

شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های کشور عراق
ایناس علی جاوی بدرآوی^۱، نصراله قشقانی زاده^۲، حدام جلیل عباس^۳، نرگس سعیدیان خوراسگانی^۴
چکیده:

هدف: پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق انجام شد.
روش: این پژوهش با استفاده از روش کیفی داده بنیاد براساس مدل اشتراوس و کوربین انجام شد. جامعه آماری شامل خبرگان آگاه به موضوع (اساتید تعلیم و تربیت، منابع انسانی و تاریخ دانشگاه‌های عراق) با حداقل ۱۰ سال سابقه تدریس بود که به روش نمونه‌گیری هدفمند نظری و با معیار اشباع نظری تعداد ۲۱ نفر انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته گردآوری و با استفاده از کدگذاری سه مرحله‌ای (باز، محوری و انتخابی) مورد تحلیل قرار گرفت.
یافته‌ها: الگوی منتورینگ در پنج بُعد اصلی (۱) عوامل علشامل تله شایستگی‌ها، حساسیت نسبت به مسائل تاریخی، تغییرات سریع فناوری، شکاف مهارتی و دانشی، اینرسی دانشی و فناوری، نیاز آفرینی آموزشی؛ (۲) شرایط زمینه‌ای شامل ساختار اداری، فرهنگ دانشگاهی، قوانین آموزشی، جو حمایتی، تعاملات دانشگاهی، حرفه گرایی، سرمایه فکری و مکانیسم‌های جامعه‌پذیری؛ (۳) شرایط مداخله‌گر شامل ویژگی‌های شخصیتی اساتید، سواد دیجیتال، حجم کار، انگیزه متنی و منتور، اخلاق حرفه‌ای، شبکه و گروه‌های دانشی، حمایتگری و پشتیبانی؛ تعلق سازمانی، رهبری دانشی و یادگیری محور (۴) راهبرد شبیه سازی شغلی، توسعه فرآیندهای ارتباطی، بهره‌گیری از راهبرد آنبوردینگ، توجه به منتورینگ معکوس، ستنی، همتا و مجازی، توسعه نظام دستیاری آموزشی، نظام تشویق و ارتقا، برنامه‌ریزی توسعه و بهسازی و (۵) پیامدها شامل توسعه حرفه‌ای، توسعه فردی، جانشین پروری، انسجام گروهی و حرفه‌ای، بهبود کیفیت یادگیری، مدیریت استعداد، انطباق پذیری، ایجاد خوشه‌های دانش‌دانی، یادگیری مستمر می‌باشد.
نتیجه‌گیری: مدل پارادایمی حاصل از این مطالعه، تعامل پویای این مؤلفه‌ها را در قالب یک سیستم یکپارچه نشان می‌دهد که می‌تواند به عنوان چارچوبی عملیاتی برای سیاست‌گذاران آموزش عالی عراق مورد استفاده قرار گیرد.

کلید واژه‌ها: منتورینگ، اساتید تاریخ، دانشگاه‌های عراق.

دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۶/۲۹

پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۸/۲۵

^۱ - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.
la7041103@gmail.com

^۲ - گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).
nasir252@iau.ac.ir

^۳ - گروه علوم پایه، بخش جغرافیا، دانشگاه واسط، واسط، عراق. lfghufduigd@gmail.com

^۴ - گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. n.saeidian@iau.ac.ir

مقدمه

در عصر حاضر، دانشگاه‌ها به عنوان نهادهایی دانش‌بنیان، نه تنها وظیفه تولید و انتقال دانش را بر عهده دارند، بلکه مأموریت دارند تا در مسیر تربیت منابع انسانی توانمند و ارتقاء کیفیت آموزشی و پژوهشی، گام‌های موثری بردارند. در این مسیر، نقش اعضای هیأت علمی به عنوان کنشگران کلیدی نظام آموزش عالی، نقشی محوری، چندبعدی و در حال تحول است. از این‌رو، توانمندسازی حرفه‌ای آنان به شیوه‌ای علمی، نظام‌مند و متناسب با تحولات جهانی، ضرورتی حیاتی در مدیریت آموزش عالی محسوب می‌شود (آلونسو-گارسیا و همکاران^۱، ۲۰۲۴). رویکردهای نوین نیز در بین‌المللی سازی آموزش عالی نیز بر اهمیت توسعه شایستگی‌های فرهنگی، فناوری و ارتباطی اعضای هیأت علمی تأکید دارند (کولاجین و همکاران^۲، ۲۰۲۴).

عملکرد حرفه‌ای اساتید و رهبران آموزشی، نقش مستقیمی در موفقیت تحصیلی دانشجویان ایفا می‌کند و ضعف در صلاحیت و کارآمدی آنان، آثار زیان‌باری بر کل نظام آموزشی بر جای می‌گذارد. در شرایط کنونی که دانشگاه‌ها با موجی از تحولات فناوری، دگرگونی در شیوه‌های یادگیری و تغییر در نقش‌های آموزشی مواجه هستند، توانمندسازی حرفه‌ای و به‌روزرسانی مستمر شایستگی‌های اعضای هیأت علمی، ضرورتی انکارناپذیر محسوب می‌شود. در همین راستا متاورینگ محبوبیت چشم‌گیری میان رهبران و کارکنان سازمان‌ها یافته است (هو و همکاران^۳، ۲۰۲۲). متاورینگ می‌تواند به عنوان ابزاری برای پرورش شایستگی‌های علمی، پژوهشی، روان‌شناختی و اجتماعی اعضای هیأت علمی به کار رود و نقشی اساسی در ارتقاء کیفی آموزش در دانشگاه‌ها ایفا کند (استیپلز^۴، ۲۰۲۴). متاورینگ حد فاصل میان نظریه و عمل را از بین می‌برد (میرباقر آجریز و همکاران، ۱۳۹۵). با وجود تلاش‌های وزارت آموزش عالی برای توسعه پژوهش، به دلیل کمبود بودجه، نبود تجهیزات پیشرفته و مشکلات سیاسی و امنیتی، دانشگاه‌ها نتوانسته‌اند جایگاه مناسبی در سطح بین‌المللی کسب کنند (منتظر و آل-ریکابی^۵، ۲۰۲۱). با توجه به وضعیت موجود آموزش عالی عراق، به‌ویژه در گروه‌های آموزشی علوم انسانی مانند تاریخ، نیاز به

