

## کیفیت کاربست روش آموزش مربی‌گری در فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت‌علمی از دیدگاه دانشجویان و اساتید

داود طهماسب‌زاده شیخ‌لار\*، حمدالله حبیبی، کریم جعفری

### چکیده

**مقدمه:** مربی‌گری یکی از روش‌های نوین آموزش در سال‌های اخیر است. فرایندی است که می‌تواند اعتماد به نفس و خود اثربخشی را بهبود بخشد و سهم مؤثری در محیط‌های آموزشی داشته باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی کیفیت کاربست روش آموزش مربی‌گری (کوچینگ) در فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام شد.

**روش‌ها:** در این مطالعه توصیفی-پیمایشی جامعه آماری شامل کلیه اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، اساتید ۲۵۷ نفر و برای دانشجویان ۳۶۱ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه محقق ساخته روش مربی‌گری اساتید و دانشجویان بود که پس از تایید روایی و پایایی پرسشنامه‌ها استفاده شد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی از جمله آزمون t تک نمونه‌ای و t مستقل تجزیه و تحلیل شد.

**نتایج:** میزان کاربست روش مربی از حد مطلوبی برخوردار است به طوری که در مؤلفه شرایط و ویژگی‌های فردی به ترتیب از دید اساتید و دانشجویان با میانگین و انحراف معیار (۳۳/۰۸±۶/۹؛ ۳۶/۸۷±۶/۷۱) از مجموع ۵۰ نمره و در مؤلفه شرایط و ویژگی‌های مربی به ترتیب از دید اساتید و دانشجویان با میانگین و انحراف معیار (۲۵/۲۲±۵/۳۴؛ ۲۷/۸۳±۳/۹۳) از مجموع ۴۰ نمره و در مؤلفه شرایط و الزامات سازمانی به ترتیب از دید اساتید و دانشجویان با مقدار میانگین و انحراف معیار (۲۴/۲۱±۴/۵۵؛ ۳۰/۴۴±۵/۰۵) از مجموع ۳۵ نمره بالاتر از میانگین نظری بود.

**نتیجه‌گیری:** یافته‌ها نشان می‌دهد که اساتید نسبت به دانشجویان دیدگاه مطلوب‌تری نسبت به کیفیت کاربست روش مربی‌گری دارند و بنابراین لازم است که بستر و زمینه‌آشنایی و تجربه بیشتر دانشجویان با این روش آموزشی فراهم شود.

**واژه‌های کلیدی:** روش مربی‌گری، کوچینگ، روش‌های آموزش، دانشگاه علوم پزشکی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / خرداد ۱۳۹۸؛ ۱۹(۴): ۳۳ تا ۴۳

### مقدمه

نقش تعیین‌کننده‌ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند(۱). در این میان نیروی انسانی به عنوان ثروت اصلی

امروزه سازمان‌ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی

تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.  
hamdullahhabibi@yahoo.com؛ کریم جعفری، دانش‌آموخته رشته آموزش و  
بهبود منابع انسانی دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. (kjafaryazarshahr@yahoo.com)  
تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۱/۲۷، تاریخ اصلاحیه: ۹۷/۱/۱۷، تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۱۲

\* نویسنده مسؤل: دکتر داود طهماسب‌زاده شیخ‌لار (استادیار)، رشته برنامه‌ریزی  
درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.  
d.tahmaseb@tabrizu.ac.ir  
دکتر حمدالله حبیبی (دانشیار)، رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم

کامبودهایی که دارند بر نقاط قوت خود متمرکز شوند. مربی‌گری، فرایند همراهی مداوم و حمایت از فرد برای ثابت قدم ماندن در اهداف و تعهدات خود است و به معنای پیمودن راهی میانبر، فائق آمدن بر ترس و تقویت و نیرومند ساختن نقاط و ویژگی‌های مهم و اساسی است. به بیان دیگر، مربی‌گری، هنر تسهیل کردن اجرای فعالیت‌ها، فرایند یادگیری و پیشرفت فرد است و به طور مداوم بر فرایندهای پیشرفت و رشد افراد تمرکز می‌کند (۱۰). نتایج حاصل از مربی‌گری می‌تواند شامل بهبود عملکرد، بهبود روابط کار، کار تیمی مؤثرتر و کاهش تعارضات، افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی افراد گردد (۱۱). همچنان که، هانت به نقل از کیل برگ (Kill burg) بیان می‌کند مربی‌گری یک رابطه حمایتی میان مربی و روش‌ها و تکنیک‌ها را برای کمک به فرد در کسب اهداف تعیین شده متقابل به منظور توسعه عملکرد حرفه‌ای، رضایت شخصی و نهایتاً بهبود اثربخشی سازمانی و در چارچوبی توافق شده فراهم می‌کند (۱۲)؛ علاوه بر این فیلیپس (philips) ادعا می‌کند که مربی‌گری به سازمان کمک می‌کند تا کارکنان آن رشد و توسعه یابند و این در نهایت باعث افزایش تولید ملی و سودآوری می‌شود (۱۳).

بررسی متون و تجارب نشان می‌دهد که همانند سازمان‌های دیگر، در نظام‌های آموزشی به ویژه مدارس و دانشگاه‌ها نیز با اهداف آموزشی و پرورشی، مکانیزم مربی‌گری به کار گرفته می‌شود و این مفهوم به طور گسترده در مدارس امریکا و اروپا کاربرد روزافزونی داشته و کشورهای در حال توسعه نیز از تجارب موفق آنها الگو برداری می‌کنند (۱۴).

آزادگان در پژوهشی با عنوان «مربی‌گری رویکردی نوین در مدیریت آموزشی» به این نتیجه رسیده است که مربی‌گری به عنوان روشی اثربخش می‌تواند نظام‌های آموزشی را در افزایش موفقیت‌های نهایی دانش‌آموزان و توسعه حرفه‌ای معلمان و رهبران آموزشی یاری رساند. همچنین رویکردهای مربی‌گری در نظام‌های آموزشی

سازمان‌ها مطرح بوده و توفیق در به کارگیری این ثروت در فرآیند تولید و خدمات، منشأ رشد و توسعه همه جانبه سازمان خواهد بود (۲). به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره‌گیری هرچه مؤثرتر از این نیرو، بی‌شک آموزش از مهم‌ترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان به شمار می‌رود (۳). آموزش فرایندی پیچیده است که هرگونه ساده نگری در مورد آن می‌تواند منجر به هدر رفتن نیروها و امکانات شود و تلاش‌ها را با شکست مواجه سازد. بنابراین توسعه آموزش و ایجاد تحول در آن نیازمند شناخت فرایند آموزش و گاهی استفاده از شیوه‌های نوین اجرایی آن است (۴).

