

مجله علمی پژوهشی «پژوهش‌های برنامه‌درسی»
انجمن مطالعات برنامه‌درسی ایران
دوره دهم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۹
صفحه‌های ۸۶-۱۰۴

ارزیابی نقش‌ها، روش‌ها و انواع ارشادگری در برنامه‌درسی دوره‌های آموزشی منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی (ره)

الهام پناهی*

چکیده

هدف این پژوهش، ارزیابی نقش‌ها، روش‌ها و انواع ارشادگری در برنامه‌درسی دوره‌های آموزشی منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی بود. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی بود و جامعه آماری شامل کلیه فراگیران دوره‌های آموزشی منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی بر اساس برنامه‌درسی دوره‌های آموزشی بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۰۶ نفر از فراگیران انتخاب شدند، و با استفاده از مقیاس نقش ارشادگر راگینز و مک فارلین که روایی و پایایی آن محاسبه شده بود، داده‌های لازم جمع‌آوری شده، و با نرم‌افزار SPSS 23 و روش‌های تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر، و مجذورخی، تحلیل شدند. نتایج نشان داد: ۱- تفاوت معنی‌داری بین میزان ایفای نقش‌های ارشادگری مدرسان وجود دارد، اما هیچکدام از نقش‌ها غالب نیستند؛ ۲- روش غالب ارشادگری مدرسان از دیدگاه فراگیران، ترکیبی از روش‌های رسمی و غیر رسمی است؛ ۳- نوع غالب ارشادگری مدرسان از دیدگاه فراگیران، آموزش عملی است. با توجه به نتایج به دست آمده، استفاده از برنامه‌درسی با تأکید روش‌های عملی ارشادگری و شیوه‌های رسمی و غیر رسمی اثرگذاری مطلوبی بر یادگیری فراگیران خواهد داشت.

واژه‌های کلیدی: ارشادگری، برنامه‌درسی، دوره آموزشی، نقش‌های ارشادگری

* کارشناسی ارشد آموزش منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی (ره)

E13592000@yahoo.com

مقدمه

روند مستمر و مداوم تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی، پیشرفت‌های شگرف و عمیق علوم و فنون گوناگون در جامعه، زمینه تحول و تغییر ساختارهای سازمانی را از اشکال سنتی به سوی ساختارهای پیچیده‌تر و تخصصی فراهم آورده است. در چنین وضعیتی، اولین توجه هر سازمان به حفظ بقا و حیات خود، و سپس به کارآیی و اثربخشی معطوف می‌شود. حیات سازمان به اثربخشی کارکنان بستگی دارد. کارکنان نیز زمانی اثربخش خواهند بود که عملکردهای درستی داشته باشند. تحقق این امر به توانمندی‌های آنان در زمینه‌های دانشی، نگرشی و مهارتی بستگی دارد. هر چه این مهارت‌ها به هنگام و بهینه باشد، قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود، لذا آموزش و توسعه منابع انسانی نه تنها در ایجاد دانش و مهارت‌های ویژه در مدیران و کارکنان نقش بسزایی دارد، بلکه باعث می‌شود تا آنان در ارتقاء سطح کارآیی و اثربخشی سازمان سهیم باشند، و خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهند (قلی پور و هاشمی، ۱۳۹۳). آموزش، به گونه‌ای ارائه می‌شود که ساختارهای اقتصادی و اجتماعی این جوامع را دوام بخشیده، و تقویت کند. البته این امر از طریق کلیه آموزش‌های رسمی و غیررسمی محقق می‌شود (تاج آبادی، رحیمی و شعبانی، ۱۳۹۲).

آموزش در هر نظامی نیازمند نظارت مستمر و پویا، هدایت و ارشادگری است. سازمان‌ها نیازمند روابطی جهت پیوند دنیای آکادمیک و عمل با یکدیگر هستند، که این امر ضرورت به‌کارگیری ارشادگری در سازمان را بیان می‌دارد (قدس و گورانی، ۱۳۹۴). مفهوم ارشادگری یا منتورینگ به معنای امروزی به تازگی در آموزش‌های سازمانی کاربرد پیدا نموده است، و شناخت دقیق ویژگی‌های این برنامه می‌تواند برای مؤسسات و مربیان در مراکز آموزشی در جهت آموزش و آماده سازی نیروی کاری خود بسیار مفید باشد. لذا توجه مدیران، مربیان و فراگیران در این زمینه جلب می‌شود (میرباقر و همکاران، ۱۳۹۵). بسیاری از حرفه‌ای‌ها دریافته‌اند که ارشادگری، جنبه مهمی برای حمایت و اجتماعی کردن اعضای جدید سازمان است (Hallam & et al., 2012). برای ارشادگری تعاریف متعددی وجود دارد، به طور سنتی ارشادگری یا منتورینگ یک رابطه متقابل سودمند، و یک تجربه چهره به چهره بین شخصی میان ارشادکننده و ارشاد شونده است (Jacobs & et al., 2015). فرهنگ لغت آکسفورد، دو واژه منتور و کارآموز را به صورت زیر تعریف می‌کند: منتور، فردی باتجربه که به شخصی کم تجربه در برهه‌ای از زمان مشورت داده و

