

Research Paper

Designing and validating an Education Model based on the Competencies of Red Crescent Rescuer

Abbas ahadpoursamarin ¹, Yousef mehdipour ² *, Hosein Momeni Mahmoudi ³

1. PhD student in educational administration, Torbate Heydariyeh branch, Islamic Azad University, Torbate Heydariyeh, Iran

2. Associate Professor of Health Sciences Research Center, Torbat Heydariyeh University of Medical Science

3. Associate Professor of Curriculum Planning, Faculty of Educational Sciences, Torbat Heydariyeh Branch, Islamic Azad University, Torbate Heydariyeh, Iran

Received:2021/11/28

Accepted:2022/2/28

PP:146-158

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/JEDU.2023.29201.5845

Keywords:

Competency, Competency-based training, training program, Red Crescent rescuers

Abstract

Introduction: This research was aimed at Designing and validating an Education Model based on the Competencies of Red Crescent Rescuer. The statistical population in the qualitative section consisted of Academic and organizational experts, including experts in education. The sample size is estimated in the qualitative section with the saturated saturation (20 people) and in the quantitative section 335 Members of Rescuers and rescuers of the Red Crescent in Tehran according to the Cochran formula

research methodology: A sample of qualitative sample was used for purposeful sampling and in a small part of the compilation sampling (Straight random sampling). The data collection tool was interviewed in the qualitative section and in the quantitative section the questionnaire was based on the 5-point scale. Validity of the questionnaire from a formal and content perspective through several experts, convergence validity was calculated by calculating the mean of variance extracted and cross-check validity was verified by calculating AVE optimization. Reliability questionnaire through Cronbach's alpha for the whole questionnaire was 0.86 Data were analyzed using Cronbach's, AVE, AVE, K-S, confirmatory statistical analysis, Pearson correlation, scorecard rating and used techniques.

Findings: The results led to the identification of 25 components and 81 indicators, of which 8 main dimensions are educational environment (0.735), learners (0.623), implementation of educational program (0.615), competency assessment (0.563), design and educational planning (0.504) , Preparation of competency selection approach (0.420), educational evaluation (0.397) and review and updating of the training process and program (0.341) are the priority dimensions of competency-based education, respectively

Conclusion: It seems that to the proposed model had a good degree of fit. The advantage of using competency to design a curriculum is, on the one hand, a more accurate identification of educational needs and increase the efficiency of training, and on the other hand, the practicality of training and avoidance of knowledge transfer.

Citation: Ahadpoursamarin Abbas, Mehdipour Yousef, Momeni Mahmoudi Hosein.(2023). Designing and validating an Education Model based on the Competencies of Red Crescent Rescuer. Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(3):146-158

Corresponding author: Yousef mehdipour

Address: Associate Professor of Health Sciences Research Center, Torbat Heydariyeh University of Medical Science

Tell: 09153409985

Email: yas532004@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

This research was aimed at Designing and validating an Education Model based on the Competencies of Red Crescent Rescuer. The statistical population in the qualitative section consisted of Academic and organizational experts, including experts in education. The sample size is estimated in the qualitative section with the saturated saturation (20 people) and in the quantitative section 335 Members of Rescuers and rescuers of the Red Crescent in Tehran according to the Cochran formula. A sample of qualitative sample was used for purposeful sampling and in a small part of the compilation sampling (Straight random sampling). The data collection tool was interviewed in the qualitative section and in the quantitative section the questionnaire was based on the 5-point scale. Validity of the questionnaire from a formal and content perspective through several experts, convergence validity was calculated by calculating the mean of variance extracted and cross-check validity was verified by calculating AVE optimization. Reliability questionnaire through Cronbach's alpha for the whole questionnaire was 0.86 Data were analyzed using Cronbach's, AVE, AVE, K-S, confirmatory statistical analysis, Pearson correlation, scorecard rating and used techniques. The results led to the identification of 25 components and 81 indicators, of which 8 main dimensions are educational environment (0.735), learners (0.623), implementation of educational program (0.615), competency assessment (0.563), design and educational planning (0.504) , Preparation of competency selection approach (0.420), educational evaluation (0.397) and review

and updating of the training process and program (0.341) are the priority dimensions of competency-based education, respectively. The proposed model had a good degree of fit.

Goal:

Designing and validating an Education Model based on the Competencies of Red Crescent Rescuer.

Method:

Research method in terms of time of occurrence of the phenomenon, retrospective; According to the result, decision-oriented; Purposeful, practical; In terms of performance logic, deductive and inductive; According to the time of research, cross-sectional; Depending on the data type, mixed (qualitative-quantitative); Depending on the research environment, library; In terms of data collection method or the nature and method of research, it was descriptive-correlational and in terms of focus on the phenomenon was expansive.

Findings:

This section analyzes the data quantitatively using software lisrel and SPSS Descriptive and inferential analysis and interpretation of results are discussed in two areas.

Results:

Based on this, and considering the review of theoretical foundations and interviews with experts, different dimensions of training based on the competence of Red Crescent rescuers and rescuers have been identified and the components affecting it have been studied.

مقاله پژوهشی

طراحی و اعتباریابی الگوی آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران
هلال احمر شهر تهرانعباس احدپور ثمرین^۱، یوسف مهدی پور^{۲*}، حسین مومنی مهموئی^۳

۱. دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران

۲. دانشیار مرکز تحقیقات علوم بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه

۳. دانشیار برنامه ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: در پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات جزء پژوهش‌های آمیخته (کیفی - کمی) بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و سازمانی شامل کارشناسان مطلع به امر آموزش و در بخش کمی شامل تمامی امدادگران و نجاتگران هلال احمر شهر تهران در سال ۲۰۲۰ بود.

روش شناسی پژوهش: در این حجم نمونه در بخش کیفی با اشباع نظری (۲۰ نفر) و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران ۳۳۵ نفر برآورد شد. برای انتخاب نمونه در بخش کیفی از نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی، مصاحبه و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای مقیاس ۵ گزینه‌ای بود. روایی پرسشنامه از نظر صوری و محتوایی از طریق ۱۰ نفر از خبرگان شامل: اعضای مصاحبه شونده و خبرگان دانشگاهی، روایی همگرا از طریق محاسبه میانگین واریانس استخراج شده و روایی واگرا از طریق محاسبه جذر AVE به تایید رسید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۶ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، ماتریس جذر AVE، کولموگروف اسمیرنوف، تحلیل عاملی تاییدی، همبستگی پیرسون و t تک‌نمونه‌ای استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده به شناسایی ۲۵ مولفه و ۸۱ شاخص منجر شد که ۸ بعد اصلی که محیط آموزش (۰/۷۳۵)، یادگیرندگان (۰/۶۲۳)، اجرای برنامه آموزشی (۰/۶۱۵)، نیازسنجی شایستگی (۰/۵۶۳)، طراحی و برنامه ریزی آموزشی (۰/۵۰۴)، تهیه رویکرد انتخاب شایستگی (۰/۴۲۰)، ارزشیابی آموزشی (۰/۳۹۷) و بازنگری و بروزرسانی فرآیند و برنامه آموزشی (۰/۳۴۱) به ترتیب اولویت ابعاد آموزش مبتنی بر شایستگی می باشند.

