

Identifying the components of e-coaching model for educational leaders

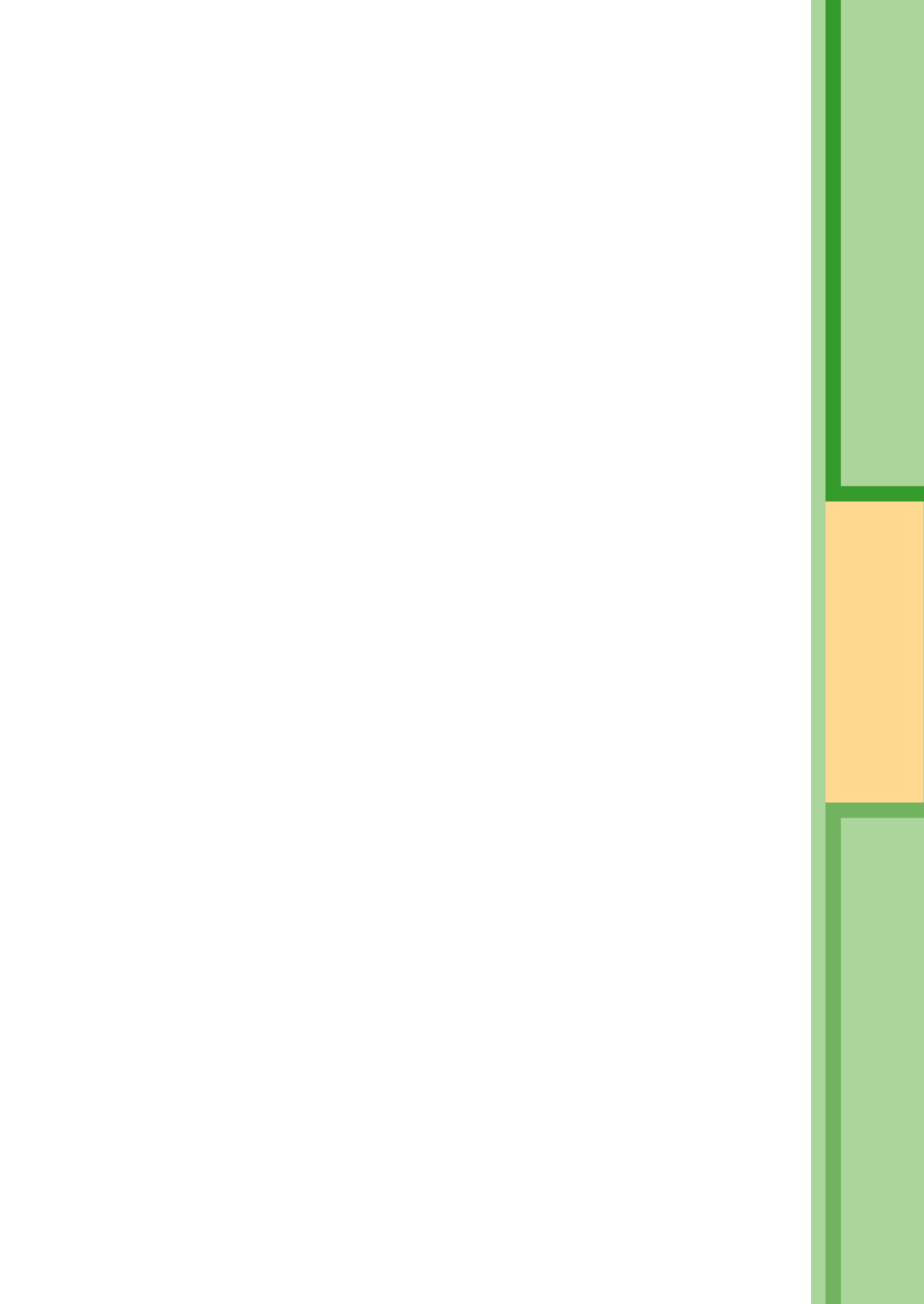
- Parisā Gharibnavāz, Ph.D Candidate in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.
E-mail: p_gharibnavaz@sbu.ac.ir
- Gholāmrezā Shams (PhD), Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran, (Corresponding Author).
E-mail: gh_shams@sbu.ac.ir
- Abāsalt Khorāsāni (PhD), Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.
E-mail: drkhorasanitr@gmail.com

Abstract

Given the increasing use of modern communication technologies, e-coaching has emerged as a tool for adapting to the evolving conditions of society, which can be utilized to enhance the performance of educational managers and leaders. The purpose of this study was to identify the components of an e-coaching model for educational leaders. This research was conducted through a systematic review. To identify the components, the research questions were first formulated, and the search keywords were then determined. The keywords were searched in the two databases (Web of Science and Scopus) as well as in 71 reputable journals in the field of e-learning listed in the SCImago Journal Rank (SJR) system. A total of 2,433 articles were retrieved, and after reviewing the articles, 23 relevant studies in the domain of e-coaching were selected. Thematic synthesis was employed to analyze, or code the extracted data. The identified components of e-coaching include: “setting virtual coaching goals”, “determining learners’ competency levels”, “posing reflective questions to learners”, “identifying learners’ needs”, “interaction”, “breaking down general goals into specific ones”, “determining resources”, “selecting appropriate technology”, “planning”, “providing appropriate and continuous feedback”, “evaluation”, “software development”, and “maintaining online security”. The final model proposed in this study can serve as a preliminary conceptual framework for future research.

Keywords

Coaching, E-coaching, Educational Leaders, Qualitative Approach, Systematic Review



شناسایی مؤلفه‌های الگوی مربیگری الکترونیکی رهبران آموزشی

پریسا غریب‌نواز* ■ غلامرضا شمس** ■ اباصلت خراسانی***

چکیده:

با توجه به استفاده روزافزون از فناوری‌های ارتباطی نوین، مربیگری الکترونیکی به ابزاری مؤثر با هدف تطبیق شرایط در حال تغییر جامعه تبدیل شده است. از این ابزار می‌توان به‌منظور بهبود عملکرد مدیران و رهبران آموزشی استفاده کرد. پژوهش حاضر، با هدف شناسایی مؤلفه‌های الگوی مربیگری الکترونیکی رهبران آموزشی و به شیوه‌ی مرور نظام‌مند انجام شده است. همچنین، به‌منظور شناسایی مؤلفه‌ها، پس از تنظیم سؤال پژوهش، کلیدواژه‌های جست‌وجو تعیین شد. این کلیدواژه‌ها در دو پایگاه وب آو ساینس و اسکوپوس و ۷۱ مجله معتبر حوزه یادگیری الکترونیکی (بر اساس نظام رتبه‌بندی مجلات سایمگو) جست‌وجو شدند که در مجموع ۲۴۳۳ مقاله به دست آمد. پس از بررسی مقالات ۲۳ مقاله در حوزه مربیگری الکترونیکی انتخاب شد. از روش سنتز مضمون نیز برای تجزیه و تحلیل یا همان کدگذاری داده‌های استخراج شده استفاده شد. مؤلفه‌های شناسایی شده مربیگری الکترونیکی عبارت‌اند از: تعیین اهداف مربیگری مجازی، تعیین سطح شایستگی مربیان، پرسیدن سؤالات تأملی از مربیان، شناسایی نیازهای مربیان، تعامل، تبدیل اهداف کلی به جزئی، تعیین منابع، انتخاب فناوری مناسب، برنامه‌ریزی، ارائه بازخورد مناسب و مداوم، ارزیابی، توسعه نرم‌افزار و حفظ امنیت آنلاین. درنهایت، می‌توان از الگوی نهایی این مطالعه مانند الگوی مفهومی مقدماتی برای مطالعات بعدی استفاده کرد.

مربیگری، مربیگری الکترونیکی، رهبران آموزشی، رویکرد کیفی، مرور نظام‌مند

کلیدواژه‌ها:

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۹/۱۹ ■ تاریخ شروع بررسی: ۱۴۰۲/۱۱/۲ ■ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۵/۲

* دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. E-mail: p_gharibnavaz@sbu.ac.ir

** (نویسنده مسئول) دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. E-mail: gh_shams@sbu.ac.ir

*** دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. E-mail: drkhorasanitr@gmail.com

مقدمه

امروزه سازمان‌ها درگیر تغییر و تحولات گسترده‌ای شده‌اند، به‌گونه‌ای که به‌منظور موفقیت در عرصه رقابت و توسعه منابع انسانی خود دیگر نمی‌توانند به الگوهای ایستا و غیراقتضایی بسنده کنند. در نتیجه، به رویکردهای نوینی برای نگهداری و توسعه منابع انسانی خود نیاز دارند (داستانی و همکاران، ۲۰۱۹؛ سنگری و پورولی، ۲۰۱۴). بدین‌منظور، برای توسعه منابع انسانی از چهار رویکرد استفاده می‌شود:

۱. آموزش رسمی؛ ۲. ارزیابی (ایفای نقش، کانون ارزیابی، ارزیابی عملکرد، بازخورد ۳۶۰ درجه)؛ ۳. تجربه شغلی (توسعه شغلی، چرخش شغلی، انتقالات)؛ ۴. روابط میان‌فردی (ارشادگری، مربیگری) (نوهه، ۲۰۱۰). یکی از این رویکردها، که در محیط‌های کاری پیچیده امروزی اثر بسیار مهمی در توسعه و بهبود عملکرد دارد، مربیگری است. از این‌رو، توجه به مربیگری در سازمان‌ها طی سال‌های اخیر افزایش یافته است (ویس و مریگان، ۲۰۲۱).