کمک می‌کند. کارآموز، فردی است که از یک فرد بسیار باتجربه در برهه‌ای از زمان، کمک و مشورت می‌گیرد (قلی پور و هاشمی، ۱۳۹۴). هارت (Hart, 2009) متتورینگ را بدین صورت تعریف نموده است: متتورینگ رابطه‌ای توسعه‌ای و از روی هدف است، که در آن یک فرد با تجربه و مطلع، زندگی شخصی و حرفه‌ای فردی کم تجربه و با آگاهی کم را پرورش می‌دهد. لامپکین (Lumpkin, 2007) متتورینگ را یک استراتژی آموزشی، یک مشارکت بین حرفه‌ای و نوعی ارتباط فردی پیشرفته و کمکی بین دو نفر که یکی دانش و تجربه بیشتری داشته، و دیگری دانش و تجربه کمتری دارد، معرفی می‌کند. بنابراین، ارشادگری، یک رابطه پویای متقابل در یک محیط کار بین یک شاغل با تجربه ارشادکننده و یک مبتدی ارشاد شونده، با هدف رشد و توسعه هر دو طرف است. میگر و همکاران؛ و هاگارد و همکاران (Meagher & et al., 2015; Haggard & et al., 2011) سه ویژگی اصلی را برای روابط ارشادگری در محیط کار مشخص می‌کنند که این سه ویژگی، ارشادگری را از دیگر روابط مربوط به محیط کار متمایز می‌سازد. این سه ویژگی عبارت‌اند از: رفتار(رابطه) متقابل، منافع توسعه‌ای و تعامل منظم، و مداوم در بیش از یک دوره از زمان. نخست، ارشادگری مستلزم یک ارتباط متقابل است که شامل یک تبادل اجتماعی متقابل، و دوسویه و مغایر با یک رابطه یک طرفه است. این رابطه می‌تواند اشکال مختلفی از جمله رسمی، غیر رسمی، ارشادگری همتا (رابطه ارشادگری بین دو همکار)، و استاد راهنمایی به خود بگیرد و تعامل در آن از طریق روش‌های گوناگون نظیر چهره به چهره، تلفن و حتی به صورت مجازی برقرار شود. ثانیاً روابط ارشادگری، منافع توسعه‌ای در ارتباط با کار و حرفه ارشاد شونده ایجاد می‌کند. این مزایا و منافع اغلب پایدار و بادوام هستند، و از مهارت‌های صرفاً مربوط به شغل و کار یا از منافع ارشادشونده که سازمان نیاز دارند فراتر می‌روند. علاوه بر این، اگر چه هدف اولیه و اساسی روابط ارشادگری، توسعه ارشادشونده است، با این حال ارشادکننده‌ها نیز اغلب مزایایی از این رابطه دریافت می‌کنند. ثالثاً اگر چه روابط ارشادگری از نظر سطح تعهد، قدرت و نیرومندی رابطه و مدت زمان آن متفاوت است، در کل ارشادگری شامل تعامل منظم و مداوم بین ارشادکننده و ارشادشونده، در بیش از یک بازه زمانی است و به طور معمول ماهیت طولانی مدت‌تری از سایر روابط نظیر مربی‌گری یا روابط مشاوره دارد. یکی از کامل‌ترین و جامع‌ترین تعاریف ارشادگری تعریفی است که محمدی، امینی، مودب، جعفری و فرج پور (۱۳۹۳) از ارشادگری ارائه داده‌اند. از دیدگاه آنان، ارشادگری یک ارتباط حرفه‌ای اغلب طولانی مدت، داوطلبانه، سودمند و دوجانبه است که در آن یک فرد با تجربه و آگاه (متتور)، فرد دارای تجربه کمتر (ارشادشونده) را حمایت

می‌کند. ارشادگر، موجب پروراندن ایده‌های متنی شده، و در بالفعل کردن آن‌ها، فرد را راهنمایی کرده، و موجب پیشرفت‌های حرفه‌ای و شخصی وی می‌شود. پژوهش‌گران مختلف مانند گریفیتز و میلر؛ کیسر و همکاران؛ کریسپ و کروز؛ و لامپکین (Crisp & Cruz, 2007; Keyser & et al., 2008 Griffiths & Miller, 2005; Lumpkin, 2011) چندین نوع روابط ارشادگری را شناسایی کرده‌اند؛ از جمله ارشادگری سنتی، ارشادگری هم‌تا، ارشادگری گروهی، ارشادگری تیمی یا چندگانه و... اما کاپین (Coppin, 2018) برای ارشادگران نقش‌های متفاوتی بر شمرده است: ۱- حمایت: اولین رفتار نقش ارشادگر، حمایت است (Kram, 1985). حمایت شامل فراهم کردن حمایت عمومی از ارشاد شونده برای رشد حرفه‌ای است. ارشادگر ممکن است از طریق توصیه‌های رسمی، حمایت مشاوره‌ای را فراهم نماید. برای مثال برای ارشاد شونده تکالیف چالش‌برانگیز را مشخص نماید. بحث‌های غیر رسمی بین ارشاد شونده و سایر اعضای تاثیرگذار سازمان بگذارد. میزان تاثیرگذاری ارشادکننده در یک سازمان، توانایی وی برای فراهم کردن حمایت برای ارشاد شونده تعیین می‌کند (Kram, 1985; Noe, 2007; Ragins & Baranik & et al., 2010; McFarlin, 1990) ۲- مربی‌گری: بر اساس دیدگاه کرام (Kram, 1985)، مربی‌گری دومین نقش ارشادگران در کارکرد حرفه‌ای آنان است. بر اساس پیشینه، حمایت مربی‌گری به فعالیت‌هایی محدود می‌شود که رشد حرفه‌ای را از طریق تسهیم ایده‌های ارشادگر در خصوص چگونگی شناخت سازمان، موفقیت در رسیدن به اهداف حرفه‌ای، شناخت، بازخورد و اطلاعات مربوط به تکمیل تکالیف کاری با ارشادشونده، رشد حرفه‌ای وی را افزایش می‌دهد (Baranik & et al., 2010; Kram, 1985). از سوی دیگر مربی‌گری را می‌توان به عنوان فعالیت‌های یادگیری و توانمندسازی در زمینه‌های شخصی و کاری تعریف نمود (Whitmore, 2002; Garvey & et al., 2017) ۳- مدافعه: سومین نقش ارشادگر، مدافعه است. مدافعه به معنی محافظت و ایجاد امنیت برای ارشادشوندگان از ارتباط آسیب‌پذیر آنان با دیگران در سازمان است (Kram, 1985; Cherniss, 2007). در رابطه با این رفتار، نقش ارشادگر محافظت از ارشاد شونده در مقابل موارد بالقوه‌ای است که به اعتبار ارشاد شونده لطمه می‌زنند. این ممکن است شامل پذیرش مسئولیت در قبال پیامدهای غیرمشخص، ارتباطات محدود با دیگران در سازمان است، تا زمانی که ارشادشونده دانش‌ها و مهارت‌های لازم را برای انجام کار به‌طور شایسته به دست آورد. ۴- تکالیف چالش‌برانگیز: چهارمین رفتار نقش حرفه‌ای ارشادگران،