بحث و نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد الگوی ارائه شده از درجه تناسب مناسبی برخوردار بود. مزیت به کارگیری شایستگی برای طراحی برنامه آموزشی از یک سو تشخیص دقیق تر نیازهای آموزشی و افزایش کارایی آموزش ها و از سوی دیگر، کاربردی بودن آموزش ها و پرهیز از انتقال دانش صرف است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۹/۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۹

شماره صفحات: ۱۵۸-۱۴۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/JEDU.2023.29201.5845

واژه‌های کلیدی:

شایستگی، آموزش مبتنی بر شایستگی، برنامه آموزش، امدادگران و نجاتگران هلال احمر.

استناد: احدپور ثمرین عباس، مهدی پور یوسف، مومنی مهموئی حسین (۱۴۰۲). طراحی و اعتباریابی الگوی آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران

هلال احمر شهر تهران. دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۳): ۱۴۶-۱۵۸

* نویسنده مسوول: یوسف مهدی پور

نشانی: دانشیار مرکز تحقیقات علوم بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه

تلفن: ۰۹۱۵۳۴۰۹۹۸۵

پست الکترونیکی: yas532004@gmail.com

مقدمه

مرور روند و بستر تاریخی تحول و دگرگونی اعصار مختلف نشان دهنده این است که در دوره های مختلف ابزار و منابع قدرت دولت ها و ملت ها متفاوت بوده است. در عصر کشاورزی، کشاورزان، در عصر صنعتی، کارگران یقه سفید و در عصر دانایی دانشگاهیان به عنوان نیروی کار، و به ترتیب زمین و انرژی و اطلاعات به عنوان سرمایه اصلی و محصولات آنها به ترتیب محصول کشاورزی، کالا و دانش بوده است (Aleston, 2010). آنچه از این مرور تاریخی حاصل می گردد این است که دانشگاهیان، اطلاعات و دانش سه ضلع مثلث برتری دولت ها و ملت ها در شرایط کنونی است. به عبارتی منبع قدرت انسان از زور بازو و فعالیت فیزیکی به ذهن و اندیشه و میزان آگاهی و اشتراک اطلاعات منتقل می شود (Tulai, 2014). در چنین عصری ارزش و ثروت ملت ها، دولت ها، سازمان ها مبتنی بر دانش، مهارت و شایستگی اعضای آنها خواهد بود. دانش، پیش ها و مهارت افراد جامعه، محصول نظام های آموزشی در یک فرایند پیچیده و زمان بر است. در این میان، جوامع و سازمان هایی زمامدار امور خواهند بود که چنین نظام آموزشی را با رویکرد فراکنشی، به هنگام و با تفکری استراتژیک طراحی و مدیریت کرده باشند. محصول چنین فرایندی شایستگی خواهند بود که برای آینده برنامه ریزی و آن را مدیریت خواهند نمود (Ashghi & et al, 2017). مفهوم آموزش مبتنی بر شایستگی به ویژه در آموزش حرفه ای دارای سابقه طولانی است برنامه های آموزش مبتنی بر شایستگی ابتدا در آمریکا معرفی و با آموزش معلمان در اواخر 1960 رشد نمود و در برنامه های آموزش شغلی و حرفه ای در سال 1990 در استرالیا به رسمیت شناخته شد (Koster & et al, 2017)^۲. شیوه مبتنی بر شایستگی نه تنها در تاثیر مهارت های شغلی مورد بررسی و تایید قرار گرفته بلکه در ساختار و ارائه آموزش های رسمی و برنامه های کارآموزی نیز موثر است. برای جستجوی سرچشمه جنبش مبتنی بر شایستگی بعضی از نویسندگان هم زمانی آن را با تئوریهای مدیریت تیلور ذکر کردند در حالی که واضح است بعضی از عناصر آموزش مبتنی بر شایستگی همراه با شیوه های تیلوری هستند و ممکن است با کارهای تیلور تحت تاثیر قرار گرفته باشند. آموزش مبتنی بر شایستگی به طور مستقیم از جنبش موضوعات رفتاری در سال 1950 در آمریکا ناشی شده و مشخص شده که منبع آن از افکار آموزش دهندگانی مانند بنجامین بلوم بوده است. جنبش حامی موضوعات اختصاصی و عینی است که به طور مستقیم قابل مشاهده هستند و بر اساس این که این رفتارها وجود ندارند می توانند ثبت شوند (Prabawati & Aoktariyanda, 2018)^۳. نویسندگان موضوعات رفتاری تشویق می شوند که برون دادهای عملی را بیان نمایند. این امر باعث مشاهدات پایا شده و اجازه تفاسیر انحرافی را نمی دهند و در جهت تلاش برای دستیابی به این درجه از پایایی بیان موضوعات آموزشی باید با افعالی شروع شوند که رفتار دانشجویان را توصیف می کنند مانند بیان کردن، فهرست کردن، نام بردن، انتخاب کردن، محاسبه کردن و ... (Shafiqian & et al, 2020).

به کارگیری شایستگی برای طراحی برنامه آموزشی در برگرفته مراحل تهیه مدل شایستگی، تشخیص نیازهای آموزشی و پیش بینی و اجرای برنامه های توسعه ای است. در فاز اول، باید مدل شایستگی برای سطوح مختلف مدیریت تهیه شود که بتوان در مرحله بعد، با ارزیابی افراد با آن به نیازهای آموزشی و پس از آن به برنامه های توسعه ای مناسب دست یافت. عمده مزیت به کارگیری این رویکرد از یک سو تشخیص دقیق تر نیازهای آموزشی و افزایش کارایی آموزش ها و از سوی دیگر، کاربردی بودن آموزش ها و پرهیز از انتقال دانش صرف است (shasti, 2010).

از آنجایی که کشور ایران براساس گزارش برنامه عمران ملل متحد در ابتدای سال 2005، به لحاظ بروز حوادث غیرمترقبه جزو ۱۰ کشور بلاخیز جهان است که از ۴۰ حادثه طبیعی شناسایی شده بیش از ۳۰ مورد آن در ایران رخ می دهد. امروزه انسان با بهره گیری از دانش، مهارت و فن آوری های موجود و نیز با مطالعه بیشتر از محیط اطراف خود توانسته است از ابعاد روزافزون خسارات جانی و مالی ناشی از بلایای طبیعی و جوی مانند: طوفان، سیل، یخبندان، آتش سوزی جنگل ها و خشکسالی بکاهد، یکی از راه های کاهش آثار مخرب رخدادهای طبیعی آموزش است، که می تواند به کاهش اثرات روانی منفی در رخدادهای طبیعی نیز کمک کند. آموزش به معنی دستیابی به دانش، مهارت ها و شایستگی ها (Monica & et al^۴, 2017). که مستلزم استفاده از برنامه های طراحی شده که هدف اساسی از اجرای برنامه های آموزش مداوم و به روز دنیا برای نجاتگران و امدادگران و همچنین تکنسین های اورژانس، روزآمد کردن و ارتقای دانش فنی و مهارت های فعالان این حوزه می باشد، مسئله ای که اکنون پس از اجرای این برنامه ها در سال های اخیر مطرح گردیده، کیفیت برگزاری برنامه ها و میزان اثر بخشی

1 Aleston

2 Koster

3 Prabawati & AOkariyanda

4 Monica et al

و اعتباریابی آنها در جهت افزایش دانش روز دنیا، بهبود نگرش و عملکرد مخاطبان برنامه (امدادگران، نجاتگران، تکنسین های اورژانس و آتش نشانان) در آموزش های حضوری یا مجازی می باشد (Khoshnoodifar & et al, 2018).