از آنجاکه در دنیای امروز فناوری آنلاین به‌سرعت در حال رونق گرفتن است، هر فرد به‌طور متوسط در هر ماه ۲۳/۸ ساعت را صرف فعالیت‌های آنلاین می‌کند. در سرتاسر جهان، ۳۵ میلیارد دستگاه آنلاین (رایانه، تبلت و تلفن هوشمند) وجود دارد و این تعداد روزبه‌روز در حال افزایش است (ریبرز و وارینگا، ۲۰۱۵). همچنین، آموزش به‌نوبه خود تحت‌تأثیر پیشرفت فناوری آنلاین است و بسیاری از مؤسسات آموزشی دوره‌ها و برنامه‌های خود را به‌صورت آنلاین و مجازی ارائه می‌دهند. در دهه گذشته یادگیری مجازی بسیار گسترش یافته (آلوتبی^۴ و همکاران، ۲۰۱۸) و هم‌زمان با انقلاب دیجیتال محبوبیت کلاس‌های آنلاین افزایش یافته است (مهدریا و رستواجی، ۲۰۲۱).

در دهه‌های اخیر، فرایند مربیگری نیز به‌علت ظهور فناوری اطلاعات و به‌ویژه اینترنت، از سبک حضوری (رودرو^۵) به‌صورت الکترونیکی در حال تغییر است. این تحول به پیدایش مفهومی نو به نام مربیگری الکترونیکی در حوزه توسعه منابع انسانی منجر شده است (رجب‌پور^۶ ۲۰۲۰؛ گیسلر^۷ و همکاران، ۲۰۱۴). مربیگری الکترونیکی به نوعی از مربیگری گفته می‌شود که از طریق فناوری‌های مبتنی بر وب ارائه می‌شود (بوروس^۸، ۲۰۲۱). همچنین، به نام‌های دیگری نیز شناخته می‌شود: مربیگری آنلاین^۹، مربیگری از راه دور^{۱۰}، مربیگری وب^{۱۱}، مربیگری دیجیتال^{۱۲} و مربیگری مجازی^{۱۳} (ریبرز و وارینگا، ۲۰۱۵).

درواقع، مربیگری الکترونیکی به نیازی برای تطبیق بهتر با چشم‌انداز در حال تغییر جامعه و مقابله با مشکلات ناشی از آن تبدیل شده است. از این‌رو، می‌توان از آن برای تغییر عملکرد مدیران و بهبود آموزش استفاده کرد (کلر بودر آکس^{۱۴}، ۲۰۲۱) همچنین، افزودن فناوری الکترونیک به مربیگری این امکان را فراهم می‌کند تا برنامه‌های مربیگری را در سطوح و بخش‌های بیشتری از سازمان، در جمعیت‌های بزرگ‌تر و مستقل از زمان و مکان گسترش دهیم (وگنر^{۱۵} و همکاران، ۲۰۲۰). با مربیگری الکترونیکی مربیان و متریبان می‌توانند از طریق تماس‌های مکرر و غیررسمی خارج از جلسه‌های برنامه‌ریزی‌شده

گفت‌وگوهای مداوم داشته باشند. در نتیجه، جلسه‌های بیشتری برگزار می‌شود و افرادی که توانایی حضور ندارند نیز می‌توانند شرکت کنند. این ویژگی‌ها مربیگری الکترونیکی را به گزینه‌ای جذاب برای استفاده تبدیل کرده است (ووگان فریزی^{۱۶}، ۲۰۰۸؛ وایس^{۱۷} و همکاران، ۲۰۲۰). در جدول ۱ خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه مربیگری الکترونیکی آورده شده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	عنوان	مؤلف/سال	نتایج
۱	تعریف مربیگری الکترونیکی: رویکرد استقرایی کیفی	دی‌لر و پاسمور ^{۱۸} ، ۲۰۲۳	<ul style="list-style-type: none"> در این مطالعه به تعریف و تمایز مربیگری الکترونیکی در مقایسه با مربیگری چهره‌به‌چهره و سایر شکل‌های توسعه الکترونیکی پرداخته شده است. همچنین، مزایا و معایب این رویکرد بررسی شده است. مزایا شامل دسترسی راحت و سریع، انعطاف‌پذیری بسیار و ایجاد احساس امنیت است. معایب نیز شامل ازدست‌دادن ارتباطات غیر کلامی و بروز مشکلات در برقراری رابطه می‌شود.
۲	طراحی الگوی مربیگری الکترونیکی سوادآموزی برای معلمان زبان انگلیسی دبیرستان‌های دوره اول اندونزی	مایونی ^{۱۹} و همکاران، ۲۰۲۲	<ul style="list-style-type: none"> نتایج این مطالعه نشان داد الگوی مربیگری الکترونیکی سوادآموزی شایستگی‌های شرکت‌کنندگان را در آموزش سوادآموزی افزایش می‌دهد.
۳	مربیگری الکترونیکی: مفهومی متمایز از مربیگری؟	کاناتوری ^{۲۰} ، ۲۰۲۰	<ul style="list-style-type: none"> نتایج این مطالعه نشان داد مربیان باید دید کاملی از ابزارهای دیجیتال موجود داشته باشند و توانایی خود را برای ارزیابی ابزارها از نظر تناسب با نیازهای فردی مشتریان ارتقا دهند. همچنین، ارائه آموزش‌های تخصصی برای حمایت از مربیان در ارزیابی ابزارهای گوناگون، تطبیق مهارت‌ها، درک شیوه‌های برقراری ارتباط و ارائه پشتیبانی از طریق رسانه‌های مختلف اقدامی مفید است.
۴	مقایسه مربیگری الکترونیکی و مربیگری رودررو	بوروس، ۲۰۲۱	<ul style="list-style-type: none"> در این مطالعه، بینش‌هایی درباره مزایا، معایب و راهکارهای غلبه بر معایب مربیگری الکترونیکی برای مربیان الکترونیکی در حوزه استفاده تجاری ارائه شده است.
۵	آنلاین یا آفلاین؟ رسانه‌های مربیگری در جایگاه میانجی ارتباط بین سبک مربیگری و نتایج مربوط به کار کارکنان	هوی ^{۲۱} و همکاران، ۲۰۲۱	<ul style="list-style-type: none"> نتایج این پژوهش نشان داد اثربخشی مربیگری الکترونیکی به‌وسیله دو عامل مهم تعیین می‌شود: ۱. سبک مربیگری اتخاذشده؛ ۲. رسانه ارتباطی استفاده‌شده برای مربیگری.
۶	مربیگری الکترونیکی برای کارآموزی معلمان پیش از خدمت: تصورات تایلندی‌ها و فلاندر‌ها	ناسونگلا ^{۲۲} ، ۲۰۱۹	<ul style="list-style-type: none"> نتایج این مطالعه نشان داد هر دو گروه شرکت‌کننده فلاندری و تایلندی ارزش مربیگری الکترونیکی را درک می‌کنند. از دیدگاه شرکت‌کننده فلاندری سرپرستان کارکرد مهمی در تأثیرگذاری بر دانش‌آموزان دارند. همچنین هر دو گروه، شیوه مربیگری الکترونیکی را روشی آسان برای برقراری ارتباط می‌دانند.