مربی‌گری (Coaching) یکی از روش‌های آموزش و بهسازی عملکرد کارکنان است که مانند دیگر روش‌های آموزشی برای رشد و بالندگی نیروی انسانی به کار گرفته می‌شود. مربی‌گری روشی مؤثر جهت ارتقای یادگیری است که می‌تواند بر سود و زیان سازمان تأثیر مثبت داشته باشد و مزایای محسوس را برای افراد و سازمان‌ها به ارمغان آورد (۵). مربی‌گری نوعی رابطه تعاملی است که به افراد در زمینه شناسایی، هدایت و تحقق اهداف شخصی و شغلی کمک می‌کند و علاوه بر افزایش مهارت‌های ارتباطی، حل مسأله، کارگرومی و ارتقای توانمندی‌های فردی به توسعه شایستگی‌های اصلی شغل نیز می‌انجامد (۶). مربی‌گری دانش، مهارت و ابزار را یکپارچه می‌سازد و از همه زمینه‌ها مثل روانشناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت و فلسفه بهره می‌جوید (۷). هدف مربی‌گری ایجاد تغییرات شناختی، عاطفی و رفتاری است که رسیدن به هدف را تسهیل می‌کند (۸). مربی‌گری هنر امید بخش، انرژی‌دهنده، تسهیل‌کننده عملکرد، یادگیری و توسعه کارکنان است به وسیله آن می‌توان افراد را به توانایی واقعی خود رساند (۹). مربی‌گری کلید اصلی توسعه و بهبود استعدادها و به فعلیت رساندن استعدادهای بالقوه است. مربی‌گری افراد را تشویق می‌کند که به جای توجه به نقاط ضعف و

منجر به نتایج موفقیت‌آمیزی گردیده و مزایای محسوسه برای عوامل نظام آموزشی به همراه داشته است (۱۵). در یک مطالعه‌ای که توسط سیلورس و پریس (Sailors & Price) با عنوان «حمایت از ارتقای عملکردها از طریق مربی‌گری» صورت گرفت. نتایج به دست آمده حاکی از این بود که تعاملات بین مربیان و معلمان به طور آماري با شیوه‌های آموزش معلمان مرتبط است. همچنین نتیجه نشان داد که رفتار مربیان بر عملکرد حرفه‌ای معلمان تأثیر می‌گذارد (۱۶). در پژوهشی دوین (Devine) و همکاران با عنوان «چگونه مربی‌گری می‌تواند در نظام‌های آموزشی تأثیر داشته باشد؟» به این نتیجه رسیدند که اصلاحات آموزشی در مقیاس بزرگ، برای برطرف کردن چالش‌های قرن بیست و یکم مورد نیاز است. همچنین آنها به این نتیجه دست یافتند که مربی‌گری یک ابزار قدرتمند برای حمایت از یادگیری و توسعه برای دانش‌آموزان، معلمان، مدرسان، مدرسه و مؤسسات آموزشی است. همه رویکردهای مربی‌گری می‌تواند کمک‌های ارزشمندی را ارائه دهند، اما در نهایت بهبود مدرسه در صورتی موفق خواهد بود که مربی‌گری در سطح فردی باقی بماند (۱۷).

دانشگاه‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات آموزشی با رسالت کمک به توسعه علمی و فرهنگی کشور و تربیت نیروی انسانی هستند. می‌توان گفت این سازمان‌ها مقدم‌تر از همه سازمان‌ها رسالت آموزش را بر عهده دارند. نیاز واقعی و جدی به برنامه‌های مربی‌گری در دانشگاه‌های ایران، برای ارتقای موفقیت‌های شغلی دانشجو احساس می‌شود. از آنجایی که مدارس و دانشگاه‌ها تنها مؤسسات اجتماعی مسئول آموزش نیستند، مربی‌گری می‌تواند سهم مؤثری در محیط‌های آموزشی داشته باشد. مربی‌گری ابزاری قوی برای حمایت از یادگیری و توسعه فراگیران، معلمان و مدیران آموزشی و مؤسسات آموزشی دارد (۱۸). دانشگاه علوم پزشکی تبریز به عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های

ارائه‌دهنده خدمات آموزشی در جهت تربیت نیروی انسانی کشور، و هم خدمات پژوهشی در جهت کنکاش در عرصه کشف بیماری‌های جدید و راه‌های درمان آن و هم در جهت ارائه خدمات درمانی و پیشگیرانه است. لذا با توجه به اهداف و ماهیت دروس رشته‌های حوزه پزشکی که مشتمل بر مباحث نظری و عملی هستند و دانشجویان آنچه را که در دروس نظری و عملی فرا گرفته اند بایستی در عمل نیز تجربه و مهارت کسب کنند شاید همین باعث شده است که آموزش مربی‌گری بیش از سایر رشته‌ها در فعالیتهای آموزشی حوزه پزشکی نمود، پیدا کند. از این رو، پژوهش حاضر سعی دارد با استفاده از رویکرد کمی میزان کیفیت کاربری روش آموزشی مربی‌گری در فعالیتهای آموزشی اعضای هیأت‌علمی را از دید اساتید و دانشجویان بررسی نماید و مشخص سازد کیفیت اجرای روش مربی‌گری در بهسازی عملکرد دانشجویان پزشکی چگونه است و چه تفاوتی بین دیدگاه اساتید و دانشجویان در خصوص میزان و کیفیت کاربری آن وجود دارد.