از طرفی آموزش چهره به چهره و سنتی از برقراری تعاملات اجتماعی مناسب و مزایای ویژه در آموزش سود می برد، اما از مزایای کامل یادگیری الکترونیکی بی بهره است (Zare & Sarikhani, 2015). بسیاری از نظریه پردازان و متخصصان آموزشی تلاش می کنند تا شیوه های مختلف آموزشی علی الخصوص آموزش به روش چهره به چهره سنتی را با آموزش الکترونیکی مدرن با یکدیگر در قالب یادگیری ترکیبی تلفیق نمایند و معتقدند یادگیری ترکیبی یک رویکرد متفکرانه و امید بخش در میزان اثر بخشی برای حل چالش ها و مشکلات از شیوه های مذکور می باشد و می توان با این رویکرد از مزیت های منحصر به فرد هر دو روش برخوردار بود (Salehi, Imran & et al, 2012).

دغدغه مسئولین اکثر سازمان های دولتی بویژه جمعیت هلال احمر بالندگی امدادگران است و یکی از روش های بالنده کردن امدادگران و نجاتگران آموزش آنها می باشد. موانع اساسی در تحقق نظام آموزشی در جمعیت هلال احمر را می توان به شرح زیر فهرست نمود محور چالش های موجود را می توان در کمرنگی توجه به مدیریت آموزشی به مفهوم علمی و عملی آن، تمرکز مدیریت اداری و آموزشی؛ تعارض آن با سیاست های غیرمتمرکز مدیریت، عدم تحقق اهداف آموزشی در قالب سیاست های غیرمتمرکز مدیریت آموزشی به علت ضعف ساختار نیروی انسانی واحدهای آموزشی مناطق، عدم وجود ارتباط بین سیستم منابع اداری و انسانی (حقوق و دستمزد و ارتقاء و...) با سیستم آموزشی و همچنین عدم وجود باور کافی در مدیران ارشد از آموزش به عنوان یک سرمایه انسانی و ابزار تحول سازمان خلاصه نمود. همچنین به نظر می رسد عزل و نصبها در جمعیت هلال احمر از قاعده خاصی پیروی نمی کند. این که، یک امدادگر جمعیت هلال احمر با توجه به جایگاه خدمتی در چه حدی به مهارت فنی یا مهارت ادراکی و انسانی نیاز دارد، در حال حاضر معلوم نیست. گاهی اوقات، توجه به مهارت فنی و عدم توجه به مهارت های ادراکی و انسانی مشکلات عدیده ای را به وجود می آورد. در بعد آموزش نیز ابهامات و چالش های بیشتری وجود دارد. با وجود این که هم اکنون در این بخش، آموزش، گردش شغلی، ارتقاء ترفیع و غیره وجود دارد، اما فاقد انسجام و مسیر پیشرفت شغلی مشخص است، همچنین تغییر در مدیریت جناحی و اثر آن بر سازمان و مدیریت اتوبوسی در هلال احمر خیلی مشاهده می شود بجای اینکه از امدادگران شایسته و با سابقه استفاده شود از افراد کم تجربه استفاده می گردد. و همین موضوع جمعیت هلال احمر را با مشکل ارائه خدمات مواجه کرده است. با توجه به اهمیت موضوع، لازم بود این مسائل مورد کنکاش و بررسی قرار گیرد و الگوی مناسب برای آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران این حوزه، تدوین و تبیین شود. امدادگران و نجاتگران به واسطه وظیفه خطیری که دارند باید از مهارت و توانایی کافی جهت خدمت رسانی بهتر برخوردار باشند. جهت بروزرسانی دانش، مهارتها و گرایش های امدادگران و نجاتگران از روش های متعددی می توان بهره برد. یکی از روش های آموزشی که جهت توانمندسازی کارکنان در اکثر سازمانها مورد استفاده قرار می گیرد، آموزش مبتنی بر شایستگی است. بنا براین با توجه به موارد ذکر شده در این پژوهش محقق درصداست تا به طراحی و اعتباریابی الگویی برای آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران هلال احمر شهر تهران بپردازد.

همانطور که در پژوهش های انجام شده ملاحظه شد تاکنون پژوهشی الگوی آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران هلال احمر مورد مطالعه شهر تهران را مورد بررسی قرار نداده است، همچنین این پژوهش برای اولین بار است که در هلال احمر شهر تهران انجام شد.

بنابراین اهداف پژوهش عبارتند از:

شناسایی مولفه ها و ابعاد آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران هلال احمر شهر تهران.
تعیین وضعیت موجود ابعاد و مولفه های شناسایی شده آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران هلال احمر شهر تهران.
ارائه الگوی آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران هلال احمر شهر تهران.

روش شناسی پژوهش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به طراحی و اعتباریابی الگوی آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران هلال احمر شهر تهران در سال 2020 می پردازد، روش پژوهش برحسب زمان وقوع پدیده، گذشته نگر؛ برحسب نتیجه، تصمیم گرا؛ بر حسب هدف، کاربردی؛ بر حسب منطق اجرا، قیاسی و استقرایی؛ بر حسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ بر حسب نوع داده، آمیخته (کیفی- کمی)؛ بر حسب محیط پژوهش، کتابخانه ای؛ برحسب روش گردآوری داده ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی و برحسب میزان تمرکز بر پدیده مورد نظر پهنانگر بود.

در بخش کیفی شامل صاحب نظران و خبرگان مطلع و مسلط به موضوع پژوهش در حیطه ی آموزش و شایستگی و در بخش کمی شامل تمام امدادگران و نجاتگران هلال احمر شهر تهران می باشد. حجم نمونه در بخش کیفی با اشباع نظری (۲۰ نفر) و در بخش کمی بر اساس

فرمول کوکران ۳۳۵ نفر برآورد شد. برای انتخاب نمونه در بخش کیفی از نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی، مصاحبه و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای مقیاس ۵ گزینه‌ای بود. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی بر اساس تحلیل اسناد و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته به روش گراند تئوری انجام شد. در این مرحله ۲۰ مصاحبه با موضوع آموزش مبتنی بر شایستگی انجام گرفت که نتایج حاصل از سه مرحله کدگذاری با استفاده از نرم‌افزار مکس کیو دی ای ۲ در ادامه آمده است.

روایی پرسشنامه از نظر صوری و محتوایی از طریق ۱۰ نفر از خبرگان شامل: اعضای مصاحبه شونده و خبرگان دانشگاهی، روایی همگرا از طریق محاسبه میانگین واریانس استخراج شده و روایی واگرا از طریق محاسبه جذر AVE به تایید رسید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۶۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، ماتریس جذر AVE، کولموگروف اسمیرنف، تحلیل عاملی تاییدی و t تک‌نمونه‌ای با استفاده از نرم‌افزار lisrel و smartPLS استفاده شد.