جدول ۱. (ادامه)

ردیف	عنوان	مؤلف / سال	نتایج
۷	افزایش عملکرد سازمانی از طریق جلسه‌های مربیگری الکترونیکی: رویکرد کمی	بوکور ^{۲۳} ، ۲۰۱۸	یافته‌های این مطالعه نشان داد شرکت‌کنندگان از هر دو روش الکترونیکی (مربیگری تلفنی و اینترنتی) رضایت داشتند.
۸	مربیگری الکترونیکی و راهنمایی الکترونیکی برای توسعه حرفه‌ای مادام‌العمر معلمان در نظام آموزش و پرورش تحصیلات تکمیلی پداگوژیک	کوالچاک و وروتینکووا ^{۲۴} ، ۲۰۱۷	نتایج این مطالعه لزوم و امکان پیاده‌سازی مربیگری و راهنمایی الکترونیکی را در تحصیلات تکمیلی تأیید کرد.
۹	مربیگری الکترونیکی: یافته‌های مفهومی و تجربی برنامه مربیگری مجازی	گیسلر و همکاران، ۲۰۱۴	نتایج این مطالعه نشان داد روش مربیگری الکترونیکی نتایج مثبتی داشته است. علاوه بر این، برخی از شرکت‌کنندگان مزایایی را در هر دو روش فناوریانه (مربیگری تلفنی و اینترنتی) در مقایسه با مربیگری حضوری ذکر کردند. همچنین، یافته‌ها نشان داد روش ترکیبی (ترکیبی از روش مربیگری الکترونیکی و یک یا چند جلسه مربیگری رودرو) امیدوارکننده‌تر است.
۱۰	مربیگری الکترونیکی: تأثیرات در نحوه برنامه‌ریزی و آموزش معلمان همکار	پلاسل و راک ^{۲۵} ، ۲۰۱۴	نتایج این پژوهش نشان داد مربیگری الکترونیکی استفاده شرکت‌کنندگان را از الگوهای گوناگون تدریس مشترک افزایش داد. علاوه بر این، به درک بهتر مزایا و محدودیت‌های مربیگری الکترونیکی منجر شد.
۱۱	بررسی رابطه بین مربیگری الکترونیکی و خودکارآمدی معلمان تازه‌کار جویای گواهینامه از طریق مسیرهای جایگزین	آنتونی ^{۲۶} و همکاران، ۲۰۱۱	یافته‌های این مطالعه گویای این بود که با برنامه‌ریزی دقیق و همکاری، مربیگری الکترونیکی می‌تواند به‌عنوان زمینه‌ای مجازی و توزیع شده برای حمایت از توسعه خودکارآمدی معلمان مبتدی استفاده شود.
۱۲	تعیین عوامل مؤثر در پذیرش مربیگری الکترونیکی برای توسعه اثربخش کارکنان در دوران کرونا در سازمان تأمین اجتماعی کشور	رجب‌پور، ۲۰۲۰	نتایج این مطالعه نشان داد عوامل انگیزه استفاده، مشاهده پذیری، سازگاری و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در زمینه موضوع مربیگری الکترونیکی در سازمان تأمین اجتماعی نسبت به بقیه عوامل دیگر (مزیت نسبی، آزمون‌پذیری، فشارهای ادراک شده، خودکارآمدی رایانه، موانع ادراک شده و پیچیدگی) بیشتر اثرگذار است.
۱۳	بررسی تأثیر ارتباطات چهره‌به‌چهره در رابطه بین مربیگری الکترونیکی و تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان	(فیاضی و ایوب‌زاده، ۲۰۱۵)	یافته‌های این پژوهش نشان‌دهنده آن است که تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان در هر یک از پنج بُعد خودارزیابی، کسب اطلاعات شغلی، هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی برای آینده و حل مسئله پس از برگزاری دوره مربیگری الکترونیک نسبت به پیش از برگزاری آن ارتقا یافته است

با وجود اهمیت مفهوم مربیگری الکترونیکی برای رهبران آموزشی، مطالعه ادبیات داخل کشور در این حوزه نشان می‌دهد که تاکنون به این موضوع توجه نشده است. به طوری که محقق با بررسی سوابق موجود در کشور تحقیقی جامع اعم از مقاله، پایان‌نامه یا کتاب در حوزه مربیگری الکترونیکی برای رهبران آموزشی پیدا نکرد. بنابراین، انجام تحقیقات بیشتری در زمینه مربیگری الکترونیکی و ابعاد گوناگون آن ضروری است. این مسئله نه تنها از دیدگاه خدمات اینترنتی و فناوری، بلکه از دیدگاه علوم دیگر نیز باید بررسی شود (کاری و رین^{۲۷}، ۲۰۱۸).

بررسی تحقیقات پیشین در زمینه مربیگری الکترونیکی نشان می‌دهد بیشتر مطالعات در حوزه پزشکی، ورزشی، صنعت و کارآموزی معلمان انجام شده است و پژوهشی درباره کاربرد آن در مربیگری الکترونیکی برای رهبران آموزشی یافت نشد. علاوه بر این، تحقیقات داخلی اندکی در این زمینه هست که صرفاً موضوع پذیرش مربیگری الکترونیکی را بررسی کرده‌اند و تحقیقی برای شناسایی مؤلفه‌های آن انجام نشده است. همچنین، روش تحقیق بیشتر مطالعات کمی بوده است. در حالی که به منظور شناختی جامع و عمیق‌تر مؤلفه‌های مربیگری الکترونیکی، در پژوهش حاضر تلاش می‌شود با استفاده از روش تحقیق کیفی به این سؤال پاسخ دهد: مؤلفه‌های اصلی الگوی مربیگری الکترونیکی برای رهبران آموزشی کدام‌اند؟

■ روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه به شیوه مرور نظام‌مند آمیخته انجام شده است. فرض اصلی رویکرد آمیخته این است که در روش ترکیبی (کمی و کیفی)، بیشتر از زمانی که این دو روش به تنهایی استفاده می‌شوند، درک کامل‌تری از مسئله پژوهش فراهم می‌شود (کرسول و کرسول^{۲۸}، ۲۰۱۸). در مرحله نخست، سؤالات پژوهش تنظیم می‌شود. در مرحله دوم، اصطلاحات جست‌وجو و پایگاه‌های اطلاعاتی مناسب برای دریافت منابع مربوط مشخص می‌شوند. در مرحله سوم، معیارهای ورود و خروج تعیین می‌شود. در مرحله چهارم، کیفیت علمی نشریات به دست آمده با استفاده از معیارهای ارزیابی کیفیت تعیین می‌شوند و فقط مطالعاتی که نیازهای پژوهش حاضر را برآورده کنند، در این بررسی گنجانده می‌شوند. در پایان، پاسخ سؤالات تحقیق استخراج می‌شود.

● پایگاه‌های اطلاعاتی و کلیدواژه‌های جست‌وجوشده

بررسی نظام‌مند با استفاده از پایگاه‌های داده علمی وب آو ساینس^{۲۹} و اسکوپوس^{۳۰} انجام شد. جست‌وجو در ژانویه ۲۰۲۳ انجام شد. بازه زمانی برای شناسایی مقاله‌های مرتبط با سؤال پژوهش از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۳ بوده است. این جست‌وجو در حوزه آموزش^{۳۱} و با استفاده از کلیدواژه‌های زیر انجام شد: مربیگری آنلاین^{۳۲}، مربیگری الکترونیکی^{۳۳}، مربیگری مجازی^{۳۴}، مربیگری از راه دور^{۳۵}، مربیگری سیار^{۳۶}، مربیگری مبتنی بر شبکه^{۳۷}، مربیگری مبتنی بر کامپیوتر^{۳۸}، مربیگری مبتنی بر اینترنت^{۳۹}.

مجموع مقالات شناسایی شده از دو پایگاه، ۲۴۲۷ مقاله بود که از این میان، ۴۷۵ مقاله بین دو پایگاه اطلاعاتی مشترک بود؛ در نتیجه ۱۹۵۲ مقاله برای بررسی باقی ماند. علاوه بر این، کلیدواژه‌های فوق در ۷۱ مجله معتبر حوزه یادگیری الکترونیکی بر اساس نظام رتبه‌بندی مجلات سایمگو^{۴۰} (۲۰۲۱) نیز جست‌وجو شد که از این جست‌وجوها هفت مقاله به دست آمد. همچنین، جست‌وجو به زبان فارسی و در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی (نورمگز، مگا، ایران، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و پرتال جامع علوم انسانی) انجام شد، اما فقط یک مقاله در حوزه مربیگری الکترونیکی یافت شد که با موضوع این پژوهش همخوانی نداشت و این امر نشان‌دهنده خلأ تحقیقات در این زمینه در داخل کشور است.