### روش‌ها

روش مطالعه در این پژوهش از نظر ماهیت، توصیفی-پیمایشی؛ از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات از نوع میدانی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه اساتید و دانشجویان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ بود. تعداد اساتید برابر با ۷۵۳ و تعداد دانشجویان برابر با ۶۴۴۲ نفر بود. در انتخاب نمونه‌ها با عنایت به تعداد کم دانشکده‌ها و همچنین تحت پوشش قرار دادن تمامی آنها و کسب اطلاعات از تمامی گروه‌های حوزه پزشکی، همه دانشکده و گروه‌های آموزشی‌های دانشگاه علوم پزشکی (دانشکده پزشکی، دانشکده دندانپزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشکده داروسازی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشکده توانبخشی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی) انتخاب و وارد فرایند پژوهش شدند و برای تعیین حجم

نمونه از جدول کرجسی - مورگان با ضریب اطمینان ۹۵ درصد استفاده گردید که بر اساس این جدول، حجم نمونه برای اساتید ۲۵۷ و برای دانشجویان ۳۶۱ نفر برآورد و انتخاب گردیدند. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی طبقه‌ای بود. بدین صورت که جامعه به لحاظ دانشکده‌ها، رشته‌های تحصیلی و گروه‌های آموزشی از طبقه‌های مختلف تشکیل شد و از آنجا که نسبت این طبقه‌ها به هم مساوی نبود و احتمال می‌رفت وضعیت متغیر مستقل در نزد طبقه دانشکده‌های مختلف متفاوت باشد؛ لذا به منظور رعایت اخلاق پژوهش و بررسی واقعیت‌ها مطابق آنچه وجود دارد، سعی شد نسبت طبقه‌ها در فرایند انتخاب نمونه مدنظر قرار گیرد و تعداد نمونه‌ها از تمامی دانشکده‌ها ضمن در نظر گرفتن رشته‌های تحصیلی، گروه آموزشی، جنسیت نسبت به تعداد آنها در جامعه انتخاب شود تا نمونه انتخاب شده نمونه واقعی از جامعه باشد. جهت اجرا به دانشکده‌ها مراجعه می‌شد. شناسایی دانشجویان نیز بدین صورت بود که پژوهشگر در محل تشکیل کلاس‌ها و یا تجمع دانشجویان حضور می‌یافت و در آنجا قبل از متفرق شدن آنان به صورت دسته جمعی با آنان صحبت می‌کرد و پس از جلب رضایت و همکاری آنان پرسشنامه از قبل آماده شده را در اختیار آنان قرار می‌داد. اغلب آنان با صرف وقت در همان محل پرسشنامه را تکمیل و تحویل می‌دادند و عده معدودی هم که فرصت تکمیل نداشتند، پرسشنامه در اختیارشان قرار می‌گرفت و بعداً پیگیری لازم جهت بازگشت پرسشنامه صورت می‌گرفت. در هنگام توزیع پرسشنامه به دانشجویان اطمینان لازم در مورد محرمانه بودن پاسخ‌های آنان و تلاش برای حفظ امانت‌داری داده می‌شد.

برای شناسایی اساتید نیز ضمن مراجعه به سایت دانشگاه علوم پزشکی تبریز و گروه‌های مختلف آموزشی، اساتید هر گروه شناسایی و ضمن مراجعه به دانشکده از برنامه حضور آنان در دانشکده اطلاع حاصل می‌شد و در زمان حضور آنان در دانشکده به اتاق آنان مراجعه می‌شد،

صحبت‌های اولیه جهت انجام طرح توسط پژوهشگر صورت می‌گرفت و سپس پرسشنامه در اختیار آنان قرار می‌گرفت که عده‌ای از اساتید دقایقی بعد پرسشنامه را تکمیل و تحویل می‌دادند، عده‌ای تحویل آن را موکول به زمان معینی می‌کردند که پژوهشگر در آن زمان مراجعه و تحویل می‌گرفت. عده‌ای نیز که فرصت تکمیل نداشتند آدرس ایمیل خود را به پژوهشگر می‌دادند که پرسشنامه را برای آنان ایمیل کند و آنان به صورت الکترونیکی به پرسشنامه پاسخ دهند. پیگیری این پرسشنامه‌ها نیز به صورت الکترونیکی صورت می‌گرفت.

برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه محقق ساخته به صورت مجزا برای اساتید و دانشجویان استفاده گردید. بدین منظور پرسشنامه‌ها با استفاده از مبانی نظری موضوع پژوهش و مطالعات پژوهشگر ساخته شد. پرسشنامه مزبور در ۳ مؤلفه شرایط و ویژگی‌های فردی، شرایط و مهارت‌های مربی، شرایط و الزامات سازمانی تنظیم شد. سؤالات پرسشنامه در ۲ مؤلفه شرایط و ویژگی‌های فردی، شرایط و مهارت‌های مربی برای اساتید و دانشجویان به لحاظ ماهیت، محتوا و تعداد یکسان بود ولی به دلیل متفاوت بودن مخاطبان پرسشنامه، نحوه پرسش متفاوت بود. در مؤلفه شرایط و الزامات سازمانی برحسب ضرورت تعداد سؤالات پرسشنامه دانشجویان از تعداد سؤالات پرسشنامه اساتید کمتر بود. مؤلفه شرایط و ویژگی‌های فردی برای هر دو پرسشنامه دارای ۹ سؤال و برای مؤلفه شرایط و ویژگی‌های مربی، ۱۰ سؤال است که سؤالات پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت ۵ درجه‌ای و به صورت مثبت و از ۱ کاملاً مخالفم تا ۵ برای کاملاً موافقم است. در این پرسشنامه برای مؤلفه شرایط و ویژگی‌های مربی، ۱۰ و حداکثر نمره قابل کسب ۵۰ بود. مؤلفه شرایط و الزامات سازمانی برای پرسشنامه اساتید دارای ۸ سؤال و برای پرسشنامه دانشجویان ۷ سؤال است. حداقل نمره قابل کسب برای این مؤلفه در پرسشنامه اساتید ۸ و حداکثر نمره قابل کسب ۴۰ و برای پرسشنامه

دانشجویان حداقل آن ۷ و حداکثر آن ۳۵ است. برای ساختن پرسشنامه حاضر ادبیات نظری در این زمینه بررسی شد و سؤالاتی که می‌توانست برای اهداف پرسشنامه و پژوهش مناسب باشد ساخته شد.

