

تبیین چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای

مهدی سبحانی‌نژاد^۱ و امیررضا تژدان^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۰۶ / تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۶/۲۸

صص ۶۳-۸۸

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای انجام شده است. تبیین صلاحیت‌های حرفه‌ای مذکور می‌تواند به بهبود برنامه‌ریزی آموزشی هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای کمک دهد. پژوهش به شیوه توصیفی از نوع تحلیل اسنادی انجام و طی آن گزاره‌ها به وسیله استنتاج مبتنی بر تحلیل مفاهیم و متن تحلیل شده‌اند. جامعه پژوهش کلیه کتب، مقاله‌ها و پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش بود که به کمک فرم فیش‌برداری، بررسی شد. نتایج نشان داد؛ صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای را می‌توان در سه بعد؛ صلاحیت‌های شخصی، صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای (مؤلفه‌های؛ دانش، بینش و مهارت) و صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی (مؤلفه‌های؛ وجدان کاری، توسعه توانمندی، اعتدال اجتماعی، روابط اجتماعی، انضباط اداری و ایمان درونی) طبقه‌بندی نمود. چارچوب ابعاد و مؤلفه‌های مذکور به وسیله ۶۳ گویه مصدق‌ی نشانگر، تکمیل شده است. مقاله ضمن بحث پیرامون چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مذکور، پیشنهادهایی را نیز ارائه کرده است.

واژه‌های کلیدی: صلاحیت حرفه‌ای؛ مربیان و استادکاران؛ آموزش فنی و حرفه‌ای؛ برنامه‌ریزی آموزشی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

^۱ - دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه شاهد sobhaninejad@shahed.ac.ir

^۲ - کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه شاهد (نویسنده مسئول) ayham22339900@yahoo.com

مقدمه

برنامه‌ریزی آموزشی مدارس فنی و حرفه‌ای (هنرستان) جهت تربیت تکنسین صنایع مستلزم توجه به صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان و استادکاران است. ارتقاء و بازسازی مداوم صلاحیت‌های فنی و حرفه‌ای معلمان ضروری است زیرا معلمان علاوه بر رشته تخصصی باید دانش و مهارت خود در تکنولوژی‌های نوین را به روز نموده تا بتوانند آنها را در تدریس به کار گیرند (مورنو^۱، ۲۰۰۷).

صلاحیت‌های^۲ معلمی، مجموعه شناخت، گرایش و مهارت‌هایی است که معلم با کسب آنها می‌تواند به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران اقدام نماید (ملکی، ۱۳۸۸). در تحقق اهداف تربیتی، نقش معلم و توانایی او در یاددهی به فراگیران حیاتی است (دارلینگ هاموند^۳، ۲۰۰۶). مربی^۴، ضمن احراز شرایط مربیگری باید توانایی انتقال دانش فنی به کارآموزان، استفاده از تجهیزات کارگاه آموزشی، فناوری روز و ارزشیابی طی دوره و پایان آن را مطابق استانداردهای مهارتی و آموزشی، دارا باشد (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۱۳۹۱). آموزش تنها آماده سازی دانش آموز برای کار نیست (جاناتان^۵، ۱۳۸۰: ۶۳) به‌علاوه پرورش انسان تک‌بعدی نیز مطلوب نیست (ملکی، ۱۳۸۸: ۵۲). تربیت جامع فنی و حرفه‌ای مستلزم مربیان و استادکاران باصلاحیت است زیرا آنان در کیفیت آموزش (کارنوی^۶، ۱۹۹۹) نقش محوری داشته و عامل اساسی ایجاد موفقیت هستند (شعبانی، ۳۷۰: ۱۳۰).

مربیان و استادکاران علاوه بر صلاحیت‌های ویژه مندرج در آیین‌نامه‌ها، شرح وظایف و عهدنامه اخلاقی (ظهور و خلج، ۱۳۸۹) باید دارای صلاحیت معلمی باشند که در منابع مختلف به‌صورت گوناگون، از جمله موارد ذیل در خصوص آنها بحث شده است:

الف - صلاحیت‌های تخصصی: تسلط بر مهارت‌های آموزشی و تدریس، تسلط بر محتوا و ارائه آن، تعیین تکلیف، پرسش و پاسخ و روش‌های تدریس را شامل می‌شود. معلم باید به دانش‌آموزان فرصت دهد تا دانش خود را در موقعیت‌های مسأله‌محور بسازد (دیویی^۷، ۱۹۰۲).

ب - صلاحیت‌های حرفه‌ای: بهبود آموزش به‌وسیله فناوری اطلاعات و ارتباطات، نیازمند فهم و درک روشن از نقش معلم در آموزش است (کرجی بان و علی اکبری، ۱۳۹۰).

1. Moreno

2. Competency

3. Darling-Hammond

4. Trainer

5. Janatan . R

6. Carnoy . M

7. Dewey . J

ج- صلاحیت‌های ارتباطی - اطلاعاتی: کاهش چالش کاربست فناوری اطلاعات و ارتباطات در تدریس به مهارت ارتباطی - اطلاعاتی معلم وابسته است (هوکینگ برگ، ۲۰۰۶).

د- صلاحیت‌های اخلاقی (اخلاق حرفه‌ای): تدریس در شرایط سخت و انجام درست کار مستلزم شایستگی حرفه‌ای است (آزاد و اسماعیلی، ۱۳۸۸؛ کالهان^۱، ۲۰۰۴).

ملکی (۱۳۸۰) صلاحیت‌های معلمی را به سه دسته تقسیم‌بندی نموده است:

الف- صلاحیت‌های شناختی: مجموعه آگاهی و مهارت ذهنی چون؛ شناخت استعداد و علائق یادگیرنده که معلم را در شناخت، تحلیل و بررسی مسائل مرتبط به تربیت توانا می‌سازد.

ب- صلاحیت‌های عاطفی: مجموعه علایقی چون؛ علاقه به دانش‌آموزان، اعتقاد به نوآوری در معلم را شامل می‌شود.

ج- صلاحیت‌های مهارتی: مهارت و توانایی معلمان در فرآیند یاددهی - یادگیری که شامل مهارت در طرح درس و توانایی استفاده از روش‌های یاددهی - یادگیری است.

صاحب‌نظران به برخی صلاحیت‌های دیگر معلمان نیز اشاره نموده‌اند از جمله:

- بایور (۲۰۰۷) معتقد است مربی فنی و حرفه‌ای باید دارای اطلاعات عمیق نسبت به تخصص و بازار کار و فرایند کار باشد و ضمن مهارت در ترکیب اطلاعات نظری و عملی، توانایی داشته باشد که دانش و مهارت خود را به‌طور مؤثر به هنرجویان منتقل نماید.

- دتريچ (۲۰۱۲) بر دانش و مهارت مربیان فنی و حرفه‌ای تأکید دارد.

- رانر (۲۰۱۲) بر مدرک دانشگاهی، عملکرد جمعی و علم مربی فنی و حرفه‌ای تأکید دارد.

وتزل^۲ (۱۹۹۲) معلم کارآمد در تعامل با دانش‌آموز، نقش تسهیل‌کننده را ایفا می‌نمایند.

سپهداری (۱۳۸۵) علائق و انگیزه، ارتباط با دانش‌آموز و تسلط در تدریس را مهم می‌داند.

ملایی‌نژاد و ذکاوتی (۱۳۸۷) معلمان باید برای آینده آماده باشند تا در گستره جهانی و زندگی در حکم یک عضو فعال جامعه به ایفای نقش بپردازند.

- هانتلی^۳ (۲۰۰۸)، به دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای اشاره دارد.

مربیان و استادکاران به استناد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای ایران، به کمک مربی، مربی، سرمربی، مربی ارشد و استاد مربی، طبقه‌بندی شده‌اند (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۱۳۹۳).

1. Callahan .D

2. Wetzel . D

3. Huntly.H

گردزو ژائو (۲۰۰۶؛ ۱۳) معتقدند می‌توان سطوح صلاحیت مربیان و استادکاران را در چهار سطح:^۱ مربی با کفایت^۲ (واجد شرایط)، مربی متبحر^۳، مربی کارشناس^۴ و استاد مربی^۵ طبقه‌بندی کرد. سطوح پایین‌تر، اساس سطوح بالاتر هستند بنابراین برای معلمان فنی و حرفه‌ای این امکان وجود دارد که برحسب علاقه و تلاش خود، با توجه به نیاز مراکز حرفه‌آموزی، به سطوح بالاتر ارتقاء یابند. بنابر پیشنهاد گردزوژائو (۲۰۰۶: ۱۳۳-۱۳۰)

صلاحیت‌های مربیان، برای استادکاران ضروری است (یونووک- یونسکو، ۲۰۰۲). آنان باید دارای ویژگی‌هایی فردی، حرفه‌ای، اخلاقی و کیفیت تدریس باشند (استولت، ۲۰۰۶) و علاوه بر صلاحیت‌های معلمی، نسبت به دنیای واقعی کار، دانش دست اول داشته باشند. از نظر لوگلو (۱۹۹۴) مربی یا استادکار، دارای تخصص بالا در حرفه و صلاحیت تربیتی، اجرایی و اداری است که علاوه بر مهارت، به پرورش فکری دانش‌آموزان نیز می‌پردازد (آقازاده، ۱۳۸۶). برخی دیگر از صلاحیت‌های مربیان و استادکاران عبارتند از:

الف- صلاحیت‌های حوزه دانش: شامل محتوای دانش، نگهداری، رشد و انتقال آن می‌باشد. لذا برای مربیان و استادکاران، داشتن دانش و مهارت کافی در رابطه با رشته خود، ضروری است (آیشک^۶، ۲۰۰۲).