بر اساس داده‌های بدست آمده پایایی ابعاد مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰٫۷ است و همچنین $AVE > 0.5$ است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا $CR > 0.7$ ؛ $CR > AVE$ ؛ $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < 3$ و $AVE < ASV$.

یافته‌ها

در این بخش به تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و lisrel در دو حوزه تجزیه و تحلیل (توصیفی و استنباطی) و تفسیر نتایج پرداخته می‌شود.

۴-۱- توصیف آماری متغیرهای پژوهش

در این بخش و در جدول زیر به توصیف اطلاعات جمعیت شناختی و همین‌طور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخص‌های گرایش به مرکز، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع پرداخته می‌شود.

طبق یافته‌های توصیفی پژوهش، ۱۹٪ از آزمودنی‌ها زن و ۸۱٪ مرد بودند. ۲۳٪ از آزمودنی‌ها کمتر از ۳۰ سال، ۴۱٪ بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۷٪ بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۹٪ بالاتر از ۵۰ سال سن داشتند. ۱۷٪ از آزمودنی‌ها کمتر از ۱۰ سال، ۶۷٪ بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۶٪ بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند.

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی نمونه و توصیف متغیرها

سازه	بعد	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
تهیه رویکرد انتخاب شایستگی		رفتاری	۳٫۱۴	۰٫۸۴	۰٫۲۵	-۰٫۴۱
		استاندارد	۳٫۳۰	۰٫۸۰	۰٫۰۰	-۰٫۰۸
یادگیرندگان		اقتضایی	۳٫۲۸	۰٫۷۱	۰٫۰۱	۰٫۴۷
		دوره آموزش	۳٫۲۳	۰٫۷۵	۰٫۱۴	۰٫۲۲
محیط آموزش		دوره بعد از آموزش	۳٫۳۲	۰٫۸۳	-۰٫۲۲	۰٫۱۷
		سازوکارهای تشویقی و انگیزشی	۳٫۴۳	۰٫۷۹	-۰٫۲۳	۰٫۱۳
نیازسنجی شایستگی		فراهم بودن اطلاعات و منابع	۳٫۱۷	۰٫۷۶	۰٫۱۰	۰٫۵۱
		شایستگی‌های دانشی	۳٫۳۹	۰٫۸۷	۰٫۴۸	۰٫۶۳
		شایستگی‌های مهارتی	۳٫۲۲	۰٫۷۴	-۰٫۰۹	۰٫۲۲
		شایستگی‌های نگرشی	۳٫۱۳	۰٫۷۶	۰٫۱۴	۰٫۲۸
طراحی و برنامه ریزی آموزشی		توانایی‌ها	۳٫۱۶	۰٫۸۶	۰٫۲۶	۰٫۰۷
		تهیه برنامه توسعه فردی	۳٫۲۳	۰٫۷۷	۰٫۰۵	۰٫۴۷
		تعیین اهداف آموزشی	۴٫۵۲	۰٫۵۶	-۱٫۷۲	۰٫۰۱
تعیین فعالیت‌های آموزشی		تعیین محتوا	۴٫۴۶	۰٫۵۷	-۱٫۲۲	۰٫۵۶
		تعیین فعالیت‌های آموزشی	۴٫۳۷	۰٫۵۶	-۱٫۶۲	۰٫۷۷

۱ Grounded Theory

۲ Qualitative Data Analysis (MAXQDA)

۳ - Maximum Shared Squared Variance (MSV)

۴ - Average Shared Squared Variance (ASV)

۰,۰۱-	۰,۶۱-	۰,۵۷	۴,۲۴	تدوین طرح آموزش	
۰,۱۷	۱,۳۳-	۰,۵۹	۴,۴۰	درونی سازی فرهنگ آموزش مبتنی بر شایستگی	
۰,۹۹	۱,۲۷-	۰,۵۷	۴,۴۱	فعالیت های قبل از آموزش	
۱,۳۷	۰,۲۲-	۰,۸۵	۳,۴۶	فعالیت های حین آموزش	اجرای برنامه آموزشی
۰,۸۸	۰,۶۲-	۰,۶۹	۳,۴۷	فعالیت های بعد از آموزش	
۱,۴۳	۰,۲۸-	۰,۱۶	۴,۰۰	تعیین ابزار ارزیابی	
۰,۲۵-	۱,۱۱-	۰,۷۲	۴,۰۱	ارزشیابی مدرس	ارزشیابی آموزشی
۰,۵۲	۰,۹۶-	۰,۵۹	۴,۱۰	ارزشیابی محتوای آموزش	
۰,۳۰	۰,۷۷-	۰,۳۶	۴,۸۸	تحلیل و بررسی بازخوردها	بازنگری و بروزرسانی
۱,۵۶-	۰,۵۶	۱,۳۰	۴,۰۲	طراحی برنامه اصلاحی	فرآیند و برنامه آموزشی

میانگین و انحراف استاندارد همه مؤلفه‌ها آورده شد؛ همچنین یافته‌های حاصل از جدول قبل نشان داد، آماره کشیدگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۵، ۵- می‌باشد؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نمی‌باشد؛ همین‌طور آماره چولگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۳، ۳- و حتی بین ۲، ۲- قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست. همچنین مطابق با جدول بالا، به دلیل بیشتر شدن سطح معناداری از ۰,۰۵، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ بیان داشت که فرض مبنی بر نرمال بودن داده‌ها پذیرفته می‌شود.

۴-۲- استنباط آماری داده‌ها

پرسش اول پژوهش: مؤلفه‌ها و ابعاد آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجات‌گران هلال احمر شهر تهران شامل چه مواردی می‌شوند؟ بر اساس یافته‌های به دست آمده از نظریه داده‌بنیاد ۸۱ شاخص (گویه) موجود، ۲۵ مؤلفه و ۸ بعد اصلی به دست آمد که شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد تشکیل‌دهنده آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجات‌گران هلال احمر شهر تهران می‌باشد که عبارتند از: تهیه رویکرد انتخاب شایستگی، یادگیرندگان، محیط آموزش، نیازسنجی شایستگی، طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، اجرای برنامه آموزشی، ارزشیابی آموزشی و بازنگری و بروزرسانی فرآیند و برنامه آموزشی. و مؤلفه‌های اصلی شامل شایستگی رفتاری، شایستگی استاندارد، شایستگی اقتضایی، دوره آموزش، دوره بعد از آموزش، سازوکارهای تشویقی و انگیزشی، فراهم بودن اطلاعات و منابع،

شایستگی‌های دانشی، شایستگی‌های مهارتی، شایستگی‌های نگرشی، توانایی‌ها، تهیه برنامه توسعه فردی، تعیین اهداف آموزشی، تعیین محتوا، تعیین فعالیت‌های آموزشی، تدوین طرح آموزش، درونی سازی فرهنگ آموزش مبتنی بر شایستگی، فعالیت های قبل از آموزش، فعالیت های حین آموزش، فعالیت‌های بعد از آموزش، تعیین ابزار ارزیابی، ارزشیابی مدرس، ارزشیابی محتوای آموزش، تحلیل و بررسی بازخوردها و طراحی برنامه اصلاحی می‌باشد.

