامت واضح است.

روش کار

مطالعه‌ی حاضر از نوع مروری است که از طریق جست‌وجو در پایگاه‌های اطلاعاتی؛ Google scholar،

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]

Pubmed، SID و Uptodate در بازه‌ی زمانی ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۰ با کلیدواژه‌های مربی‌گری[2]، بالندگی اعضای هیئت‌علمی[3]، نظام سلامت[4] و آموزش علوم پزشکی[5] انجام گرفت. در مرحله‌ی اول، تعداد ۸۸ مقاله یافت شد. تمام اطلاعات برای ورود به مطالعه‌ی حاضر جمع‌آوری و بررسی اولیه شد. معیارهای ورود به شرح زیر بودند:

مطالعاتی که کلمات کلیدی مدنظر را در عنوان، چکیده و واژگان‌کلیدی داشته‌اند، انتخاب شدند (N=۸۸). مطالعاتی که در قالب پایان‌نامه، گزارش، اخبار، کتب و چکیده‌ی مقالات و کنگره‌ها و همایش‌ها بوده‌اند، از مطالعه خارج شدند (N=۶۵). مطالعاتی که صرفاً چکیده داشتند و امکان دسترسی به کل مقاله وجود نداشت، از مطالعه خارج شدند (N=۴۴). مطالعات مربوط به بررسی سطح منطقه‌ای و غیرمرتبط با محتوای نظام سلامت حذف شدند (N=۳۷). مطالعاتی که صرفاً چکیده‌ی آن‌ها در کنگره‌ها و همایش‌ها و سمینارها به چاپ رسیده بود، حذف شدند (N=۳۳). مطالعاتی که محتوایی دور از هدف مطالعه داشتند و در بررسی و بازبینی نهایی کاربردی نداشتند، حذف شدند (N=۲۸).

در مجموع، ۳۴ مقاله (۱۷ مقاله‌ی انگلیسی و ۱۷ مقاله‌ی فارسی) از غربالگری و بررسی معیارهای ورود و خروج استخراج شدند که در این بین، ۳۱ مقاله با هدف مطالعه مقاربت موضوعی و محتوایی داشتند و با اعمال محدودیت‌ها وارد مطالعه شدند. گفتنی است مقالاتی که درباره‌ی به‌کارگیری کوچینگ در علوم پزشکی در ایران هستند، بسیار اندک بوده‌اند.

یافته‌ها

با به‌کارگیری روش غربالگری چندمرحله‌ای، مقالات یافت‌شده در جدول زیر آورده شده است. در جدول زیر مشخصه‌ی مقالات و متغیرهای مدنظر آمده است.

بحث

در سال‌های اخیر، استفاده از کوچینگ در حوزه‌های مختلف برای تغییر در رفتار، عملکرد بهینه و سلامتی به کار رفته است. همانند اغلب حرفه‌های خدماتی، کوچینگ نیز پایه‌های خود را از حوزه‌هایی چون روان‌شناسی، رشد انسان، فلسفه و آموزش گرفته است. بررسی متون و تجارب نشان می‌دهد که همانند سازمان‌های دیگر، در نظام های آموزشی و به‌ویژه مدارس و دانشگاه‌ها نیز با اهداف آموزشی و پرورشی، مکانیسم مربی‌گری به کار گرفته می‌شود. لذا، با توجه به اهداف و ماهیت دروس رشته‌های حوزه‌ی پزشکی که شامل مباحث نظری و عملی هستند و دانشجویان آنچه را در دروس نظری و عملی فراگرفته‌اند، بایستی در عمل نیز تجربه کنند و مهارت به دست آورند، آموزش مربی‌گری بیش از سایر رشته‌ها در فعالیت‌های آموزشی حوزه‌ی پزشکی نمود پیدا می‌کند (۳۳). کوچینگ یا همان مربی‌گری در ارتقای «نیروی خودگردان» فرد برای کار مؤثر است. مربی‌گری نوعی رابطه‌ی تعاملی است که به افراد در زمینه‌ی شناسایی، هدایت و تحقق اهداف شخصی و شغلی‌شان کمک می‌کند و باعث می‌شود سریع‌تر از آنچه فرد قادر به انجام آن است، این فرایند طی شود. در کوچینگ از راه پرسش‌های باز قوی، درمانگر کمک می‌کند تا مراجع با ارزش‌ها، پنداشت‌ها، انتظارات خود و چگونگی انتخاب‌ها و مسائل خود آشنا شود.کوچینگ نیز با توجه به خانواده‌محور بودنش، به‌صورت روزافزون، در سلامت و امور آموزشی استفاده می‌شود. این روش از مدت‌ها پیش به‌عنوان راهی برای درمانگران برای وضع اصول تمرین خانواده‌محور و برای توصیف ماهیت تعاملات درمانگران در مداخله‌هایی که در خانواده انجام می‌پذیرد، پیشنهاد شده است. برای مثال، کوچینگ برای کمک به بزرگ‌سالان برای رسیدن به اهداف مرتبط با سلامتی و شرایط روزمره‌ی زندگی مفید است و در کاردرمانی در بافتار مداخله‌ی مراجع‌محور به کار رفته است (۴۴). در کوچینگ، درمانگر معتقد است مراجعان

[2].Coaching
[3].Faculty Development
[4].Health System
[5].Medcal Education

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]

از زندگی خود آگاه‌تر هستند و باید درمانگر را با پاسخ‌های خود کمک کنند. چنان‌که در مطالعات بررسی‌شده نیز مشاهده می‌شود، مادران (۸-۷)، استادان و معلمان (۹) و حتی افراد با سکته‌ی مغزی (۱۰) می‌توانند از این مداخله بهره‌مند شوند (۴۵، ۴۶، ۴۷، ۴۸). ازاین‌رو، در پژوهش حاضر، روندی معکوس برای کالبدشکافی این دانش انجام شده است. یکی از دغدغه‌های موجود این است که آیا کوچینگ یا همان مربی‌گری بر فرض وجود، می‌تواند دایره‌ی معارف و اطلاعاتی را در خود جای دهد که دانش‌هایی چون پداگوژی یا دانش فنّاورانه آن‌ها را در خود جای نداده‌اند و بعضاً تاریخی را به قدمت تاریخ تعلیم‌وتربیت در خود حفظ کند (۹).