برای تعیین روایی آن ابتدا استاد راهنما و مشاور پرسشنامه ساخته شده را بررسی و اصلاح نمودند. سپس پرسشنامه اصلاح شده بین سایر اساتید گروه علوم تربیتی توزیع و آنان نیز پیشنهاداتی در جهت بهبود پرسشنامه ارائه کردند که با هماهنگی اساتید راهنما و مشاور این پیشنهادات نیز اعمال شد. پرسشنامه ویرایش شده دوباره به اساتید گروه علوم تربیتی ارجاع و آنان نیز روا بودن پرسشنامه را تأیید کردند. برای تعیین میزان پایایی، پرسشنامه نهایی شده بین ۳۰ نفر از اساتید و ۳۰ دانشجویان به غیر از افراد نمونه به اجرا در آمد که مقدار آلفای به دست آمده برای پرسشنامه اساتید ۰/۹۱۵ و برای پرسشنامه دانشجویان ۰/۹۳۵ است که مقدار قابل قبولی برای پرسشنامه‌های محقق ساخته است.

برای جمع‌آوری داده‌ها از افراد نمونه، توزیع پرسشنامه‌ها به تعداد ۲۵۷ نفر بین اساتید و ۳۶۱ نفر بین دانشجویان نمونه اجرا، جمع‌آوری و مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور پیگیری دقیق پرسشنامه‌های توزیع شده بین اساتید و دانشجویان، پرسشنامه‌ها قبل از توزیع به صورت محرمانه و مجزا کدگذاری شد که هر کد به یک استاد و دانشجو اختصاص یافت و هنگام تحویل پرسشنامه به آنان کد آن توسط پژوهشگر یادداشت می‌شد که بعداً امکان پیگیری از وی مقدور باشد. اغلب دانشجویان در هنگام توزیع، تکمیل و تحویل می‌دادند.

عده‌ای هم که فرصت تکمیل در آن جلسه نداشتند مطابق پیشنهاد خودشان پیگیری لازم از آنان در روزها و هفته‌های بعد به عمل می‌آمد. برخی از اساتید که کم‌تر در دانشکده حضور داشتند آدرس ایمیل و در موارد نادر شماره تماس آنان از خودشان اخذ می‌شد و ضمن برقراری ارتباط اولیه، پرسشنامه‌های مزبور برای آنان ایمیل می‌شد و پیگیری لازم جهت عودت پرسشنامه به عمل می‌آمد. پیگیری پرسشنامه تا سه مرحله (سه بار) انجام می‌شد در صورت جواب ندادن پیگیری ادامه نمی‌یافت.

برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه اساتید و دانشجویان جهت بررسی کیفیت کاربرد آن توسط اساتید و دانشجویان از آزمون‌های  $t$  تک نمونه‌ای و جهت مقایسه دیدگاه اساتید با دانشجویان از آزمون  $t$  مستقل استفاده و با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS-21 (IBM, Armonk, NY, USA) انجام گرفت.

### نتایج

لازم به ذکر است از ۲۷۰ پرسشنامه توزیع شده بین اساتید ۲۵۷ (درصد بازگشت ۹۵٪) و از ۳۶۰ پرسشنامه توزیع شده بین دانشجویان ۳۶۱ (درصد بازگشت ۹۸٪) پرسشنامه، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد. توزیع فراوانی نمونه اساتید و دانشجویان برحسب دانشکده، رشته و گروه‌های آموزشی در جدول ۱، جنسیت در جدول ۲ و مقطع تحصیلی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی نسبی و مطلق اساتید و دانشجویان به تفکیک دانشکده و رشته‌های تحصیلی

نام دانشکده	رشته‌ها و گروه‌های آموزشی	اساتید	دانشجویان
پزشکی	میکروبی‌شناسی - انگل‌شناسی - انفورماتیک - پزشکی اطفال - فیزیولوژی - علوم تشریحی - ژنتیک - بیوشیمی	۶۳ (۲۴/۴٪)	۵۲ (۱۴/۴٪)
داروسازی	فارماکولوژی - فارماسیوتکس - کنترل غذا و دارو - فارماکولوژی - شیمی دارویی - بیوتکنولوژی - داروسازی بالینی	۲۸ (۱۰/۹٪)	۹۸ (۲۷/۴٪)

پیراپزشکی	بهداشت محیط- بهداشت عمومی- تغذیه- صنایع غذایی- آمار- علوم پایه- بهداشت حرفه‌ای- هوشبری- رادیولوژی- اتاق عمل- علوم آزمایشگاهی- معارف- تغذیه در جامعه	۴۵(٪۲۳/۵)	۵۴(٪۱۵)
پرستاری و مامایی	پرستاری- روان پرستاری- پرستاری داخلی و جراحی- مامایی- پرستاری کودکان	۴۳(٪۱۶/۷)	۳۸(٪۱۰/۵)
اطلاع‌رسانی و مدیریت	مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی- فناوری اطلاعات و سلامت- کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی	۱۵(٪۵/۸)	۵۹(٪۱۶/۳)
دندانپزشکی	پروتز دندان- ترمیمی- بیماری‌های دندان و دهان- پریدنتیکس- دندانپزشکی کودکان- اندودنتیکس- آسیب‌شناسی دهان و دندان- سلامت دهان و دندان- جراحی فک و صورت- ارتودنتیکس	۴۹(٪۱۹/۰)	۳۸(٪۱۰/۵)
توانبخشی	کاردرمانی- گفتار درمانی- شنوایی‌سنجی- فیزیوتراپی	۱۴(٪۵/۴)	۲۲(٪۶/۱)
جمع		۲۵۷(٪۱۰۰)	۳۶۱(٪۱۰۰)

جدول ۲: توزیع فراوانی نمونه اساتید و دانشجویان برحسب جنسیت

جنسیت	متغیرها	دانشجویان	اساتید
مرد		۲۰۸(٪۵۷/۶)	۱۳۵(٪۵۲/۵)
زن		۱۵۳(٪۴۲/۴)	۱۲۲(٪۴۷/۵)
جمع		۳۶۱(٪۱۰۰)	۲۵۷(٪۱۰۰)