ب- صلاحیت‌های حوزه مهارت: این حوزه شامل مهارت‌های صنعتی، مربی‌گری، تسهیل‌گری، هم‌چنین مهارت‌های فکری، ادراک، احساس و قوه تخیل می‌باشد که از عوامل نوآوری می‌باشند (گالانس و دیگران^۷، ۲۰۰۳). در برخی کشورها از جمله آلمان که دارای عناصر آموزشی زیادی هستند؛ حوزه مهارت بهتر قابل درک است (دیبوسکی^۸، ۲۰۰۵).

ج- صلاحیت‌های حوزه اخلاق و تخصص: ارزش‌های این حوزه در تمام آداب و رفتار انسان ضروری است. علاوه بر این، بعد اخلاق حتی می‌تواند به تخصص نیز منجر گردد. به عبارتی نیروی کار با اخلاق، خود را مؤظف و متعهد به افزایش تخصص نیز می‌داند. چرا که پاسخگویی از عناصر اصلی تخصص نیز هست (مؤسسه مدیریت عمومی کشور مالزی، ۱۹۹۱، به نقل از جیلانی، ۲۰۱۰). ضمن این که اخلاق، صرفاً به برخورد و معاشرت نیک و محدود

1. Level

2. Qualified Trainer

3. TVET-Specialist

4. Bachelor

5. Master

6. Izlin Zuriani Ishak

7. Galanes. G.J

8. Dybowski. G

نمی‌شود؛ چنانچه حتی سلامت محیط کار و نگرش مثبت گروه نیز از اخلاق تأثیر می‌پذیرد (مهدصالح^۱، ۲۰۰۶).

د- **صلاحیت‌های حوزه اجتماعی:** این بعد از صلاحیت‌ها، عمدتاً پاسخگویی در مقابل جامعه و روابط حسنه بین دانش‌آموزان، کارکنان آموزشی، همکاران و جامعه را شامل می‌گردد. این بعد از صلاحیت‌ها باعث می‌شود مربیان و استادکاران عملکرد خود را در مقابل جامعه تشریح کنند (نوردین^۲، ۱۹۸۵) و در رابطه با هرگونه انحرافی در مقابل مردم پاسخگو باشند. بنابراین صداقت، درست‌کاری، کاهش هزینه، بالا بردن بهره‌وری، نظم، انضباط و پایداری، از جمله ویژگی‌هایی هستند که به این بعد از صلاحیت‌ها مربوط می‌شود (عبدالرحمن و اینتان^۳، ۲۰۰۵) و باید مورد ارزیابی قرار گیرد.

ه - **صلاحیت‌های حوزه کارآفرینی:** اخیراً داشتن دانش و مهارت‌های مربوط به کارآفرینی، مدیریت و تصمیم‌گیری برای معلمان فنی و حرفه‌ای، ضروری شده است (رسلی^۴ و دیگران، ۲۰۰۷). بنابراین معلمان فنی و حرفه‌ای باید دارای دانش و مهارت کارآفرینی باشند (چوکسی^۵، ۲۰۰۶). زیرا کارآفرینی به‌عنوان جزء کلیدی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به‌شمار می‌آید (هیلی^۶، ۱۹۹۴).

برخی پژوهش‌های پیشین (از جمله پژوهش‌های ذیل) نیز می‌تواند در این زمینه مفید باشد:

به‌عنوان نمونه عبدالهی (۱۳۹۳)، در پژوهشی به‌عنوان «طراحی نظام ارزشیابی عملکرد آموزشی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای»، مهارت‌های مدیریتی و سازمان‌دهی محیط یادگیری، مهارت‌های عرضه مطالب در کارگاه و کلاس، مهارت‌های ارزشیابی یادگیری، دانش و مهارت‌های علمی، مهارت‌های طراحی یا برنامه‌ریزی تدریس، توانایی ایجاد انگیزه در فراگیران و مهارت‌های ارتباطی را به‌عنوان نقش‌ها و مسؤولیت‌های مربیان معرفی نموده است.

آقائی (۱۳۸۶) در پژوهش خود تحت عنوان «شناسایی ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان مدارس آینده»، ویژگی‌های شخصی و ویژگی‌های حرفه‌ای، می‌داند.

نیکنمای و کریمی (۱۳۸۸)، به موضوع «صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان و ارائه چارچوب ادراکی مناسب» پرداخته نشان داده‌اند که وضع موجود صلاحیت‌های معلمان مورد مطالعه در

¹. Mohd Salleh Mahmod

². Ahmad Nordin

³. Abdul Rahman Hashim and Gurdev Singh Buletin Intan

⁴. Rosli Mahmood

⁵. Chouksey. R.G

⁶. Hailey . J

بعد شخصیتی و اخلاقی، در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد؛ اما در بعد آموزشی، رفتاری، شناختی و مدیریتی، در سطح متوسط و در بعد فناوری، توسعه حرفه‌ای و تدریس، از وضعیت ضعیفی برخوردارند.

جیلانی^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «استانداردهای طراحی چارچوب صلاحیت معلمان آموزش فنی و حرفه‌ای» صلاحیت‌های مربیان و استادکاران را در شش حوزه دانش، مهارت، اداری، اخلاقی، اجتماعی و پاسخگویی، تقسیم نموده و برای هر کدام نشانگرهایی ارائه نموده است.

هونگ، هورنگ، لین و چارلین^۲ (۲۰۰۸)، در پژوهشی، به منظور ارائه چارچوب مناسب صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره آموزش عمومی، «ناهماهنگی بین صلاحیت‌های تربیت معلم پیش از خدمت و صلاحیت‌های مورد نیاز تدریس معلمان ضمن خدمت» را بررسی کردند و صلاحیت‌های معلمان در ۶ دسته اصلی توانایی فکری، سیستم ارزش‌ها، مهارت‌های بین فردی، توانایی مدیریت، توانایی‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی دسته‌بندی نمودند.

هالدن و موریس (۲۰۱۳)، در جمع‌بندی کنفرانس دوسالانه برنامه‌ریزی آموزش فنی و حرفه‌ای، مدارس آموزشی دانشگاه هند شرقی، خاطر نشان کرده‌اند که پژوهشگران شرکت کننده در این کنفرانس، ارزیابی، آماده‌سازی هنرجویان برای بازار کار، فهم و تحلیل فرایند کار، آشنایی با تغییراتی که در یک حرفه رخ می‌دهد؛ را از جمله قابلیت‌های مورد نیاز معلمان فنی و حرفه‌ای می‌دانند.

استولت^۳ (۲۰۰۶) در پژوهش خود با عنوان «ظرفیت‌سازی برای ارتقاء کارکنان آموزشی فنی و حرفه‌ای در زمینه همکاری بین‌المللی»، ویژگی‌های معلمان فنی و حرفه‌ای را فردی، حرفه‌ای، اخلاقی و کیفیت تدریس می‌داند و برای هر کدام از این ویژگی‌ها تعاریفی ارائه نموده است.

کاستر و همکاران^۴ (۲۰۰۵) در پژوهشی «صلاحیت‌های مورد نیاز معلمان و مربیان»، صلاحیت‌های معلمان را به پنج دسته اصلی دانش تخصصی، ارتباطات، سازماندهی، تعلیم و تربیت و صلاحیت رفتاری تقسیم‌بندی نموده‌اند.

^۱. Jailani Md Yunos

^۲. Hong. Jon-Chao & Jeou-Shyan Horng & Chan-Li Lin & Lih-Juan ChanLin

^۳. Stolte.H

^۴. Koster, Bob & Mieke, Brekelmans & Fred, Korthagen & Theo, Wubbels

اولس^۱ (۲۰۰۵) در گزارش نهایی به بانک جهانی با عنوان «یادگیری برای آموزش در جامعه دانش‌محور» صلاحیت‌های معلمان را به چهار دسته تقسیم نموده است: آمادگی جهت تدریس، تدارک محیط مناسب برای فراگیران، تدریس شفاف برای یادگیری و حرفه‌ای عمل کردن در محیط.