● معیارهای ورود و خروج و فرایند انتخاب مقالات

به منظور انتخاب مقالات، مجموعه‌ای از معیارهایی ورود و خروج تدوین شد که در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. معیارهای ورود و خروج

تعداد مقالات باقی مانده	تعداد مقالات حذف شده	معیارهای خروج	معیارهای ورود
۱۹۴۸	۴	مقالات چاپ نشده در بین سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۳	مقالات چاپ شده در بین سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۳
۱۴۴۰	۵۰۸	فصل کتاب، مقاله کنفرانسی	فقط مقاله پژوهشی
۱۴۰۸	۳۲	نوشته شده به زبانی غیرانگلیسی	نوشته شده به زبان انگلیسی
۱۲۱۷	۱۹۱	چاپ شده در مجلات به غیر از کیو ۱ و کیو ۲ و کیو ۳	چاپ شده در مجلات کیو ۱ و کیو ۲ و کیو ۳
۸۴	۱۱۳۳	غیر مرتبط بودن با عنوان پژوهش	مرتبط بودن با عنوان پژوهش

با توجه به جدول ۲، ۸۴ مقاله به منظور بررسی متن باقی ماند. علاوه بر این، از جست‌وجو در مجلات معتبر در حوزه یادگیری الکترونیکی ۷ مقاله شناسایی شد که یکی از آن‌ها در میان ۸۴ مقاله پیشین تکراری بود و حذف شد. بدین ترتیب، ۹۰ مقاله برای بررسی متن باقی ماند. پس از بررسی کیفیت، ۶۷ مقاله به علت پاسخ‌گون نبودن به پرسش پژوهش یا منطبق نبودن با هدف پژوهش حذف شدند. در نهایت، ۲۳ مقاله دارای اطلاعات مفید برای بررسی نهایی انتخاب شدند و داده‌های آن‌ها با روش سنتز مضمون یا همان کدگذاری داده‌ها تجزیه و تحلیل شدند.

● روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

روش سنتز مضمون در سه مرحله (کدگذاری خطبه خط، مضامین توصیفی، مضامین تحلیلی) انجام می‌شود. مرحله اول کدگذاری خطبه خط است. بدین معنا که هر جمله یا پاراگراف دقیق خوانده و یک

یا چند کد به آن اختصاص داده می‌شود. مرحله دوم، توسعه مضامین توصیفی است که شامل شناسایی روابط بین کدهای به دست آمده از مرحله قبل و سازمان دهی آن‌ها در مضامین مفهومی است. در واقع، در این مرحله کدها گروه‌بندی می‌شوند و مضامین توصیفی به دست می‌آیند. بعضی مواقع، دسته‌بندی در این مرحله متوقف می‌شود؛ زیرا مضامین توصیفی به‌طور رضایت‌بخشی به سؤالات تحقیق پاسخ می‌دهند. در حالی که بعضی از تحقیق‌ها به یک مرحله اضافی یا همان مرحله تولید مضامین تحلیلی نیاز دارند (مک‌ماهون^{۴۱} و همکاران، ۲۰۲۲؛ کاواناق^{۴۲} و همکاران، ۲۰۱۲). در این مطالعه، مضامین توصیفی به‌خوبی به سؤال تحقیق پاسخ دادند و دسته‌بندی در این مرحله متوقف شد. در جدول ۳ نمونه‌ای از فرایند کدگذاری آورده شده است.

جدول ۳. نمونه‌ای از فرایند کدگذاری در مرور نظام‌مند آمیخته

شماره کد	کدهای استخراج شده	شواهد متنی
D۸c۶	بررسی پیشرفت و تعیین هدف جدید در صورت لزوم	● مربی و مربی پیشرفت را بررسی و تعیین می‌کنند آیا برای دستیابی به هدف مشخص شده به کار بیشتری نیاز است یا باید هدف جدیدی تدوین شود.
D۱۴c۲	پرسیدن سؤالات تأملی	● گروه‌های کانونی تأیید کردند که سؤالات تأملی مفید و انگیزاننده بودند.
D۱۸c۲	بررسی سطح شایستگی مربی	● مربیان باید سطح شایستگی مربی را تعیین کنند تا در سطحی که در محدوده توسعه آن‌هاست مربیگری کنند.
D۱۹c۵	انتخاب فناوری مقرون به صرفه و ساده	● ملاحظات پیاده‌سازی مانند هزینه‌های اجرای مربیگری مجازی و فناوری استفاده شده در مربیگری مجازی باید در نظر گرفته شود و نسبتاً مقرون به صرفه و ساده برای پیاده‌سازی باشند.
D۲۱c۲	ایجاد روابط نزدیک‌تر با مربیان به منظور شناسایی نیازهای آن‌ها	● تشکیل جلسه‌هایی برای گوش دادن و ارائه کمک تا مربی روابط نزدیک‌تری با مربیان برقرار کند و دیدگاه اولیه‌ای درباره نیازها به دست آورد.
D۲۳c۲	ایجاد امنیت آنلاین و حفاظت از اطلاعات	● پروتکل‌های ذخیره‌سازی آنلاین و حفظ حریم خصوصی برای ذخیره و دسترسی ایمن به مطالب ضروری است.

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است، به هریک از شواهد متنی کدی اختصاص داده شده است. برای نمونه، کد D۱۸c۲ به معنای شاهد متنی از پژوهش یا مقاله شماره ۱۸ بوده و دومین کدی است که از این پژوهش استخراج شده است. بعد از استخراج کدها از شواهد متنی، کدهایی که از نظر معنایی به یکدیگر نزدیک بودند، ادغام شدند و مضمون توصیفی را شکل دادند. در جدول ۴ نمونه‌ای از مضامین توصیفی آورده شده است.

جدول ۴. نمونه‌ای از مضامین توصیفی در مرور نظام‌مند آمیخته

مضامین	کدها	شماره کد
تعامل	برخورداری از مهارت‌های گوش دادن فعال	D2c3
	برقراری رابطه مثبت بین مربی و متربی	D7c2
	فراهم‌سازی فضای اعتمادبخش	D15c1
	خلق احساس حمایت و تعلق	D16c1
	برقراری رابطه قوی بین مربی و متربی	D17c1
	برقراری تعاملات شخصی طبیعی از طریق فناوری آنلاین	D19c1
	پرورش مهارت حل مسئله و تفکر انتقادی در روابط	D19c7
	برقراری تعامل مجازی بیشتر	D21c1
	برقراری روابط نزدیک‌تر با متریبان به منظور شناسایی نیازهای آن‌ها	D21c3
انتخاب فناوری مناسب	انتخاب فناوری مناسب و ایجاد زیرساخت‌های لازم به منظور استقرار آن	D4c1
	انتخاب فناوری مناسب و اعتمادبخش	D9c2
	تطبيق فناوری با اهداف از قبل تعیین شده	D23c4
	انتخاب فناوری مقرون به صرفه و ساده	D19c5

● روایی و پایایی مرور نظام‌مند آمیخته

به منظور ارتقای روایی مرور نظام‌مند آمیخته، کلیدواژه‌ها از طریق مطالعه منابع علمی مرتبط و مشورت با متخصصان انتخاب شد. جست‌وجو با در نظر گرفتن بازه زمانی ۳۳ ساله، در دو پایگاه داده چندانتشاراتی وب آو ساینس و اسکوپوس انجام شد که به ترتیب هریک شامل اطلاعات ۲۱ هزار و ۱۶ هزار مجله هستند. علاوه بر این، در ۷۱ مجله معتبر در حوزه یادگیری الکترونیکی بر اساس نظام رتبه‌بندی مجلات سایمگو (۲۰۲۱) نیز جست‌وجو شد. این رویکرد موجب شد جست‌وجوی انجام شده جامعیت داشته باشد. همچنین، به منظور اطمینان از اعتبار و کیفیت پژوهش‌های انتخاب شده، معیارهای ورود و خروج شامل علمی پژوهشی بودن مقاله، چاپ شدن در مجله‌های کیو۱^{۴۱}، کیو۲^{۴۲} و کیو۳^{۴۳} و مرتبط بودن با حوزه مریگیری الکترونیکی تعیین شد. به منظور بررسی پایایی مرور نظام‌مند انجام شده، از روش درصد پایایی بین دو کدگذار استفاده شد. روشی که وابسته به نسبت توافق واحدهای کدگذاری شده بین دو کدگذار مستقل است.