پرسش دوم پژوهش: وضعیت موجود ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجات‌گران هلال احمر شهر تهران چگونه است؟

برای بررسی وضعیت مؤلفه‌های شناسایی شده، مؤلفه‌ها و ابعاد شناسایی شده آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجات‌گران هلال احمر شهر تهران بر اساس مبانی نظری، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از آزمون t استفاده شد:

جدول ۲- آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود

ارزش آزمون = ۳		فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف		Sig.	مقدار تی	شاخص	مؤلفه	بعد
حد بالا	حد پایین	اختلاف میانگین	اختلاف					
۰,۴۰	۰,۲۳	۰,۳۱	۰,۰۰۰	۷,۴۲	رفتاری			
۰,۲۱	۰,۰۴	۰,۱۳	۰,۰۰۳	۳,۰۳	استاندارد		تهیه رویکرد انتخاب شایستگی	
۱,۵۸	۱,۴۶	۱,۵۲	۰,۰۰۰	۴۹,۳۹	اقتضایی			
۱,۵۳	۱,۴۰	۱,۴۶	۰,۰۰۰	۴۷,۱۶	دوره آموزش			یادگیرندگان
۱,۴۳	۱,۳۱	۱,۳۷	۰,۰۰۰	۴۴,۷۱	دوره بعد از آموزش			
۰,۴۱	۰,۲۳	۰,۳۲	۰,۰۰۰	۷,۱۵	سازوکارهای تشویقی و انگیزشی			محیط آموزش
۰,۵۱	۰,۳۴	۰,۴۳	۰,۰۰۰	۹,۸۹	فراهم بودن اطلاعات و منابع			
۰,۲۵	۰,۰۸	۰,۱۷	۰,۰۰۰	۳,۹۹	شایستگی‌های دانشی			نیازسنجی
۰,۴۹	۰,۳۰	۰,۳۹	۰,۰۰۰	۸,۳۲	شایستگی‌های مهارتی			شایستگی

۱,۳۰	۱,۱۷	۱,۲۴	۰,۰۰۰	۳۹,۴۱	شایستگی‌های نگرشی	
۱,۴۶	۱,۳۳	۱,۴۰	۰,۰۰۰	۴۳,۲۳	توانایی‌ها	
۱,۴۸	۱,۳۵	۱,۴۱	۰,۰۰۰	۴۵,۵۱	تهیه برنامه توسعه فردی	
۰,۹۳	۰,۶۶	۰,۸۹	۰,۰۰۰	۱۱,۱۸	تعیین اهداف آموزشی	
۱,۰۲	۱,۰۰	۱,۰۲	۰,۰۰۰	۱۰,۰۵	تعیین محتوا	
۰,۹۵	۰,۹۳	۱,۳۹	۰,۰۲۰	۱۶,۳۲	تعیین فعالیت‌های آموزشی	طراحی و برنامه ریزی آموزشی
۱,۳۶	۰,۳۲	۱,۰۹	۰,۰۱۰	۱۱,۲۵	تدوین طرح آموزش	
۰,۸۲	۰,۵۳	۱,۰۲	۰,۰۰۰	۸,۳۹	درونی سازی فرهنگ آموزش مبتنی بر شایستگی	
۱,۶۳	۱,۵۲	۰,۸۸	۰,۰۰۱	۹,۵۵	فعالیت‌های قبل از آموزش	اجرای برنامه آموزشی
۰,۸۵	۰,۷۹	۰,۶۷	۰,۰۰۰	۱۰,۱۰	فعالیت‌های حین آموزش	
۱,۸۹	۱,۱۳	۰,۴۹	۰,۰۰۰	۱۰,۱۸	فعالیت‌های بعد از آموزش	
۱,۲۲	۰,۸۸	۰,۷۵	۰,۰۰۰	۲,۳۶	تعیین ابزار ارزیابی	
۱,۳۴	۰,۹۰	۰,۷۸	۰,۰۰۰	۲۷,۳۹	ارزشیابی مدرس	ارزشیابی آموزشی
۰,۹۹	۰,۸۱	۱,۰۶	۰,۰۳۰	۱۴,۱۶	ارزشیابی محتوای آموزش	
۱,۸۰	۱,۳۳	۱,۱۱	۰,۰۰۰	۱۲,۳۹	تحلیل و بررسی بازخوردها	بازنگری و بازنگری برنامه آموزشی
۰,۹۶	۰,۸۱	۱,۰۹	۰,۰۰۰	۱۰,۱۹	طراحی برنامه اصلاحی	برنامه آموزشی



شکل ۲- مدل نهایی تحقیق

از طریق آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که سطح معناداری در همه ابعاد و مولفه‌ها کمتر از پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان برای این مولفه‌ها رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت مولفه‌ها و ابعاد در وضعیت مطلوب می‌باشد.

پرسش سوم: الگوی آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران هلال احمر شهر تهران شامل چه مواردی است؟ با توجه به ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران هلال احمر شهر تهران، الگوی نهایی پژوهش حاضر به شکل زیر قابل ترسیم است:

همچنین، برای بررسی برازش مدل نهایی، پرسشنامه سنجش مدل برای تعیین درجه تناسب مدل به صورت طیف پنج‌درجه‌ای تنظیم و در اختیار ۳۰ نفر از متخصصان این حوزه قرار داده شد. سپس داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۳- نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای تعیین درجه تناسب الگوی پیشنهادی جهت ارائه الگوی نهایی

میانگین مورد انتظار = ۳						
ردیف	آیتم	سوالات	میانگین	انحراف معیار	t	Sig.
۱	تطبیق	آیا مفاهیم از داده‌های بررسی شده تولید شده است؟	۳٫۶۸	۱٫۲۵۱	۹٫۴۵	۰٫۰۰۰
۲	قابلیت فهم	آیا مفاهیم تشخیص داده می‌شوند و به شکل کلی نظام‌مند به هم مرتبط شده‌اند؟	۳٫۸۴	۱٫۲۲۵	۱۱٫۹۰	۰٫۰۰۰
۳	فهم	آیا مقوله‌ها به خوبی تدوین شده‌اند؟	۳٫۶۶	۱٫۳۳۸	۸٫۶۲	۰٫۰۰۰
۴	قابلیت	آیا نظریه چنان تبیین شده که تغییر شرایط متفاوت را در نظر بگیرد؟	۳٫۸	۱٫۲۵۷	۱۱٫۰۵	۰٫۰۰۰
۵	تعمیم	آیا شرایط کلان‌تری که ممکن است بر پدیده مورد مطالعه اثر گذارد، تشریح شده است؟	۳٫۷	۱٫۱۸۵	۱۰٫۲۷	۰٫۰۰۰
۶	کنترل	آیا یافته‌های نظری با اهمیت به نظر می‌رسند؟	۳٫۶۴	۰٫۸۸۵	۱۲٫۶۴	۰٫۰۰۰

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد:

۱. تطبیق

در تطبیق، آماره t محاسبه شده (۹٫۴۵) در سطح ۰٫۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳٫۶۸) با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد که تطبیق مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است.

۲. قابلیت فهم

در قابلیت فهم بودن مدل، آماره t محاسبه شده (۱۱٫۸۲) در سطح ۰٫۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳٫۷۵) با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد قابلیت فهم بودن مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با سوالات قابلیت فهم، آماره t محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰٫۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء قابلیت فهم مدل محسوب می‌شود.

