

ارائه الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان مراکز دولتی آموزش فنی و حرفه‌ای تهران

علیرضا حاتم زاده خانقاه^۱

عباس خورشیدی*

فاطمه حمیدی فر^۲

مهدی شریعتمداری^۴

چکیده

پژوهش حاضر باهدف ارائه الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان مراکز دولتی آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران انجام شد. پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر داده‌ها کیفی و از نظر روش اجرای پژوهش داده بنیاد خود ظهور است. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه متخصصان و صاحب‌نظران آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (که سوابق علمی و اجرایی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای دارند) و اساتید دانشگاهی (عضو هیات علمی، دارای سوابق پژوهشی مرتبط با آموزش‌های فنی و حرفه‌ای) بودند که با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند گلوله برفی تعداد ۳۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. با انجام ۲۵ مصاحبه، تشخیص محقق این بود که اطلاعات به‌دست آمده به نقطه اشباع رسیده است. ابزار گردآوری داده‌ها بررسی اسناد ملی و بین‌المللی مرتبط و همچنین مصاحبه اکتشافی نیمه ساختاریافته بود. درنهایت از روش داده بنیاد و کدگذاری برای طبقه‌بندی داده‌ها استفاده شد. در مورد اعتبار مطالعه علاوه بر مطالعه مبانی نظری از شیوه بررسی به‌وسیله اعضای پژوهش استفاده گردید. یافته‌ها بیانگر آن بود که الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان مراکز دولتی آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران دربرگیرنده ابعادی چون شایستگی اولیه (پایه‌ای)، شایستگی‌های میان فردی، شایستگی‌های فکری - ذهنی، شایستگی‌های اجرایی و شایستگی‌های اخلاقی می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: شایستگی‌های حرفه‌ای، مربیان، فنی و حرفه‌ای.

^۱ . دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
alirezahatamzadehkhngah@gmail.com

^۲ . گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (استاد مدعو واحد تهران مرکز)،
(نویسنده مسئول). A_khorshidi40@yahoo.com

^۳ . گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، f.hamidifar@iauctb.ac.ir

^۴ . گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران،
shariatmadari@iauctb.ac.ir

مقدمه

روندهای تازه در علم و فناوری، نیازهای شدید بازار کار به نیروهای توانمند و چابک در بدنه تولید، پایه‌های رویکردهای پیشین در پرورش دانشگاهی نیروهای تولید را متزلزل ساخته است. از یکسو پیشرفت دانش در حوزه‌های فناوری آن‌قدر به سرعت انجام می‌شود که مجالی برای پرورش زمان‌بر و مناسب نیروهای دانشگاهی برای زمان حال باقی نمی‌گذارد و از سوی دیگر این پیشرفت‌ها محیط بیرون را برای سازمان‌های فاقد نیروهای ماهر و منعطف، نامطمئن و غیرقابل‌پیش‌بینی ساخته است؛ بنابراین سازمانها نیاز به آموزشهایی دارند که نیروی کار خود را در کوتاهترین زمان انعطاف پذیر، پاسخگو و با قابلیت های بالا پرورش دهند. این در حالی است که ویژگیهای منحصر به فردی که آموزشهای فنی و حرفه ای می تواند در عصر رقابتی شدن دانش ایفا کند باعث شده است که این آموزشها مورد نظر بسیاری از محققین و سیاستگذاران به عنوان راه حلی مطمئن برای پاسخگویی به نیاز بازار قرار گیرد. تأکید این محققین بر لزوم توسعه آموزشهای مهارت‌زای بازار کار به خصوص در کشورهای در حال توسعه و با نرخ جمعیت فعال است (Salehi Omran, 2010). با این بینش بسیاری از کشورها اهتمام خود را برای افزایش کیفیت آموزشهای فنی و حرفه ای قرار داده اند کوشش هایی که کشورهایی چون کانادا در سال (۱۹۸۹)، آلمان در سال (۱۹۹۶)، ترکیه (۱۹۸۶) و ایران در سالهای اخیر به عمل آورده اند ناظر بر این حقیقت است. لیکن در مطالعه های که مرکز اروپایی آموزش فنی و حرفه ای انجام داده است حاکی از اختلاف معنادار بین آموزشهای فنی و حرفه ای و دنیای واقعی کار وجود دارد (Salehi omran & tajree, 2012). مطالعاتی که (mehralizade et al, 2011)، (khenifer et al, 2012)، (Hakimzade et al, 2016) و (tarkhan et al, 2017) در ایران نیز به عمل آورده اند حاکی از عدم موفقیت کامل آموزشهای فنی و حرفه ای علیرغم کوششهای متعدد انجام شده است.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