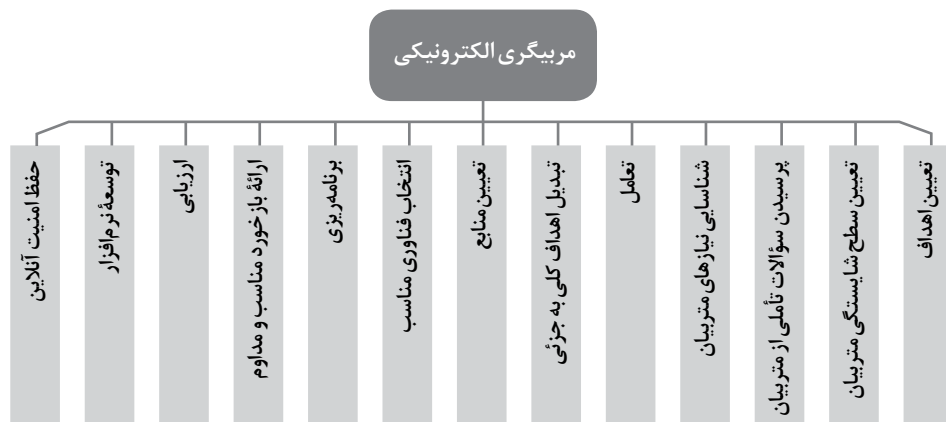
یافته‌های پژوهش

مؤلفه‌های شناسایی‌شدهٔ مربیگری الکترونیکی همراه با مطالعات حمایت‌کنندهٔ هر مؤلفه در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵. بررسی اجمالی مطالعات حمایت‌کننده از ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی‌شده

مطالعات حمایت‌کننده	مؤلفه‌های شناسایی‌شده
(زیمیر و متئوس ^{۴۶} ، ۲۰۲۲)، (رولند ^{۴۷} و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندن ^{۴۸} و همکاران، ۲۰۱۹)، (اسرائیل ^{۴۹} و همکاران، ۲۰۱۲)	تعیین اهداف مربیگری مجازی
(ایربای ^{۵۰} و همکاران، ۲۰۲۲)، (رولند و همکاران، ۲۰۲۱)، (کرفت و هیل ^{۵۱} ، ۲۰۲۰)، (لی ^{۵۲} و همکاران، ۲۰۱۸)، (راستینسکی و استنبوم ^{۵۳} ، ۲۰۱۳)	تعیین سطح شایستگی متریبان
(روزا ^{۵۴} و همکاران، ۲۰۲۱)، (رولند و همکاران، ۲۰۲۱)، (اید ^{۵۵} و همکاران، ۲۰۱۶)، (ارملینگ ^{۵۶} و همکاران، ۲۰۱۵)	پرسیدن سؤالات تأملی از متریبان
(روزا و همکاران، ۲۰۲۱)، (هانت ^{۵۷} و همکاران، ۲۰۱۹)، (ارملینگ و همکاران، ۲۰۱۵)	شناسایی نیازهای متریبان
(رولند و همکاران، ۲۰۲۱)، (ساکو ^{۵۸} و همکاران، ۲۰۰۴)	تبدیل اهداف کلی به جزئی
(زیمیر و متئوس، ۲۰۲۲)، (رولند و همکاران، ۲۰۲۱)، (کوالچاک و ووروتنیکوا، ۲۰۱۷)	تعیین منابع
(تونک‌پافتالی و تکین‌ایفطار ^{۵۹} ، ۲۰۲۰)، (کلاسن ^{۶۰} و همکاران، ۲۰۱۸)، (اید و همکاران، ۲۰۱۶)، (کریکا‌اوبورن و جانسون ^{۶۱} ، ۲۰۱۵)، (پالاسل و راک، ۲۰۱۴)، (راستینسکی و استنبوم، ۲۰۱۳)، (اسرائیل و همکاران، ۲۰۱۲)	ارائه بازخورد مناسب و مداوم
(مایونی و همکاران، ۲۰۲۲)، (زیمیر و متئوس، ۲۰۲۲)، (رولند و همکاران، ۲۰۲۱)، (اسرائیل و همکاران، ۲۰۱۲)، (ساکو و همکاران، ۲۰۰۴)	ارزیابی
(ایربای و همکاران، ۲۰۲۲)، (روزا و همکاران، ۲۰۲۱)، (هوی و همکاران، ۲۰۲۱)، (اورئوپولوس ^{۶۲} و همکاران، ۲۰۲۰)، (شاته ^{۶۳} و همکاران، ۲۰۱۸)، (ارملینگ و همکاران، ۲۰۱۵)، (کریک اوبورن و جانسون، ۲۰۱۵)، (اسرائیل و همکاران، ۲۰۱۲)	تعامل
(مایونی و همکاران، ۲۰۲۲)، (روزا و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندن و همکاران، ۲۰۱۹)، (ساکو و همکاران، ۲۰۰۴)	برنامه‌ریزی
(آگویلار ^{۶۴} و همکاران، ۲۰۲۲)، (لیندن و همکاران، ۲۰۱۹)، (کلاسن و همکاران، ۲۰۱۸)، (اسرائیل و همکاران، ۲۰۱۲)	انتخاب فناوری مناسب
(ارملینگ و همکاران، ۲۰۱۵)، (راستینسکی و استنبوم، ۲۰۱۳)	توسعهٔ نرم‌افزار
(روزا و همکاران، ۲۰۲۱)، (لیندن و همکاران، ۲۰۱۹)	حفظ امنیت آنلاین

همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده، سیزده مؤلفه برای مربیگری الکترونیکی شناسایی و استخراج شده است.



شکل ۱. مؤلفه‌های مرب‌گیری الکترونیکی مستخرج از مطالعات هدف

■ بحث و نتیجه‌گیری ■

مرب‌گیری الکترونیکی پدیده‌ای نوظهور است و پیش‌بینی می‌شود استفاده از آن روزبه‌روز بیشتر شود؛ زیرا این شیوه امکان دسترسی به مجموعه‌ای بزرگ‌تر و متنوع‌تر از مرب‌یان را فراهم می‌کند و به سازمان‌ها فرصت می‌دهد کارکنان خود را با مرب‌ی متخصص و باتجربه در داخل یا خارج از سازمان سریع و مقرون‌به‌صرفه مرب‌گیری کنند. علاوه‌براین، از آنجایی که مرب‌گیری الکترونیکی به زمان یا مکان خاصی محدود نیست، جفت‌های مرب‌گیری (مربی و متربی) به‌جای تشکیل بر اساس ویژگی‌های مشترک، موقعیت یا سهولت دسترسی بر پایه ارزش‌های مشترک و سازگاری انتخاب می‌شوند. در نتیجه، به رضایت بیشتر مترب‌یان منجر می‌شود (ووغان‌فریزی، ۲۰۰۸). با توجه به مزایای ذکرشده، توجه ویژه به مرب‌گیری الکترونیکی و شناخت بیشتر آن ضروری است؛ به گونه‌ای که یکی از عوامل موفقیت در مرب‌گیری الکترونیکی شناسایی مؤلفه‌ها و طراحی الگوی آن است.

در این تحقیق، مؤلفه‌های مرب‌گیری الکترونیکی در سیزده دسته شناسایی شدند:

۱. تعیین اهداف مرب‌گیری مجازی؛ ۲. تعیین سطح شایستگی مترب‌یان؛ ۳. پرسیدن سؤالات تأملی از مترب‌یان؛ ۴. شناسایی نیازهای مترب‌یان؛ ۵. تعامل؛ ۶. تبدیل اهداف کلی به جزئی؛ ۷. تعیین منابع؛ ۸. انتخاب فناوری مناسب؛ ۹. برنامه‌ریزی؛ ۱۰. ارائه بازخورد مناسب و مداوم؛ ۱۱. ارزیابی؛ ۱۲. توسعه نرم‌افزار؛ ۱۳. حفظ امنیت آنلاین.

تعیین اهداف مرب‌گیری مجازی: اهداف باید مشترک (با همکاری مرب‌ی و متربی) و بر اساس توانایی شرکت‌کنندگان تعیین شوند؛ زیرا در رسیدن به اهداف

و ماندن در مسیر تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، اهداف تعیین شده باید بر اساس یادگیری و پیشرفت متریان اصلاح شوند (زیمر و متئوس، ۲۰۲۲).

✎ **تعیین سطح شایستگی متریان:** متریان باید سطح شایستگی متریان را تفسیر کنند تا در سطحی که در محدوده توسعه آن‌هاست مربیگری کنند. با این حال، مشکل اساسی متریان تعیین سطح شایستگی متریانی است که از قبل آن‌ها را نمی‌شناسند (راستینسکی و استنوم، ۲۰۱۳). در واقع، شناخت توانایی‌های متریان و تطبیق سطح مربیگری با آن به شکل‌دهی اعتماد به نفس و در نهایت تقویت انگیزه در متریان کمک می‌کند (المحسن^{۶۵} و همکاران، ۲۰۲۳).

✎ **پرسیدن سؤالات تأملی از متریان:** بررسی دیدگاه‌های متریان از طریق پرسیدن سؤالات تأملی ضروری است تا مربی و متربی به درک روشن و مشترکی از محیط، نیازها و عوامل مرتبط با زمینه حرفه‌ای هر متربی دست یابند (رولند و همکاران، ۲۰۲۱). سؤالات تأملی محرک و سودمندند و موجب تأمل در خود و آگاهی از مسائل می‌شوند. همچنین، باعث می‌شوند فرد بینش بیشتری درباره آنچه در جایگاه یک رهبر مهم است به دست آورد (اید و همکاران، ۲۰۱۶).