۳. قابلیت تعمیم

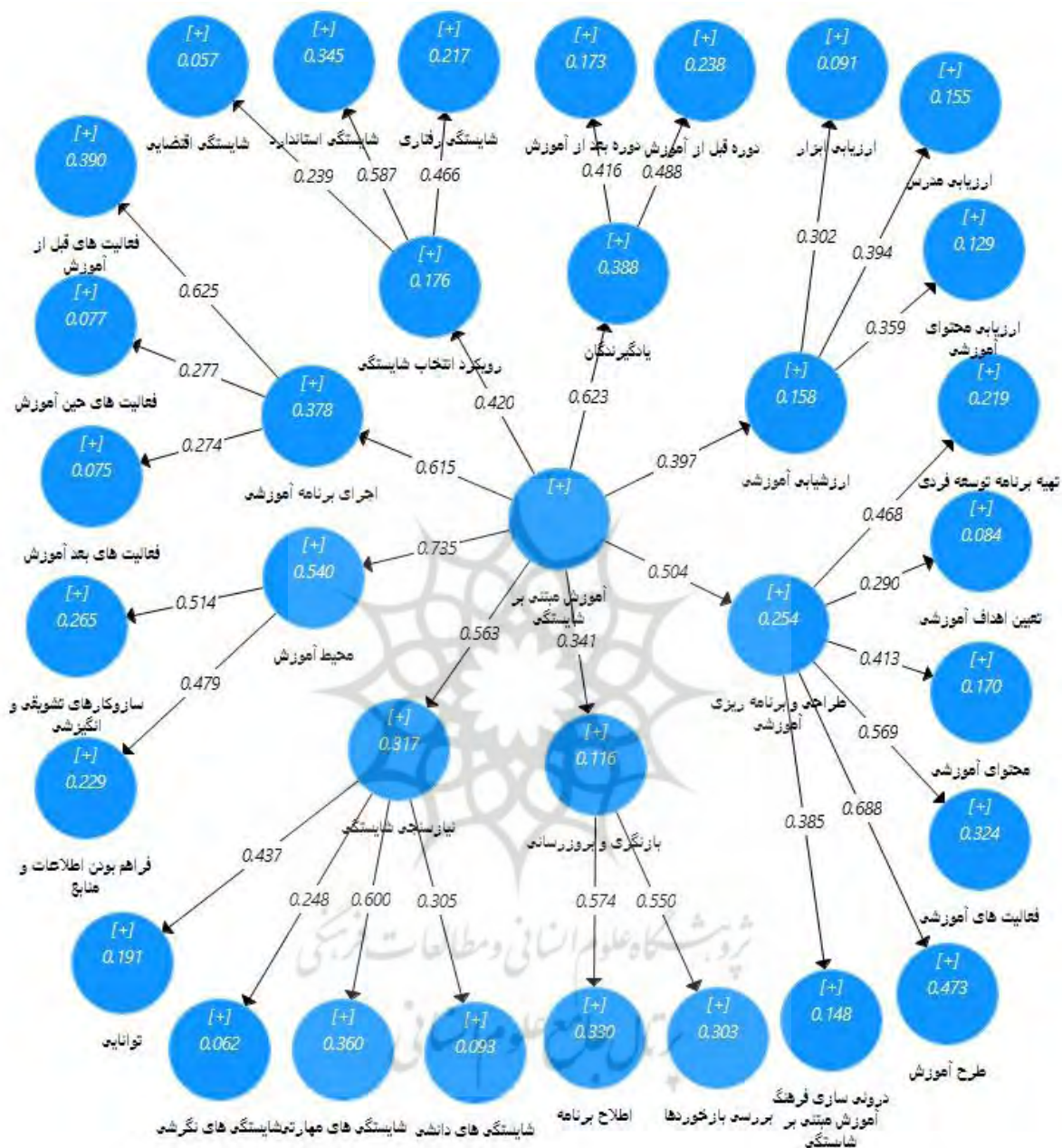
در قابلیت تعمیم بودن مدل، آماره t محاسبه شده (۱۱٫۸۲) در سطح ۰٫۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳٫۷۵) با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد قابلیت تعمیم بودن مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با سوالات قابلیت تعمیم، آماره t محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰٫۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء قابلیت تعمیم مدل محسوب می‌شود.

۴. کنترل

در کنترل مدل، آماره t محاسبه شده (۱۲٫۶۴) در سطح ۰٫۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳٫۶۴) با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد قابل کنترل بودن مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با سوالات کنترل، آماره t محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰٫۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء کنترل مدل محسوب می‌شود. بنابراین مدل مفهومی پژوهش دارای برازش خوبی می‌باشد و مورد تأیید است.

مدل مفهومی پژوهش:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده های مختلف، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۴- مدل مفهومی پژوهش آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران هلال احمر شهر تهران

بحث و نتیجه گیری

بحث و در پژوهش حاضر به این مساله پرداخته شد که برای آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران هلال احمر شهر تهران، چه مدلی می توان ارائه داد.

ابعاد بدست آمده در این پژوهش برای آموزش مبتنی بر شایستگی مورد حمایت پژوهش های سایر پژوهشگران نیز می باشد. شاید به لحاظ عنوانی ابعاد شناسایی شده در سایر پژوهش ها مشابه این پژوهش نباشد لیکن به لحاظ مفهومی و محتوایی تا حدودی شباهت دارند. با عنایت به تحقیقات و ادبیات نظری مطالعه شده مولفه هایی مانند بافت و ویژگی های جامعه، ویژگی های یادگیرندگان، دوره پیش از آموزش، دوره آموزشی، دوره بعد از آموزش، تدوین مدل شایستگی و تعیین شایستگی ها، تعیین سطوح شایستگی ها (دانشی، مهارتی، نگرشی)، تحلیل شکاف

شایستگی‌ها، تهیه برنامه توسعه فردی، تعیین اهداف آموزشی، تعیین محتوا، تدوین طرح درس، فعالیت‌های قبل از تدریس، فعالیت‌های حین تدریس، فعالیت‌های بعد از تدریس، تعیین مدل ارزشیابی، تعیین سطوح ارزشیابی، ارزشیابی مدرس، ارزشیابی محتوای آموزش، تحلیل بازخوردها، طراحی برنامه اصلاحی در پژوهش‌های (Naderi & et al, 2013)، (Masomii, 2013)، (Arman & khosravi, 2014)، (Singla & et al, 2005)، (Beham, 2002)، (Kadkhodaei & et al, 2018)، (Asheghi & Qahramani & gorchiyan 2018)، (Eiler Bush, 2007)، (Navaz & et al, 2013) مشاهده شده است و از این حیث با نتایج سایر پژوهش‌ها همخوانی دارد. نحوه تأیید شاخص‌ها توسط سایر پژوهش‌ها بدین گونه است که هر پژوهشی به تعدادی از این شاخص‌ها دست یافته است و بخش قابل توجهی از شاخص‌ها با توجه به بافت جامعه مورد بررسی مختص پژوهش حاضر است.