از سویی، موضوع توسعه و بالندگی اعضای هیئت‌علمی به موضوع جذاب و قابل توجه در آموزش عالی تبدیل شد، به‌گونه‌ای که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دریافتند که نیازمند برنامه‌هایی برای توسعه و بالندگی اعضای هیئت‌علمی خود هستند (۴۲). بالندگی اعضای هیئت‌علمی بیانگر تمام فعالیت‌های برنامه‌ریزی‌شده‌ای است که اعضای هیئت‌علمی را به دانش و مهارت‌های لازم و اساسی برای داشتن عملکردی بهتر در دانشگاه مجهز می‌سازد (۴۰). برخی از نتایج که در راستای دستیابی به اهداف مطالعه هستند، کم‌اند؛ اما درهرحال، مطالعاتی موجودند که بر به‌کارگیری دیدگاه مربی‌گری در دانشگاه‌های علوم پزشکی صحه می‌گذارند. به‌عنوان مثال، یافته‌های طهماسب‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که کیفیت کاربست روش‌های مربی‌گری در توجه به مؤلفه‌های شرایط و ویژگی‌های فردی، شرایط و ویژگی‌های مربی و شرایط و الزامات سازمانی بالاتر از حد مطلوب است. روش مربی‌گری در دانشگاه‌ها باعث بالندگی استادان و پیشرفت تحصیلی دانشجویان و نظام آموزشی می‌شود (۳۳). یافته‌های محمدی صدر و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که هشت مؤلفه‌ی مهم مهارت مربی‌گری برای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان وجود دارد که این مؤلفه‌ها برای مؤثر بودن مربی‌گری اعضای هیئت‌علمی لازم‌اند (۷). در سال ۲۰۰۳، در دانشگاه پنسیلوانیا، مرکزی تحت عنوان مرکز بالندگی (توسعه) حرفه‌ای برای پاسخ‌گویی به نیازهای مهم توسعه‌ای اعضای هیئت‌علمی تازه‌کار که از طریق فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک در سطح گسترده‌ی دانشگاه شناسایی شده بوند، به وجود آمد. تیم کوچکی از اعضای هیئت‌علمی بسیار متعهد گرد هم آمدند تا برنامه را طراحی، اجرا و ارزیابی کنند. این تیم اهداف زیر را برای برنامه‌ی توسعه‌ی اعضای هیئت‌علمی تازه‌کار وضع کرد: ارتقای حرفه‌ای و پیشرفت اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه پنسیلوانیا از طریق برنامه‌ای متناسب با نیازهای خاص اعضای هیئت‌علمی تازه‌کار، پرورش اعضای هیئت‌علمی تازه‌کار برای تبدیل شدن به نسل بعدی رهبران علمی، حمایت از حفظ استعداد اعضای هیئت‌علمی از طریق فراهم‌آوری فرصت‌ها و حمایت از آن‌ها به‌منظور گسترش مهارت‌های حرفه‌ای آن‌ها به‌صورت مداوم. برنامه‌ی کوچینگ در برنامه‌ی بالندگی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه پنسیلوانیا در شکل زیر به‌صورت پروژه‌محور و نتیجه‌محور است (۹). یکی از دغدغه‌های موجود این است که آیا کوچینگ یا همان مربی‌گری بر فرض وجود، می‌تواند دایره‌ی معارف و اطلاعاتی را در خود جای دهد که دانش‌هایی چون پداگوژی یا دانش فنّاورانه آن‌ها را در خود جای نداده‌اند و بعضاً تاریخی را به قدمت تاریخ تعلیم‌وتربیت در خود حفظ کند (۳۷). کوچینگ در حقیقت، آشکار ساختن پتانسیل‌های افراد برای به حداکثر رساندن عملکرد آن‌هاست. به‌کارگیری کوچینگ با توجه به موارد ذکرشده، قطعاً می‌تواند باعث رشد و بالندگی در اعضای هیئت‌علمی شود؛ چراکه بالندگی اعضای هیئت‌علمی جزو ضروری موفقیت اعضای هیئت‌علمی و دانشگاه است (۱۱). پیشینه‌ی پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که روش مربی‌گری ضمن از بین بردن فاصله‌ی بین نظر و عمل، می‌تواند اثرهای مثبتی برای فرد و سازمان به همراه داشته باشد. به‌طوری که حبشی‌زاده،

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]

ونکی و ناوی‌پور نیز در پژوهش خود، به این نتیجه دست یافتند که ایفای نقش مربی‌گری توسط سوپروایزران بالینی باعث افزایش روحیه‌ی پرستاران می‌شود (۴۹).