جدول ۳: توزیع فراوانی نمونه اساتید و دانشجویان برحسب مقطع تحصیلی

مقطع تحصیلی	متغیرها	دانشجویان	اساتید
کارشناسی		۲۷۲(٪۷۵/۳)	۳(٪۱/۲)
کارشناسی ارشد		۶۸(٪۱۸/۸)	۱۳(٪۵/۱)
دکتری		۲۱(٪۵/۸)	۲۴۱(٪۹۳/۸)
جمع		۳۶۱(٪۱۰۰)	۲۵۷(٪۱۰۰)

جدول ۴: آزمون تی تک نمونه‌ای مؤلفه‌های شرایط و ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های مربی مربوط به اساتید و دانشجویان

گروه نمونه	ویژگی‌های فردی		ویژگی‌های مربی	
	میانگین و انحراف معیار	میانگین نظری	مقدار t	p
اساتید	۳۶/۸۷±۶/۷۱۱	۲۷	۱۶/۴۰۶	۰/۰۰۱
دانشجویان	۳۳/۰۸±۶/۹۰۰	۲۷	۸/۴۸۲	۰/۰۰۱

مؤلفه شرایط و ویژگی‌های فردی مربوط به اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز بالاتر از متوسط جامعه آماری است. همچنین براساس یافته‌های ارائه شده در جدول ۴ ملاحظه می‌شود که میانگین شاخص‌های مربوط به مؤلفه شرایط و ویژگی‌های فردی از دید اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز به ترتیب برابر ۳۶/۸۷ و ۳۳/۰۸ است که هر دو بالاتر از میانگین نظری آزمون است.

برای به دست آوردن مقدار میانگین نظری، مقدار متوسط پرسشنامه لیکرت را که برابر عدد ۳ است بر تعداد سؤالات مؤلفه شرایط و ویژگی‌های فردی مربوط به اساتید و دانشجویان ضرب شد تا میانگین نظری آزمون مؤلفه شرایط و ویژگی‌های فردی مربوط به اساتید و دانشجویان به دست آید که برابر به ۲۷ است. با توجه به مقدار آزمون t و مقدار سطح معناداری حاصله ( $P < 0/001$ ) با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان ادعا نمود که میزان

یافته‌های ارائه شده در جدول ۵ ملاحظه می‌شود که میانگین شاخص‌های مربوط به مؤلفه شرایط و ویژگی‌های فردی از دید اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز به ترتیب برابر ۲۷/۸۳ و ۲۵/۲۲ است که هر دو بالاتر از میانگین نظری آزمون است.

نتایج نشان داد با توجه به مقدار آزمون  $t$  و مقدار سطح معناداری حاصله ( $P < 0/001$ ) با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان ادعا نمود که میزان مؤلفه شرایط و ویژگی‌های فردی مربوط به اساتید دانشگاه علوم پزشکی تبریز بالاتر از متوسط جامعه آماری است ولی مقدار آن در دانشجویان پایین‌تر از متوسط جامعه آماری است. همچنین براساس

جدول ۵: نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای مؤلفه شرایط و الزامات سازمانی و تی مستقل کیفیت مربی‌گری مربوط به اساتید و دانشجویان

کیفیت مربی‌گری				الزامات سازمانی				گروه نمونه
P	مقدار t	میانگین و انحراف معیار	تعداد	P	مقدار t	میانگین نظری	میانگین و انحراف معیار	
۰/۰۰۱	۱۰/۹۶۷	۳۳/۵۲±۶/۶۴۴	۲۵۷	۰/۰۰۱	۲۰/۲۴۰	۲۴	۳۰/۴۴±۵/۰۵۵	اساتید
۰/۰۰۱	۱۰/۹۶۷	۲۸/۱۶±۴/۹۵۹	۳۶۱	۰/۰۰۱	۱۳/۳۹۶	۲۱	۲۴/۲۱±۴/۵۵۰	دانشجویان

وضعیت مربی‌گری از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز برابر ۲۸/۱۶ است، که نشان می‌دهد وضعیت مربی‌گری در بین اساتید بالاتر است.

نتایج نشان داد با توجه به مقدار آزمون  $t$  و مقدار سطح معناداری حاصله ( $P < 0/001$ ) با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان ادعا نمود که میزان مؤلفه شرایط و ویژگی‌های فردی مربوط به اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز بالاتر از متوسط جامعه آماری است. همچنین براساس یافته‌های به دست آمده در جدول ۵ ملاحظه می‌شود که میانگین شاخص‌های مربوط به مؤلفه شرایط و ویژگی‌های فردی از دید اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز به ترتیب برابر ۳۰/۴۴ و ۲۴/۲۱ است که هر دو بالاتر از میانگین نظری آزمون است.

بر اساس یافته‌های به دست آمده در جدول ۵ با توجه به مقدار آزمون  $t$  (۱۰/۹۶۷) و مقدار سطح معناداری حاصله (۰/۰۰۱) با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان ادعا نمود که میزان وضعیت مربی‌گری در کیفیت فعالیتهای آموزشی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در بین اساتید و دانشجویان تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین در جدول ۵ ملاحظه می‌شود که میانگین شاخص‌های مربوط به وضعیت مربی‌گری از دیدگاه اساتید دانشگاه علوم پزشکی تبریز برابر ۳۳/۵۳ است و میانگین شاخص‌های مربوط

### بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی کیفیت کاربست روش مربی‌گری در فعالیتهای اعضای هیأت‌علمی از دید اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام یافته است. بررسی یافته‌های پژوهش بیانگر بالا بودن میانگین هر دو گروه اساتید و دانشجویان از میانگین نظری است و بین دیدگاه اساتید و دانشجویان در کیفیت کاربست روش مربی‌گری در فعالیتهای اعضای هیأت‌علمی تفاوت وجود دارد که از دیدگاه اساتید کیفیت کاربست این روش توسط اساتید بالاتر است. اگرچه پژوهشی که به صورت هم زمان رفتار متغیرهای این پژوهش را مورد مطالعه قرار دهد، یافت نشد؛ با وجود این می‌توان گفت یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های تبین و اسپینت (Tobin & Espinet) (۱۹)؛ لرنر، می‌کامی و مک لئود (Lerner, Mikami and Mc Loed) (۲۰)؛ ماتسومورا و همکاران (Matsumura) (۲۱)؛