تکالیف چالش‌برانگیز است (Kram, 1985). وظیفه ارشادگر این است که برای ارشادشوندگان تکالیف چالش‌برانگیزی را فراهم سازد تا به آنان شایستگی‌های خاص و احساس موفقیت در نقش حرفه‌ای آنان بدهد. ارشادگر تکالیف را برای ارشادشوندگان فراهم می‌کند که پیچیدگی و چالش را افزایش بدهد. در همین زمان، آموزش فنی، و بازخورد عملکرد فراهم می‌گردد تا اطمینان حاصل گردد که ارشادشونده تکالیف تعیین شده را با موفقیت انجام می‌دهد. ۵- در معرض قرار دادن برای دیده شدن: رفتار نقش دیگر ارشادگر، در معرض بودن و دیده شدن است (Kram, 1985). ارشادگر آزادانه شرایطی را فراهم می‌سازد تا ارشادشوندگان بتوانند ارتباطات خود را با افراد تأثیرگذار سازمان توسعه دهند. این کار می‌تواند شبکه حمایت‌کنندگان سازمانی ارشادشونده را افزایش داده، و فرصت‌های حرفه‌ای را برای وی فراهم سازد که به وی برای کسب تجاربی که قبلاً برای او امکان نداشت، کمک کند. همچنین، ارشادگر فرصت‌های عملکرد بیشتر را برای ارشادشونده فراهم می‌سازد تا بهتر در سازمان دیده شود (Baranik & et al., 2010) ۶- دوستی: از دیگر نقش‌های ارشادگر، دوستی است. دوستی به معنی ایجاد تجارب اجتماعی مثبت در محیط کار است که برای ارشادشونده حس تعلق و اعتماد برای صحبت با اعضای ارشد سازمان را می‌دهد (Kram, 1985; Ragins & McFarlin, 1990). این یعنی ارشادشونده احساس همکار بودن با اعضای ارشدتر سازمان را دارد که بر ادراک وی در خصوص اختیار در سازمان تأثیر می‌گذارد (Baranik & et al., 2010) ۷- پذیرش و تأیید: نقش دیگر ارشادگر، پذیرش و تأیید است. پذیرش و تأیید وقتی رخ می‌دهد که ارشادگر به طور مثبت با ارشادشونده ارتباط برقرار نموده، و به وی احترام بگذارد. وقتی که ارشادگر بازخورد مثبتی فراهم می‌نماید، ارشادشونده احساس مثبتی نسبت به توانایی‌های خود پیدا کرده و به رابطه ارشادگری اعتماد می‌نماید (Baranik & et al., 2010). هر چه اعتماد ارشادشونده بیشتر شود، اعتماد وی برای انجام کارهای ریسک‌پذیر بدون ترس از عدم موفقیت یا عدم پذیرش از سوی ارشادگر، بیشتر می‌شود (Kram, 1985) ۸- مشاوره: رفتار نقش دیگر ارشادگر، مشاوره است. مشاوره، فرایندی است که طی آن ارشادگر نقش انتشاردهنده عقاید را بازی می‌کند و به ارشادشونده اجازه می‌دهد تا اضطراب‌ها یا شک‌های خود در مورد مسائل کاری، مانند ارتباط با همکاران، دوره‌های اخلاقی، مسائل حرفه‌ای یا مسئله توازن کار و زندگی را منعکس نماید (Ragins & McFarlin, 1990; Kram, 1985; Baranik & et al., 2010). ۹- الگوی نقش: رفتار نقش دیگر ارشادگر، الگوی نقش است. الگوی نقش به ارشادشونده اجازه

می‌دهد رفتارهای ارشادگر را ببیند، و به طور بالقوه، از رفتارهای ارشادگر تقلید کند و در طول زمان ارشاد شونده به ارشادگر را مورد احترام قرار داده و مقبول دارد (Sosik & Godshalk; 2005). به زعم (Greenhaus & Singh, 2007) الگوسازی نقش ممکن است سطح استرس ارشاد شونده را کاهش دهد، زیرا آنان با ارشادگری کار می‌کنند که با تجربه‌تر و موفق‌تر است. این احتمالاً به ارشاد شونده کمک می‌کند تا در موقعیت‌های بالقوه استرس‌زا، احساس امنیت و اعتماد نماید. ۱۰- تیزبینی و مراقبت: مفهوم تیزبینی و مراقبت به عنوان یکی دیگر از رفتارهای ارشادگر در اواخر سال‌های ۱۹۷۰ توسط واتس و در طی ده سال توسعه یافت (Yoder, 1990; 1996). اما یودر (Yoder, 1990) معتقد بود که پیشینه تیزبینی و مراقبت، تعریفی از این نقش ننموده و این نقش با سایر رفتارها مانند الگوسازی نقش، حمایت، حمایت کلینیکی و راهبردهای همکاری تداخل معنایی دارد. این، منجر به جستجوی شودر (Yoder, 1990) برای تعریف ارشادگری در زمینه تیزبینی و مراقبت شد. در پیشینه تیزبینی و مراقبت، ارشادگری اغلب به عنوان رخداد سازمانی با تمرکز بر رشد حرفه‌ای تو صیف می‌شود (Yoder, 1990).

یودر شباهت‌هایی را بین ارشادگری در بازرگانی و مدیریت و مفهوم ارشادگری در زمینه تیزبینی و مراقبت مشاهده نمود. به اعتقاد بون (Bowen, 1986) ارشادگری زمانی رخ می‌دهد که یک فرد ارشد (ارشادگر) بر حسب سن و تجربه اطلاعات، در طول دوره دوره زمانی، توصیه‌ها و حمایت‌های عاطفی برای یک فرد جدید و کم تجربه، فراهم می‌سازد. اگر فرصت ایجاد شود، ارشادگر از شکل‌های رسمی و غیر رسمی تأثیرگذاری برای رشد حرفه‌ای ارشاد شونده استفاده می‌کند.

پژوهش‌های متعددی به بررسی رابطه ارشادگری کارکنان مسن و جوان (Darling & et al., 2002)، اظهار همدلی، حفظ اصالت، درگیر کردن خود با برنامه و توانمندسازی را در برقراری ارتباط در ارشادگری و، نقش منتور و الگو در اتاق عمل (Gallagher, 2011) پرداخته‌اند. ضمن آنکه پژوهش‌های دیگری در زمینه ارشادگری (منتورینگ) در سازمان‌های آموزشی و غیره صورت گرفته که در اکثریت آن‌ها اثر مثبت این رویکرد به اثبات رسیده است. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش‌های (Zachary, 2000)؛ (Klasen & Clutterbuck, 2012)؛ (Field, 2001)؛ (Pask & Joy, 2007)؛ (Lampkin, 2009)؛ (Hart, 2009)؛ (Hallam & et al, 2012)؛ (Noe & et al, 2007) اشاره کرد. دارلینگ (Darling & et al, 2002) در مقایسه ارشادگری

در جامعه آمریکا و ژاپن دریافتند که در حالت طبیعی، معمولاً رابطه ارشادگری میان افراد مسن‌تر با جوانان برقرار می‌شود. دوبویس DuBois بر اهمیت رابطه قوی میان متور و پرورش‌گیرنده تأکید کرده‌اند. کرام (1980) Kram با انجام پژوهشی کیفی، به مطالعه کارکردهای مربی‌گری پرداخت؛ این پژوهش به انجام پژوهش‌های بعدی و طراحی ابزارهای سنجش کارکردهای مربی‌گری کمک کرد. بر اساس پژوهش کرام (1980) Kram، کارکردهای مربی‌گری به دو دسته حرفه‌ای- شغلی و روانی- اجتماعی تقسیم می‌شود. لیانگ و همکاران (2002) Liang & et. عواملی مانند اظهار همدلی، حفظ اصالت، درگیرکردن خود با برنامه و توانمندسازی را در برقراری ارتباط در ارشادگری مؤثر دانسته‌اند، و معتقدند این رابطه با ترغیب، حمایت و ایجاد حس اعتماد تقویت می‌شود. (2009) Beskine در بررسی جنبه‌های مؤثر در منتورینگ، ارتباط مؤثر و دادن بازخورد را از جنبه‌های مؤثر منتورینگ بیان می‌کند و کمبود متور را از چالش‌های برنامه ذکر می‌کند. گالافر (2011) Gallagher در بررسی نقش متور و الگو در اتاق عمل، نتایج این مطالعه بین نقش متور و الگو تفاوت قائل شده است، و رابطه متور و متی را یک رابطه همه‌جانبه در نظر می‌گیرد. چو و همکاران (2011) Cho & et. al. در توصیف یک متور خوب: متور خوب یک فرد مؤدب، دارای ارتباط اثربخش، مقید، مورد اعتماد، دارای علم و عمل، بازخورد مناسب، شنونده و گوینده خوب، راهنما، مشوق و... است.