✎ **شناسایی نیازهای متریان:** تشکیل جلسات مربیگری الکترونیکی ضروری است تا با استخراج نیازهای متریان (روزا و همکاران، ۲۰۲۱؛ هانت و همکاران، ۲۰۱۹) و هماهنگ‌ماندن با نیازها و مسائل در حال ظهور آنان (ارملینگ و همکاران، ۲۰۱۵) برنامه مربیگری آنلاین طراحی شود که متناسب با نیازهای افراد باشد.

✎ **تعامل:** برقراری رابطه‌ای قوی بین مربی و متربی ضرورتی حیاتی است (رولند و همکاران، ۲۰۲۱). این امر به اجتناب از شیوه‌های مربیگری بسیار تجویزی که ظرفیت حرفه‌ای متریان را محدود می‌کند منجر می‌شود (اسرائل و همکاران، ۲۰۱۲). همچنین، از پاسخ‌گویی قوی‌تر بین متریان و متریان پشتیبانی می‌کند (هوی و همکاران، ۲۰۲۱). علاوه بر این، پرورش مهارت حل مسئله و تفکر انتقادی باید در خط مقدم روابط مربیگری الکترونیکی باقی بماند (اسرائل و همکاران، ۲۰۱۲).

✎ **تبدیل اهداف کلی به جزئی:** طرح‌ریزی اهداف اجرایی از طریق تبدیل اهداف کلی و گسترده (مانند ورزش بیشتر) به اهداف خاص مرتبط با نشانه‌های موقعیتی خاص (برای نمونه، هنگام بازگشت از محل کار در روزهای دوشنبه، چهارشنبه و

جمعه، حداقل پانزده دقیقه در اطراف بلوک راه بروید) (ساکو و همکاران، ۲۰۰۴). در واقع، اهداف باید اسمارت^{۶۶} باشند: مشخص، اندازه‌پذیر، دست‌یافتنی، مرتبط، مبتنی بر زمان (رولند و همکاران، ۲۰۲۱).

🔗 **تعیین منابع:** تعیین مواد و منابعی که از فرایندهای یادگیری (لیندن و همکاران، ۲۰۱۹) و اهداف از پیش تعیین‌شده (زیمر و متئوس، ۲۰۲۲) پشتیبانی می‌کنند مرحله‌ای اساسی است. به عبارت دیگر، وجود منابع دیجیتالی حاوی اطلاعات منحصر به فرد درباره هدف ضروری است (لیندن و همکاران، ۲۰۱۹).

🔗 **انتخاب فناوری مناسب:** به منظور موفقیت مربیگری الکترونیکی فناوری‌های منتخب باید تا حدودی از تعاملات رودررویی که در ارتباطات شخصی طبیعی رخ می‌دهند پیروی کنند. در واقع، به منظور طبیعی بودن رسانه (تئوری طبیعی بودن رسانه) باید ارتباطات رایانه‌ای سازوکارهای ارتباطات رودررو را در برگیرد. این‌گونه مربیان الکترونیکی و متربیان باید از فناوری‌های آنلاینی استفاده کنند که ارتباطات طبیعی را تسهیل می‌کند (اسرائل و همکاران، ۲۰۱۲). علاوه بر این، فناوری منتخب باید دسترسی به مواد و منابع را از طریق اینترنت تسهیل کند (لیندن و همکاران، ۲۰۱۹) و با توانایی‌ها و نیازهای متربیان مطابقت داشته باشد (کوالچاک و وروتینیکووا، ۲۰۱۷).

🔗 **برنامه‌ریزی:** مربیگری باید هدفمند برنامه‌ریزی شود و این نکته‌ها در آن لحاظ شود: طرح‌ریزی برنامه‌ای عملی برای رسیدن به اهداف (روزا و همکاران، ۲۰۲۱)؛ تعیین اقدامات و اولویت‌ها (لیندن و همکاران، ۲۰۱۹)؛ پیش‌بینی و آمادگی برای موانعی که ممکن است در تکمیل موفقیت‌آمیز کار اختلال ایجاد کند (ساکو و همکاران، ۲۰۰۴) و در نظر گرفتن زمان کافی برای اجرا (مایونی و همکاران، ۲۰۲۲).

🔗 **ارائه بازخورد مناسب و مداوم:** بازخورد و پشتیبانی مداوم از مؤلفه‌های اصلی مربیگری الکترونیکی و برای تعهد زمانی معین ضروری‌اند (اسرائل و همکاران، ۲۰۱۲). همچنین، بازخوردها و راهنمایی‌ها باید به موقع ارائه شوند (راستینسکی و استنبوم، ۲۰۱۳؛ پلاس و راک، ۲۰۱۴). زیرا بازخورد فوری، مثبت و اصلاحی در تغییر پایدار رفتار بیشترین تأثیر را می‌گذارد. پیشرفت‌های فناورانه امکان ارائه به موقع بازخورد را برای مربیگری الکترونیکی فراهم می‌کند (ریگان^{۶۷} و همکاران، ۲۰۱۷).

❏ **ارزیابی:** ارزیابی شامل این موارد می‌شود: تعیین میزان دستیابی به اهداف مشخص‌شده، ثبت پیشرفت، اصلاح مداوم رویه‌ها (رولند و همکاران، ۲۰۲۱؛ شاته و همکاران، ۲۰۱۸) و در صورت لزوم، تغییر اهداف و تدوین اهداف جدید با قرارگرفتن در موقعیت‌های تازه (اسرائل و همکاران، ۲۰۱۲). علاوه‌براین، مربی و متربی باید پیشرفت خود را هم در طول فرایند مربیگری (ارزیابی تکوینی) و هم در پایان آن ارزیابی کنند تا کارایی و اثربخشی افزایش یابد (رولند و همکاران، ۲۰۲۱).

❏ **توسعه نرم‌افزار:** علاوه بر نیاز به سخت‌افزار، از جمله دستگاه قابل حمل و اتصال به اینترنت، تمرکز بر تحقیق و توسعه نرم‌افزار با هدف حمایت از مربیگری الکترونیکی نیز ضروری است (راستینسکی و استنبوم، ۲۰۱۳؛ لیندن و همکاران، ۲۰۱۹).

❏ **حفظ امنیت آنلاین:** شامل تعهد همه شرکت‌کنندگان به ایجاد فضای امن، احترام به محرمانگی همه اطلاعات به‌اشتراک گذاشته‌شده (روزا و همکاران، ۲۰۲۱)، حفظ حریم خصوصی در ذخیره‌سازی آنلاین و دسترسی ایمن به مطالب است (لیندن و همکاران، ۲۰۱۹). علاوه‌براین، باید دستورالعمل‌هایی برای حفظ حریم خصوصی وضع شود تا افراد مجاز به دسترسی داده‌ها و مدت‌زمان ذخیره آن‌ها را تعیین کند (لیندن و همکاران، ۲۰۱۹).

مایونی و همکاران (۲۰۲۲) الگوی مربیگری الکترونیکی را بر اساس طرح ادی^{۶۸} و در پنج مرحله تحلیل نیازها، طراحی، توسعه، اجرا و ارزیابی توصیف کرده‌اند. همچنین، در مطالعه دیگری الگوی مربیگری الکترونیکی در چهار مرحله توصیف شده است: در مرحله نخست مربی به درک و شناسایی نیازهای اولیه متربی می‌پردازد؛ در مرحله دوم مربی و متربی به‌طور مشترک هدفی را برای بهبود تعیین می‌کنند که این هدف ممکن است با توجه به پیشرفت متربی تغییر کند؛ در مرحله سوم مربی جلسات مربیگری مجازی را با متربی برنامه‌ریزی می‌کند؛ در مرحله چهارم مربی و متربی دستیابی به اهداف را ارزیابی می‌کنند (اسرائل و همکاران، ۲۰۱۲؛ ریگان و همکاران، ۲۰۱۷). تمام یافته‌های مطرح‌شده با مطالعه حاضر همخوانی دارد؛ با این تفاوت که در این پژوهش مؤلفه‌های بیشتری شناسایی شد.

افزون‌براین، المحسن و همکاران (۲۰۲۳) الگوی مربیگری الکترونیکی را در شش مرحله توصیف کردند: ۱. تعیین نتیجه مطلوب؛ ۲. تعیین اهداف خاص؛ ۳.