تأثیری مثبتی بر عملکرد نظام آموزشی داشته باشد و همچنین می‌تواند مزایای محسوسی را برای افراد و سازمان‌ها به ارمغان آورد. با توجه به نتایج اجرای روش مربی‌گری در آموزش، به نظر می‌رسد که این شیوه آموزشی می‌تواند منجر به ایجاد نگرش مثبت به یادگیری، اعتماد به نفس و همچنین در ارائه مطالب درسی مفید واقع شود و دانشجویان و اساتید را به فعالیت بیشتر در هنگام تدریس علاقمند سازد. لوبانز (Lubans) معتقد است مربی‌گری، خلاء موجود میان سطح عملکرد فعلی و سطح عملکرد مطلوب یک فرد یا گروه را شناسایی و پر نموده و به عنوان یک فعالیت حمایت‌کننده پیشرفت فردی و اثربخشی سازمانی پذیرفته شده است (۲۶). عبارتی روش مربی‌گری ضمن از بین بردن فاصله بین نظر و عمل می‌تواند اثرات مثبتی هم برای فرد و سازمان به همراه داشته باشد. به طوری که حبشی زاده، ونکی و ناوی پور نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که ایفای نقش مربی‌گری توسط سوپروایزران بالینی باعث افزایش روحیه پرستاران شد (۲۷).

یافته‌های پژوهش نشان داد که کیفیت کاربست روش‌های مربی‌گری در توجه به مؤلفه‌های شرایط و ویژگی‌های فردی، شرایط و ویژگی‌های مربی و الزامات سازمانی بالاتر از حد مطلوب است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که وضعیت کیفیت مؤلفه شرایط و ویژگی‌های فردی از دید اساتید از حد مطلوبی برخوردار است. ویژگی‌های فردی رابطه مستقیم و غیرمستقیمی با انگیزه آموزش، سطوح یادگیری، انتقال یادگیری و عملکرد شغلی دارد (۲۸). موفقیت اجرای مربی‌گری به پذیرنده بودن و آماده بودن فراگیر نسبت به بازخورد و تمایل و آمادگی او برای تغییر است. در غیر این صورت برنامه مربی‌گری منجر به هدر رفتن زمان و هزینه زیادی خواهد شد (۲۹). بنابراین افرادی که فاقد چنین ویژگی‌هایی هستند، افراد مناسب و خوبی برای مربی‌گری نیستند چرا که تمایلی به تغییر ندارند. مککی (Mackie) شرایط و ویژگی‌های فردی

زمانی و لاری (۲۲) هم‌سو است چرا که آنان در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که روش آموزش مربی‌گری در سازمان‌های مورد مطالعه آن‌ها استفاده می‌شود و نتایج مثبتی از جمله موفقیت فراگیران، کیفیت آموزش و مسئولیت‌پذیری دارد. همچنین با نتایج یافته‌های پژوهش استریج، ون الیک و وینک (Streeg, Van Elk and Webbink) (۲۳) با هم‌خوانی دارد. نتایج پژوهش آنان نشان داد با اجرای برنامه مربی‌گری در سال اول میزان افت دانش‌آموزان از ۴۰ درصد به ۱۰ تا ۱۷ درصد کاهش یافت و در سال دوم این میزان به ۱ درصد کاهش یافت (۲۳). تحلیل هزینه فایده نشان داد که یک سال اجرای مربی‌گری منجر به سود خالص اجتماعی شد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش محمدی صدر، سیادت و هویدا هم‌خوانی دارد. یافته‌های آنان نشان داد هشت مؤلفه مهم مهارت مربی‌گری برای اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان وجود دارد که این مؤلفه‌ها برای مؤثر بودن مربی‌گری اعضای هیأت‌علمی مورد نیاز هستند (۲۴). یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش شاه بدقلو، قادری و رضوی (۲۵) ناهم‌سو است چرا که آنان در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که شرایط به کارگیری روش مربی‌گری در مدارس رباط کریم وجود ندارد. هرچند که مدیران مدارس و کارشناسان آموزش اذعان داشتند که در صورت استقرار چنین روشی، مزایای قابل توجهی برای این سازمان به ارمغان خواهد آمد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که وضعیت کیفیت آموزش مربی‌گری در دانشگاه تبریز در حد خوبی است و اساتید و دانشجویان در حد مطلوبی از آن بهره می‌برند. دلیل اصلی آن ماهیت رشته‌های علوم پزشکی است که علاوه بر جنبه نظری، جنبه عملی و بالینی اغلب ماده‌های درسی در تمامی رشته‌های آن است که باعث شده از این روش در اغلب فعالیتهای علمی اساتید استفاده شود. دیگر اینکه روش مربی‌گری در دانشگاه‌ها باعث عملکرد بهتر اساتید و دانشجویان و کل سازمان آموزشی می‌شود. مربی‌گری روشی مؤثر جهت ارتقای یادگیری است که می‌تواند



را شامل: سن و جنسیت، آمادگی برای تغییر، ویژگی‌های روانشناختی و مرحله شغلی می‌داند (۳۰).

طبق یافته‌های این تحقیق، اساتید دانشگاه علوم پزشکی تبریز معتقد هستند که مربیان این دانشگاه از مهارت‌های خوبی برای بهره‌گیری از روش مربی‌گری، برخوردارند. شرایط و ویژگی‌های مربی را شامل مواردی همچون تجارب، مهارت‌ها، آموزش و سطح رشد و توسعه او می‌دانند. بهترین مربیان افرادی همدل، حامی و پشتیبان، اهل عمل و دارای اعتماد به نفس بالا هستند. آن‌ها بایستی قادر باشند اقدامات بهبود مؤثری را پیشنهاد دهند و بایستی به کارکنان احترام بگذارند (۳۱). مربیان برای گوش دادن، مشاهده کردن و توجه به نیازهای فردی افراد آموزش داده می‌شوند. آن‌ها به دنبال راه حل‌ها و استراتژی‌های روشن و شفاف از سوی افراد هستند، آن‌ها بر این باورند که فراگیر به طور طبیعی خلاق و مدیر هستند. شغل مربی فراهم آوردن حمایت در جهت ارتقا دادن مهارت و خلاقیتی است که فرد هم اکنون دارا است (۳۲).