¹. Alonso García et al.

². Kulagin et al.

³. Hu et al.

⁴. Steeples

⁵. Montazer & Al-Rikabi

برنامه‌های اثربخش توسعه حرفه‌ای بیش از پیش احساس می‌شود. بسیاری از اعضای هیأت علمی در این رشته‌ها، همچنان متکی بر روش‌های سنتی و خطابه‌محور در تدریس هستند و بهره‌گیری آنان از فناوری‌های نوین آموزشی، روش‌های یادگیری فعال و رویکردهای میان‌رشته‌ای بسیار محدود است.

یکی از راهبردهای مؤثر و شناخته‌شده که می‌تواند به توانمندسازی مستمر اعضای هیأت علمی در ابعاد مختلف آموزشی، پژوهشی، فردی و سازمانی کمک کند، منتورینگ است (صوفی و همکاران، ۱۴۰۳). منتورینگ به عنوان یک فرآیند نظام‌مند و مبتنی بر انسانی، بر مبنای رابطه‌ای حرفه‌ای میان فردی باتجربه‌تر (منتور) و فردی در حال رشد (منتی) شکل می‌گیرد و از طریق انتقال دانش، مهارت، بینش و حمایت، به توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای منتی منجر می‌شود (اوضاعی و همکاران، ۱۴۰۱). استفاده از الگوهای منتورینگ، به ویژه در قالب منتورینگ توسعه‌ای، می‌تواند موجب ارتقاء کیفیت تصمیم‌گیری آموزشی، تسهیل فرآیند جامعه‌پذیری تعامل علمی و ارتقاء مهارت‌های مورد نیاز نقش‌های سه‌گانه اساتید (آموزش، پژوهش، خدمات) گردد (لونسفورد، بیکر و پایفر^۱، ۲۰۱۸). افزون بر این، برخی از رویکردهای نوین مانند منتورینگ معکوس و همتا، امکان بهره‌گیری از دانش فناورانه و رویکردهای جدید آموزشی اعضای جوان‌تر یا هم‌سطح را فراهم می‌آورند و زمینه‌ای برای هم‌افزایی میان نسل‌های علمی به وجود می‌آورند (تورنتون^۲، ۲۰۲۴). منتورینگ دارای انواع گوناگونی است، منتورینگ فرد به فرد یا سنتی رایج‌ترین باور از منتورینگ است که در آن یک فرد با تجربه در حال انتقال تجارب و توسعه شبکه ارتباطی و حرفه‌ای یک فرد کم تجربه است (فتحی و اجارگاه و نوری، ۱۳۹۵). منتورینگ مجازی به استفاده از اینترنت و فضای مجازی برای پیشبرد فعالیتهای منتورینگ و بیشتر هم برای تسهیل ارتباط بین منتور و منتی است (مک‌رینولدز و همکاران^۳، ۲۰۲۰). منتورینگ معکوس بر جابجایی بین منتور (فرد) با تجربه و منتی (فرد کم تجربه) است و در این مدل یک نفر جوان برای آموزش و کمک به یک فرد مسن و سالخورده که عمدتاً در مباحث مربوط به فناوری اطلاعات و ارتباطات و محاسبات هست استفاده میشود (موریس^۴، ۲۰۱۷). منتورینگ گروهی بر استفاده هم زمان چند نفر به شکل گروهی از

¹ . Lunsford, Baker, & Pifer

² . Thornton

³ . McReynolds et al.

⁴ . Morris

اطلاعات و تجارب یک فرد است (فتحی و اجارگاه نوری، ۱۳۹۵). منتورینگ همتا شرکت کنندگان را برای به اشتراک گذاری اطلاعات دو طرفه و عادلانه گرد هم می آورد (بن کنار^۱، ۲۰۱۴).