با توجه به اهمیت موضوع کوچینگ یا همان مربی‌گری و نقش آن در بالندگی اعضای هیئت‌علمی که تاکنون ذکر شد، سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود، این است که آیا ما واقعاً به کوچینگ یا همان مربی‌گری نیاز داریم، یا اینکه چه نوع کوچینگ یا همان مربی‌گری مورد نیاز ماست، کوچینگ یا همان مربی‌گری چه جایگاهی در نظام آموزش سلامت دارد، تلقی عمومی از کوچینگ یا همان مربی‌گری در بالندگی اعضای هیئت‌علمی چگونه است و چه الزاماتی این زمینه را به وجود می‌آورد. منافع آنی و آتی انجام پژوهش حاضر عبارت‌اند از: شناسایی ابعاد کوچینگ یا همان مربی‌گری، ایجاد آگاهی نسبی از مفهوم کوچینگ یا همان مربی‌گری، ارائه‌ی مدل تأثیر کوچینگ یا همان مربی‌گری بر بالندگی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها، شناسایی موانع و عوامل تسهیل‌کننده و همچنین، انجام برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت در دانشگاه براساس یافته‌های پژوهش جهت ارتقای مؤلفه‌های اصلی پژوهش در مراکز آموزش عالی سلامت، دستیابی به توسعه‌ی علمی، آموزشی، پژوهشی و فرهنگی و کسب دانش جدید برای مدیران دانشگاهی، کمک به مسئولان و مدیران مراکز کلان منطقه‌ی آمایش آموزش عالی برای تدوین استراتژی‌های بلندمدت. با آگاهی از کوچینگ یا همان مربی‌گری و بالندگی اعضای هیئت‌علمی، می‌توانیم تعریف درستی از آن ارائه دهیم. امروزه، با گسترش افق‌های جدید آموزش عالی، دانش کوچینگ یا همان مربی‌گری قلب دانش‌پژوهی یاددهی و یادگیری معرفی می‌شود که هنوز ماهیت آن در آموزش عالی در ابهام است. بر اساس نتایج پژوهش‌های مختلف، بهره‌گیری از مدل‌های مربی‌گری و بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه می‌تواند کمک شایانی به روند ارتقای سازمانی نظام سلامت کند؛ زیرا در هر صورت، نظام سلامت در هر کشوری به‌شدت تحت تأثیر رویکردهای به‌روز آموزش عالی سلامت است و نمی‌توان بدون به‌کارگیری هدفمند اهداف سازمانی علوم پزشکی پیش رفت.

نتیجه گیری

به‌کارگیری روش‌های به‌روز آموزشی و بالینی در نظام سلامت در جای‌جای دنیا، کمک بزرگی به ارتقای خدمات بهداشتی و درمانی خواهد کرد. با توجه به وظایف تعیین‌شده برای دانشگاه‌ها در جهت ترفیع و تعالی اعضای هیئت‌علمی در تهیه و تنظیم برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی، بایستی اداره‌ی بازآموزی اعضای هیئت‌علمی با هماهنگی معاونت‌های مرتبط برنامه‌ی جامع بالندگی اعضای هیئت‌علمی را در طول دوره تدوین کند. بررسی نتایج این امر در علوم پزشکی بسیار اندک بوده است؛ اما بهره‌گیری از مدل‌های مربی‌گری و بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دیگر می‌تواند کمک شایانی به روند ارتقای سازمانی آموزش عالی سلامت کند. با توجه به رویکرد دانش‌مدار در نظام آموزش عالی سلامت، توجه به ارتقای کیفیت به‌عنوان امری ضروری در نظام آموزش پزشکی، مستلزم توجه به سه سطح است که سطح اول مربوط به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است و در ادبیات آموزشی این سطح لازم است تمام سیاست‌ها، مقررات و استانداردها را با رویکرد ارتقای بالندگی اعضای هیئت‌علمی، عناصر بالندگی و مربی‌گری بهبود بخشند. در واقع، در این سطح باید از تمام امکانات قانونی برای ارتقای بالندگی آموزش پزشکی استفاده شود. سطح دوم ارتقای مدیریت آموزش عالی سلامت را در بر می‌گیرد و این چهارچوب در سطح دانشگاه و معاونان آموزشی و استادان است. در این سطح، دانشگاه مسئول اداره‌ی کیفیت تمام عناصر موجود در دانشگاه است و همچنین، مسئولیت اجرای دستورهای مقامات بالاتر را بر عهده

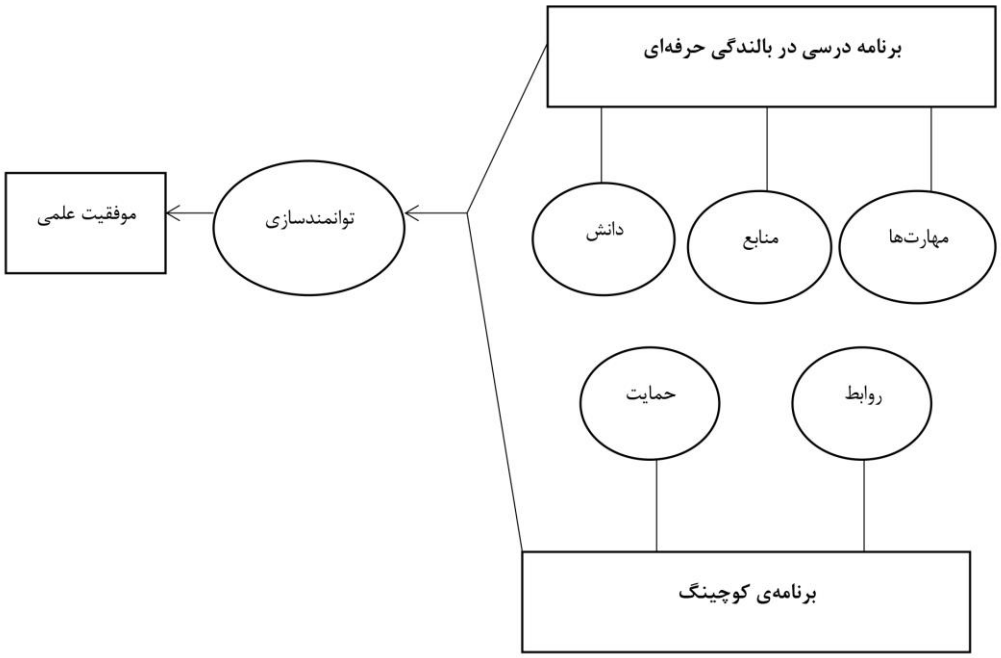
[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]