در نظر گرفتن توانایی‌های متریبیان؛ ۴. شناسایی ابزارهای موجود؛ ۵. تنظیم برنامه عملیاتی خاص؛ ۶. نظارت و بررسی پیشرفت تا رسیدن به اهداف و تنظیم برنامه‌ها بر اساس بازخوردها. در مطالعه حاضر، علاوه بر مؤلفه‌های ذکر شده، پنج مؤلفه دیگر نیز به دست آمد: ۱. پرسیدن سؤالات تأملی از متریبیان که به متربی کمک می‌کند آگاهی و بینش بیشتری درباره نیازهای خود به دست آورد و مربی و متربی به درک روشنی درباره نیازها برسند؛ ۲. تعیین منابع که باید متناسب با اهداف از پیش تعیین شده انتخاب شود؛ ۳. انتخاب فناوری مناسب که در موفقیت مربیگری الکترونیکی بسیار تأثیرگذار است و باید مربی و متربی کاملاً به استفاده از آن تمایل و تسلط داشته باشند؛ ۴. توسعه نرم‌افزار که به علت تغییرات سریع فناوری و به تبع آن تغییر نیازها ضروری است؛ ۵. حفظ امنیت آنلاین که به منظور حفظ حریم خصوصی متریبیان ضروری است. از نقاط قوت این مطالعه دستیابی به این پنج مؤلفه است. از محدودیت‌های پژوهش حاضر دسترسی نداشتن به متن کامل تعداد اندکی از مقالات بود.

در نهایت، می‌توان از مؤلفه‌ها و الگوی پیشنهادی این مطالعه، که بر اساس بررسی ادبیات موجود تهیه شده است، مانند الگوی مفهومی مقدماتی برای مطالعات بعدی استفاده شود. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی، اعتبارسنجی نتایج حاصل از این مطالعه در نظر گرفته شود.

منابع REFERENCES

- داستانی، معصومه، هادی پیکانی، مهربان، غلامزاده، داریوش، و قلی‌زاده، آذر. (۱۳۹۸). استراتژی‌ها و پیامدهای به‌کارگیری فرهنگ مربیگری با رویکرد نظریه داده‌بنیاد (مطالعه موردی پارک‌های علم و فناوری کشور). پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۴۵(۱۲)، ۲۶۱-۲۸۸. <https://doi.org/10.22111/JMR.2019.28164.4376>
- رجب‌پور، ابراهیم. (۱۳۹۹). تبیین عوامل مؤثر بر پذیرش مربیگری الکترونیکی با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی). مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۳(۱)، ۱۵۵-۱۷۸. <https://doi.org/10.22034/JIPAS.2020.249219.1105>
- سنگری، نگین و پورولی، بهروز. (۱۳۹۳). تأثیر رفتار مربیگری مدیر بر نتایج مرتبط با عملکرد کارکنان. فرایند مدیریت توسعه، ۸۹(۳)، ۱۴۷-۱۷۱. <http://ensani.ir/file/download/article/20151209174445-9888-115.pdf>
- فیاضی، مرجان، و ایوب‌زاده، مصطفی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ارتباطات چهره به چهره در رابطه بین مربیگری الکترونیکی و تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۶(۲)، ۱۴۳-۱۶۵. <http://istd.saminattech.ir/Article/29323/FullText>
- نونه، ریموند. (۱۳۹۶). آموزش و بهسازی کارکنان (ترجمه غلامرضا شمس و سمیه دانشمندی). آبیژ. تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۲۰۱۰.
-
- Aguilar, J., Peck, S., Mattson, S. L., Reinert, K. S., Higbee, T. S., Lindgren, N. A., & Osos, J. A. (2022). Caregiver-implemented digital activity schedules with virtual coaching. *Behavior Modification*, 47(2), 1–25. <https://doi.org/10.1177/01454445221118341>
- Almuhsin, E., Soh, B., Li, A., & Ullah, A. (2023). Systematic literature review on the effectiveness of e-coaching in higher education. *Creative Education*, 14(5), 875-898. <https://doi.org/10.4236/ce.2023.145057>
- Alotebi, H., Alharbi, O. S., & Masmali, A. (2018). Effective leadership in virtual learning environments. *International Journal of Information and Education Technology*, 8(2), 156-160. <https://doi.org/10.18178/ijiet.2018.8.2.1026>
- Anthony, A. B., Gimbert, B. G., Fultz, D. M., & Parker, R. A. (2011). Examining the relationship between e-coaching and the self-efficacy of novice teachers seeking certification through alternative routes. *Journal of the National Association for Alternative Certification*, 6(1), 46-64. <https://www.learnlib.org/p/159903/>
- Bucur, M. (2018). Enhancing organizational performance through e-coaching sessions: Quantitative approach. In Roceanu, I., Beligan, D., Ciolan, L., & Ștefan, I. (Eds.) *The 14th International Scientific Conference eLearning and Software for Education Bucharest, eLearning challenges and new horizons* (Vol. 1, pp. 370-375). "CAROL I" National Defence University Publishing House. <https://doi.org/10.12753/2066-026X-18-051>
- Burros, T. C. (2021). *A comparison study on e-coaching and face-to-face coaching* (Publication No. 23814611) [Doctoral dissertation, University of Pennsylvania]. PQDT Open. <https://www.proquest.com/openview/57dab83872ebb83c64af7c8506f730f9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications. <https://lccn.loc.gov/2017044644>
- Diller, S. J., & Passmore, J. (2023). Defining digital coaching: A qualitative inductive approach. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1148243>
- Eide, T., Dulmen, S. V., & Eide, H. (2016). Educating for ethical leadership through web-based coaching: A feasibility study. *Nursing Ethics*, 23(8), 851–865. <https://doi.org/10.1177/0969733015584399>
- Ermeling, B. A., Tatsui, T. T., & Young, K. R. (2015). Virtual coaching for instructional leaders: A multi-method

- investigation of technology-enabled external assistance. *Teachers College Record*, 117(11), 1-48.
<https://doi.org/10.1177/016146811511701108>
- Geissler, H., Hasenbein, M., Kanatouri, S., & Wegener, R. (2014). E-coaching: Conceptual and empirical findings of a virtual coaching programme. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(2), 165-187. <http://ijebcm.brookes.ac.uk/documents/vol12issue2-paper-12.pdf>
- Hrastinski, S., & Stenbom, S. (2013). Student-student online coaching: Conceptualizing an emerging learning activity. *The Internet and Higher Education*, 16(1), 66-69. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2012.02.003>
- Hui, R. T., Law, K. K., & Lau, S. C. (2021). Online or offline? Coaching media as mediator of the relationship between coaching style and employee work-related outcomes. *Australian Journal of Management*, 46(2), 326-345. <https://doi.org/10.1177/0312896220914383>
- Hunt, C. M., Fielden, S., & Woolnough, H. M. (2019). The potential of online coaching to develop female entrepreneurial self-efficacy. *Gender in Management: An International Journal*, 34(8), 685-701.
<https://doi.org/10.1108/GM-02-2019-0021>
- Irby, B. J., Pashmforoosh, R., Tong, F., Lara-Alecio, R., Etechells, M. J., Rodriguez, L., Prickett, C., & Zhao, Y. (2022). Virtual mentoring and coaching for school leaders participating in virtual professional learning communities. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 11(3), 274-292.
<https://doi.org/10.1108/IJMCE-06-2021-0072>
- Israel, M., Carnahan, C. R., Snyder, K. K., & Williamson, P. (2012). Supporting new teachers of students with significant disabilities through virtual coaching: A proposed model. *Remedial and Special Education*, 34(4), 195-204. <https://doi.org/10.1177/0741932512450517>
- Kari, T., & Rinne, P. (2018). Influence of Digital Coaching on Physical Activity: Motivation and Behaviour of Physically Inactive Individuals. In A. Pucihar, M. Kljajić, P. Ravesteijn, J. Seitz, & R. Bons (Eds.), *Bled 2018: Proceedings of the 31st Bled eConference. Digital Transformation: Meeting the Challenges* (pp. 127-145). University of Maribor Press.. <https://doi.org/10.18690/978-961-286-170-4.8>
- Kanatouri, S. (2020). Digital coaching: A conceptually distinct form of coaching? In A. Slapp & C. Gassmann (Eds.), *Coaching im digitalen Wandel* (pp. 40-50). Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co.KG.
<https://doi.org/10.13109/9783666407420.40>
- Kavanagh, J., Campbell, F., Harden, A., & Thomas, J. (2012). Mixed methods synthesis: A worked example. In K. Hannes & C. Lockwood (Eds.), *Synthesizing Qualitative Research: Choosing the Right Approach* (pp. 113-136). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119959847.ch6>
- Keller-Boudreaux, M. K. (2021). *A case study investigating e-coaching of aspiring urban school leaders* (Publication No. 28414850) [Doctoral dissertation, Arizona State University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Klaassen, R., Bul, K. C. M., Akker, R. O. D., Burg, G. J. V. D., Kato, P. M., & Bitonto, P. D. (2018). Design and evaluation of a pervasive coaching and gamification platform for young diabetes patients. *Sensors*, 18(2), 1-27. <https://doi.org/10.3390/s18020402>
- Kovalchuck, V., & Vorotnykova, I. (2017). E-coaching and e-mentoring for lifelong professional development of teachers within the system of post-graduate pedagogical education. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 18(3), 214-227. <https://doi.org/10.17718/tojde.328956>
- Kraft, M. A., & Hill, H. C. (2020). Developing ambitious mathematics instruction through web-based coaching: A randomized field trial. *American Educational Research Journal*, 57(6), 2378-2414.
<https://doi.org/10.3102/0002831220916840>
- Krick Oborn, K. M., & Johnson, L. D. (2015). Coaching via electronic performance feedback to support home visitors' use of caregiver coaching strategies. *Topics in Early Childhood Special Education*, 35(3), 157-169.
<https://doi.org/10.1177/0271121415592411>
- Lee, S. C., Nugent, G., Kunz, G. M., Houston, J., & DeChenne-Peters, S. (2018). Case study: Value-added benefit