در رابطه با منتورینگ در دانشگاه ها تحقیقات مختلفی در خارج از کشور عراق انجام شده است، اما تحقیقی در این رابطه در کشور عراق یافت نشد. در ادامه به برخی از پژوهش های انجام شده اشاره می گردد. به طور مثال اوضاعی و همکاران (۱۴۰۲) الگوی منتورینگ همتا را برای اساتید دانشگاه فرهنگیان در ایران طراحی کرده و نقش عوامل سازمانی و فردی را در موفقیت این فرآیند برجسته ساخته اند. افزون بر این، توانمندسازی اساتید ارشد از طریق منتورینگ، نه تنها موجب بهبود بهره وری در نظام آموزش عالی می شود، بلکه رضایت ذینفعان، بهبود کیفیت یادگیری دانشجویان، و صرفه جویی در هزینه های آموزشی را نیز به دنبال دارد. بنابه مطالعه قلی پور، اکبریو رجب پور (۱۴۰۱) با عنوان «ارائه مدل منتورینگ و تحلیل عوامل مؤثر بر پیاده سازی آن» سه مقوله اصلی برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی و بازخورد را به عنوان مقوله های اصلی منتورینگ معرفی نمودند. صفدری و قرونه (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «فرآیند به کارگیری منتورینگ در توسعه حرفه ای مدیران مدارس» روشهای اجرای منتورینگ در مدارس شامل منتورینگ سنتی، منتورینگ الکترونیکی، منتورینگ گروهی، منتورینگ همتا، و منتورینگ معکوس شناسایی شد. پیامدها و نتایج به کار بستن منتورینگ در توسعه حرفه ای مدیران مدارس نیز عبارتند از ارتقای دانش (شامل ابعاد خودشناسی، کاهش آزمون و خطا، و شناخت قوانین و مقررات)، بهبود نگرش (شامل جامعه پذیری، افزایش اعتماد به نفس، افزایش انعطاف پذیری، افزایش انگیزه، و کاهش استرس)، و ارتقای مهارت (شامل نحوه بازخورد دادن، خلاقیت، نحوه برقراری ارتباط با ذینفعان، بهبود مهارت تصمیم گیری، و مدیریت مالی). بنابه مطالعه بمبئی رو، و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان «تبیین نگرش اساتید در اجرای منتورینگ دانشجویی در حوزه آموزش علوم پزشکی پیامدهای پیاده سازی منتورینگ دانشجویی در حوزه آموزش علوم پزشکی در ابعاد متعددی بروز داشته است و تأثیرات قابل تأملی در ایجاد بالندگی دانشجویان و به تبع آن ارتقای نظام سلامت کشور می باشد. نويز و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی ویژگی های برنامه منتورینگ در آموزش عالی پرداخته و به این نتیجه رسیدند تحقیقی منتورینگ در دانشگاه به اهداف برنامه روشن

^۱. Beane-Katner

^۲. Nuis

و مورد پذیرش، شناخت تمام ساحتی منتهی دارد. کوانی هورج^۱ (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای به ارزیابی روش و سبک‌های ارائه منتورینگ پرداخته و دریافتند منتورها از راه‌های مختلفی استفاده می‌کنند تا با منتهی ارتباط برقرار کنند که از بین آنها ارتباط از طریق پلتفرم‌های مجازی مورد استقبال بیشتری قرار گرفته است.

در بافت آموزش عالی عراق، به‌ویژه در رشته تاریخ، چالش‌هایی نظیر روش‌های سنتی تدریس، کم‌رنگ بودن همکاری‌های بین‌نسلی، و ضعف در بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی مشاهده می‌شود (آل-ریکابی و آل-فتلاوی، ۲۰۲۲). این چالش‌ها نشان‌دهنده نیاز مبرم به طراحی الگوی منتورینگ بومی‌شده است که بتواند به نیازهای خاص اساتید تاریخ پاسخ دهد. از این رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق انجام می‌شود. این تحقیق با تکیه بر تجارب بین‌المللی و شرایط بومی عراق، در پی ارائه چارچوبی کاربردی است که بتواند به ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش در این رشته کمک کند.

سؤالات تحقیق

- ۱) شرایط علی الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق کدامند؟
- ۲) شرایط زمینه‌ای الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق کدامند؟
- ۳) شرایط مداخله‌گر الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق کدامند؟
- ۴) راهبردهای الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق کدامند؟
- ۵) پیامدهای الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق کدامند؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف بنیادی و روش مورد استفاده مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد (زمینه‌ای) براساس مدل استراس و کوربین با رویکرد استقرایی بود. مشارکت کنندگان بالقوه این پژوهش اعضای هیات علمی رشته تاریخ، منابع انسانی و تعلیم و تربیت (آگاه به موضوع) در دانشگاه‌های عراق بودند، جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شد، براین اساس ۲۱

¹ . Quanei Hordge

نفر از اساتید دانشگاه‌های عراق انجام می‌شود. داده‌ها با استفاده از کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد تحلیل قرار گرفت.

جدول ۱. مشخصات مشارکت کنندگان در پژوهش

ردیف	جنسیت	مدرک و رشته تحصیلی	دانشگاه محل اشتغال	سابقه کار
۱	مرد	دکتری منابع انسانی	بغداد	۱۶
۲	مرد	دکتری تاریخ اسلام	بغداد	۹
۳	مرد	دکتری باستان شناسی	الانبار	۱۱
۴	مرد	دکتری تعلیم و تربیت	بغداد	۱۲
۵	مرد	دکتری تاریخ اسلام	ذی قار	۱۵
۶	مرد	دکتری مدیریت آموزشی	اهل بیت کربلا	۱۷
۷	مرد	دکتری تعلیم و تربیت	بغداد	۱۷
۸	مرد	کارشناسی ارشد منابع انسانی	بغداد	۱۹
۹	مرد	دکتری آموزش و روانشناسی	بغداد	۲۱
۱۰	مرد	کارشناسی ارشد تاریخ	ذی قار	۱۱
۱۱	مرد	کارشناسی ارشد تاریخ عمومی	نجف	۲۳
۱۲	مرد	کارشناسی ارشد تاریخ تمدن	نجف	۱۳
۱۳	زن	کارشناسی ارشد تاریخ تمدن	القادسیه	۲۰
۱۴	زن	دکتری مدیریت منابع انسانی	بغداد	۱۳
۱۵	زن	دکتری تاریخ و تمدن ملل	بغداد	۱۰
۱۶	زن	دکتری تعلیم و تربیت	کربلا	۱۱
۱۷	زن	دکتری منابع انسانی	بغداد	۱۲
۱۸	زن	کارشناسی ارشد آموزش	موصل	۱۴
۱۹	زن	دکتری تعلیم و تربیت	بغداد	۸
۲۰	زن	دکتری تعلیم و تربیت	نجف	۶
۲۱	زن	کارشناسی ارشد تاریخ تمدن	اهل بیت کربلا	۱۱