اما، مرور پژوهش‌های انجام شده نشان داد که اکثر پژوهش‌ها به نقش و جایگاه و اهمیت ارشادگری اشاره نموده‌اند، اما تا به حال پژوهشی که به ارزیابی نقش‌ها، روش‌ها و انواع ارشادگری در برنامه درسی دوره‌های آموزشی، پرداخته باشد، انجام نشده است که بتواند مؤلفه‌ها و اجزاء و عناصر یک ارشادگری مطلوب را نشان دهد. به عبارتی در حالی حاضر اکثر مدرسان بدون اطلاع از نقش برتر خود به عنوان ارشادگیر، و یا بهترین روش‌های ارشادگری تنها به ارشاد فراگیران بر اساس تجربه خود می‌پردازند، بدون آنکه امکان بازخورد و ارزیابی نتایج حاصل را داشته باشند. بنابراین، هدف پژوهش حاضر ارزیابی نقش‌ها، روش‌ها و انواع ارشادگری در برنامه درسی دوره‌های آموزشی است. نتایج این پژوهش می‌تواند راهکارهای ارزشمندی برای مدرسان برای انتخاب مؤثرترین نقش خود به عنوان ارشادگر ارائه خواهد نمود، ضمن آن‌که با مشخص شدن روش برتر ارشادگری، می‌توان مدرسان را در این زمینه آموزش داده و شرایط لازم را برای آموزش بر اساس این روش‌های برتر فراهم نمود.

روش پژوهش

با توجه به این‌که پژوهش حاضر به ارزیابی نقش‌ها، روش‌ها و انواع ارشادگری در برنامه درسی دوره‌های آموزشی منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی پرداخته است. از نظر هدف جزء پژوهش‌های کاربردی و از نظر طرح تحقیق و نحوه گردآوری اطلاعات جزء تحقیقات توصیفی - پیمایشی است. متغیرهای اصلی تحقیق عبارت‌اند از: نقش‌ها، روش‌ها و انواع ارشادگری.

شرکت‌کنندگان پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی است، که در طول انجام تحقیق مشغول گذراندن یک دوره آموزشی بوده‌اند. آمار کلی کارشناسان این منطقه در بازه زمانی مشخصی که در حال استفاده از دوره‌های آموزشی بودند، حدود ۲۰۰ نفر بود که از این میان با روش نمونه‌گیری ساده، ۱۲۵ نفر طبق فرمول کوکران انتخاب شده‌اند، که پس از حذف موارد مخدوش و ناقص، نهایتاً ۱۰۶ مقیاس جمع‌آوری شد.

ابزارهای پژوهش

برای جمع‌آوری اطلاعات مقیاس نقش ارشادگر^۱ (Ragins & McFarlin, 1990) استفاده شد. این مقیاس شامل سه بخش است:

الف) ویژگی‌های جمعیت شناختی: این قسمت شامل ویژگی‌های جمعیت شناختی جنسیت و میزان تحصیلات است.

ب) اطلاعات مربوط به ارشادگری: این قسمت شامل اطلاعات مربوط به روش ارائه ارشادگری^۲ و نوع ارشادگری ارائه شده^۳ است.

ج) نقش ارشادگر: به منظور سنجش وظایف ارشادگر، ابزار نقش ارشادگر راجینز و مکفارلین (Ragins & McFarlin, 1990) استفاده شد. این ابزار ۳۳ گویه‌ای از طریق تحلیل عامل تأییدی توسعه پیدا کرده، و علاوه بر نه نقش ارشادگری ذکر شده توسط کرام (Kram, 1985) یعنی

^۱ . Mentor role instrument

^۲ . Provision of mentoring

^۳ . Mentoring provided

حمایت^۱، مربی‌گری^۲، پشتیبانی^۳، تکالیف چالش‌انگیز^۴، عرضه‌سازی و در معرض دید قرار دادن^۵، دوستی^۶، مدل‌سازی نقش^۷، مشاوره^۸ و پذیرش و تأیید^۹ را نیز مورد ارزیابی قرار می‌دهد. بنابراین، این پرسشنامه ۹ بعد دارد که شامل حمایت (۳ گویه)، مربی‌گری (۳ گویه)، پشتیبانی (۳ گویه)، وظایف (تکالیف) چالش‌برانگیز (۳ گویه)، عرضه‌سازی و در معرض دید قرار دادن (۳ گویه)، دوستی (۳ گویه)، مدل‌سازی نقش (۳ گویه)، مشاوره (۳ گویه)، پذیرش و تأیید (۳ گویه)، است، از نوع پنج گزینه‌ای لیکرت است که پاسخ به هر گویه در طیفی از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) قرار دارد.

روایی و پایایی ابزار: برای روایی این مقیاس از تحلیل گویه و برای پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. با توجه به ضریب همبستگی ۰/۴۳ تا ۰/۷۱ با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱، روایی مقیاس نقش ارشادگر تأیید شد. همچنین، با توجه به نمره کل ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس (۰/۹۵) پایایی آن نیز تأیید می‌شود. مقادیر ضرایب همبستگی انواع نقش‌های ارشادگر، همچنین ضرایب آلفای کرونباخ آن‌ها در جدول ۱ آمده است.

جدول (۱) - روایی و پایایی مقیاس نقش ارشادگر و گویه‌های آن

مقادیر	آماره	نقش ارشادگر
۰/۷۱ تا ۰/۴۳	ضریب همبستگی	نمره کل
۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	
۰/۹۵	ضریب آلفای کرونباخ	
۰/۸۱ تا ۰/۵۵	ضریب همبستگی	حمایت
۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	
۰/۶۱	ضریب آلفای کرونباخ	

^۱ . sponsorship

^۲ . coaching

^۳ . protection

^۴ . challenging assignments

^۵ . Exposure and visibility

^۶ . Friend ship

^۷ . Role modeling

^۸ . Counseling

^۹ . Acceptance and confirmation

۰/۷۸ تا ۰/۷۹	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	مربی‌گری
۰/۷۴	ضریب آلفای کرونباخ	
۰/۷۳ تا ۰/۸۱	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	مدافعه
۰/۷۶	ضریب آلفای کرونباخ	
۰/۸۳ تا ۰/۷۸	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	تکالیف چالش‌انگیز
۰/۷۵	ضریب آلفای کرونباخ	
۰/۸۲ تا ۰/۷۹	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	در معرض قرار دادن برای دیده شدن
۰/۷۷	ضریب آلفای کرونباخ	
۰/۸۴ تا ۰/۷۹	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	دوستی
۰/۷۹	ضریب آلفای کرونباخ	
۰/۸۶ تا ۰/۷۶	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	الگوسازی نقش
۰/۷۴	ضریب آلفای کرونباخ	
۰/۸۲ تا ۰/۷۶	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	مشاوره
۰/۷۳	ضریب آلفای کرونباخ	
۰/۸۷ تا ۰/۶۹	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	پذیرش و تأیید
۰/۷۴	ضریب آلفای کرونباخ	

روش گردآوری اطلاعات: به منظور گردآوری اطلاعات از نمونه پژوهش از روش میدانی و با کمک مقیاس بسته پاسخ در ارتباط با ارزیابی نقش‌های ارشادگری مربیان، استفاده شد که پژوهشگر پس از انتخاب نمونه با مراجعه حضوری مقیاس‌ها را در اختیار یکایک افراد قرار داده و پس از تکمیل آن‌ها اقدام به جمع‌آوری نمود.