دارد. سومین سطح ارتقای کیفیت آموزش پزشکی را کنترل کیفیت باید دانست که این سطح مربوط به استادان، مدیران آموزشی و دانشجویان است که باید با استفاده از امکانات موجود در جهت ارتقای سطح آموزش حرکت کنند. بر اساس بررسی نتایج مطالعات، کوچینگ نقش بسزایی بر بالندگی اعضای هیئت‌علمی آموزش عالی سلامت و رویکردهای بهداشتی و درمانی دارد. تزریق مفهوم کوچینگ و نقش آن در بالندگی اعضای هیئت‌علمی نقشه‌ی راهی برای بهبود کیفیت آموزش عالی سلامت و به‌کارگیری اصول آن‌ها در برنامه‌ی عملیاتی سند تحول نظام سلامت و همچنین، هدفی کاربردی در ارائه‌ی خدمات بهداشتی و درمانی است؛ بنابراین، با توجه به اهمیت و نقش سازمان‌های آموزشی و دانشگاهی، از جمله سوابق دانشگاه‌های علوم پزشکی و تأثیر چشمگیر آن در پیشرفت کشور، ضروری است در حوزه‌ی مدیریت آموزش عالی سلامت عزمی ملی و نگاهی واقع‌بینانه با امید به آینده و حرکت رو به جلو در مسیر اجرایی‌سازی بیانیه‌ی راهبردی گام دوم انقلاب و بالندگی در تمام ابعاد برقرار شود.

جدول شماره ۱: استراتژی‌های بالندگی اعضای هیئت‌علمی

استراتژی‌ها	
رسمی	**غیررسمی**
ابزارهای دیداری و شنیداری	سیستم دوستان
اجتماعات حرفه‌ای	دیالوگ و بازخورد
کنفرانس‌ها	کتاب‌های راهنما
جلسات گروهی	چرخه‌های یادگیری
جلسات اعضای هیئت‌علمی	جلسات ناهار
انجمن‌های تخصصی	جلسات و دیدار با رؤسای دپارتمان
سخنرانی متخصصان یا همکاران دانشی	منتورینگ
فعالیت‌های یادگیری آنلاین	ایفای نقش
مربی‌گری همتا (Peer coaching)	جلسات تک‌نفره
پادکست‌ها	جلسات گروهی آنلاین
گذراندن دوره‌های حرفه‌ای	حمایت همکار
سمینارها	مطالعه‌ی مستقل
بازدیدهای علمی	سایه‌سازی
کارگاه‌ها و ویدئوها	گوچینگ (مربی‌گری)

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]



نمودار شماره ۱: الگوی بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی از طریق کوچینگ

جدول شماره ۲: خلاصه‌ی تحقیقات جدید صورت‌گرفته‌ی داخلی و خارجی (کوچینگ)

نویسندگان	عنوان	نتیجه‌گیری
دستگردی و همکاران	طراحی مدل کوچینگ سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد داده‌بنیاد	نتایج پژوهش نشان‌دهنده‌ی استخراج ۱۳۲ کد، ۶۶ مفهوم و ۱۷ مقوله‌ی اصلی است که در قالب مدل پارادایمی شامل کوچینگ سازمانی به‌عنوان پدیده‌محوری، شرایط علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها (توسعه‌ی فردی و توسعه‌ی سازمانی) قرار گرفته‌اند (۳۲).
طهماسب‌زاده و همکاران	کیفیت کاربست روش آموزش مربی‌گری در فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت‌علمی از دیدگاه دانشجویان و استادان	یافته‌ها نشان می‌دهد که استادان نسبت به دانشجویان دیدگاه مطلوب‌تری به کیفیت کاربست روش مربی‌گری دارند (۳۳).
احمدی کهجوق و همکاران	کوچینگ عملکرد کاری: مقاله‌ی مروری‌توصیفی	نتیجه اینکه کوچینگ عملکرد کاری موافق با هسته‌ی کاردرمانی است و به‌سبب خانواده‌محور بودن آن، روش مداخله‌ای مناسبی برای والدین است، هرچند با توجه به نقاط ضعف مطالعات موجود، باید پژوهش‌های دقیق‌تر با روش شناختی قوی‌تری انجام پذیرد (۳۴).
کارلسون و همکاران	پیر کوچینگ (مربی‌گری همتایی) مربی‌گری همکار به‌عنوان ابزاری برای بالندگی اعضای هیئت‌علمی: ارزیابی ترکیبی	برنامه‌ی بالندگی اعضای هیئت‌علمی بر اساس پیر کوچینگ (مربی‌گری همتایی) برای اکثر اعضای هیئت‌علمی قابل قبول و امکان‌پذیر است و ممکن است اثربخشی آموزش فردی را در بین پزشکان آموزش‌دیده بهبود بخشد (۱۰).
بلومبرگ	کوچینگ (مربی‌گری) اعضای هیئت‌علمی برای آموزش آنلاین: یک مطالعه‌ی موردی کیفی در یک دانشگاه آنلاین	یافته‌ها نشان می‌دهد که چگونه کوچینگ (مربی‌گری) استادان به ایجاد و حفظ مسیرهای مداوم برای افزایش تمرین برای اهداف رشد مداوم و بهبود عملکرد در مورد تمرین آموزش آنلاین کمک‌کننده است (۹).
کوهن و همکاران	کوچینگ (مربی‌گری) معلم در یک محیط شبیه‌سازی‌شده	یافته‌ها حاکی از آن است که مهارت‌هایی که تازه‌کارها با آن‌ها دست و پنجه نرم می‌کنند، می‌توانند با مربی‌گری بهبود یابند و لازم نیست «در کار» یاد بگیرند (۳۵).