ماهزانی و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان توسعه صلاحیت‌های تجربه‌محور مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای مالزی، چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان را در سه بعد صلاحیت‌های فنی (تکنیکی)، صلاحیت‌های اجتماعی - انسانی و صلاحیت‌های آموزشی - متدولوژی تقسیم‌بندی نموده‌اند.

از آن‌جا که نوآوری در زمینه آموزش فنی و حرفه‌ای در کلیه زمینه‌های اقتصادی و فناوری، به پیشرفت تحقیق و توسعه وابسته است (کوانر و دتریچ، ۲۰۰۶)، همچنین با توجه به این‌که در خصوص تعیین صلاحیت‌های مربیان، پژوهش‌های چندانی انجام نگرفته است، پژوهش‌های بیشتر در این زمینه ضرورت دارد. لذا با عنایت به آن‌چه بیان شد هدف اساسی مقاله حاضر تبیین چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای می‌باشد.

به همین منظور پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به سؤال‌های زیر می‌باشد:

- ۱- عمده‌ترین ابعاد صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای چیست؟
- ۲- مهم‌ترین مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای مورد نیاز مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای کدام‌اند؟
- ۳- مهم‌ترین مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی مورد نیاز مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای کدام‌اند؟
- ۴- مهم‌ترین مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های شخصی مورد نیاز مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای کدام‌اند؟

روش‌شناسی

جامعه پژوهش کلیه کتب معتبر، پژوهش‌ها و تحقیقات مرتبط با موضوع تحقیق، نشریات و سایت‌های اینترنتی بود که به کمک فرم فیش‌برداری، بررسی شد. روش پژوهش توصیفی از

¹. Avalos. Beatrice

². Quarnier.F & Dittrich .J

نوع تحلیل اسنادی بود، روشی که در آن گزاره‌ها و مفاهیم بررسی شده به‌علاوه از استنتاج مبتنی بر تحلیل مفاهیم و متن^۱ نیز استفاده شده است (گیون، ۲۰۰۸).

یافته‌ها

سؤال (۱) عمده‌ترین ابعاد صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای چیست؟

پس از مطالعات لازم تحلیل اسنادی، بررسی پژوهش‌ها و پرسشنامه‌های مرتبط، جمع‌آوری ابعاد و گویه‌های پیشین، فرایند نظرخواهی از اساتید علوم تربیتی و کارشناسان و متخصصین آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش و پرورش در دسترس، فرایند تطابق، تعدیل، سازگاری و تلخیص گویه‌ها صورت گرفت، ابعاد صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران مورد بحث در سه بعد، به‌صورت جدول ۱ و شکل ۳ استخراج و طبقه‌بندی گردید:

جدول ۱: ابعاد صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای

| ردیف | ابعاد | صاحب‌نظران و مراجع |
|------|-----------------------------|---|
| ۱ | صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای | هانزلی (۲۰۰۸)، هالدن و موریس (۲۰۱۳)، ماهازانی و همکاران (۲۰۱۰)، مؤسسه مدیریت عمومی مالزی (۱۹۹۱) به نقل از جیلانی (۲۰۱۰)، هوکینگ برگ (۲۰۰۶)، میدل (۱۹۸۲)، وتزل (۱۹۹۲)، آیشک (۲۰۰۲)، دارکینگ هاموند (۲۰۰۶)، رانر (۲۰۱۲)، نیچ ولدت و همکاران (۲۰۰۵)، گالانس و دیگران (۲۰۰۳)، عابدی کرجی بان و علی اکبری (۱۳۹۰)، آقایی (۱۳۸۶)، آزاد و اسماعیلی (۱۳۸۸)، ملکی (۱۳۸۰)، دانش پژوه (۱۳۸۵) و... |
| ۲ | صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی | یونووک (۲۰۰۴)، هالدن و موریس (۲۰۱۳)، ماهازانی و همکاران (۲۰۱۰)، دتريج (۲۰۱۲)، رانر (۲۰۱۲)، مؤسسه مدیریت عمومی مالزی (۱۹۹۱) به نقل از جیلانی (۲۰۱۰)، استولت (۲۰۰۶)، چوکسی (۲۰۰۶)، هیلی (۱۹۹۴)، نوردین (۱۹۸۵)، کانین (۱۹۷۰)، کالهان (۲۰۰۴)، عبدالرحمان و اینتان (۲۰۰۵)، رسلی و دیگران (۲۰۰۷)، صافی (۱۳۸۵)، عبدالهی (۱۳۹۳)، صادقیان (۱۳۷۹)، ملایی نژاد و ذکاوتی (۱۳۸۷)، ملکی (۱۳۸۰)، هونگ و همکاران (۲۰۰۸) و مهدصالح (۲۰۰۶)... |
| ۳ | صلاحیت‌های شخصی | استولت (۲۰۰۶)، جیلانی (۲۰۱۰)، دتريج (۲۰۱۲)، ملکی (۱۳۸۰)، صادقیان (۱۳۷۹)، عبدالهی (۱۳۹۳)، آقایی (۱۳۸۶)، ملایی نژاد و ذکاوتی (۱۳۸۷)، هونگ و همکاران (۲۰۰۸) و... |

۱. Conceptualization

۲. Given



شکل ۳: جمع بندی صلاحیت های مربیان و استادکاران

بعد صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای، ویژگی‌هایی اعم از بینش، دانش و مهارت مورد نیاز مربی یا استادکار از جمله تسلط بر مهارت‌های آموزشی و تدریس (مانند تسلط بر محتوا و ارائه آن، تعیین تکلیف، پرسش و پاسخ، روش‌های تدریس)، آگاهی از فرایندهای شناختی و مراحل رشد دانش‌آموزان، و تسلط بر فرآیند یاددهی - یادگیری (مانند مهارت در طرح درس و توانایی استفاده و کاربرد انواع روش‌های یاددهی - یادگیری) را شامل می‌شود.

بعد صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی نیز از اهمیت خاصی برخوردار است چنان‌چه ارزش‌های این حوزه در تمام آداب و رفتار انسان ضروری است. این بعد حتی می‌تواند به تخصص نیز منجر گردد. به عبارتی نیروی کار با اخلاق، خود را مؤظف و متعهد به افزایش تخصص نیز می‌داند. چرا که پاسخگویی از عناصر اصلی تخصص نیز هست (مؤسسه مدیریت عمومی کشور مالزی، ۱۹۹۱). حوزه اخلاق که در این پژوهش مورد نظر قرار گرفته است، بیش از آن که به مفهوم خلق و خوی فرد باشد، به اخلاق حرفه‌ای مربوط می‌شود.

بعد صلاحیت‌های شخصی نیز به منش‌ها و ویژگی‌های فردی و شخصیتی مربیان و استادکاران اشاره دارد. صلاحیت شخصی از اهمیت خاصی برخوردار است؛ چرا که شخصیت انسان‌ها همواره بر رفتار شغلی آنان نیز تأثیرگذار است.

سؤال ۲) مهم‌ترین مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای مورد نیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای کدام‌اند؟

پس از مطالعات لازم و مراحل ذکر شده، در نهایت سه مؤلفه و ۱۹ گویه در این رابطه به صورت جدول ۲ شناسایی و طبقه‌بندی گردید.

مؤلفه دانش: شامل مجموعه آگاهی‌ها و مهارت‌های ذهنی است که معلم را در شناخت، تجزیه، تحلیل و بررسی مسائل و موضوعات مرتبط به تعلیم و تربیت توانا می‌سازد. این مؤلفه می‌تواند شامل شناخت دانش‌آموز، محتوا، آگاهی از روش‌های تدریس و ... می‌باشد (هانتلی، ۲۰۰۶). از آن جهت مؤلفه دانش حائز اهمیت است که بدون داشتن دانش لازم، سایر صلاحیت‌های معلم بی‌فایده می‌باشد. نشانگرهای این مؤلفه در پنج گویه مطابق جدول ۲ بیان گردیده است. این گویه‌ها به مواردی از قبیل توانایی علمی، اطلاعات به روز، آگاهی از استانداردها، و نیز تجربه مربیان و استادکاران، دلالت دارد که می‌توان آن‌ها را نشانگرهای مناسبی جهت ارزیابی سطح دانش مربیان و استادکاران، در بعد دانش محسوب نمود. دانش همواره در حال تغییر و تحول است و یک مربی باید از تغییر و تحولات دانش مرتبط با فعالیت

خود اطلاع داشته باشد تا بتواند متناسب با نیازهای روز مراکز صنعتی، تدریس نماید (سازمان جهانی کار، ۱۳۶۹).