تکنیک اصلی مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته است و متن حاصل از پیاده‌سازی این مصاحبه‌ها با افراد مورد مطالعه، مواد اولیه و اصلی پژوهش جهت استخراج مفاهیم و مقوله‌ها و ارائه الگوی داده‌بنیاد منتورینگ بوده است. چارچوب مصاحبه در مرحله کیفی شامل برخی از سؤالات جمعیت‌شناختی و مجموعه‌ای از سؤالات اصلی در رابطه با اهداف پژوهش بود که در فرایند مصاحبه با مشارکت کنندگان پژوهش بر مبنای مباحث مطرح شده توسط این افراد نیز سؤالاتی از آن‌ها پرسیده می‌شد. به عبارت دیگر در این مرحله محورهای اصلی مصاحبه به وسیله پژوهشگر تعیین و در فرایند مصاحبه با توجه به این محورها و همچنین اجزای مدل پارادایمی سؤالات مصاحبه مطرح می‌شد. همچنین با توجه به اینکه نمونه‌گیری مرحله کیفی پژوهش مبتنی بر نمونه‌گیری نظری بروز و ظهور مفاهیم در فرایند پژوهش است، علاوه بر پرسش‌های اولیه و اصلی پژوهش، مفاهیم و مقوله‌های ظهور یافته و شناسایی شده در فرایند تحلیل داده‌ها، مبنای طرح پرسش‌هایی در مصاحبه‌های بعدی بوده است. انجام مصاحبه با افراد بصورت فردی و در محل کار آن‌ها با تعیین وقت قبلی بوده است. محتوای مصاحبه افراد با هماهنگی آن‌ها ضبط گردید و زمان هر مصاحبه بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه بوده است. پروتکل مصاحبه در پژوهش حاضر به شرح جدول زیر بود.

جدول ۲. پروتکل مصاحبه

ردیف	عنوان فعالیت	توضیحات فرآیند اجرا
۱	متن شروع (اطلاعات زمینه‌ای)	توضیح اطلاعات مهم و محور پژوهش، توضیح اصل محرمانگی، کسب رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش و جلب مشارکت، ذکر زمان مصاحبه (۴۵ تا ۶۰ دقیقه) و ذکر ارتباط بعدی و پیگیری
۲	آغاز مصاحبه با پرسش‌های پایه	اخذ بیوگرافی مصاحبه‌شونده به منظور آشنایی با مشارکت‌کننده-آشنایی با سوابق و ایجاد جو اعتماد
۳	سوال اول	علل شکل‌گیری منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق، کدامند؟
۴	سوال دوم	به نظر شما، زمینه‌های شکل‌گیری منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق، چه مواردی می‌تواند باشد؟

۵	سوال سوم	عوامل مداخله گر در شکل گیری منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه های عراق، کدامند؟
۶	سوال چهارم	چه راهکارهایی به منظور شکل گیری منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه های عراق، پیشنهاد می دهید؟
۷	سوال پنجم	پیامدهای کل گیری منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه های عراق، کدامند؟
۸	جمع بندی	ذکر مختصر توضیحات مصاحبه شونده و خاتمه جلسه

صحت و درستی یافته های پژوهش در مراحل کد گذاری به وسیله تعدادی از مشارکت کنندگان یا به عبارت دیگر مصاحبه شوندگان پژوهش تأیید گردید (اعتباریابی توسط اعضا) در این راستا داده های حاصل از کد گذاری به مشارکت کنندگان بازگشت داده شد و مطابق با نظرات و واکنش آنان، جرح و تعدیل لازم و تغییرات مورد نیاز در صورت لزوم صورت گرفت. همچنین در پژوهش حاضر به منظور تأیید پذیری (این که داده ها و یافته ها توسط دیگران نیز قابلیت تأیید دارند یا خیر؟)، معیارهای زیر در نظر گرفته شد:

- ۱) تمامی مستندات مربوط به داده ها، استنتاج ها و یافته ها ضبط گردید.
 - ۲) مراحل مفهوم سازی و مقوله بندی از مستندات ثبت گردید.
 - ۳) توسط یکی از همکاران پژوهشگر، مجدداً کدهای حاصل از مصاحبه استخراج و با کدهای استخراج شده توسط پژوهشگر مطابقت داده شد و تعارض های پیش آمده از طریق بازنگری داده ها رفع گردید.
 - ۴) تمام مراحل کد گذاری توسط اساتید راهنما و مشاور مورد بررسی و نظارت قرار گرفت.
 - ۵) جهت ردیابی تمامی فایل ها به صورت جداگانه و با تدوین کد مخصوص برای هر مصاحبه شونده، ثبت و ضبط گردید.
- تحلیل داده ها با توجه به فرایند تحلیل داده ها در روش نظریه داده بنیاد (زمینه ای) و رویکرد سیستماتیک بر مبنای سه شیوه کد گذاری باز، محوری و گزینشی) به انجام رسید. در پژوهش حاضر نیز متن حاصل از مصاحبه ها به صورت سطر به سطر تحلیل و در مرحله کد گذاری باز کدهای مرتبط با هم به محوریت یک مقوله اصلی سازمان دهی و مقولات اصلی پژوهش بدست آمدند.