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]

جدول شماره ۲: خلاصه‌ی تحقیقات جدید صورت‌گرفته‌ی داخلی و خارجی (کوچینگ)		
نویسندگان	**عنوان**	**نتیجه‌گیری**
وولف و همکاران	کوچینگ (مربی‌گری) برای بهبود یادگیری خودراهبر	در برنامه کوچینگ اعضای هیئت‌علمی در مقایسه با دانشجویانی که مربی‌گری دریافت نکرده‌اند، توسعه‌ی اهداف یادگیری بهتر رقم می خورد و اجرای مکرر آن‌ها تسهیل می‌یابد (۳۶).
ماینی و همکاران	مهارت‌های کوچینگ (مربی‌گری) برای آموزش پزشکی در جهانی بی‌ثبات، نامشخص ، پیچیده و مبهم	آموزش مربی‌گری یک مؤلفه‌ی اساسی برنامه‌ی درسی پزشکی دوره‌ی کارشناسی و توسعه‌ی مداوم حرفه‌ای است که باید از نیروی کار پزشکی ما پشتیبانی کند تا از عملکرد مراقبت‌های بهداشتی انسانگرایانه لذت ببرد (۱۲).
هولت و همکاران	برنامه‌ی آموزش کوچینگ (مربی‌گری) برای متخصصان دانشگاه: آزمون روش‌های مختلف	نتایج نشان داد که اعمال گسترده‌ی مربی‌گری آکادمیک از جمله همکاری، پرسیدن سؤالات باز و ایجاد برنامه‌ای عملی به‌طور گسترده انجام شده است (۳۷).
هووسین	کوچینگ (مربی‌گری) دانشگاهیان جوان در مالزی	مربی‌گری هم به نفع مربی و هم به نفع شاگرد است؛ زیرا سفری در یک فرایند یادگیری عمیق است. شاگرد با یافتن راه‌حل و راه‌های جایگزین برای حرکت به جلو، به خودباوری و اعتمادبه‌نفس می‌رسد و مربی مهارت‌ها را ارتقا می‌دهد و تکنیک‌ها را اصلاح می‌کند (۱۱).
اینثورث	کوچینگ (مربی‌گری) و منتورینگ (ارشادگری)	هدف این است که بلافاصله مهارت‌های مربی‌گری آغاز شود و آگاهی فرد را از فرصت‌های غیرسنتی مربی‌گری در پزشکی دانشگاهی و رهبری مراقبت‌های بهداشتی افزایش دهد (۸).

جدول ۳: خلاصه‌ی تحقیقات جدید صورت‌گرفته‌ی داخلی و خارجی (بالندگی اعضای هیئت‌علمی)		
نویسندگان	**عنوان**	**نتیجه‌گیری**
بلومبرگ	پوست کندن پیاز: یک مدل ارشادگری و مربی‌گری چندلایه برای بالندگی اعضای هیئت‌علمی در آموزش عالی آنلاین	مدل ارشادگری در بالندگی اعضای هیئت‌علمی ادراکات و بینش‌های مربوط به آن ارزش‌ها و مزایای حمایتی را که استادان از مربیان و مربیان همتا دریافت می‌کنند و این را که چگونه مشارکت آن‌ها در جوامع عملی، فرهنگ همکاری و یادگیری مشارکتی را ایجاد می‌کند، روشن می‌سازد (۵۰).
هورنر دیوین و همکاران	حلقه‌های ارشادگری همکاران و بالندگی اعضای هیئت‌علمی	حلقه‌های مربی‌گری همتا می‌توانند رویکردی مؤثر و مشارکتی برای توسعه‌ی مستمر اعضای هیئت‌علمی باشند. این مفهوم شامل گروهی از اعضای هیئت‌علمی است که به‌طور منظم گرد هم می‌آیند تا در گفت‌وگوهای انعکاسی و حمایتی در مورد شیوه‌های تدریس خود شرکت کنند، بینش‌ها را به اشتراک بگذارند و بازخورد سازنده ارائه دهند (۵۱).
لیم و همکاران	ارشادگر به‌عنوان یک مربی: عناصر مهم در برنامه‌ی بالندگی اعضای هیئت‌علمی	ارشادگری نقش مهمی در برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت‌علمی دارد و به مربیان پشتیبانی و راهنمایی شخصی ارائه می‌کند. همچنین، برای درک چالش‌ها و اهداف خاص اعضای هیئت‌علمی، نیازسنجی کامل را مهیا می‌کند و با همکاری هریک از اعضای هیئت‌علمی، اهداف روشن و قابل دستیابی را همگام با نیازهای توسعه‌ی حرفه‌ای آن‌ها با اهداف کلی دانشگاه هماهنگ می‌کند (۵۲).
مهاجران و همکاران	طراحی و اعتباربخشی الگوی بالندگی آموزشی اعضای هیئت‌علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان	یافته‌های میدانی نشان داد که سطح موجود بالندگی آموزشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان از لحاظ مؤلفه‌های مدیریت کلاس، دانش‌افزایی و مهارت ارزشیابی، در سطح نسبتاً مطلوب و از لحاظ مؤلفه‌ی نقش الگویی و مهارت تدریس در وضعیت مطلوب قرار دارد (۱۸).