روش‌های آماری: برای تحلیل سؤال ۱ از تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر، و برای تحلیل سزالات ۲ و ۳ از آزمون مجذور خی استفاده شد.

یافته‌ها

۱- از دیدگاه فراگیران، نقش غالب ارشادگری مربیان منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی کدام است؟ بر اساس جدول ۲ می‌توان مشاهده نمود که از میان نقش‌های متعدد ارشادگری مربیان، بالاترین میانگین متعلق به نقش مشاوره (۳/۵۹) و پایین‌ترین میانگین متعلق به دوستی (۲/۵۳) است.

جدول (۲): آماره‌های توصیفی مربوط به نقش‌های ارشادگری

انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	نقش‌های ارشادگری
۰/۶۴	۳/۰۸	۱۰۶	حمایت
۰/۵۲	۳/۴۰	۱۰۶	مربی‌گری
۰/۶۶	۳/۳۸	۱۰۶	مدافعه
۰/۷۱	۳/۳۷	۱۰۶	تکالیف چالش‌انگیز
۰/۷۷	۳/۳۸	۱۰۶	در معرض قرار دادن برای دیده شدن
۰/۷۸	۲/۵۳	۱۰۶	دوستی
۰/۶۴	۳/۳۰	۱۰۶	الگوسازی نقش
۰/۵۹	۳/۵۹	۱۰۶	مشاوره
۰/۶۱	۳/۰۸	۱۰۶	پذیرش و تأیید

برای سنجش برابری کواریانس‌ها، از آزمون ماچلی استفاده شد. با توجه به این که مقدار ماچلی (۰/۲۲) با درجه آزادی (۳۵) در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار به دست آمد، پس مفروضه کرویت برقرار نیست (کواریانس‌های نقش‌های یازده گانه ارشادگری برابر نیست)، و بنابراین از آزمون درون‌گروهی از آزمون تعدیل درجات آزادی گرین‌هاوس گیزر استفاده شد. در جدول ۳ نتایج حاصل از تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر نشان می‌دهد، که بر اساس آزمون گرین‌هاوس-گیسر، مقدار F (۴۹/۷۶) در درجه آزادی (۵/۶۶ و ۵۹۴/۵۲) در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار به دست آمده است، بنابراین از دیدگاه فراگیران منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی، بین میزان ایفای نقش‌های ارشادگری توسط مربیان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۳): آزمون گرین هاوس گیزر

منابع تغییرات	شاخص	درجات آزادی	□	سطح معنی‌داری
گرین‌هاوس - گیسر	۵/۳۰ و ۵۵۶/۶۸	۴۹/۷۶	۰/۰۰۱	

آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که بین میزان ایفای نقش حمایت‌گری مدرسان با نقش‌های مربی‌گری، تکالیف چالش‌انگیز، عرضه‌سازی، دوستی، تعاملات اجتماعی، مشاوره، پذیرش و تأیید، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین میزان ایفای نقش مربی‌گری مدرسان با نقش‌های دوستی، مشاوره، پذیرش و تأیید، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین میزان ایفای نقش پشتیبانی مدرسان با نقش‌های الگوسازی نقش، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین میزان ایفای نقش تکالیف چالش‌انگیز مدرسان با نقش‌های در معرض قرار دادن برای دیده شدن، مشاوره تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین میزان ایفای نقش پشتیبانی مدرسان با نقش‌های الگوسازی نقش، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین میزان ایفای نقش تکالیف چالش‌انگیز مدرسان با نقش‌های عرضه‌سازی، تعاملات اجتماعی، والدگری، مشاوره تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین میزان ایفای نقش معرض قرار دادن برای دیده شدن مدرسان با نقش‌های الگوسازی نقش، پذیرش و تأیید، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین میزان ایفای نقش الگوسازی نقش مدرسان با نقش‌های مشاوره، پذیرش و تأیید، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین میزان ایفای نقش مشاوره مدرسین با نقش‌های پذیرش و تأیید، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بر اساس موارد فوق مشخص شد که از نظر ایفای نقش‌های ارشادگری، هیچ یک از نقش‌های مدرسان به عنوان نقش غالب آنان محسوب نمی‌گردد.

۲- از دیدگاه فراگیران کدام روش ارشادگری مریبان منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی غالب است؟ براساس جدول ۴، روش رسمی ارشادگری دارای فراوانی (۱۷)، روش غیر رسمی فراوانی (۲۰) و ترکیبی از هر دو روش بیشترین فراوانی (۶۹) را دارد. با توجه به این که مجذور خی (۴۸/۲۴) در درجه آزادی ۲ و در سطح (۰/۰۰۱) معنی‌دار به دست آمده است، بنابراین روش غالب ارشادگری، در منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی، ترکیبی از هر دو روش رسمی و غیر رسمی است.

جدول (۴): مقایسه فراوانی استفاده از روش‌های ارشادگری

روش‌های ارشادگری	فراوانی	مجذور خی	درجه آزادی	سطح معناداری
رسمی	۱۷			
غیر رسمی	۲۰	۴۸/۲۴	۲	۰/۰۰۱
ترکیبی از هر دو	۶۹			
جمع	۱۰۶			

۳- از دیدگاه فراگیران کدام نوع ارشادگری مریبان منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی غالب است؟ براساس جدول ۵، آموزش عملی در زمینه ارشادگری دارای بیشترین فراوانی (۳۸)، نظارت بر جنبه‌های فراوانی (۲۹) و حمایت شغلی فراوانی (۱۷) و حمایت عاطفی فراوانی (۲۲) را دارند. با توجه به این‌که مجذور خی (۹/۳۹) در درجه آزادی ۳ و در سطح (۰/۰۲) معنی‌دار به دست آمده است، بنابراین نوع غالب ارشادگری، در منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی، آموزش عملی در زمینه شغلی است.