مؤلفه بینش: به‌عنوان دومین مؤلفه از صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای بیان شده است. این مؤلفه به دیدگاه و وسعت دید مربی مربوط می‌شود. هرچند بینش و دیدگاه معلم در تمام جریان آموزش و تدریس مؤثر است؛ با این حال در این پژوهش این مؤلفه به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای طبقه‌بندی شده است. گویه‌های ارائه شده اهمیت این مؤلفه را به وضوح نشان می‌دهند چنان‌چه درک اهمیت شغل و مهارت خود، امید داشتن به بهبود برنامه درسی مهارت آموزی، خوش بینی و کاربردی دانستن مطالب آموزشی، اطمینان به استعداد دانش‌آموزان از موارد مهمی هستند که می‌تواند از ویژگی‌های مربیان و استادکاران خوش‌بین و امیدوار و درعین حال نشانگرهای مناسبی جهت ارزیابی دیدگاه و بینش آنان در امر آموزش باشد که در گویه‌های حاضر به آن توجه شده است.

مؤلفه توانش: به مهارت‌ها، صلاحیت و توانایی‌های علمی معلمان، در فرآیند یاددهی - یادگیری مربوط می‌شود (ملکی، ۱۳۸۰). به‌عنوان نمونه یک مربی یا استادکار توانمند باید بتواند امکانات موجود به‌طور مناسب به کار گیرد، از نرم‌افزارها و وسایل کمک آموزشی به‌طور مؤثر استفاده نماید، شیوه‌های مناسب تدریس را به کار گیرد همچنین باید بتواند میزان یادگیری دانش‌آموزان را با توجه به استانداردهای آموزشی ارزیابی نماید.

جدول ۲: مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای مورد نیاز مربیان و

استادکاران فنی و حرفه‌ای

| ردیف | مؤلفه‌ها | گویه‌ها | صاحب‌نظران و مراجع |
|------|----------|---|--|
| ۱ | دانش | توانایی علمی در ارتباط‌دهی مطالب متنوع برنامه درسی با نیازهای کاری دانش‌آموزان در محیط‌های تولیدی اطلاعات به‌روز از نشریات، مقالات، پژوهش‌ها و سایر منابع مرتبط با مهارت‌آموزی آگاهی از استانداردها و محتوای دروس مهارت‌آموزی (عناوین، اهداف، و...) | هانتلی (۲۰۰۸)، هالدن و موریس (۲۰۱۳)، ماهازانی و همکاران (۲۰۱۰)، میدل (۱۹۸۲)، آیزلین آیشک (۲۰۰۲)، راتر (۲۰۱۲)، دارکینگ هاموند (۲۰۰۶)، نیچ ولدت و همکاران (۲۰۰۵)، عابدی کرجی بان و علی‌اکبری (۱۳۹۰)، جیلانی (۲۰۱۰)، آقایی (۱۳۸۶)، آزاد و اسماعیلی (۱۳۸۸)، ملکی (۱۳۸۰)، دانش پژوه (۱۳۸۲)، سپهداری (۱۳۸۵) و... |

ادامه‌ی جدول ۲: مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای مورد نیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای

| ردیف | مؤلفه‌ها | گویه‌ها | صاحب‌نظران و مراجع |
|------|----------------|--|---|
| ۲ | بینش | درک اهمیت شغل و مهارت خود و توصیه کار تولیدی به دیگران امید داشتن به بهبود برنامه درسی مهارت‌آموزی و ارتقای کیفیت آموزش آن کاربردی دانستن آموزش مهارت برای کار کردن در محیط‌های تولیدی خوش‌بینی به جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و آینده شغلی دانش‌آموزان خود اطمینان به استعداد دانش‌آموزان و تسلطیابی آنان در مهارت‌ها | ملایی‌نژاد و ذکاوتی (۱۳۸۷)، نیچ ولدت و همکاران (۲۰۰۵)، سپهداری (۱۳۸۵)، رسلی و همکاران (۲۰۰۷)، هیلی (۱۹۹۴)، ملکی (۱۳۸۰)، آزاد و اسماعیلی (۱۳۸۸) و... |
| ۳ | توانش یا مهارت | استفاده مؤثر از امکانات، تجهیزات و فضای کارگاه به‌کارگیری کامپیوتر و نرم‌افزارهای مرتبط با مهارت آموزی استفاده از وسایل کمک آموزشی برای تدریس مناسب به‌کارگیری بهترین و متنوع‌ترین شیوه‌های تدریس تهیه نقشه کار مناسب برای تدریس عملی در کارگاه درگیر نمودن دانش‌آموز با کار واقعی به شیوه فعال با هدف یادگیری دانش‌آموزان مدیریت یادگیری‌ها و ارتباطات دانش‌آموزان در محیط کارگاه تهیه به موقع ابزارها، تجهیزات و مواد اولیه مورد نیاز و آماده‌سازی محیط برای تدریس ارزشیابی دانش‌آموزان با توجه به استانداردهای آموزشی | وتزل (۱۹۹۲)، هالدن و موریس (۲۰۱۳)، دتريچ (۲۰۱۲)، یونسکو (۱۹۷۳)، گالانس و دیگران (۲۰۰۳)، ماهازانی و همکاران (۲۰۱۰)، استولت (۲۰۰۶)، جیلانی (۲۰۱۰)، ملکی (۱۳۸۰)، آقایی (۱۳۸۶)، لوگلو (۱۹۹۴)، دانش‌پژوه (۱۳۸۲) و... |

سؤال ۳) مهم‌ترین مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی مورد نیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای کدام‌اند؟

جهت پاسخ به سؤال ۳ پژوهش نیز فرایند تحلیل اسنادی و تطابق، تعدیل، سازگاری و تلخیص مؤلفه‌ها و گویه‌ها صورت گرفت. در نتیجه مؤلفه‌های وجدان کاری (۶ گویه)، توسعه

توانمندی (۶ گویه)، اعتدال اجتماعی (۸ گویه)، روابط اجتماعی (۶ گویه)، انضباط اداری (۴ گویه) و ایمان درونی (۴ گویه)، جمعاً شامل ۳۴ گویه به صورت جدول ۳ ارائه گردید:

مؤلفه وجدان کاری و حس وظیفه شناسی از جمله نشانگرهایی است که در رابطه با ارزیابی سایر معلمان از جمله معلمان ژاپن نیز به آن اشاره شده است (ملایی‌نژاد و ذکاوتی، ۱۳۸۸). مدیریت زمان بهینه، اطلاع رسانی، پاسخگویی، نگهداری از اموال، تجهیزات و محیط کارگاه، جدیت در کار، رعایت و تشریح نکات ایمنی و بهداشتی برای دانش‌آموزان و... از مواردی است که رعایت آن یادآور وجدان بیدار یک مربی یا استادکار باصلاحیت است.

مؤلفه توسعه توانمندی مشابه مؤلفه توسعه حرفه‌ای گردز و ژائو (۲۰۰۶) است که از آن به عنوان یکی از صلاحیت‌های سطح بالای مربیان یاد شده است. لذا برای تحقق این مؤلفه، مربی باید تلاش کند که تخصص حرفه‌ای بالایی به دست آورد تا بتواند آن را به دیگران نیز توسعه بخشد. علاوه بر این داشتن دانش و مهارت‌های مربوط به کارآفرینی و انتقال آن به دانش‌آموزان برای معلمان فنی و حرفه‌ای، ضروری است (رسلی و دیگران، ۲۰۰۷). انتقال دانش و تجربیات مربوط به کارآفرینی، به تربیت کارآموزان کارآفرین کمک می‌کند که از اهداف مهم کاردانش می‌باشد (آموزش و پرورش، ۱۳۸۸). سایر گویه‌های این مؤلفه نیز با اهمیت و بر اساس مبانی نظری انتخاب شده‌اند.

مؤلفه‌های اعتدال اجتماعی و روابط اجتماعی عمدتاً رعایت اصول اخلاقی- اجتماعی از جمله رعایت عدالت، پاسخگویی در مقابل جامعه و روابط حسنه بین دانش‌آموزان، کارکنان آموزشی، همکاران و جامعه را شامل می‌گردد. مربیان و استادکارانی که معتقد و دارای این ویژگی می‌باشند، عملکرد خود را در مقابل جامعه تشریح نموده (نوردین، ۱۹۸۵) و حاضرند در رابطه با هر گونه انحرافی در مقابل مردم پاسخگو باشند. این مؤلفه نیز دارای اهمیت ویژه‌ای است و معلم باید این ویژگی را داشته باشد. چرا که معلم باید با رفتار و اعمالش، الگوی شاگردانش قرار گیرد. خود، نمونه تحقق یافته انسانیت باشد تا به شاگردانش بیاموزد که انسانیت قابل تحقق است (صادقیان، ۱۳۷۹).

مؤلفه روابط اجتماعی نیز مشابه با روابط اجتماعی جیلانی (۲۰۱۰)، روابط بین‌فردی هونگ و همکاران (۲۰۰۸)، مهارت‌های ارتباطی عبدالهی (۱۳۹۰) و اطلاع‌رسانی و روابط عمومی گردز و ژائو (۲۰۰۶) عمدتاً به ایجاد رابطه حسنه و تعامل معلم با دانش‌آموزان، همکاران، ارباب‌رجوع و ... مربوط می‌شود، چنان‌چه روابط اجتماعی معلم می‌تواند باعث تحکیم رابطه عاطفی بین معلم و شاگرد شود که به تربیت بهتر شاگرد می‌انجامد.