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]

جدول ۳: خلاصه‌ی تحقیقات جدید صورت‌گرفته‌ی داخلی و خارجی (بالندگی اعضای هیئت‌علمی)

نویسندگان	عنوان	نتیجه‌گیری
شعبانی بهار و همکاران	طراحی الگوی بالندگی حرفه‌ای، سازمانی و فردی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی و سنجش برازش آن	یافته‌ها بیانگر این امر بودند که ابعاد بالندگی دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور در حد مطلوب قرار دارد. در ارتباط بین بالندگی و ابعاد آن، بعد حرفه‌ای با بار عاملی ۰/۸۰، بعد فردی با بار عاملی ۰/۷۴ و بعد سازمانی با بار عاملی ۰/۷۱ بیشترین تأثیر را داشتند (۳۸).
حجازی	تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان	نتایج این پژوهش می‌تواند دریچه‌های جدیدی را برای توجه بنیادی به بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی و ایجاد تغییرات مطلوب در بازنگری برنامه‌ی بهسازی منابع انسانی بگشاید (۱۵).
بختیاری و همکاران	ارائه‌ی الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد	نتایج نشان داد که مؤلفه‌های شناسایی‌شده در سه بعد و هفت مؤلفه با ۱۳۸ شاخص بر بالندگی اعضای هیئت‌علمی تأثیر دارند؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی جهت بالندگی اعضای علمی باید ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارائه‌شده در مدل پژوهش را مدنظر قرار دهد (۳۹).
سلطانی پرشکفتی و همکاران	مدل بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور مبتنی بر یادگیری غیررسمی با استفاده از نظریه‌ی داده‌بنیاد	نتایج تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که پدیده‌ی بالندگی از طریق یادگیری غیررسمی شامل دو مقوله‌ی حوزه‌های یادگیری ضمنی شامل مقوله‌های آموزشی، اخلاقی، سازمانی و مقوله‌ی قلمرو یادگیری شامل مقوله‌های فردی، دانشگاهی و فرادانشگاهی است (۱۷).
بندعلی و همکاران	آسیب‌شناسی برنامه‌های بالندگی هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی	برنامه‌های بالندگی هیئت‌علمی دانشگاه در هر چهار گروه هدف، محتوا، روش‌های یاددهی و یادگیری و روش‌های ارزیابی به بازنگری اساسی نیاز دارد (۳۰).
محمدی‌تبار	بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با تأکید بر رویکرد سیستمی	بالندگی اعضای هیئت‌علمی باید با یک نگرش سیستماتیک و همه‌جانبه در قالب عوامل و مؤلفه‌های زمینه‌ای، محیطی و پیامدها و با در نظر گرفتن اهداف و نیازهای متنوع دانشگاه‌ها و اعضای هیئت‌علمی، برنامه‌ریزی شود و در تمامی مراحل ارزیابی انجام گیرد (۱۶).
پایومو و همکاران	نگاشت و ترسیم مزایای بالندگی اعضای هیئت‌علمی در رابطه با مشارکت‌های پژوهشی بین‌المللی	شواهدی از تأثیر مثبت برنامه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای جهانی در اعضای هیئت‌علمی نشان دادند که این برنامه‌ها ممکن است به‌عنوان مرجعی برای سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌های تحقیقاتی جهت تهیه و ارزیابی برنامه‌های مشابه در جهت بالندگی اعضای هیئت‌علمی به کار رود (۴۰).
ایزلین	طراحی، اجرا و پایداری بالندگی هیئت‌علمی: الگویی برای برنامه‌های بزرگ و متنوع	اعضای هیئت‌علمی به این نتیجه رسیدند که اعضا باید برای بهبود اثربخشی تدریس و به‌کارگیری دانش جدید خود در کلاس‌ها انگیزه و اعتمادبه‌نفس داشته باشند (۴۱).
اسکاروپسکی و همکاران	اعضای علمی متأخر: بررسی امور اعضای هیئت‌علمی و رهبران بالندگی هیئت‌علمی در دانشکده‌های پزشکی ایالات متحده	به این نتیجه رسیدند که عوامل مختلفی از قبیل فرسودگی شغلی، کاهش بودجه‌ی کمکی و تغییرات در نیاز به بهره‌وری بر بالندگی اعضای هیئت‌علمی تأثیر می‌گذارد (۴۲).

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]

جدول ۳: خلاصه‌ی تحقیقات جدید صورت‌گرفته‌ی داخلی و خارجی (بالندگی اعضای هیئت‌علمی)

نویسندگان	عنوان	نتیجه‌گیری
دی گولیا و همکاران	توسعه و بالندگی اعضای هیئت‌علمی برای تدریس در دانشکده‌ی روان‌پزشکی: ما کجا هستیم و به چه چیزی نیاز داریم	به این نتیجه رسیدند که علی‌رغم افزایش تلاش‌های دانشکده در بخش‌ها و مؤسسات روان‌پزشکی، همچنان نیازهای واقعی و چشمگیر به پیشرفت و بالندگی اعضای هیئت‌علمی وجود دارد (۴۳).