جدول (۵): مقایسه فراوانی استفاده از انواع ارشادگری

انواع ارشادگری	فراوانی	مجذور خی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
آموزش عملی در زمینه شغلی	۳۸			
نظارت بر جنبه‌های عملی	۲۹			
حمایت شغلی	۱۷	۹/۳۹	۳	۰/۰۲
حمایت عاطفی	۲۲			
جمع	۱۰۶			

بحث و نتیجه‌گیری

براساس نتایج حاصل، مریبان منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی، بیش از همه نقش‌های ارشادگری، نقش‌های مشاوره، دوستی و مربی‌گری را نشان می‌دهند. بر این اساس مشخص شد که از دیدگاه فراگیران این منطقه، مریبان آموزش‌دهنده در نقش یک مشاوره آنان کمک می‌کنند تا دغدغه‌های شخصی‌شان را که ممکن است مانع توانایی آنان برای احساس شایستگی شده، و یا مانع پیشرفت حرفه‌ایشان شده کشف نمایند. هال و چاندلر (Hall & Chandler, 2007) هم معتقدند

مشاوره شخصی می‌تواند بخصوص در زمان‌هایی که فشارهای روانی مانند ورود به یک محیط ناآشنا، یادگیری یک نقش جدید یا تجربه یک موقعیت استرس‌زا که قبلاً تجربه نکرده‌اند، بسیار مهم باشد. بنظر می‌رسد وجود یک مشاور که نیازهای عاطفی ارشادشونده را می‌فهمد و از خود، دلگرمی، اعتماد، تشویق و مهارت‌های گوش کردن را نشان می‌دهد، به ارشادشونده کمک می‌کند که در موقعیت‌های استرس‌زا، رفتارهای با اعتماد بنفس را از خود نشان دهد. بنابراین، با استفاده از این نقش ارشادگر می‌تواند در چالش‌هایی که ارشاد شونده‌گان با آن‌ها مواجه می‌شوند سهیم شده و در نتیجه در آنان آرامش ایجاد نمایند. اما نقش دیگری که از دیدگاه فراگیران بیش از سایر نقش‌ها توسط ارشادگران این منطقه ایفا می‌شود، نقش آنان به عنوان یک دوست است. در این نقش ارشادگران ضمن ایجاد تجارب مثبت کاری برای فراگیران که به آنان جرات و اعتماد احساس تعلق سازمانی و همکاری با کارکنان ارشد سازمان را می‌دهد، از طریق ایجاد تعاملات اجتماعی غیر رسمی بین کارکنان جدید ورود تحت آموزش با سایر کارکنان، در آنان حس اعتماد بنفس و جرات لازم و همچنین خودپنداره مثبت ایجاد می‌نماید، و حس می‌کنند که ارشادگر آنان را دوست دارد. سومین نقشی که از دیدگاه فراگیران توسط ارشادگران این منطقه بیش از سایر نقش‌ها ایفا می‌شود، مربی‌گری است. در این نقش و از دیدگاه فراگیران، ارشادگران نقش اساسی در افزایش شناخت آنان از سازمان، معرفی راه‌های رسیدن به موفقیت و تحقق اهداف حرفه‌ای و به ویژه شفاف‌سازی مسئولیت‌ها و تکالیف آنان در سازمان است. یادگیری و بالندگی در سازمان، به واسطه تخصص و تجربه ارشادگر، فهمی را به ارشادشونده‌گان در خصوص دنیای حرفه‌ای می‌دهد. در این معنا، مربی‌گری فراتر از تکنیکی برای حل مسئله داشته و به عنوان راهی برای مدیریت، برای رفتار با دیگران، شیوه‌ای برای تفکر و طریقی برای اعلام وجود به ارشادشونده‌گان خواهد داد. این نقش ارشادگران ارتباطات و عملکرد فراگیران را در محیط کار بهبود می‌بخشد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های (Darling & et al. (2002); Hallam & et al. (2012); Noe & et al. (2007) در

خصوص اهمیت و تأثیرگذاری نقش‌های مختلف ارشادگری همسو است.

اما در بررسی روش غالب ارشادگری در منطقه آزاد، مشخص شد که ارشادگران ترکیبی از روش‌های رسمی و غیر رسمی را استفاده می‌کند. ارشادگری می‌تواند به صورت رسمی یا غیر رسمی ارائه شود، که انتخاب برنامه بر عهده ارشادگران است. گرچه انتخاب روش ارشادگری به ماهیت آموزش وابسته است، اما استفاده از دو روش رسمی و غیر رسمی به دلیل انعطاف‌پذیری در روش‌های یاددهی و یادگیری به ارشادگر کمک خواهد کرد، تا به توسعه و توانمندسازی همه

فراگیران با سطوح مختلف توانایی و قابلیت یادگیری کمک نماید. زیرا در روش رسمی ارشادگر و ارشادشونده یکدیگر را بیشتر شناخته و بر این اساس ارتباط آنان با اعتماد و جذبه بیشتر صورت خواهد گرفت. زمانی که ارشادگر و ارشاد شونده خود را به عنوان زوج ارشادگر و ارشادشونده بشناسند، روابط آنان گسترش خواهد یافت. همزمان با روش رسمی ارشادگری و بر طبق برنامه های ویژه و سازمان‌یافته سازمان، که برای ارشادگران و ارشادشوندگان در یک دوره زمانی مشخص، برنامه‌ریزی و ابلاغ شده است، یادگیری عمیق‌تر، با کیفیت بیشتر و با توالی منطقی دنبال خواهد شد. در نهایت، در انتخاب انواع ارشادگری از بین آموزش عملی در زمینه شغلی، نظارت بر جنبه‌های عملی کار، حمایت شغلی و حمایت عاطفی؛ براساس دیدگاه فراگیران، آموزش عملی در زمینه شغلی بیشترین کاربرد را داشت. به عبارتی از دیدگاه فراگیران، تأکید اساسی ارشادگران بر آموزش کاربردی مسئولیت‌های شغلی آنان برای انجام هر چه بهتر تکالیف شغلی محوله به آنان است. شاید بتوان این نتیجه را چنین توجیه نمود که با توجه به امکانات و بودجه محدود سازمان‌ها از یک سو. سرعت بالای تغییرات در فرایندهای سازمانی، نیاز به توانمندسازی کارکنان بر اساس مسئولیت‌های شغلی آنان بوده، و بنابراین سعی می‌گردد تا در کمترین زمان ممکن و با آموزش مستقیم و کاربردی وظایف شغلی، هر چه سریعتر کارکنان را با وظایف جدیدشان آشنا نموده و آماده خدمت‌رسانی نمایند.