مؤلفه انضباط اداری در منشورهای اخلاق حرفه‌ای از جمله منشور اخلاقی سازمان فنی و حرفه‌ای مورد تأکید قرار گرفته است لوگلو (۱۹۹۴). این مؤلفه از آن جهت در شمار صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی قرار گرفته است که رعایت انضباط، بیش از آن که امری قانونی و اجباری باشد، امری اخلاقی و ارزشی است. حضور و خروج به موقع از محل کار، رعایت مقررات اداری، مطالعه و رعایت بخش‌نامه‌ها، آیین‌نامه‌ها و استانداردهای مربوطه و مواردی از این قبیل نه تنها از خصوصیات یک مربی یا استادکار باصلاحیت است بلکه باعث می‌شود دانش آموز به‌طور نهادینه نظم، انضباط و رعایت مقررات را از رفتار مربی یا استادکار خود فراگیرد.

مؤلفه ایمان درونی آخرین اما نه کم‌اهمیت‌ترین مؤلفه صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی است که در این پژوهش با چهار گویه مشخص شده است. از طرفی ممکن است صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی، از فرهنگی تا فرهنگ دیگر متفاوت تعریف شود، از طرف دیگر در پژوهش‌های خارجی نیز چندان توجهی به این مؤلفه مهم نشده بود. اما در دستورالعمل سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور ایران (مدیریت آموزشگاه‌های آزاد، ۱۳۸۵: ۸)، توجه ویژه‌ای به این مؤلفه شده است. گویه‌های بیان شده در این پژوهش، با دستورالعمل مذکور نیز مطابقت دارد. پایبندی به اعتقادات و هنجارهای موردقبول جامعه، کمک به رشد معنوی دانش‌آموزان، کاربرد راه خداوند متعال، پرهیز از گناه و... از مصادیقی است که هر انسان مؤمنی خود را به رعایت آن مقید می‌داند. اما در مورد یک معلم، داشتن این ویژگی‌ها نه به‌عنوان یک امر شخصی، بلکه یک رسالت است؛ چراکه از نظر مسلمانان معلمی شغل انبیاء الهی است. در گویه‌های اخیر نیز مواردی از این قبیل مورد توجه قرار گرفته است.

جدول ۳: مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی مورد نیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای

| ردیف | مؤلفه‌ها | گویه‌ها | صاحب نظران و مراجع |
|------|------------|--|--|
| ۱ | وجدان کاری | مدیریت زمان بهینه و استفاده از هر فرصت ممکن برای تولید و آموزش اطلاع‌رسانی و پاسخگویی به اولیاء، مشتریان و ارباب رجوع نگهداری از اموال، تجهیزات و محیط کارگاه و الزام دانش - آموزان جدیت در کار و تخطی نکردن از وظایف محوله | کالپان (۲۰۰۴)، کانین (۱۹۷۰)، هانتلی (۲۰۰۳)، مهد صالح (۲۰۰۶)، ملایی‌نژاد و ذکاوتی (۱۳۸۷)، نیکنامی و کریمی |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| | تلاش در راستای بهبود آموزش های فنی و حرفه ای جهت ارتقاء تولید تشریح نکات ایمنی و بهداشتی برای دانش آموزان و مراقبت از آنان | | | (۱۳۸۸) و ... |
| ۲ | توسعه توانمندی | تلاش در ارتقاء و به روز نمودن دانش و مهارت خود و دیگران با کسب دانش نو و انتشار آن به کارگیری دانش فنی خود در محیط های تولیدی و آموزشی پذیرش پیشنهادات و انتقادات سازنده در راستای توسعه حرفه ای و اصلاحات آموزشی | | رسلی و دیگران (۲۰۰۷)، هالدن و موریس (۲۰۱۳)، ماهازانی و همکاران (۲۰۱۰)، چوکسی (۲۰۰۸)، هیلی (۱۹۹۴)، رانر (۲۰۱۲) |
| ۲ | توسعه توانمندی | انطباق دانش فنی با نیازهای دانش آموزان، جامعه و فرهنگ بومی ارئه اطلاعات و تجربیات مفید به دانش آموزان در رابطه با کارآفرینی و بازاریابی مبادله دانش و اطلاعات حرفه ای با همکاران و صاحب نظران در محیط های علمی و تولیدی | | جیلانی (۲۰۱۰)، عبدالمهی (۱۳۹۳)، سازمان آموزش فنی و حرفه ای (۱۳۹۱) و ... |
| ۳ | اعتدال اجتماعی | رعایت حقوق دانش آموزان، همکاران، ارباب رجوع و مشتریان پاسخ گویی و اطلاع رسانی به مدیران، ارباب رجوع و مشتریان توجه به تفاوت ها و نیازهای فردی دانش آموزان محافظت از محیط کار و محیط زیست ترجیح منافع عمومی به منافع شخصی عدم اعمال سلیقه شخصی یا غرض ورزی در ارزشیابی دانش آموزان و برابر دانستن آنان مجبور نکردن دانش آموزان به کار تولیدی کارگاهی خارج از وظیفه آموزشی و تحصیلی آنان محفوظ نگه داشتن مشخصات و اسرار دانش آموزان | | احمد نوردین (۱۹۸۵)، ماهازانی و همکاران (۲۰۱۰)، هونگ و همکاران (۲۰۰۸)، مهد صالح (۲۰۰۶)، جیلانی (۲۰۱۰)، صادقیان (۱۳۷۹)، عبدالرحمن و اینتان (۲۰۰۵)، سازمان آموزش فنی و حرفه ای (۱۳۹۱) و ... |
| ۴ | روابط اجتماعی | گشاده رویی و احترام در برخورد با دانش آموزان، همکاران، ارباب رجوع و مشتریان حضور مؤثر و ارائه پیشنهادات و انتقادات در جلسات همکاری با مشاورین مدارس برای مشاوره دانش آموزان ایجاد فضای دوستانه و محترمانه در کارگاه و کلاس مشارکت، سازمان دهی و تشویق دانش آموزان به کار گروهی مسؤولیت دادن به دانش آموزان و پاسخگو بار آوردن آنان | | عبدالرحمن و اینتان (۲۰۰۵)، نوردین (۱۹۸۵)، سپهداری (۱۳۸۵)، ماهازانی و همکاران (۲۰۱۰) |
| ۵ | انضباط اداری | الزام خود و دانش آموزان به حضور و خروج به موقع از محل و سایر مقررات اداری | | کانین (۱۹۷۰) به نقل از محمودی (۱۳۷۷) |

| | | | |
|--|--|----------------|---|
| عبداللهی (۱۳۹۰)، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای (۱۳۹۱) و... | گزارش مسائل انضباطی دانش‌آموز به مسؤولین مربوطه و اولیاء در صورت لزوم مطالعه و رعایت بخش نامه ها، آیین نامه ها و استانداردهای مربوطه اعلام به موقع نتایج امتحانات و پاسخ قانع‌کننده به اعتراض‌ها | | |
| صادقیان (۱۳۷۹)، تقی‌پور ظهیر (۱۳۷۸)، ملکی (۱۳۸۰)، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای (۱۳۹۱) و... | پایبندی به اعتقادات و هنجارهای موردقبول جامعه و توصیه به دیگران کمک به رشد معنوی دانش‌آموزان و تقویت رفتارهای مثبت آنان عبادت دانستن تعلیم و تربیت به‌عنوان کاردر راه خداوند متعال پرهیز از دروغ‌گویی، غیبت، هتاک، تهمت، استعمال دخانیات و... | ایمان درونی | ۶ |

سؤال چهارم) مهم‌ترین مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های شخصی مورد نیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای کدام‌اند؟

در این رابطه نیز پس از مطالعات لازم و مراحل ذکر شده، در نهایت این بعد از صلاحیت‌ها (بدون مؤلفه)، شامل ده گویه به‌صورت جدول ۲ شناسایی و طبقه‌بندی گردید.

جدول ۴: گویه‌های صلاحیت‌های شخصی مورد نیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای

| صاحب‌نظران و مراجع | گویه‌ها |
|---|---|
| استولت (۲۰۰۶)، کاستر و همکاران (۲۰۰۵)، عبداللهی (۱۳۹۳)، ملکی (۱۳۸۰)، آندرسون (۱۳۸۰)، هونگ و همکاران (۲۰۰۸)، صادقیان (۱۳۷۹)، سپهداری (۱۳۸۵)، نیکنامی و کریمی (۱۳۸۸)، آقایی (۱۳۸۶) و... | علاقه مند به کار تولید و تدریس به دانش‌آموزان خود شکیبا، منتقد و انتقاد پذیر رازدار، امانت دار و قابل اعتماد خوش خلق، جذاب و خوش قلب با گذشت، بخشنده و به دور از بخل و خودخواهی صبور و دارای سعه صدر مقتدر و دارای اعتماد به نفس خلاق، باهوش، با استعداد و دارای حضور ذهن دارای سلامت جسمی و روحی داشتن ظاهر مرتب و صدای رسا |

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از این پژوهش به شناسایی و تعیین عمده‌ترین ابعاد صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای منجر گردید که اکنون به تفکیک مورد بحث قرار می‌گیرد.