References

1. Vosoogh Moghaddam A, Damari B, Alikhani S, Salarianzedeh M, Rostamigooran N, Delavari A, et al. Health in the 5th 5-years Development Plan of Iran: main challenges, general policies and strategies. Iranian J Public Health. 2013;42(1):42.
2. Farhadian F, Tootoonchi M, Changiz T, Haghani F, Oveis Gharan S. Faculty Members' Skills and Educational Needs Concerning Clinical Teaching Methods in Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2007;7(1):109-118.
3. Lankarani KB, Alavian SM, Peymani P. Health in the Islamic Republic of Iran, challenges and progresses. Med J Islam Repub Iran. 2013;27(1):42-49.
4. Tatari F, Hosseini SA, Borji A. Investigation the Role of Faculty Members in Accountable Medical Education. Journal of Medicine and Cultivation. 2018(27):147-156.
5. Butlin H, Salter KL, Williams A, Garcia C. PracticeCALM: Coaching Anxiety Lessening Methods for Radiation Therapists: A Pilot Study of a Skills-Based Training Program in Radiation Oncology. JMed Imaging Radiat Sci. 2016;47(2):147-154.
6. Lubans J. The Spark Plug: A Leaders Catalyst for Chang. Library Leadership and management. 2009;23(2):87-88.
7. Mohammadisadr M, Siadat S A, Hoveida R. Identifying and Validating the Components of the Coaching Skill among Faculty Members of Medical Sciences University of Isfahan. Educ Strategy Med Sci. 2018;11(1):82-91.
8. Ainsworth C. Coaching and Mentoring. In Management and Leadership Skills for Medical Faculty and Healthcare Executives. Springer, Cham. 2020:171-182.
9. Bloomberg LD. Coaching Faculty to Teach Online: A Single Qualitative Case Study at an Online University. International Journal of Online Graduate Education. 2020;3(2).
10. Carlson K, Ashford A, Hegagi M, Vokoun C. Peer coaching as a faculty development tool: a mixed methods evaluation. Journal of graduate medical education. 2020;12(2):168-175.
11. Hussain RM. Coaching Young Academics in Malaysia. InOxford Research Encyclopedia of Education 2020.
12. Maini A, Saravanan Y, Singh TA, Fyfe M. Coaching skills for medical education in a VUCA world. Medical Teacher. 2020;42(11):1308-1309.
13. North J, Callary B, Dieffenbach K, Galatti L, Lara-Bercial S, Nash C, O'Connor D. A Reflection on the State of Sport Coaching Research, Its Community, and Representation: The 2020 International Council for Coaching Excellence Research Committee. International Sport Coaching Journal. 2021;8(3):405-413.
14. Garvey B, Garvey R, Stokes P. Coaching and mentoring: Theory and practice. Sage. 2021.
15. Hejazi A. Determining the components of professional growth of faculty members of Farhangian University. Research in Teacher Education. 2020;3(1):41-61.
16. Mohammaditabar S, Abbaspour A, khorsandi taskou A. Development of Faculty Members of Universities and Institutions of Higher Education with an Emphasis on Systematic Approach . Educ Strategy Med Sci. 2019;11(6):73-81.
17. Soltani pereshkafti N, Jafari P, Ghourchian N, Bagheri M. The model for the development of faculty members of Payame Noor University based on informal learning using the foundation data theory.(Payame Noor University of Hormozgan). Journal of New Approaches in Educational Administration. 2020;10(40):312-342.
18. Mohajeran B, ghaleei A, Darvishi Z.

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]