یافته‌ها

سوال اول: شرایط علی ارائه الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق کدامند؟
براساس یافته‌های این تحقیق، شرایط علی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق، شامل فقدان شایستگی در بین اساتید تاریخ و تله شایستگی در بین اساتید، تغییرات سریع در فناوری‌های آموزشی، شکاف دانشی و مهارتی بین اساتید تاریخ، اینرسی دانشی و فناوری در بین اساتید با سابقه، حساسیت نسبت به سندیت مباحث تاریخی و نیاز آفرینی آموزشی با توجه به تغییرات روز بوده است.



شکل ۱. عوامل علی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق

بررسی یافته‌های تحقیق حاضر با پیشنهادی پژوهشی موجود نشان می‌دهد که همسویی و عدم همسویی‌های قابل توجهی میان نتایج این تحقیق و مطالعات پیشین وجود دارد. بر اساس یافته‌های این تحقیق، شرایط علی منتورینگ برای اساتید تاریخ در دانشگاه‌های عراق شامل عواملی مانند فقدان انگیزش، شایستگی ناکافی، اینرسی دانشی و فناوری، حساسیت به سندیت تاریخی و

شکاف‌های دانشی ناشی از بحران‌هایی مانند جنگ و داعش است. این یافته‌ها با مطالعه اوضاعی و همکاران (۱۴۰۲) همسو است، جایی که عوامل فردی و سازمانی و نیاز به طراحی ساختار و ارزیابی نوین برای پیاده‌سازی منتورینگ همتا مورد تأکید قرار گرفته‌اند. مطالعه قلی‌پور، اکبری و رجب‌پور (۱۴۰۱) نیز از نظر تأکید بر اهمیت مرحله "اجرا" در پیاده‌سازی منتورینگ، با یافته‌های تحقیق حاضر همسوست؛ زیرا یکی از مشکلات اساتید تاریخ، عدم اجرای منسجم و ساختاریافته برنامه‌های منتورینگ است.

سوال دوم: شرایط زمینه‌ای الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق کدامند؟ عوامل زمینه‌ای شامل ساختار اداری دانشگاه‌ها، فرهنگ پذیرش ضرورت آموزش‌های مداوم، فرهنگ حرفه‌گرایی اساتید، قوانین و مقررات آموزشی، نظام ارزیابی و ارتقا اساتید، رویکردهای توسعه حرفه‌ای اساتید تاریخ، فرهنگ مشارکتی، جوسازمانی حمایتگر و منتور، تعاملات دانشگاهی، سرمایه فکری قابل انتقال، مکانیسم‌های جامعه‌پذیری، نظام ارزشی حامی و پرورش دهنده سرمایه انسانی، تسهیل رشد اساتید تاریخ، پشتیبانی از فعالیت‌های علمی و پژوهشی و رهبری یادگیری محور بوده است.



شکل ۲. عوامل زمینه‌ای منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق

نخست، توسعه حرفه‌ای و توسعه فردی، که در این تحقیق به عنوان پیامدهای کلیدی مطرح شده‌اند، با یافته‌های پژوهش اوضاعی و همکاران (۱۴۰۲) همسو هستند. هر دو مطالعه بر نقش منتورینگ در رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تأکید داشته‌اند. مطالعه صفدری و قرونه (۱۴۰۰) نیز به صراحت از ارتقای دانش، نگرش و مهارت‌ها به عنوان پیامدهای منتورینگ برای مدیران مدارس یاد کرده که با توسعه فردی و حرفه‌ای اساتید تاریخ قابل تطبیق است. در ادامه، جانشین‌پروری و مدیریت استعداد که از دیگر پیامدهای ذکر شده در تحقیق حاضر هستند، با نتایج مطالعه قلی‌پور، اکبری و رجب‌پور (۱۴۰۱) هماهنگ است. آن پژوهش، منتورینگ را به عنوان بستری برای شناسایی و پرورش استعدادها و ارتقای عملکرد شغلی معرفی کرده است.

سوال سوم: عوامل مداخله‌گر الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق کدامند؟ عوامل مداخله‌گر شامل میزان انگیزه منتهی و منتور، سواد دیجیتال اساتید، حجم کار اسانید، هوش اجتماعی اساتید، انگیزه پیشرفت اساتید جوان، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اساتید، اخلاق حرفه‌ای اساتید، مسئولیت‌پذیری اساتید و حمایت‌گری و پشتیبانی، پویایی گروه‌های دانشی، تعهد دانشی اساتید و رابطه متعهدانه، تعلق سازمانی نسبت به گروه دانشی تاریخ، مهارت کار تیمی، ارتباطات موثر در بین اساتید، تبادل دانش و وجود شبکه‌های دانشی، میزان انگیزه منتهی و منتور، سواد دیجیتال اساتید، حجم کار اسانید، هوش اجتماعی اساتید، انگیزه پیشرفت اساتید جوان، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اساتید، اخلاق حرفه‌ای اساتید، مسئولیت‌پذیری اساتید و حمایت‌گری و پشتیبانی، پویایی گروه‌های دانشی، تعهد دانشی اساتید و رابطه متعهدانه، تعلق سازمانی نسبت به گروه دانشی تاریخ، مهارت کار تیمی، ارتباطات موثر در بین اساتید، تبادل دانش و وجود شبکه‌های دانشی، بوده است.