از جمله صلاحیت‌هایی که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است، بعد صلاحیت‌های تخصصی-حرفه‌ای می‌باشد که اهمیت آن نیز به وضوح پیداست چرا که بدون تخصص تدریس معنا ندارد. این بعد از صلاحیت‌ها، به سه مؤلفه دانش (با پنج گویه)، بینش (با پنج گویه) و توانش یا مهارت (با نه گویه) طبقه‌بندی شده است. این حوزه با ویژگی‌های «حرفه‌ای» استولت (۲۰۰۶)، پژوهش‌های مورد توجه (هالدرن و همکاران، ۲۰۱۳)، «توانایی‌های حرفه‌ای» هونگ، هورنگ، لین و چارلین (۲۰۰۸)، هالدرن و همکاران (۲۰۱۳)، ویژگی‌های حرفه‌ای آقایایی (۱۳۸۶)، «مهارت‌های حرفه‌ای» (دانش پژوه، ۱۳۸۲) و مهارت‌های عرضه مطالب (عبداللهی، ۱۳۹۰) نیز شباهت دارد.

گویه‌های مربوط به این حوزه به مسائلی ضروری و اجتناب‌ناپذیر اشاره دارد؛ به‌عنوان نمونه؛ تجربه کافی از محیط‌های تولیدی که در مؤلفه دانش مورد بررسی قرار گرفته است و توانایی علمی در ارتباط‌دهی مطالب متنوع برنامه درسی با نیازهای کاری دانش‌آموزان در محیط‌های تولیدی به این دلیل مورد نیاز است که هنرجویان جهت کار در بازار کار تربیت می‌شوند و اگر به مهارت‌های کاربردی دست پیدا نکنند آموزش‌های صورت گرفته بیهوده خواهد بود. می‌دانیم که برنامه درسی کشور ما متمرکز است و نیازهای محلی بازار کار را با توجه به شرایط مناطق مختلف کشور به‌خوبی پوشش نمی‌دهد. در چنین شرایطی مربیان و استادکاران مسلط به بازار کار می‌توانند ضعف برنامه‌ریزی آموزشی و درسی را در این زمینه به خوبی پوشش دهند. همچنین درک اهمیت شغل و مهارت خود و توصیه کار تولیدی به دیگران و کاربردی دانستن آموزش مهارت برای کار کردن در محیط‌های تولیدی و خوش‌بینی به آینده شغلی دانش‌آموزان و اطمینان به استعداد دانش‌آموزان و تسلط‌یابی آنان در مهارت‌ها باعث ایجاد انگیزه و تقویت روحیه دانش‌آموزان می‌شود و استعداد نهفته آنها را بارور و نیز به کارآفرین شدن دانش‌آموزان کمک می‌نماید.

اطلاعات به‌روز از نشریات، مقالات، پژوهش‌ها و سایر منابع مرتبط با مهارت‌آموزی، آگاهی از استانداردها و محتوای دروس مهارت‌آموزی (عناوین، اهداف، و...)، درگیر نمودن دانش‌آموز با کار واقعی به شیوه فعال با هدف یادگیری دانش‌آموزان و توانایی ارائه پاسخ کافی و روشن به

پرسش‌های متنوع دانش‌آموزان، از مواردی است که باعث می‌شود دانش‌آموزان اعتماد داشته باشند که آن‌چه آموخته‌اند، با فناوری به‌روز صنایع و نیاز بازار کار مطابقت دارد. استفاده مؤثر از امکانات، تجهیزات و فضای کارگاه، به‌کارگیری بهترین و متنوع‌ترین شیوه‌های تدریس، تهیه نقشه کار مناسب برای تدریس عملی در کارگاه، مدیریت یادگیری‌ها و ارتباطات دانش‌آموزان در محیط کارگاه، تهیه به موقع ابزارها، تجهیزات و مواد اولیه مورد نیاز و آماده‌سازی محیط برای تدریس، به این دلیل اهمیت دارد که منابع مادی (کالبدی) آموزش و پرورش که از مهم‌ترین مسائل برنامه‌ریزی آموزشی و اقتصاد آموزش و پرورش است، محدود و تهیه منابع مالی دشوار می‌باشد لذا توانایی استفاده مؤثر از امکانات موجود و مقرون به صرفه کردن هزینه‌های سرمایه‌ای با توجه به استانداردهای آموزشی، از جمله وظایف مهمی هستند که مربیان و استادکاران با صلاحیت باید قادر به انجام آن باشند که در این حوزه از پژوهش اخیر مورد توجه قرار گرفته است.

ارزش‌های بعد صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی نیز در تمام آداب و رفتار انسان ضروری است. چنان‌چه برخی صاحب‌نظران معتقدند که صلاحیت‌های این حوزه حتی می‌تواند به تخصص نیز منجر گردد. در این پژوهش بعد صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی شامل مؤلفه‌های وجدان کاری (۶ گویه)، توسعه توانمندی (۶ گویه)، اعتدال اجتماعی (۸ گویه)، روابط اجتماعی (۶ گویه)، انضباط اداری (۴ گویه) و ایمان درونی (۴ گویه) می‌باشد که چنان‌چه در جدول شماره ۴ اشاره شده است با طبقه‌بندی دیگر پژوهشگران از جمله؛ «تعهد در برابر توسعه حرفه‌ای» (حاتمی، ۱۳۸۳)، «بعد اخلاقی» (نیکنامی و کریمی، ۱۳۸۸)، بعد «اخلاقی - تخصصی، روابط اجتماعی و پاسخ‌گویی اجتماعی» (جیلانی، ۲۰۱۰)، بعد اخلاقی (استولت، ۲۰۰۶)، بعد وحدت اخلاقی (سازمان جهانی کار، ۱۹۶۹) و «سیستم ارزش‌ها» (هونگ، هورنگ، لین و چارلین، ۲۰۰۸)، و پژوهش‌های مورد توجه (هالدن و موریس، ۲۰۱۳) شباهت دارد.

مدیریت زمان بهینه، پاسخگویی، نگهداری از اموال، تجهیزات و محیط کارگاه، جدیت در کار، رعایت و تشریح نکات ایمنی و بهداشتی برای دانش‌آموزان و ... از مواردی است که رعایت آن یادآور وجدان بیدار یک مربی یا استادکار باصلاحیت است که علاوه بر صلاحیت مربی، باعث یادگیری اجتماعی دانش‌آموزان در زمینه تعهدپذیری می‌شود چرا که از نظر دانش‌آموزان معلم الگوی اخلاقی است و داشتن خاطرات اخلاقی از معلم متعهد، همواره در زندگی واقعی انسان‌ها دیده می‌شود. به‌عبارتی این صلاحیت می‌تواند علاوه بر تربیت دانش‌آموزان، به ایجاد یک جامعه آرمانی نیز کمک کند.

مربیان و استادکاران آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، علاوه بر روزآمد کردن دانش و مهارت خود، باید توانایی استفاده از تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات را نیز داشته باشند تا بتوانند مهارت‌های فنی و حرفه‌ای رامطابق با نیازهای کار جهانی، آموزش دهند.

تلاش در ارتقاء و به‌روز نمودن دانش و مهارت خود و دیگران، مبادله دانش و اطلاعات حرفه‌ای، به‌کارگیری دانش فنی خود، پذیرش پیشنهادات و انتقادات سازنده، انطباق دانش فنی با نیازهای دانش‌آموزان، جامعه و فرهنگ بومی و خصوصاً ارائه اطلاعات و تجربیات مفید به دانش‌آموزان در رابطه با کار آفرینی و بازاریابی، از مواردی است که می‌تواند از مصادیق توسعه توانمندی‌های مربیان و استادکاران، به حساب آید اما این جنبه که به ظاهر تخصصی است مملو از مسائل اخلاقی نیز هست زیرا به مواردی اشاره دارد که به دیگرخواهی، مشاوره و نیز قرار دادن تخصص خود در اختیار دیگران اشاره دارد لذا گاه حوزه تخصص و حوزه اخلاق شامل گویه‌هایی است که چندان تفکیک‌پذیر نیست.