Designing and validating the educational maturity model of the faculty members and lecturers of Farhangiān University. Research in Teacher Education(RTE). 2021;4(2).
19. Von H, Linda M. From Orientations to Outcomes: Articulating a Comprehensive and Systematic Approach to Preparing Future Higher Education Instructors. New Directions for Teaching and Learning. 2021:163(2020):13-23.
20. Seyyed Hatami SS, Namvar Y, Soleimani T, Zahed Babolan A. A meta-analysis of factors influencing the development of university faculty members. IRPHE. 2018; 24(4):99-121.
21. Abdollahi H, Shabani B, Gholamreza Honari, Habib. The effect of social capital on the growth of faculty members of physical education and sports sciences. Journal of Sport Management and Motor Behavior. 2017;13(26):105-118.
22. Karimian Z, Abolghasemi M. Faculty Development in Universities of Medical Sciences; Review of Yesterday, Vision from Tomorrow. Higher Education Letter. 2012;5(17):49-76.
23. Kiguli-Malwadde E, Kijjambu S, Kiguli S, Galukande M, Mwanika A, Luboga S, et al. Problem Based Learning, curriculum development and change process at Faculty of Medicine, Makerere University, Uganda. Afr Health Sci. 2006;6(2):127-130.
24. Amiresmaeili, M et al. The relationship between organization social capital with maintenance of medical university faculty members of Kerman. Iranian journal of education in medical scince. 2013;4(12):274-284.
25. Heeneman S, de Grave W. Tensions in mentoring medical students toward self-directed and reflective learning in a longitudinal portfolio-based mentoring system-An activity theory analysis. Med Teach. 2017;39(4):368-376.
26. Karimi Moonaghi H, Yazdi Moghaddam H. Role modeling and Mentor in Nursing Education. RME. 2014;6(1):59-71.
27. Steinert Y, Cruess RL, Cruess SR, Boudreau JD, Fuks A. Faculty development as an instrument of change: a case study on teaching professionalism. Acad Med. 2007;82(11):1057-1064.
28. Davis JH, Morrow MR. Professional preparation: Faculty practices for NCLEX-RN® success. Nursing science quarterly. 2021;34(4):360-365.
29. Fattahi M, Galavandi H, Hasani M. Designing the Internal Career Path Pattern of University Faculty Members: A Qualitative Study. Journal of Management and Planning In Educational System. 2022;15(1):59-84.
30. Chang TS, Lin HH, Song MM. University faculty members' perceptions of their teaching efficacy. Innovations in Education and Teaching International. 2011;48(1):49-60.
31. Bandali B, Abolghasemi M, Pardakhti MH, Rezaeizadeh M. Pathology of faculty growth programs of Shahid Beheshti University. Quarterly Journal of Human Resources Education and Development. 2018;18:(5):25-54.
32. Dastgerdi M, Mohammadi M, Yaghoubi N, Mahmoodzadeh M. Designing an Organizational Coaching Model in the Iranian Public Organizations Using a Grounded Theory Approach. Organizational Culture Management. 2021;19(3):529-550.
33. Tahmasebzadeh sheikhlar D, Mahmoodi F, Farajpor F. The Relationship between Hidden Curriculum Components and Student Professional Adaptability at Tabriz University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2019;19:10-21.
34. Ahmadi Kahjoogh M, Rassafiani M, Hosseini S, Kashefimehr B, Akbarfahimi N. Occupational Performance Coaching: A Descriptive Review Article. The Scientific Journal of Rehabilitation Medicine. 2016;5(1):183-189.
35. Cohen J, Wong, V, Krishnamachari A, Berlin R. Teacher coaching in a simulated environment. Educational Evaluation and Policy Analysis. 2020;42(2):208-231.
36. Wolff M, Stojan J, Buckler S, Cranford, J, Whitman L, Gruppen L, Santen S. Coaching to improve self-directed learning. The clinical teacher. 2020;17(4):408-412.
37. Howlett MA, McWilliams MA, Rademacher K, Maitland TL, O'Neill JC, Abels K, et al. An academic coaching training program for university professionals: a mixed methods examination. Journal of Student Affairs Research and Practice. 2021;58(3):335-349.
38. Shabani B, Ghareh G, Siavashi M. "Designing Structural Model of Development Professional, Organizational and Persona Faculty members of Physical Education and Sports Science". Applied Research in Sport Management. 2020;8(4):99-112.
39. Bakhtiari M, Abbasi L, Kurdistani F, Khorshidi A. Presenting the growth model of

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]

the faculty members of the Islamic Azad University, Central Tehran Branch. Quarterly Journal of Educational Leadership and Management. 2020;14(4):1-21.
40. Payumo J, Gerard A, Neisler G. Mapping the Benefits of Faculty Development to International Research Partnerships. The Journal of Faculty Development. 2019;33(1):49-64
41. Eiselein G, Saucier DA, Macharaschwili CE. Designing, implementing, and sustaining faculty development: A model for large and diverse FYE programs. The Journal of Faculty Development. 2019;33(2):43-48.
42. Skarupski KA, Dandar V, Mylona E, Chatterjee A, Welch C, Singh M. Late-career faculty: A survey of faculty affairs and faculty development leaders of US medical schools. Academic Medicine. 2020;95(2):234-240.
43. De Golia SG, Cagande CC, Ahn MS, Cullins LM, Walaszek A, Cowley DS. Faculty development for teaching faculty in psychiatry: where we are and what we need. Academic Psychiatry. 2019;43:184-190.
44. Graham F, Rodger S, Ziviani J. Coaching parents to enable children's participation: An approach for working with parents and their children. Australian Occupational Therapy Journal. 2009;56:16–23.
45. Graham F, Rodger S, Ziviani J. Enabling occupational performance of children through coaching parents: Three case reports. Physical & Occupational Therapy in Pediatrics. 2010;30(1):4-15.
46. Graham F, Rodger S, Ziviani J. Effectiveness of Occupational Performance Coaching in Improving Children's and Mothers' Performance and Mothers' Self-Competence. American Journal of Occupational Therapy. 2013;(67):10–18.
47. Hui C. Using Occupational Performance Coaching to target teachers' perception of their own performance, satisfaction, and self-efficacy in supporting the self-regulation of their students: A pilot study. Thesis. 2013.
48. Kessler DE, Egan MY, Dubouloz CJ, Graham FP, McEwen SE. Occupational Performance Coaching for stroke survivors: A pilot randomized controlled trial protocol. Can J Occup Ther. 2014;81(5):279-288.
49. Habashizade H, Vanaki Z, Navipor H. The Effect of Coaching Role Playing by Clinical Supervisors on Staff Nurses' Morale. Iran Journal of Nursing. 2007;19(48):37-46.
50. 50. Bloomberg LD. Peeling back the onion: A multi-layered coaching and mentoring model for faculty development in online higher education. The Journal of Faculty Development. 2022;36(1):48-58.
51. Horner-Devine MC, Carrigan C, Grant C, Margherio C, Mizumori SJ, Riskin E, et al. Peer coaching circles for ongoing faculty development. Handbook of STEM Faculty Development. 2022:375.
52. Lim SM, Shahdadpuri R, Pua CY. Coaching as an educator: Critical elements in a faculty development program. Asia Pacific Scholar. 2023;8(2).

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-05]