شکل ۳. عوامل مداخله‌گر منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق

مقایسه عوامل مداخله‌گر شناسایی شده در تحقیق حاضر با پیشینه‌های مرتبط پژوهشی، نشان می‌دهد که این عوامل با بسیاری از مفاهیم و مؤلفه‌های مطالعات پیشین همپوشانی داشته و در عین حال، ابعاد بومی خاصی را نیز مطرح کرده‌اند که نشان‌دهنده ضرورت درک زمینه‌ای اجرای موفق منتورینگ در محیط دانشگاهی عراق است.

سوال چهارم: چه راهکارهایی به منظور شکل‌گیری منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق، پیشنهاد می‌دهید؟

راهبردها شامل (بهره‌گیری از راهبرد سایه‌سازی شغلی، توسعه فرآیندهای ارتباطی و شبکه‌سازی افقی و عمودی بین اساتید، بهره‌گیری از راهبرد آن‌بوردینگ، اشتراک‌گذاری تجارب، نیاز آفرینی برای توسعه فردی و گروهی، توجه به منتورینگ معکوس، توجه به منتورینگ هم‌تا، توسعه پلتفرم‌ها برای منتورینگ مجازی، توسعه نظام دستیاری آموزشی در بین اساتید تاریخ، نظام تشویق و ارتقا (اعطای فرصت برای اساتید از طریق کاهش موظفی تدریس و پژوهش)، برنامه‌ریزی توسعه و بهسازی و تقویت مهارت‌های کار گروهی و نیازآفرینی نسبت به کسب تجربه بوده است.



شکل ۴. راهبردهای منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق

نیاز آفرینی برای توسعه فردی و گروهی، تقویت مهارت‌های کار تیمی، راه‌اندازی نظام دستبازی آموزشی، و اعمال مشوق‌هایی چون کاهش موظفی تدریس برای اساتید فعال در منتورینگ، در راستای ارتقاء انگیزش، تعلق سازمانی و بهره‌وری علمی قرار دارد. این راهبردها ضمن بهره‌گیری از یافته‌های نظری، با توجه به بستر خاص آموزش عالی عراق، ابعاد بومی و کاربردی تازه‌ای را نیز وارد گفتمان توسعه حرفه‌ای دانشگاهی می‌کنند.

سوال پنجم: پیامدهای شکل‌گیری الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق، کدامند؟ پیامدهای الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق، شامل توسعه حرفه‌ای، توسعه فردی، جانشین پروری، انسجام گروهی و حرفه‌ای، بهبود کیفیت یادگیری، مدیریت استعداد، انطباق

پذیری اساتید و همسو شدن با گروه تخصصی، ایجاد خوشه های دانش دائمی، یادگیری مستمر، ایجاد شبکه و نقشه دانش موثر بین گروه آموزشی و مدیریت دانش کاربردی بوده است.



شکل ۵. پیامدهای منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق

با توجه به پیامدهای به دست آمده از الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق شامل توسعه حرفه‌ای، توسعه فردی، جانشین پروری، انسجام گروهی و حرفه‌ای، بهبود کیفیت یادگیری، مدیریت استعداد، انطباق پذیری اساتید، همسو شدن با گروه تخصصی، ایجاد خوشه های دانش دائمی، یادگیری مستمر، و توسعه شبکه و نقشه دانش مؤثر در بستر مدیریت دانش کاربردی، می توان همسویی ها و عدم همسویی هایی را با یافته های پیشینه های پژوهشی پیشین مورد تحلیل قرار داد. در بعد توسعه حرفه‌ای و توسعه فردی، نتایج پژوهش حاضر کاملاً با یافته های مطالعاتی چون اوضاعی و همکاران (۱۴۰۲) همسو است.