به طور کلی، ارشادگری به عنوان مهم‌ترین جنبه تجربه آموزشی محسوب می‌شود، و یک فرایند مهم مادام‌العمر برای ارتقای حرفه‌ای و حمایت روانی است. ارشادگران، عوامل مهمی در توسعه و ارتقای آموزشی و کسب موقعیت‌های مختلف برای کارآموزان هستند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳). بنابراین، نیاز واقعی و جدی به برنامه های ارشادگری کارآمد و فعال در آموزش‌های سازمانی برای ارتقای موفقیت‌های شغلی کارآموز احساس می‌شود. بر اساس نتایج فوق به نظر می‌رسد که گام اساسی پیش از ورود مدرسین به جرگه ارشادگری آموزشی، آشنایی آنان با انواع نقش‌های ارشادگری، همچنین روش‌های ارشادگری آموزشی و میزان اثربخشی هر یک از این نقش‌ها در دوره‌های مختلف آموزشی و مخاطبین مختلف در دوره‌های مرتبط با سازمان بنادر و دریانوردی به عنوان یکی از مهمترین و استراتژیک‌ترین سازمان‌های کشور است. به نظر می‌رسد که استفاده از نقش‌های مختلف ارشادگری به صورت اقتضایی می‌تواند اثربخش‌ترین نتیجه را برای ارشادگران و فراگیران در بر داشته باشد و همچنین با توجه به محدودیت زمانی و گاهی مکانی فراگیران جهت شرکت در دوره هالی آموزشی طولانی مدنت استفاده از روش‌های ارشادگری تلفیقی که هم به صورت رسمی و در قالب دوره های مشخص در زمان و مکان مشخص و هم به صورت دوره های غیر رسمی به

صورت خودآموزی و یا آموزش‌های مجازی بهترین کارکرد و اثربخشی را خواهد داشت. البته با توجه به انتخاب نمونه از منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی (ره)، باید در تعمیم نتایج پژوهش به سایر سازمان‌ها و دوره‌های ارشادگری با احتیاط اقدام نمود.

۵- تشکر و قدردانی

در اجرای نقشه جامع علمی کشور و در راستای ایفای نقش مرجعیت علمی سازمان بنادر و دریانوردی در امور بندری، دریایی، کشتیرانی و بازرگانی این مقاله با حمایت علمی و مادی سازمان بنادر و دریانوردی به انجام رسیده است.

منابع

- Baranik, L. E., Roling, E. A., & Eby, L. T. (2010). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of vocational behavior*, 76(3), 366-373.
- Beskine, D. (2009). Mentoring students: establishing effective working relationships. *Nursing Standard* (through 2013), 23(30), 35.
- Bowen, D.O. (1986). The role of identification in mentoring female pro-teges. *Group and Organizational Studies*, II(1/2), 61-74.
- Brydson, G. (2011). Learning to lead in the 'year of the firsts': a study of employer led mentoring for new school leaders in Scotland (Doctoral dissertation, University of Glasgow).
- Buzzanell, P. M., Long, Z., Anderson, L. B., Kokini, K., & Batra, J. C. (2015). Mentoring in academe: A feminist poststructural lens on stories of women engineering faculty of color. *Management Communication Quarterly*, 29(3), 440-457.
- Cherniss, C. (2007). The role of emotional intelligence in the mentoring process. *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*, 427-446.
- Cho, C. S., Ramanan, R. A., & Feldman, M. D. (2011). Defining the ideal qualities of mentorship: a qualitative analysis of the characteristics of outstanding mentors. *The American Journal of Medicine*, 124(5), 453-458.

- Coppin, R.(2018). *Mentoring in the workplace: A study of mentoring in allied health and aged care sectors*, Doctoral Thesis, Flinders University, College of Bussines, Government and Law .
- Crisp, G., & Cruz, I. (2009). Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, 50(6), 525-545.
- Darling, N., Hamilton, S., Toyokawa, T., & Matsuda, S. (2002). Naturally occurring mentoring in Japan and the United States: Social roles and correlates. *American Journal of Community Psychology*, 30(2), 245-270.
- DuBois, D. L., & Karcher, M. J. (2014). Youth Mentoring in Contemporary Perspective. *The handbook of youth mentoring*, 2, 3-13.
- Field, J. (2001). Mentoring: A natural act for information professionals?. *New Library World*, 102(7/8), 269-273.
- Gallagher, K. (2011). *Write like this: Teaching real-world writing through modeling & mentor texts*. Stenhouse Publishers.
- Garvey, R., Garvey, B., Stokes, P., & Megginson, D. (2017). *Coaching and mentoring: Theory and practice*. Sage.
- Ghods, N., Gourani, B. (2015). Educational seminar on the position of mentoring in entrepreneurship counseling. *Entrepreneurship Development Office {In Persian}*
- GholiPour, R., Hashemi, M. (2014). Explanation of the effect of mentoring on succession: by focusing on the individual development plan. *Journal of Human Resource Management Research*, 20(2) , 25-52. {In Persian}
- Ghosh, R. (2014). Antecedents of mentoring support: A meta-analysis of individual, relational, and structural or organizational factors. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 367-384.
- Greenhaus, J. H., & Singh, R. (2007). Mentoring and the work-family interface. *Handbook of Mentoring at Work*, 519-544.
- Griffiths, M., & Miller, H. (2005). E-mentoring: Does it have a place in medicine? *Postgraduate Medical Journal*, 81(956), 389-390.
- Haggard, D. L., Dougherty, T. W., Turban, D. B., & Wilbanks, J. E. (2011). Who is a mentor? A review of evolving definitions and implications for research. *Journal of Management*, 37(1), 280-304.
- Hall, D.T., & Chandler, D.E. (2007). Career learning cycles and mentoring. In B.R.Ragins & K.E. Kram (Eds.), *The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice* (pp. 471–498). Thousand Oaks, CA: Sage

- Hallam, P. R., Chou, P. N., Hite, J. M., & Hite, S. J. (2012). Two contrasting models for mentoring as they affect retention of beginning teachers. *Nassp Bulletin*, 96(3), 243-278.
- Hart, E. W. (2009). In focus/mentoring—Nurturing relationships provide many benefits. *Leadership in Action: A Publication of the Center for Creative Leadership and Jossey-Bass*, 29(1), 17-20.
- Jacobs, K., Doyle, N., & Ryan, C. (2015). The nature, perception, and impact of e-mentoring on post-professional occupational therapy doctoral students. *Occupational Therapy in Health Care*, 29(2), 201-213.
- Jacobs, K., Doyle, N., & Ryan, C. (2015). The nature, perception, and impact of e-mentoring on post-professional occupational therapy doctoral students. *Occupational Therapy in Health Care*, 29(2), 201-213.
- Keyser, D. J., Lakoski, J. M., Lara-Cinisomo, S., Schultz, D. J., Williams, V. L., Zellers, D. F., & Pincus, H. A. (2008). *Advancing institutional efforts to support research mentorship: A conceptual framework and self-assessment tool*. *Academic Medicine*, 83(3), 217-225.
- Klasen, N., & Clutterbuck, D. (2012). *Implementing Mentoring Schemes*. Routledge.
- Kram, K. E. (1980). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Managerial Careers* (Doctoral dissertation, Yale University).
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developing relationships in organizational life*, Glenview, IL: Scott, Foresman. Kram KE (1985a), *Mentoring At Work: Developmental Relationships in Organizational Life*, Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Liang, B., Tracy, A., Taylor, C. A., Williams, L. M., Jordan, J. V., & Miller, J. B. (2002). The relational health indices: A study of women's relationships. *Psychology of Women Quarterly*, 26(1), 25-35.
- Lumpkin, A. (2008). Teachers as role models teaching character and moral virtues. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 79(2), 45-50.
- Meagher, E., Taylor, L., Probsfield, J., & Fleming, M. (2011). Evaluating research mentors working in the area of clinical translational science: a review of the literature. *Clinical and Translational Science*, 4(5), 353-358.
- Mirbagher Ajorpaz, N., Zagheri Tafreshi, M., Mohtashami, J., & Zayeri, F. (2016). *Mentoring in training of operating room students: A*