- of distance-based instructional coaching on science teachers' inquiry instruction in rural schools. *Journal of Science Teacher Education*, 29(3), 179-199. <https://doi.org/10.1080/1046560X.2018.1432226>
- Linden, S. v. d., Meij, J. V. D., & Kenney, S. M. (2019). Design and enactment of mobile video coaching. *TechTrends*, 63(2), 693-702. <https://doi.org/10.1007/s11528-019-00413-2>
- Mahdaria, S., & Restuaji, T.A. (2021). The effectiveness of online coaching through social networking site: A case study of Coach Potato Indonesia. *ELS Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*, 4(2), 178-187. <https://doi.org/10.34050/elsjsh.v4i2.13888>
- Mayuni, I., Leiliyanti, E., Palupi, T. M., Sitorus, M. L., & Chen, Y. (2022). Designing literacy e-coaching model for English language teachers of junior high schools in Indonesia. *TEFLIN Journal*, 33(2), 310-329. <https://doi.org/10.15639/teflinjournal.v33i2/310-329>
- McMahon, K., Clark, I. N., Stensæth, K., Odell-Miller, H., Wosch, T., Bukowska, A., & Baker, F. A. (2022). Exploring shared musical experiences in dementia care: A worked example of a qualitative systematic review and thematic synthesis. *International Journal of Qualitative Methods*, 21(1), 1-20. <https://doi.org/10.1177/16094069221127509>
- Nasongkhla, J. (2019). E-coaching for pre-service teacher internship: Thais and Flemish' perceptions. In *ICIEI '19: Proceedings of the 4th International Conference on Information and Education Innovations* (pp. 73-77). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3345094.3345100>
- Oreopoulos, P., Petronijevic, U., Logel, C., & Beattie, G. (2020). Improving non-academic student outcomes using online and text-message coaching. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 171(1), 342-360. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.01.009>
- Ploessl, D. M., & Rock, M. L. (2014). Ecoaching: The effects on co-teachers' planning and instruction. *Teacher Education and Special Education*, 37(3), 191-215. <https://doi.org/10.1177/0888406414525049>
- Regan, K., Weiss, M. P., & Evmenova, A. S. (2017). Using e-coaching to improve practice of novice teacher educators. *Journal of Teaching and Learning with Technology*, 6(1), 45-64. <https://doi.org/10.14434/jotlt.v6.n1.21321>
- Ribbers, A., & Waringa, A. (2015). E-coaching: Theory and practice for a new online approach to coaching. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315771670>
- Rosa, W. E., Karanja, V., Kpoeh, J. D. N., McMahon, C., & Booth, J. (2021). A virtual coaching workshop for a nurse-led community-based palliative care team in Liberia, West Africa, to promote staff well-being during COVID-19. *Nursing Education Perspectives*, 42(6), 1-7. <https://doi.org/10.1097/01.NEP.0000000000000828>
- Rowland, A., Myers, S., Elford, M. D., & Smith, S. J. (2021). Coaching virtually to support professional learning. *Journal of Special Education Technology*, 38(1), 1-11. <https://doi.org/10.1177/01626434211036098>
- Sacco, W. P., Morrison, A. D., & Malone, J. I. (2004). A brief, regular, proactive telephone "coaching" intervention for diabetes: Rationale, description, and preliminary results. *Journal of Diabetes and Its Complications*, 18(2), 113-118. [https://doi.org/10.1016/S1056-8727\(02\)00254-4](https://doi.org/10.1016/S1056-8727(02)00254-4)
- Schutte, L., Mevissen, F. E. F., Meijer, S., Paulussen, T., Empelen, P. V., & Kok, J. (2018). Effect evaluation of a web-based coaching intervention to support implementation of sex education among secondary school teachers: Randomized controlled trial. *Journal of Medical Internet Research*, 20(6), 1-12. <https://doi.org/10.2196/jmir.7053>
- Tunc-Paftali, A., & Tekin-Iftar, E. (2020). Ecoaching preschool teachers to use simultaneous prompting to teach children with autism spectrum disorder. *Teacher Education and Special Education*, 44(3), 1-19. <https://doi.org/10.1177/0888406420925014>
- Vaughan Frazee, R. (2008). *E-coaching in organizations: A study of features, practices, and determinants of use* (Publication No. 3314978) [Doctoral dissertation, University of San Diego]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Wegener, R., Ackermann, S., Amstutz, J., Deplazes, S., Künzli, H., & Ryter, A. (2020). Einführung: Coaching

- im digitalen Wandel – Thesen und Perspektiven. In A. Slapp & C. Gassmann (Eds.), *Coaching im digitalen Wandel* (pp. 9-19). Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co.KG. <https://doi.org/10.13109/9783666407420.9>
- Weiss, J. A., & Merrigan, M. (2021). Employee coachability: New insights to increase employee adaptability, performance, and promotability in organizations. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 19(1), 121-136. <https://doi.org/10.24384/kfmw-ab52>
- Weiss, M. P., Regan, K. S., & Glaser, H. D. (2020). A case study of the development of an ecoach. *The Journal of Special Education Apprenticeship*, 9(1), 1-17. <https://doi.org/10.58729/2167-3454.1097>
- Zimmer, W. K., & Matthews, S. D. (2022). A virtual coaching model of professional development to increase teachers' digital learning competencies. *Teaching and Teacher Education*, 109(9), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103544>

پی‌نوشت‌ها

- | | | |
|----------------------------|--|---|
| 1. Noe | 25. Ioess. Rock | 48. Linden |
| 2. Weis. Merrigan | 26. Anthony | 49. Israel |
| 3. Ribber. Waringa | 27. Kar. Rinne | 50. Irby |
| 4. Alotebi | 28. Creswel. Creswell | 51. Kraf. Hill |
| 5. Mahdari. Restuaji | 29. Web of Science | 52. Lee |
| 6. Face to Face | 30. Scopus | 53. Hrastinsk. Stenbom |
| 7. Geissler | 31. Instruction, Education, Higher Education | 54. Rosa |
| 8. Burrous | 32. Online Coaching | 55. Eide |
| 9. Online Coaching | 33. E-Coachin. Electronic Coaching | 56. Ermeling |
| 10. Distance Coaching | 34. Virtual Coaching | 57. Hunt |
| 11. Web Coaching | 35. Distance Coaching | 58. Sacco |
| 12. Digital Coaching | 36. Mobile Coaching | 59. Tunc-Paftal. Tekin-Iftar |
| 13. Virtual Coaching | 37. Web-Based Coaching | 60. Klaassen |
| 14. Keller-Boudreaux | 38. Computer-Based Coaching | 61. Krick Obor. Johnson |
| 15. Wegener | 39. Internet-Based Coaching | 62. Oreopoulos |
| 16. Vaughan Frazee | 40. Scimago journal rank | 63. Schutte |
| 17. Weiss | 41. McMahon | 64. Aguilar |
| 18. Dille. Passmore | 42. Kavanagh | 65. Almuhsin |
| 19. Mayuni | 43. Q1 journals (First Quartile) | 66. Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound (SMART) |
| 20. Kanatouri | 44. Q2 journals (Second Quartile) | 67. Regan |
| 21. Hui | 45. Q3 journals (Third Quartile) | 68. Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation (ADDIE) |
| 22. Nasongkhla | 46. Zimme. Matthews | |
| 23. Bucur | 47. Rowland | |
| 24. Kovalchuc. Vorotnykova | | |