نمودار ۱. الگوی منتورینگ برای اساتید تاریخ دانشگاه‌های عراق



بحث و نتیجه‌گیری

در عصر حاضر، دانشگاه‌ها به عنوان نهادهایی دانش‌بنیان، نه تنها وظیفه تولید و انتقال دانش را بر عهده دارند، بلکه مأموریت دارند تا در مسیر تربیت منابع انسانی توانمند و ارتقاء کیفیت آموزشی و پژوهشی، گام‌های موثری بردارند. در این مسیر، نقش اعضای هیأت علمی به عنوان کنشگران کلیدی نظام آموزش عالی، نقشی محوری، چندبعدی و در حال تحول است. از این رو، توانمندسازی حرفه‌ای آنان به شیوه‌ای علمی، نظام‌مند و متناسب با تحولات جهانی، ضرورتی حیاتی در مدیریت آموزش عالی محسوب می‌شود (آلونسو-گارسیا و همکاران^۱، ۲۰۲۴). رویکردهای نوین نیز در بین‌المللی‌سازی آموزش عالی نیز بر اهمیت توسعه شایستگی‌های فرهنگی، فناورانه و ارتباطی اعضای هیأت علمی تأکید دارند (کولاگین و همکاران^۲، ۲۰۲۴). همان گونه که در بالا آمد تحلیل یافته‌ها براساس رویکرد داده بنیاد اشتراوس و کوربین با استفاده از کدگذاری سه‌مرحله‌ای (باز، محوری و انتخابی) نشان داد که الگوی منتورینگ در پنج بُعد اصلی در بعد عوامل علی شامل تله شایستگی‌ها، حساسیت نسبت به مسائل تاریخی، تغییرات سریع فناوری، شکاف مهارتی و دانشی، اینرسی دانشی و فناورانه، نیاز آفرینی آموزشی؛ در بعد شرایط زمینه‌ای شامل ساختار اداری، فرهنگ دانشگاهی، قوانین آموزشی، جو حمایتی، تعاملات دانشگاهی، حرفه گرایی، سرمایه فکری و مکانیسم‌های جامعه‌پذیری؛ در بعد شرایط مداخله‌گر شامل ویژگی‌های شخصیتی اساتید، سواد دیجیتال اساتید، حجم کار اساتید، انگیزه منتهی و منتور، اخلاق حرفه‌ای اساتید، شبکه و گروه‌های دانشی، حمایتگری و پشتیبانی؛ تعلق سازمانی، رهبری دانشی و یادگیری محور در بعد راهبردها شبیه سازی شغلی، توسعه فرآیندهای ارتباطی، بهره‌گیری از راهبرد آنبوردینگ، توجه به منتورینگ معکوس، ستنی، همتا و مجازی، توسعه نظام دستیاری آموزشی در بین اساتید تاریخ، نظام تشویق و ارتقاء، برنامه‌ریزی توسعه و بهسازی و در بعد پیامدها شامل توسعه حرفه‌ای، توسعه فردی، جانشین‌پروری، انسجام گروهی و حرفه‌ای، بهبود کیفیت یادگیری، مدیریت استعداد، انطباق‌پذیری اساتید، ایجاد خوشه‌های دانش دائمی، یادگیری مستمر، ایجاد شبکه و مدیریت دانش می‌باشد. مطابق یافته‌ها پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:

^۱. Alonso García et al.

^۲. Kulagin et al.

- ✓ ایجاد فرصت‌های مطالعاتی کوتاه‌مدت داخلی و بین‌المللی برای اساتید، به‌ویژه در حوزه تاریخ، می‌تواند فرصتی فراهم آورد تا آنان با پژوهش‌های روز، متون جدید و شیوه‌های تدریس نوین آشنا شده و عقب‌ماندگی علمی خود را جبران کنند.
- ✓ برای نهادهای سازنده منتورینگ، باید جایگاه آن به‌صورت رسمی در ساختار اداری دانشگاه تعریف شود. این کار می‌تواند با ایجاد واحد یا کمیته منتورینگ در دانشکده‌های تاریخ آغاز شود، که وظیفه هماهنگی، ارزیابی و پشتیبانی از فرایندهای منتورینگ را بر عهده دارد.
- ✓ بازنگری در آیین‌نامه‌های آموزشی برای رسمی‌سازی نقش منتور و لحاظ کردن آن در ساختار ارتقاء اساتید، باعث می‌شود که این نقش به‌صورت جدی‌تری توسط دانشگاه‌ها و اساتید پیگیری شود.
- ✓ افزودن فعالیت‌های منتورینگ به عنوان یکی از معیارهای ارزیابی عملکرد آموزشی و ارتقاء رتبه علمی، انگیزه مشارکت فعال در فرآیند منتورینگ را افزایش خواهد داد.
- ✓ تشویق به برگزاری جلسات غیررسمی، کارگاه‌های مشترک و حتی گردهمایی‌های دوستانه میان اساتید تاریخ باعث شکل‌گیری روابط مثبت و سازنده خواهد شد که منتورینگ را نیز تقویت می‌کند.
- ✓ با هدایت منتورها، اساتید جوان به تدریج با فرهنگ دانشگاهی، هنجارهای گروه علمی و ارزش‌های رشته تاریخ آشنا می‌شوند و انطباق مؤثرتری با محیط آموزشی و تخصصی خود پیدا می‌کنند.
- ✓ منتورینگ مؤثر ذهنیت یادگیرنده مادام‌العمر را در اساتید تقویت می‌کند. دانشگاه‌ها می‌توانند با تدوین مسیرهای یادگیری سالانه و مشارکت در کنفرانس‌ها و دوره‌های آنلاین، این فرایند را حمایت کنند.

منابع

- اوضاعی، نسرین؛ عصاره، علیرضا؛ مهرمحمدی، محمود؛ امام‌جمعه، محمدرضا و احمدی، غلامعلی (۱۴۰۱) ویژگی عناصر برنامه منتورینگ هم‌تا برای اساتید دانشگاه: سنتز پژوهی براساس مدل روبرتس، **فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی**، ۹ (۳): ۱۳۴-۹۸.

بمبئی رو، فاطمه، زارعی، رضا، امیریان زاده، مژگان، شهامت. (۱۳۹۹). مؤلفه های مؤثر بر منتورینگ دانشجویی در حوزه آموزش علوم پزشکی: یک مطالعه کیفی، **مجله علوم پزشکی صدر**، ۹(۱): ۹۴-۷۹. صفدری نرگس، قرونه داود. (۱۴۰۰). شناسایی فرآیند به کارگیری منتورینگ در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس. **نشریه مدیریت بر آموزش سازمانها**. ۱۰ (۴): ۹۴-۶۱.

صوفی مرضیه، سلیمی لادن، حسینی طبقدهی لیلا. (۱۴۰۳). استراتژی بهره گیری از منتورینگ در برنامه درسی اخلاق حرفه ای آموزش علوم پزشکی؛ مطالعه مروری. **تعالی بالینی**. ۱۴ (۱): ۴۳-۵۷. فتحی واجارگاه، کوروش و نوری، فیروز (۱۳۹۵). **مدیریت یادگیری در سازمانها** (آموزش و بهسازی منابع انسانی در هزاره سوم). تهران: علم استادان.