- systematic review. *Journal of Nursing Education*, 5(3), 47-54. {In Persian}
- Mohammadi, E., Amini, M., Moaddab, N., Jafari, M. M., & Farajpur, A. (2015). Faculty member's viewpoints about the characteristics of an ideal mentor, Shiraz university of medical sciences, 2013. *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*, 6(2), 20-25. {In Persian}
- Mullen, C. A., & Lick, D. W. (Eds.). (1999). New directions in mentoring: Creating a culture of synergy. *Psychology Press*.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2007). *Fundamentals of Human Resource Management*. Boston: Mc GrawHill.
- Pask, R., & Joy, B. (2007). *Mentoring-coaching: A guide for education professionals*. McGraw-Hill Education (UK).
- Ragins, B. R., & Kram, K. E. (Eds.). (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*. Sage.
- Ragins, B. R., & McFarlin, D. B. (1990). Perceptions of mentor roles in cross-gender mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 321-339.
- Sosik, J. J., & Godshalk, V. M. (2005). Examining gender similarity and mentor's supervisory status in mentoring relationships. *Mentoring & tutoring: partnership in learning*, 13(1), 39-52.
- Stewart, B. M., & Krueger, L. E. (1996). An evolutionary concept analysis of mentoring in nursing. *Journal of Professional Nursing* 12(5), 311 - 321.
- Tajabadi, R. , Rahimi, M., Shaabani, S. (2013). The role of technical and vocational education in the development of entrepreneurship and job creation. *National Conference of Entrepreneurial University (Knowledge-Based Industry)* {In Persian}
- Whitmore, J. (2002). *Coaching for performance: Growing people. Performance and Purpose*, Nicholas Brealey, London.
- Yoder, L. (1990) *Mentoring: A concept analysis*. *Nursing Administration Quarterly*, 15, 9-19. doi:10.1097/00006216-199001510-00005.
- Zachary, LJ (2000). *The Mentor's Guide: Facilitating Effective Learning Relationships*. *Adult Learning*, 23(2), 95.

Extended Abstract

An Assessment of the Mentorship Roles, Methods and Types in the Training Curriculum of the Special Economic Zone of Bandar Imam Khomeini

Elham Panahi¹

Introduction

The continuous process of change in various aspects of social life and the rapid and impressive progress of different fields of science and technology have provided the ground for the transformation of organizational structures from the traditional forms to the more complex and specialized forms. In such a context, the primary focus of any organization is on improving its survival, Efficiency and effectiveness. Indeed, organizational longevity depends on its employees' effectiveness and employees can be effective when they carry out their major functions. To fulfill effectively their functions, employees need to increase their capabilities, i.e. them improve their knowledge and skill and adopt a more positive attitudes. The more transferable and practical these skills are, the more capable is the organization to adapt to the changing environment. Therefore, not only can training and development of human resources play an important role in extending special knowledge and skills of managers and employees, but also it can lead to their participation in improving organizational efficiency and effectiveness and make adaptation to the changing environmental pressures more successful. Considering this, the aim of this study was to assess the roles, methods and types of mentorship in the training curriculum in the Special Economic Zone of Bandar Imam Khomeini.

Research Questions

- 1- What is the dominant role of mentors in the Special Economic Zone of Bandar Imam Khomein from the learners' point of view?
- 2- What is the dominant method of mentorship in the Special Economic Zone of Bandar Imam Khomein - from the learners' point of view?
- 3- What is the dominant type of mentorship in the Special Economic Zone of Bandar Imam Khomein - from the learners' point of view?

Methods

This study benefitted from a survey design. The statistical population of the study were all learners who were taking the training courses in the Special Economic Zone of Bandar Imam Khomein Imam Khomeini Immigrant Economic Zone based on the curriculum of the training courses. Accordingly, 106 learners were selected through simple random sampling and the Mentor Role Scale (Regens & McFarlane, 1990) was then distributed among the participants. . The validity and reliability of the questionnaire were then assessed and the obtained data was analyzed using SPSS Statistics Version 23 and through running Repeated measures ANOVA and Chi-Square tests.

Results

As the results of this study indicated, there was a considerable difference between instructors in their mentorship roles, but none of the roles were dominant. It was further found that dominant mentoring approach which was adopted by instructors included a combination of formal and informal methods. In addition, practical training was found to be as the most prevalent type of instructors' mentorship. Based on the overall results, following a curriculum with an emphasis on effective mentoring practices and formal and informal practices can have a significantly beneficial effect on the learning process.

Conclusion

Mentoring is an important life long process for professional development and psychological support which can be considered as one of the most important aspect of educational experience. Mentors can affect educational development and provision of considerable opportunities for trainees. Therefore, there is an increasing need for the use of effective and

active guidance programs in organizational training to promote the intern's career success. Based on the overall results of this study, it seems that the main step prerequisite for teachers to enter the s Educational Guidance is familiarity with different types of mentoring roles as well as mentoring methods, evaluation of the effectiveness of each of these roles in different training contexts. It seems that adoption of different mentoring roles can lead to the most satisfactory outcomes for both instructors and learners. Additionally, due to the time and sometimes space limitations to take full-time training course, learners need to be offered Integrated guidance courses that will have the best function and effectiveness both formally and in the form of specific courses at a specific time and place and informally in the form of self-study or virtual training. As the results of this study indicated, mentors in the Special Economic Zone of Bandar Imam Khomeini adopted guidance, counseling, friendship and coaching roles. It was also found that, from the perspective of learners, educators who performed a counseling role could help trainees to discover such personal concerns which might cause them to feel incompetent or hinder their professional development. Hall and Chandler (2007) have also argued that providing trainees with personal counseling can be especially of great importance to them in such stressful situations as entering an unfamiliar environment or learning a new role when they have not gone through such experiences before. Therefore, a counselor who is aware of emotional needs of the mentees and demonstrates trust, encouragement, and listening skills can help them develop their self-confidence in stressful situations

Keywords: mentorship; curriculum; training, mentorship roles

¹ . -Training expert of Special Economic Zone of Bandar Imam Khomeini (RA)- e13592000@yahoo.com