بحث و نتیجه‌گیری براساس یافته‌های مهارت‌های شایستگی :

شایستگی مفهومی است که دست کم از دو جنبه قابل بررسی و تبیین است. جنبه اول شایستگی‌هایی است که از بدو تولد انسان، خداوند بزرگ به عنوان سرمایه ژنتیکی در اختیارش قرار داده است و حاصل آن به صورت هوش، استعداد ذاتی قابل سنجش و شخصیت درونی ظاهر می‌شود و تقریباً در تمام طول عمر ثابت است و به شرط بهره‌برداری درست می‌تواند آثار بسیار ارزشمندی از خود به جا بگذارد. در این نوشتار از آن تحت عنوان سرمایه درونی نام می‌بریم و آموزش و پرورش وظیفه دارد در مسیر هدایت تحصیلی تدریجی از طریق مشاوره و ابزارهای سنجش آن را تعیین و از طریق راهنمایی و انطباق آن با رشته‌های تحصیلی، موجبات شکوفایی آن را فراهم آورد.

جنبه دوم شایستگی‌هایی است که نظام آموزشی از طریق رشته‌های تحصیلی طراحی و تدوین می‌کند و فرد با گذراندن آنها می‌تواند در دنیای کار، کار شایسته‌ای را انتخاب و به صورت موفقیت‌آمیز و رشد‌یابنده زندگی خویش را بگذراند. مهم‌ترین کاری که نظام آموزشی باید انجام دهد، همان طور که در بالا اشاره شد، انطباق شایستگی‌های درونی و بیرونی است. شکست‌های تحصیلی، افسردگی ناشی از بیکاری، نابه‌جایی‌های شغلی، ناتوانی تطبیق فرد با شرایط جدید، ارتباط با دیگران و گاهی فقر، به دلیل جدی نگرفتن راهنمایی، مشاوره و هدایت تحصیلی در دوران مدرسه است.

طی دوران آموزش، با اولین چرخه یادگیری، شایستگی از درون آن شروع به رشد می‌کند و کم‌کم در صورتی که چرخه مذکور به صورت سالم و دقیق کار خود را انجام دهد، شایستگی بزرگ و بزرگ‌تر می‌شود تا جایی که روی هم منطبق و از این چرخه خارج شود و ب‌صورت مستقل در دنیای کار و زندگی با یادگیری مادام‌العمر در درون خویش ادامه یابد.

بحث و نتیجه‌گیری بر اساس شایستگی امدادگران و نجاتگران

در این پژوهش آموزش مبتنی بر شایستگی امدادگران و نجاتگران در سازمان هلال احمر شهر تهران مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که در فصل پیشین اشاره شد. استاندارد شایستگی را دنیای کار تعیین می‌کند و اثبات شایستگی به کمک همین استانداردها توسط ارزیابان حرفه‌ای انجام می‌گیرد. استانداردهای شایستگی مجموعه‌ای از استانداردهای عملکرد هستند که شامل این موارد هستند: ۱. نوع عملکرد شایستگی؛ یعنی چه کاری باید انجام شود. این مورد سه حالت ممکن را شامل می‌شود: - عملکرد درون دادی با تأکید بر فراهم آوردن شرایط برای انجام کار - عملکرد فرایندی با تأکید بر رویه‌های کاری - عملکرد بروندادی با تأکید بر محصول برای هر شایستگی، به اقتضای موقعیت و شرایط انجام کار، یکی از این حالات مدنظر قرار می‌گیرد. ۲. شرایط انجام عملکرد؛ شامل محل انجام کار، مدت، ابزار، تجهیزات و مواد مورد نیاز و دستورالعمل‌ها و استانداردهای تطبیقی کاتالوگ‌ها، نقشه‌ها، ۳. کیفیت عملکرد، به این معنا که عملکرد را با چه کیفیتی می‌توان پذیرفت و شایستگی اثبات می‌شود. این کیفیت‌ها به صورت استانداردهای ملی، استانداردهای حوزه حرفه‌ای، استانداردهای توافقی و یا تابع سرعت انجام کار یا تطبیقی هستند. قابل ذکر است، شایستگی نمی‌تواند و نباید به صورت طیف (نمره دادن‌های مرسوم زیر ۱۰ غیر قابل قبول و از ۱۰ بالاتر تا ۲۰ که تعداد زیادی نمره وجود دارد، قابل قبول تلقی شود، بلکه شایستگی به صورت نقطه‌ای و با ذکر شایسته است و شایسته نیست بعد از آزمون عملکرد تعیین و مشخص می‌شود.

بر اساس یافته‌های پژوهش و با توجه به ضرایب مسیر به دست آمده از مدل پژوهش مهم‌ترین مرحله تأثیر گذار بر آموزش مبتنی بر شایستگی، محیط آموزش با ضریب مسیر (۰,۷۳۵) می‌باشد که نشان می‌دهد الزامات محیط کار به مجموعه‌ای از شایستگی‌های عام و غیرفنی گفته می‌شود که هر هنرجو برای یافتن موقعیت شغلی مناسب، حضور مؤثر و بقاء و توسعه جایگاه شغلی، پیشگیری و کنترل مخاطرات شغلی، افزایش اعتمادبه‌نفس و عزت‌نفس و خودکارآمدی در محیط کار، نیاز به فراگیری و به کارگیری آن‌ها در محیط کار دارد. مرحله دوم اثرگذار بر آموزش مبتنی بر شایستگی عامل یادگیرندگان با ضریب مسیر (۰,۶۳۳) می‌باشد. مرحله سوم اثرگذار بر آموزش مبتنی بر شایستگی عامل اجرای برنامه آموزشی با ضریب مسیر (۰,۶۱۵) می‌باشد. به منظور اجرای مؤثر برنامه آموزشی باید زمینه مناسب برای یادگیرنده فراهم گردد. مرحله چهارم اثرگذار بر آموزش مبتنی بر شایستگی عامل نیازسنجی شایستگی با ضریب مسیر (۰,۵۶۳) می‌باشد. بی‌تردید، جهان امروز،

جهان رقابت سازمان‌ها برای حفظ و تداوم بقا است و هر سازمان به دنبال تجهیز خود به منابع و ابزارهایی است که در شرایط پر آشوب کنونی، نه تنها در مقابل تهدیدهای پیرامونی، سازمان را مصون نگه دارد، بلکه منجر به برتری نسبت به رقبا نیز گردد. مرحله پنجم اثرگذار بر آموزش مبتنی بر شایستگی عامل طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی با ضریب مسیر (۰,۵۰۴) می‌باشد. در چرخه آموزش‌های سازمانی پس از تعیین نیازهای آموزشی کارکنان و سازمان بایستی بتوان موافقت سیاست‌گذاران را جهت برآورده کردن آن‌ها به دست آورد. مرحله ششم اثرگذار بر آموزش مبتنی بر شایستگی عامل تهیه رویکرد انتخاب شایستگی با ضریب مسیر (۰,۴۲۰) می‌باشد. یک واحد آموزشی و مسئولانش هر اندازه خوش بین باشند، ناچار از پذیرفتن این واقعیت هستند که به علت امکانات مالی و انسانی محدود، نمی‌توانند کلیه افرادی را که به آموزش نیاز دارند، در محدوده زمانی معینی آموزش دهند. و در نهایت مرحله هفتم اثرگذار بر آموزش مبتنی بر شایستگی عامل ارزشیابی آموزشی با ضریب مسیر (۰,۳۹۷) بود.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادهای ارائه می‌شود که عبارتند از: پیشنهاد می‌شود برای سنجش شایستگی امدادگران و انتخاب آنها شرایط و موقعیت‌های مختلف برای بروز شایستگی‌ها برای امدادگران فراهم کند.