طبق یافته‌های این تحقیق، از دید اساتید و دانشجویان، دانشگاه علوم پزشکی تبریز از شرایط و الزامات سازمانی مطلوبی برای روش مربی‌گری برخوردار است و در این دانشگاه فرهنگ و جو مطلوب برای استفاده از روش آموزش مربی‌گری وجود دارد. تام کرین (Tam Crane) هفت ویژگی سازمانی را که حامی مربی‌گری است، ذکر کرده است که به شرح زیر است: ۱. رهبران الگوهای نقش مثبتی هستند. فرهنگ‌های سازمانی نشأت گرفته از باورهای رهبران ارشد سازمان‌ها است. ۲. هر فردی به بازخورد مشتری توجه دارد. ۳. مربی‌گری در تمام جهات وجود دارد. ۴. گروه‌ها با انرژی و برانگیخته می‌شوند. ۵. یادگیری اتفاق می‌افتد، تصمیمات مؤثری اتخاذ می‌شود و تغییر با سرعت ایجاد می‌شود. ۶. نظام‌های آموزش منابع انسانی کاملاً هماهنگ و سازگار با مربی‌گری هستند. ۷. سازمان یک عمل و زبان مشترک برای مربی‌گری

دارد (۳۳).

از نقاط قوت این پژوهش می‌توان به جامعه آماری و محیط اجرای پژوهش و همچنین بررسی هم‌زمان دیدگاه اساتید و دانشجویان اشاره کرد. بعبارتی اغلب پژوهش‌های انجام یافته پیرامون مربی‌گری در سازمان و مؤسسات غیرآموزشی بوده، ولی پژوهش حاضر این موضوع را در آموزش عالی مورد بررسی و پژوهش قرار داده است که می‌تواند فضا را برای کاربردی این روش میسر سازد. از محدودیت نقاط ضعف این پژوهش می‌توان به ابزار آن که صرفاً پرسشنامه بود، اشاره کرد. براساس نتایج پژوهش توصیه می‌شود اقداماتی از قبیل برگزاری کنفرانس‌های تخصصی در زمینه مربی‌گری به منظور آشنا ساختن مدیران و کارشناسان آموزش نسبت به چنین شیوه آموزشی و همچنین ایجاد زمینه و بستر مناسب و جو فرهنگی که حامی مربی‌گری در دانشگاه‌ها باشد، صورت گیرد.

### نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد میزان کاربست روش مربی از حد مطلوبی برخوردار است به طوری که در کلیه مولفه‌ها از دید اساتید و دانشجویان میانگین بالاتری نسبت به میانگین نظری داشت. براساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مربی‌گری، یک گفتگوی آگاهانه بین مربی و فراگیر است برای ارتقا و جبران ضعف‌های عملکرد، تجربه زندگی، خودآموزی و رشد شخصی و اجتماعی فراگیر و همچنین یک فعالیت مداوم و مستمر و مکانیزمی کلیدی برای انتقال یادگیری از دوره‌های آموزشی به محل کار است. این روش ضمن حمایت از سبک‌های یادگیری متفاوتی در مقایسه با روش‌های سنتی آموزش، از فراگیران حمایت بیشتری به عمل می‌آورد. اساتید دانشگاه هم در مقایسه با دانشجویان نگرش مثبت و مطلوب‌تری نسبت به کیفیت کاربست این روش در فرایند آموزش و تدریس دارند و روش مربی‌گری در دانشگاه علوم پزشکی می‌تواند در

**قدردانی**

از کلیه اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز بویژه اساتید و دانشجویانی که صرف وقت نمودند و در تکمیل پرسشنامه همکاری داشتند، صمیمانه قدردانی می‌شود.

جهت ارائه خدمات آموزشی و تربیت نیروی انسانی و هم در عرصه ارائه خدمات درمانی سهم چشم‌گیری داشته باشد. همچنین باعث ارتقای فردی و سازمانی شود و نیز باعث پر شدن خلأ بین نظر و عمل گردد. بنابراین لازم است که بستر و زمینه آشنایی بیشتر دانشجویان با این روش آموزشی فراهم شود.

**منابع**

1. Zamini S, Hosseini Nasab D, Zamini S, Zarei P. [The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University]. *Iran Occupational Health*. 2011; 8(1): 30-40. [Persian]
2. Rahmani A, Adampira S. [Factors affect the career progression of women accountants]. *Journal Management System*. 2014; 2(8): 129-140. [Persian]
3. Khorasani A, Amoozad M, Mollamohammadi A. [Etebaryabiye Modele Taaliye Amozesh Va Toseaye Manabee Ensaniye Iran]. *Fasnameye Amozesh Va Toseeye Manabee Ensani*. 2016; 3(8): 1-27. [Persian]
4. Karimi Moonaghi H, Yazdi Moghaddam H. Role modeling and Mentor in Nursing Education. *Research in Medical Education*. 2014; 6(1): 58-70. [Persian]
5. Renard L. Executive Coaching for professional organizations [dissertation]. London: school of humanities, The American university of London; 2005
6. Farzadnia F. [Modele Farayande Morabigari Dar Modiriati]. *Mahnameye Tadbir*. 2009; 20(212): 20-25. [Persian]
7. Grant AM. Towards a Psychology of Coaching: The Impact of Coaching on Metacognition, Mental Health and Goal Attainment [dissertation]. Sydney: University of Sydney; 2001.
8. Douglas CA, McCauley CD. Formal Developmental Relationships: A Survey of Organizational Practices. *Human Resource Development Quarterly*. 1999; 10(3): 203-220.
9. MacLennan N. Coaching and mentoring. Abingdon-on-Thames: Routledge; 1995.
10. Lubans J. The Spark Plug: A Leaders Catalyst for Chang. *Library Leadership and management*. 2009; 23(2): 87-88.
11. Fathi vajarghah K, Daneshmandi S, Khorasani A. [Morabigari Dar Amozesh Va Behsaziye Manabeae Ensani]. Tehran: Markaze Amoozesh Va Tahghighate Sanatiye Iran; 2014. [Persian]
12. Hunt JM, Weintraub JR. The Coaching Organization: A Strategy for Developing Leaders. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 2007.
13. Philips R. Coaching for higher performance. *Management Development Review*. 1994; 7(5): 19-22.
14. Sofi F, Yasini A, Shiri A. [An analysis of the nature, dimensions, and experiences of mentoring in schools: the link between theory and practice]. *Proceedings of the 5th International Management and Accounting Conference and the 2nd Conference on Entrepreneurship and Innovations*; 2016 Jul 21; Iran, Tehran: Civilica; 2016. [Persian].
15. Azadegan A. [Coaching a New Approach in Educational Management]. *Proceedings of the 2nd National Conference on Knowledge and Technology of Education Sciences in Social Studies and Psychology of Iran*; 2016 Jun 25; Iran. Tehran: Civilica; 2016. [Persian]
16. LR. Professional development that supports the teaching of cognitive reading strategy instruction. *The elementary school Journal*. 2010; 110(3): 301-322.
17. Devine M, Houssemand C, Meyers R. Instructional coaching for teachers: A strategy to implement new practices in the classrooms. *Procedia-Social and Behavioral Sciences Journal*. 2013; 93: 1126-1130.
18. Kazemi M, Hamrahi M. [Asibshenasiye Dorehaye Amozesh Zemne Khedmat Bar Asase Olghoye CIPP]. *Management Research in Iran*. 2009; 2(4): 113-130. [Persian]