حضور و خروج به موقع از محل کار، رعایت مقررات اداری، مطالعه و رعایت بخش‌نامه‌ها، آیین‌نامه‌ها و استانداردهای مربوطه و مواردی از این قبیل نه تنها از خصوصیات یک مربی یا استادکار با صلاحیت است بلکه باعث می‌شود دانش‌آموز نیز عملاً نظم، انضباط و رعایت مقررات را از رفتار مربی یا استادکار خود فراگیرد لذا رعایت این موارد کنترل و مدیریت دانش‌آموزان را ساده‌تر می‌نماید. در چنین شرایطی است که نقش مربیان و استادکاران در کمک به مدیریت آموزشی و بهبود اوضاع آموزشی بارز می‌گردد.

همچنین پایبندی به اعتقادات و هنجارهای مورد قبول جامعه، کمک به رشد معنوی دانش‌آموزان، کاربرد راه خداوند متعال، پرهیز از گناه و... از مصادیقی است که هر انسان مؤمنی خود را به رعایت آن مقید می‌داند. اما درمورد یک معلم، داشتن این ویژگی‌ها نه به‌عنوان یک امر شخصی، بلکه یک رسالت است؛ چرا که از نظر مسلمانان معلمی شغل انبیاء الهی است. در گویه‌های اخیر نیز مواردی از این قبیل مورد توجه قرار گرفته است. نگاهی به شرایط جذب و استخدام مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای (به‌طور کلی معلمان فنی و حرفه‌ای) که در مبانی نظری پژوهش اخیر نیز به آن اشاره شده است؛ اهمیت گویه‌های اشاره شده در این حوزه را به‌خوبی نشان می‌دهد. علاوه بر این باید توجه داشت که در تعالیم انسان‌ساز کشور ما «تزکیه مقدم بر تعلیم است».

در ادامه به بعد صلاحیت‌های شخصی اشاره گردیده است که عمدتاً به منش‌ها و ویژگی‌های فردی و شخصیتی مربیان و استادکاران مربوط می‌شود. با توجه به جدول ۴ این بعد از صلاحیت‌ها مورد توجه سایر پژوهشگران نیز قرار گرفته است از جمله با ویژگی‌های شخصی

آقایی (۱۳۸۶)، ویژگی‌های «فردی» استولت (۲۰۰۶)، «ویژگی‌های شخصیتی» هونگ، هورنگ، لین و چارلین (۲۰۰۸) مشابهت دارد.

صلاحیت شخصی از اهمیت خاصی برخوردار است چرا که شخصیت انسان‌ها همواره بر رفتار شغلی آنان نیز تأثیرگذار است. علاقه‌مندی به کار تولید و تدریس، شکیبایی، انتقادپذیری، رازداری، امانت‌داری، خوش‌حلقی، گذشت، سعه صدر، اقتدار، اعتماد به نفس، خلاقیت، هوش، استعداد، حضور ذهن، سلامت جسمی و روحی و داشتن ظاهر مرتب و صدای رسا از جمله ویژگی‌های ارزش‌مندی است که در این حوزه از صلاحیت‌های مربیان و استادکاران مورد توجه قرار گرفته است. این ویژگی‌ها در صلاحیت معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است چنان‌چه همواره مورد توجه متخصصین و ارزیابان آموزشی نیز بوده است.

صلاحیت‌های مربیان و استادکارانی که به تربیت دانش‌آموزان اشتغال دارند نیز نسبت به صلاحیت‌های معلمان دروس نظری پیچیده‌تر می‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت مربیان و استادکاران علاوه بر صلاحیت‌های معلمی باید صلاحیت‌های حرفه‌ای متناسب با محیط کار را نیز داشته باشند و بتوانند هم‌زمان مسؤولیت‌های تولیدی و آموزشی را با هم سازگار نمایند. در این پژوهش نیز به این امر توجه شده است چنان‌چه برخی گویه‌ها حتی به ترکیب هم‌زمان آموزش و تولید نیز اشاره دارد. با این وجود ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های ارائه شده به‌گونه‌ای است که مسؤولیت‌های مربیان و استادکاران، هم در نقش معلم و هم در نقش تولیدکننده، مستقل می‌ماند. بنابراین رعایت چارچوب صلاحیت‌های مربیان و استادکاران که در این پژوهش به آن اشاره شده است، مربیان و استادکاران را با مشکل مواجه نمی‌سازد.

از نکات قابل‌توجه در این پژوهش این است که برخلاف تصور، صلاحیت‌های تخصصی مهم‌ترین نوع صلاحیت‌ها نیست. چنان‌چه برخی پژوهش‌گران نیز بیان نموده‌اند، تعهد می‌تواند منجر به تخصص شود اما تخصص نمی‌تواند منجر به تعهد گردد. لذا در این پژوهش صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد، چنان‌چه برخی گویه‌های آن با حوزه صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای و صلاحیت‌های شخصی، ارتباط تنگاتنگ دارد. با این حال تأکید پژوهشگران و صاحب‌نظران مختلف بر ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های گفته شده یکسان نیست، به‌عنوان نمونه در پژوهش‌های خارجی اشاره شده، با آن‌که به اخلاق حرفه‌ای توجه ویژه‌ای شده است اما بر مؤلفه ایمان درونی تأکید نشده است در صورتی‌که این مؤلفه از برترین ارزش‌های جامعه ما محسوب می‌گردد. لذا پژوهش اخیر به این نکته نیز توجه داشته است که برنامه‌ریزی آموزشی (از جمله برنامه‌ریزی آموزش فنی و حرفه‌ای) نسخه‌ای نیست که

از کشورهای دیگر به کشوری تجویز شود لذا با توجه به شرایط هر کشور از جمله شرایط فرهنگی، لازم است برنامه‌ریزی آموزشی و درسی متناسب صورت گیرد.

در نهایت و به طور خلاصه، از مجموع مطالعات صورت گرفته با توجه به جداول شماره ۱ الی ۴ و تعدد پژوهشگران و صاحب‌نظران همچنین بهره‌گیری از نظرات اساتید علوم تربیتی و متخصصین فنی و حرفه‌ای در دسترس، عمده‌ترین ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران، براساس اسناد، مدارک نظری، سوابق تجربی، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های موجود در سه بعد؛ بعد صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای، با سه مؤلفه دانش، بینش و توانش یا مهارت، همچنین بعد صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی شامل مؤلفه‌های وجدان کاری، توسعه توانمندی، اعتدال اجتماعی، روابط اجتماعی، انضباط اداری و ایمان درونی و بعد صلاحیت‌های شخصی جمعاً شامل ۶۳ گویه می‌باشد که جواب پرسش اساسی پژوهش را در یک نگاه نشان می‌دهد.

چنانچه اشاره شد کلیه ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های چارچوب ارائه شده دارای اهمیت می‌باشد و چارچوب اخیر می‌تواند به عنوان ابزاری جهت ارزیابی صلاحیت‌های آموزشی معلمان فنی و حرفه‌ای کشور قرار گیرد. از آنجا که در سند تحول آموزش و پرورش، صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مورد توجه قرار گرفته است؛ نتایج پژوهش‌هایی از این قبیل می‌تواند به عنوان ابزارهایی جهت کمک به ارزیابان و برنامه‌ریزان آموزشی کشور، در ارتقاء صلاحیت‌های معلمان فنی و حرفه‌ای واقع گردد.

پیشنهادهای کاربردی

- ۱- ایجاد نظام ارزیابی صلاحیت معلمان فنی و حرفه‌ای (از جمله مربیان و استادکاران) با تشکیل کارگروه‌هایی از متخصصین رشته‌های تخصصی فنی و حرفه‌ای و متخصصین علوم تربیتی، جهت ارزشیابی بهتر مربیان و استادکاران.
- ۲- چارچوب صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران ارائه شده در این پژوهش مورد استفاده ارزیابان آموزشی مرتبط با این حوزه، قرار گیرد.
- ۳- چارچوب صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران این پژوهش در اختیار مربیان و استادکاران این حوزه قرار گیرد تا با توجه به ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های ارائه شده مسؤولیت‌های حرفه‌ای خود را بهتر بشناسند.
- ۴- تمهیداتی که گزینش یا استخدام مربیان و استادکاران، با توجه به صلاحیت‌های فوق صورت گیرد.

۵- با توجه به مباحث فوق و اهمیت آموزش مهارت‌های نو، تمهیداتی به‌عمل آید که در مراکز حرفه‌آموزی همراه با تولید، مربیان و استادکاران بتوانند با دسترسی آسان به منابع اطلاعاتی، از فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) جهت آموزش به‌روز مهارت‌ها بهره‌گیرند.