پیشنهاد می‌شود تهیه برنامه توسعه فردی برای تک تک کارکنان از طریق تعیین شایستگی‌های خودآموز: پیش بینی مشوق‌هایی برای تحقق برنامه توسعه فردی؛ تعیین اهداف آموزشی مناسب هر شایستگی نظیر اهداف کلی، جزئی و رفتاری و تعیین سنججه برای شایستگی‌ها؛ تعیین و طراحی محتوای آموزشی مناسب برای شایستگی‌ها؛ تعیین فعالیت‌های مناسب آموزشی نظیر کارگاه، بازی و ... برای شایستگی‌ها؛ تدوین طرح درس مناسب برای هر شایستگی با در نظر گرفتن روش تدریس، تکنولوژی آموزشی، ویژگی‌های یادگیرندگان و مدرس در دستور کار قرار گیرد.

جمعیت هلال احمر به طور مرتب برنامه‌های اصلاحی دوره‌های آموزشی را به کار گیرد و از بازخوردها استفاده کند. مربیان آموزشی، فرصت پرسش و پاسخ‌های یادگیرندگان را در دوره آموزشی فراهم کنند. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود: متغیرهایی مانند آموزش و بروز بودن مدرسان و نظام اقتصادی و مالی در سازمان هلال احمر نیز مورد بررسی قرار گیرند. همچنین پژوهشی با هدف تعیین زیرساخت‌های مورد نیاز برای اجرای مدل پیشنهادی انجام گیرد.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در پژوهش حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Alston, Oran (2010) Management Information Systems (MIS) Program, College of Business and Economics West Virginia University.
- Asheghi, Hassan; Qahramani, Mohammad; gorchiyan, nader gholi. (2017). Developing a Conceptual Model for Designing a Managerial Training Program Based on Managerial Competence: A Qualitative Research. Educational Management Innovations, 12 (3), 61-47.
- Bagga, T. and Srivastava, S. (2014), "SHRM: alignment of HR function with business strategy", Strategic HR Review, Vol. 13 No. 4/5.
- Crompton, H., Olszewski, B., & Bielefeldt, T. (2016). The mobile learning training needs of educators in technology-enabled environments. Professional Development in Education, 42(3), pp 482-501.
- Durandish, Ahmad Reza; Naderi, Ezatullah; Seif Naraghi, Maryam. (2019). Designing a curriculum framework based on the competence of industrial mechanics in the second year of high school. Educational Innovations, Year 18, Fall 2019, No. 71, pp. 7-38.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. European Journal of Business and Management, 5(4), 137-147
- Flenky, F. (2019). Analisa Pengaruh Coaching terhadap Sales Orientation serta Implikasinya pada Employee performance; Telaah pada Sales Person PT. Oppo Electronic Telecommunication Wilayah Kota Tangerang (Doctoral dissertation, Universitas Multimedia Nusantara).

- Gholizadeh, Zahra and Shams, Gholamreza and Ghahremani, Mohammad. (2018). Designing a competency-based education model for the administrators of Shahid Beheshti University. The first conference on human growth, development and health, Tehran.
- Goniewicz, K., Goniewicz, M., Burkle, F. M., & Khorram-Manesh, A. (2021). Cohort research analysis of disaster experience, preparedness, and competency-based training among nurses. PLoS one, 16(1), e0244488.
- Graebe, J. (2019). Continuing professional development: Utilizing competency-based education and the American Nurses Credentialing Center outcome-based continuing education model©. The Journal of Continuing Education in Nursing, 50(3), 100-102.
- Khoshnoodifar, Mehrnoosh, Mohajerpour, Ronak, Rahimi, Ezatullah Roshani, Daim, Zarezadeh, Yada ... (2019). Comparison of the effect of class flipped and traditional methods on active participation satisfaction and learning in a continuing education of general practitioners, Scientific Journal of Kurdistan University of Medical Sciences. 24 (1): 65-56.
- Koster, A., Schalekamp, T., & Meijerman, I. (2017). Implementation of competency based pharmacy education (CBPE). Pharmacy, 5(1), 10
- Lee, C., Ahn, T., Lee, S., & Lee, S. (2020). Development of Competency-Based Entrepreneurship Education Model: The Case of K University. Journal of Practical Engineering Education, 12(1), 61-72.
- Michael, G et al. (2019). Human Resource Management: Recruitment. P 81-94.
- Monika, M., & Parthasarathy, K. (2017). Effectiveness of the training programmes on ISO Certification among Employees of the Central Rsilway Workshop. Tamil Nadu Noe, R.A. (2016). Employee training and development. McGraw-Hill/Irwin.
- Natrajan, N. S., Sanjeev, R., & Singh, S. K. (2019). Achieving job performance from empowerment through the mediation of employee engagement: an empirical study. Independent Journal of Management & Production, 10(3), 1094.
- Nili Ahmadabadi, Mohammad Reza; Moradi, Rahim (2015). Strategies and strategies for teaching concepts. Journal of Educational Studies, Center for the Study and Development of Medical Education, Army University of Medical Sciences, Third Year, Second Issue, Second Semester, 2014-2015, pp. 31-43.
- Pollanen, R., Abdel-Maksoud, A., Elbanna, S., & Mahama, H. (2017). Relationships between strategic performance measures, strategic decision-making, and organizational performance: empirical evidence from Canadian public organizations. Public Management Review, 19(5), 725-746.
- Prabawati, I., & AOktariyanda, T. (2018). Competency-based training model for human resource management and development in public sector. Journal of Physics: Conference Series, 953(1), 012157 IOP Publishing
- Purwanto, A., & Prasetya, A. B. (2021). DID COACHING, TRAINING AND DEVELOPMENT, EMPOWERMENT AND PARTICIPATION ON SCHOOL EMPLOYEES PERFORMANCE?. Journal of Industrial Engineering & Management Research, 2(2), 73-95.
- Rantz A. (2018). Competencies: Report of the competencies workgroup. Workforce and succession planning workgroup. 2018. New York State Governors Office of Employee Relations and the Department of Civil Service.
- Salehi, Imran, Ibrahim, Salari Ziauddin. (2012). Combined learning; a new approach in the development of education and the teaching / learning process. Bimonthly Journal of Education Strategies in Medical Sciences.5_1): 75-69.
- Sarukhani, Baqir (2013), Research Methods in Social Sciences, Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studies.
- Shafiqian, Hooman, Ghorchian, Nader Gholi, Bagheri, Mehdi. (2020). Identifying the elements of the education system model on competency with the foundation plan (Case study: Ports and Maritime Organization, Shahid Rajaei Port). Quarterly Journal of Human Resources Education and Development, Year 7, No. 26, pp. 1-22.
- shasti .samaneh. (2010). Competency-based education. Education Strategies (Education Strategies in Medical Sciences, Summer 2010, Volume 3, Number 2; from page 77 to page 80.
- Tulai, Ruhollah. (2014). Techniques for analyzing systems and methods. Tehran: Shahid Beheshti University.
- Zare, Mohammad, Sarikhani, Raheleh. (2015). Application of educational technology in medical education. Iranian Journal of Medical Education.628-629.