قلی پور، آراین، اکبری، مهناز، رجب پور، ابراهیم (۱۴۰۱) ارائه مدل منتورینگ و تحلیل عوامل مؤثر بر پیاده سازی آن، **پژوهش های مدیریت منابع انسانی**، ۱۴ (۲): ۱۵۴-۱۲۵. میرباقر آجرپز، ندا؛ زاغری نفرشی، منصوره؛ محتشمی، جمیله و زایری فرید (۱۳۹۵). منتورینگ در آموزش دانشجویان اتاق عمل: یک مرور نظام مند. **آموزش پرستاری**. ۵ (۳): ۴۷-۵۴.

Beane-Katner, L. (2014). Anchoring a mentoring network in a new faculty development program. **Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning**, 22(2), 91-103.

González Ortiz de Zárate, A., Gómez Flechoso, M. D. L. Á., & Castrillón López, M. (2024). Effectiveness of Peer Mentoring on University Dropout and Academic Performance. **International Journal of Mentoring and Coaching**. 12 (1): 876-891.

Hu, Z., Li, J., & Kwan, H. K. (2022). The effects of negative mentoring experiences on mentor creativity: The roles of mentor ego depletion and traditionality. **Human Resource Management**, 61(1), 39-54.

Kulagin, O. I., Gladkikh, E. G., Kazakovtseva, O. S., Kravtsova, T. S., & Nikolaeva, A. V. (2024). Analysis of mentoring practices in science. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* **University Management: Practice and Analysis**, 28(3), 123-135.

Lunsford, L. G., Baker, V., & Pifer, M. (2018). Faculty mentoring faculty: Career stages, relationship quality, and job satisfaction. **International Journal of Mentoring and Coaching**. 17 (2): 131-142.

Quanei Horrdge, S. T. (2022). **A Program Evaluation of a Mentoring Program for Community College Students at a Predominately Black Institution**. Ph.D. Thesis, School of Education, New Jersey City University.

McReynolds, M. R., Termini, C. M., Hinton, A. O., Taylor, B. L., Vue, Z., Huang, S. C., ... & Carter, C. S. (2020). The art of virtual mentoring in the twenty-first century for STEM majors and beyond. **Nature Biotechnology**, 38(12), 1477-1482.

Montazer, G. A., & Al-Rikabi, Y. K. (2021, May). **Identifying the obstacles of implementing e-learning in Iraqi universities**. In 2021 7th International Conference on Web Research (ICWR) (pp. 24-34). IEEE

- Morris, L. V. (2017). Reverse mentoring: untapped resource in the academy? **Innovative Higher Education**, 42(4), 285-287.
- Nuis, W., Segers, M. & Beusaert, S. (2023). Conceptualizing mentoring in higher education: A systematic literature review. **Educational Research Review**, 41(18), 1-22.
- Thornton, K. (2024). Mentoring preparation in educational contexts: a review of the literature. **International Journal of Mentoring and Coaching in Education**, 13(4), 441-456.

identify the components and mentoring model for history professors in Iraqi universities

Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University Garmsar Branch
Vol.19, No 3, Autumn 2025, No.73

identify the components and mentoring model for history professors in Iraqi universities

Inas Ali Gawi Badrawi¹, Nasrolah Ghashghaeizadeh², Hutham Jalil Abbas³, Narges Saeidian Khorasani⁴

Abstract:

Purpose: The present study aimed to identify the components and mentoring model for history professors in Iraqi universities.

Method: The present study using a qualitative method using the grounded theory of the Strauss and Corbin model. The research area included education, human resource and history professors from Iraqi universities with at least 10 years of teaching experience in Iraqi universities. 21 people were selected as participants using theoretical purposive sampling and theoretical saturation criteria. Data were collected through in-depth semi-structured interviews and analyzed using three-stage coding (open, axial, and selective).

Findings: The findings showed that the mentoring model has five main dimensions: 1) causal factors including competency traps, sensitivity to historical issues, rapid technological changes, skill and knowledge gaps, knowledge and technological inertia, and educational need creation; 2) contextual conditions including administrative structure, academic culture, educational laws, supportive atmosphere, academic interactions, professionalism, intellectual capital, and socialization mechanisms; 3) Intervening conditions include professors' personality traits, professors' digital literacy, professors' workload, mentee and mentor motivation, professors' professional ethics, knowledge networks and groups, patronage and support; organizational belonging, knowledge-based leadership, and learning-oriented 4) Job simulation strategy, development of communication processes, utilization of onboarding strategy, attention to reverse, step-by-step, peer, and virtual mentoring, development of educational assistance system among history professors, incentive and promotion system, development and improvement planning, 5) and ultimately outcomes including professional development, individual development, succession planning, group and professional cohesion, improvement of learning quality, talent management, professors' adaptability, creation of permanent

¹ - Department of educational management, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
la7041103@gmail.com

² - Department of educational management, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran
(Corresponding author). nasir252@iau.ac.ir

³ - Department of Basic Sciences, Department of Geography, Wasit University, Wasit, Iraq.
lfghufduigd@gmail.com

⁴ - Department of educational management, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
n.saeidian@iau.ac.ir

knowledge clusters, continuous learning, creation of network, and knowledge management.

Conclusion: The paradigmatic model resulting from this study demonstrates the dynamic interaction of these components in the form of an integrated system that can be used as an operational framework for Iraqi higher education policymakers.

Key Words: Mentoring, History Professors, Iraqi Universities.