منابع

- آزاد، ابراهیم و اسماعیلی، مهدی. (۱۳۸۸). *اخلاق حرفه‌ای (مهارت‌های غیرفنی) سطح پیشرفته ویژه مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای، تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور: دفتر طرح و برنامه‌های درسی.*
- آقایی، علی. (۱۳۸۶). *بررسی ویژگی‌های شخصی و حرفه‌ای معلمان مدارس آینده، (پایان‌نامه دوره کارشناسی‌ارشد)، تهران: دانشگاه شاهد.*
- آموزش و پرورش. (۱۳۸۹). *سند تحول راهبردی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران، تهران: وزارت آموزش و پرورش (شورای عالی آموزش و پرورش).*
- آندرسون، دبلیو؛ ال. (بی‌تا). *ترجمه محمد امینی. (۱۳۸۰). افزایش اثربخشی معلمان در فرایند تدریس، تهران: انتشارات مدرسه.*
- حاتمی، حسین. (۱۳۸۳). *طراحی یک مدل ارزشیابی عملکرد معلمان دوره ابتدایی. (پایان‌نامه دکتری مدیریت آموزشی). تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.*
- دانش پژوه، زهرا و فرزاد، ولی‌اله. (۱۳۸۵). *ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی. ۱۸، سال پنجم.*
- سایت دفتر طرح و برنامه‌های درسی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای. (۱۳۹۳) www.research.irantvto.ir:
- سپهداری، گلناز. (۱۳۸۵). *بررسی نگرش دانش‌آموزان سال اول دبیرستان های پسرانه منطقه پنج تهران نسبت به ویژگی‌های معلم. (پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی). دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.*
- صادقیان، نبی‌اله. (۱۳۷۹). *ویژگی‌های معلم/اثربخش در دوره ابتدایی. (رشد آموزش ابتدایی، ویژه‌نامه همایش نقد و بررسی کتاب‌های درسی دوره ابتدایی ۲). تهران: دفتر انتشارات کمک آموزشی.*
- ظهور، حسن و خلیج، محمد. (۱۳۸۹). *ارکان اخلاق مهندسی، فصلنامه آموزش مهندسی ایران. سال دوازدهم. ۴۶.*
- عابدی کرجی بان، زهره و علی اکبری، زهرا. (۱۳۹۰). *صلاحیت‌ها و شایستگی‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات معلمان، فصلنامه پژوهش و نوآوری‌های آموزشی. (۸) ۲۶، ۲۳-۲۰.*
- عبداللهی، بیژن. (۱۳۹۳). *طراحی نظام ارزشیابی عملکرد آموزشی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای. تهران: معاونت پژوهشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.*
- قراملکی احد، فرامرز. (۱۳۸۸). *اخلاق حرفه‌ای، انتشارات مجنون.*
- مدیریت آموزشگاه‌های آزاد. (۱۳۹۳). *آیین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه های آزاد. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.*

ملایی نژاد، اعظم و ذکاوتی، علی. (۱۳۸۷). بررسی تطبیقی نظام برنامه درسی تربیت معلم در کشورهای انگلستان، ژاپن، فرانسه، مالزی و ایران. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی (۲۶)، ۷، ۶۲-۳۵. ملکی، حسن. (۱۳۸۸). صلاحیت‌های حرفه‌ی معلمی. تهران: انتشارات مدرسه، چاپ چهارم. نیکنامی، مصطفی و کریمی، فریبا. (۱۳۸۸). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چارچوب/ادراکی مناسب. نشریه دانش و پژوهش در علوم تربیتی و برنامه ریزی درسی. اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان. ۲۳. یونسکو. (۱۹۷۳). آموزش معلمان فنی و حرفه‌ای. ترجمه اقبال قاسمی پویا (۱۳۸۰). وزارت آموزش و پرورش (پژوهشکده تعلیم و تربیت).

Abdul Rahman, H & Gurdev Singh Buletin, I. (2005). "Akauntabiliti Sosial Dalam Perkhidmatan": BULETIN INTAN, Jilid 6 Bil. 1/2005.

Ahmad, N. (1985). "Ucapan Ketua Audit Negara": BULETIN INTAN, Jilid 10, bil. 1/1986. Barjoiyai Bardai (2000). "Keusahawanan dan Perniagaan Malaysia": Dewan Bahasa dan Pustaka.

Avalos. Beatrice. (2005). "Learning to teach in the knowledge society: The case of Chile, in Juan Manuel Moreno, Learning to teach in the knowledge society", final report World Bank.

Bauer, W. (2007). "International Perspective on Teacher and Lecturer in TVE". *University Bremen-ITB Buletin*.

Behbahani. A. (2014). "Technical and vocational education and the structure of education system in iran", www.sciencedirect.org.

Callahan. D. (2004). "The Cheating Culture Harcourt, Inc", Orlando, Florida: VIII. Maxwell, J. C. Developing the Leader Within You.

Carnoy, M. (1999). " Globalization and educational reform :what planners need to know" ,<http://www.unesco.org/iiep> Nelson, Inc., Nashville, Tennessee), 38-44.

Chouksey, R. G. (2006). "Training For The Trainers Towards - Continuous Development In Human Resources". Paper presented in *International Conference on Technical and Vocational Education and Training 2006*, Quality in TVET: Issues and Challenges Towards Human Capital Development 20-21 August 2006, Johor Bharu, Johor, Malaysia.

Dittrich, J. (2012). " Reformulating the Paradigm of Vocational and Technical Education?" , In: Proceedings of the APTEKINDO.

Dybowski, G. (2005), "Methodology for developing and implementing vocational education and training standards national case study: Germany", Federal Institute for Vocational Training (BIBB): Germany.

Galanes, G. J., Adams, K., and Brillhart, J. K. (2004). "Effective Group Discussion: Theory and Practice." 11th. Ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Gerds .P; Zhao . Z. (2006). "Modular TVET (Teacher Training System, Based on Teacher Qualification Standards; TVET Teacher Education on the Threshold of Internationalization": UNESCO-UN EVOC.

Given .L .M. (2008). Encyclopedia of qualitative research methods. California & London: sage publications.

- Halden A. Morris, Ph.D. P.E.(2013) . " School of Education Biennial Conference", THE UNIVERSITY OF THE WEST INDIES, April 23 – 25, 2013.
- Hailey, J. (1994). "*Enterprise education: small business training*":*International Encyclopaedia of Education*, Second Edition Program on Oxford.
- Hong, J., Jeou-Shyan, H., Chan, L & Lih-Juan C. (2008)." Competency disparity between pre-service teacher ": education and in-service teaching requirements in Taiwan, *International Journal of Educational Development*. Vol 28, No 1, PP 4–20.
- Huntly. H. (2003). " Teachers 'Work : Beginning Teachers' Conceptions Of Competence", Thesis: Central Queensland University.
- Izlin Zuriani Ishak. (2002). "Kualiti Pensyarah Politeknik Lulusan Sarjana Pendidikan Kolej Universiti Teknologi Tun Hussien Onn KUiTTHO": Projek Sarjana Teknik dan Vokasional. KUITTHO.
- Jailani. Md Yunos. (2010). "Transnational Standards Design Framework for TVET Teacher Training Program":University Tun Hussein On Malaysia.
- King .K , Palmer . R. (2010). " *Planning for Technical and Vocational Development*" Paris: UNESCO - International Institute for Educational Planning.
- Koster, B., Mieke, B., Fred, K. & Theo, W. (2005). Quality requirements for teacher educators, *Teaching and Teacher Education*, Vol 21, No 2, PP 157–176.
- Lauglo, J. (1994). "Vocational training modes: Sweden, Germany and Japan", *International Encyclopaedia of Education*", Second Edition Program on Oxford.
- Mahazani Ali, Noraini Kaprawi & Wahid. R. (2010)." Development of a New Empirical Based Competency Profile for Malaysian Vocational Education and Training Instructors", *Proceedings of the 1stUPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training Bandung, Indonesia, 10-11 November 2010*.
- Nijveldt, Mirjam, Mieke Brekelmans, Douwe Beijaard , Nico Verloop & Theo Wubbels. (2005). Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgment process, *International Journal of Educational Research*, 43,(2), 89–102.
- Quarner .F; Ditrlich .J. (2006). "Increasing the Profile and Professionalization of the Education of TVET Teachers and Trainers"; TVET Teacher Education on the Threshold of Internationalization: UNESCO-UN EVOC.
- Rauner, F. (2012). TVET Teacher and Trainer Competence: A key factor for a high quality of training the work force. AATPCConference, MERSETA , Johannesburg, South Africa, 26.9.2012.
- Rosli Mahmood, Lily Julienti Abu Bakar, Mohamad Yusop Mohd Jani, Muhammad Shukri Bakar, Norita Deraman, Norbia Zakaria, Syahrina Abdullah, Rosli Mohd Saad dan Azrain Nasyrh Mustapa. (2007). "Prinsip-Prinsip Asas Keusahawanan", Thomson: Singapore.
- Stolte. H. (2006)."Capacity Building in TVET Staff Development in the Context of International Cooperation" ;TVET Teacher Education on the Threshold of Internationalization: UNESCO-UNEVOC.
- UNEVOC – UNESCO. (2004). "*Agencies for International Cooperation in Technical and Vocational Education and Training, A Guide to Sources of Information*": WWW.UNEVOC.UNESCO.org/doners.

Wetzel, D. (1992). " *The secretary of labors commission on achieving necessary skills*": ERIC Digest.