19. Tobin K, Espinet M. Impediments to change: Applications of coaching in high-school science teaching. *Journal of Research in Science Teaching*. 1989; 26(2): 105-120.
20. Lerner MD, Mikami AY, McLeod BD. The alliance in a friendship coaching intervention for parents of children with ADHD. *Behav Ther*. 2011; 42(3): 449-61.
21. Matsumura LC, Garnier HE, Spybrook J. Literacy coaching to improve student reading achievement: A multi-level mediation model. *Learning and Instruction*. 2013; 25: 35-48.
22. Zamani GH, Lari MB. [Parvareshe Rahbarane Roostaei Ba Rahyafte Rahbariye Parvareshi (mentoring)]. *Journal of Social Sciences and Humanities University of Shiraz*. 2006; 24(2): 45-57. [Persian]
23. Streeg MVD, Elk RV, Webbink D. Does intensive coaching reduce school dropout?. *Economics of Education Review*. 2015; 48: 184-197.
24. Mohammadisadr M, Siadat SA, Hoveida R. [Identifying and Validating the Components of the Coaching Skill among Faculty Members of Medical Sciences University of Isfahan]. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2018; 11(1): 82-91. [Persian]
25. Shah bodaghloo A, Ghaderi SNO, Razavi HR. [Emkansanjiye Bekargiriye Morabigari Dar Faaliathaye Amozesh , Behsaziye Manabe Ensaniye Modirane Madarese Amoozesh Va Parvareshe Shahrestane Robot Karim]. *Proceedings of the 1th International Management Conference, Economics and Financial Systems*; 2018, Jun 14. Iran. Tehran; 2018. [Persian]
26. Lubans J. *The Spark Plug: A Leaders Catalyst for Chang*. Library Leadership and management. 2009; 23(2): 87-88.
27. 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. [Persian]
28. Colquitt JA, LePin JA, Noe RA. Toward an integrative theory of training and motivation: A meta-analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*. 2000; 85(5): 678-707.
29. Bacon T, Spear K. *Adaptive coaching: The art and practice of a client-centered approach to performance improvement*. 1<sup>st</sup> ed. Boston: Nicholas Brealey America; 2003
30. MacKIE D. Evaluation the effectiveness of executive coaching: Where are we now and where do we need to be?. *Australian Psychologist*. 2007; 42(4): 310-318
31. Noe RA. *Employee training and development*. New York: McGraw-Hill; 2010
32. International Coach Federation. *Building a coaching culture*. This research report was developed in partnership between the Human Capital Institute (HCI) and International Coach Federation (ICF). 2014, June 12 - 14. [cited 2019 Mar 9]. available from: <https://strengthscoachingasia.com/wp-content/uploads/2015/05/HCI-ICF-Creating-a-Coaching-Culture-White-Paper.pdf>
33. Fathi Vajargah K, Khorasani A, Daneshmandi S , Arman M. [Studying the coaching model in training of human resource based on grounded theory]. *Organizational Culture Management*. 2014; 12(3): 375-398. [Persian]

# The Quality of Application of Coaching Method in Educational Activities of Faculty Members from the Viewpoints of Students and Faculty members

Davoud Tahmasebzadeh sheikhlar<sup>1</sup>, Hamdollah Habibi<sup>2</sup>, Karim Jafari<sup>3</sup>

## Abstract

**Introduction:** In recent years, coaching is one of the novel methods of education. Coaching is a process that can enhance both self-esteem and self-efficacy, which have an effective contribution in the educational environments. The aim of this study was to investigate the quality of coaching method in educational activities of faculty members in Tabriz University of Medical Sciences.

**Methods:** This descriptive-survey study was performed on all faculty members and students of Tabriz University of Medical Sciences in 2017-2018 academic years. 257 faculty members and 361 students were selected through the stratified random sampling method. Data collection tools were two researcher-made questionnaires about faculty members and students' coaching method, which was used after confirming its validity and reliability. The collected data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics such as single sample t-test and independent t-test.

**Results:** The rate of the application of coaching method was desirable, so that from the viewpoints of faculty members and students respectively, the mean scores ( $\pm$ SD) of the components: individual characteristics and conditions ( $36.87 \pm 6.71$ ,  $33.6 \pm 8.9$ ), the trainer's condition and characteristics ( $27.83 \pm 3.93$ ,  $25.5 \pm 22.34$ ), and requirements and conditions of the organization ( $24.21 \pm 4.55$ ,  $30.44 \pm 5.05$ ), were higher than the theoretical average.

**Conclusion:** The results showed that the faculty members' attitudes towards the quality of their use of coaching were more favorable than students. Therefore, it is necessary to provide more context and background for students to familiarize them with this educational method.

**Keywords:** Coaching method, coaching, teaching methods, medical sciences university

## Addresses:

1. (✉) Assistant Professor, Department of Education, Faculty of Education and psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran. Email: d.tahmaseb@tabrizu.ac.ir
2. Associate Professor, Department of Education Sciences, Faculty of Education and psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran. Email: firoozmahmoodi@tabrizu.ac.ir
3. Graduated in Training and human resource development, University of Tabriz, Tabriz, Iran. Email: kjafaryazarshahr@yahoo.com