امروزه شایستگی به اصطلاح چند منظوره‌ای تبدیل شده است که با معانی مختلف در زمینه های علمی متنوع مورد استفاده قرار می‌گیرد (Mojab et al, 2011) و نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد یک تعریف واحد در مورد شایستگی وجود ندارد. شایستگی در لغت به‌عنوان درخور، سزاوار، کفایت کننده، قابل پذیرش، توانا، آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه خاص و غیره مطرح شده است و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی در آن حرفه دارد (Dehkhoda, 1998). فرهنگ اکسفورد، شایستگی را به‌عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام یک وظیفه تعریف می‌کند (Horenby, 2003). بویاتزیس (۲۰۰۹) شایستگی را به‌عنوان ترکیبی از انگیزه، خصیصه، مهارت، خودپنداره، نقش اجتماعی و دانش مطرح نموده است. گروبان (۲۰۰۳) شایستگی را از شرایط احراز متمایز می‌کند. از نظر وی، شایستگی نگرشی از یک کارمند است که اشاره به «نوعی از سرمایه انسانی یا منابع انسانی دارد که می‌تواند تبدیل به بهره وری شود» در حالی که شرایط احراز به‌عنوان «الزامات یک سطح خاصی از وظایف کاری (شغلی)» تعریف می‌شود. در تعریفی دیگر از شایستگی ویژگی قابل اندازه گیری یک شخص است که با عملکرد اثربخش در شغل، سازمان و فرهنگ خاص مرتبط است. در مطالعه‌ای شایستگی به‌عنوان یک دسته از دانش‌ها، خصوصیات، نگرش‌ها و مهارت‌های مرتبط به هم تعریف شده است که تاثیر زیادی بر شغل افراد می‌گذارد و با عملکرد آنها در کار همبستگی دارد و می‌تواند با استانداردهای قابل قبول ارزیابی شود و از طریق آموزش و توسعه بهبود یابد. بدین ترتیب شایستگی، فرد را قادر می‌سازد تا کار را به صورت ماهرانه (نظیر تصمیمات درست و انجام کار اثربخش) در موقعیت‌های پیچیده و نامعین انجام دهد، همچون کار حرفه‌ای، تعهدات اجتماعی و زندگی شخصی (Khorshidi & Ekrami, 2011).

از طرفی یکی از مهم ترین بخش های نظام آموزشی هر کشور آموزش فنی و حرفه ای آن بوده و این نوع آموزش از جمله خط مشی های اساسی کشورها برای تربیت نیروی انسانی کارآمد در سطح پیش از دانشگاه است (Navabakhsh, 2010). در این میان، کیفیت، مهارت و شایستگی فارغ التحصیلان نظام آموزش فنی و حرفه ای تا حد زیادی تابع کارایی مربیان آموزشی این نظام، آمادگی آنان برای تدریس، آگاهی آنان به روش‌ها و وسایل نوین آموزشی و تحولات روزآمد دانش می‌باشد (mirmohamadali, 2012) لذا، ارتقای شایستگی های حرفه ای مربیان آموزش های

فنی و حرفه‌ای، از جمله تدابیر مؤثر برای تضمین کیفیت در نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و متعاقب آن، بهبود مستمر کیفیت آن است (Salehi et al, 2010). لزوم توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان از آنجا آشکار می‌شود که پژوهش‌های انجام شده در این باب نبود مربیان باکفایت (Rad et al, 2015) و محدودیت نیروی متخصص در زمینه آموزش دروس نظری و عملی رشته‌های فنی حرفه‌ای (Lankarani & Emadzadeh, 2016) را نشان داده‌اند. از سوی دیگر، در واکنش به تغییرات و نیازهای جدید در بخش‌های صنعت و تجارت، رقابت‌های بین‌المللی برای تولید نیروی کار ماهر و شایسته (Mfadi, 2016) ایجاد حرفه‌های جدید و به دنبال آن الزامات حرفه‌ای متفاوت‌تر و پیچیده‌تر نیاز به معلمان حرفه‌ای شایسته و برنامه‌های آموزشی جدید، بیش از پیش لازم است؛ بنابراین، شایستگی‌های بسیار مهم در آموزش فنی و حرفه‌ای است. در واقع شایستگی‌های دانش‌ها، مهارت‌ها، رفتارهای مؤثر و یا قضاوت‌ها، ابزارهایی هستند که معلمان اثربخش می‌بایست از آنها به هنگام تدریس بهره‌گیرند (Cox & Glosson, 2018) و شایستگی‌های حرفه‌ای‌آهمه دانش‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها، وظایف و توانایی‌هایی هستند که یک مربی فنی و حرفه‌ای باید برای تدریس موفق آنها را دارا باشد (Emfadi, 2016).

تحقق یافتن شایستگی‌های مورد نظر در مربیان منوط به وجود شرایط، منابع و ابزاری است که از آن جمله ساختار نظام مدیریت آموزش‌های مهارتی و تربیت مربی فنی و حرفه‌ای است. این است که عهده‌دار این مساله است (Momeni mahmoodee, 2015) مدیران نظام آموزشی در عصر حاضر و در آغازین سال‌های قرن بیست و یکم باید به این نکته توجه داشته باشند که ساختار مدیریت و تربیت مربی باید به گونه‌ای تدوین شود که شایستگی‌های لازم (دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها) را در مربیان برای موفقیت آنان در موقعیت‌های متفاوت زندگی و شغلی ایجاد و تقویت کند. به عبارت دیگر، برای تقویت شایستگی‌های معلمی لازم است تا برنامه‌ریزان صلاحیت‌های مورد انتظار را به خوبی شناسایی، انتخاب و تدوین کنند تا این شایستگی‌ها مبنای طراحی نظام تعلیم و تربیت کارآموزان قرار گیرند. در این میان، بررسی و شناخت نیازهای آموزشی پیش‌نیاز سیستم آموزشی موفق در این خصوص است که معمولاً این اقدام اولین گام در برنامه‌ریزی

^۵. competencies

^۶. professional competency

آموزشی و نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی برنامه های آموزش و بهسازی نیروهای ماهر و متخصص است. یعنی تعیین جهت گیری کلی مدیریت نظام مهارتی و تشخیص کمبود و نارسایی در دانش، مهارت و نگرش مربیان (Asgaree et al, 2016).

به منظور آماده سازی مربیان فنی و حرفه ای در امر تدریس، لازم است تا مدیریت و ساختار تعلیم و تربیت فنی و حرفه ای بدانند که مشخصات یک معلم و مربی شایسته چیست. بهترین برنامه درسی برای پرورش مربی شایسته کدام است، و چگونه شایستگی مربیان را می توان اندازه گیری کرد (Ashburn, 2016). از آنجا که شناسایی شایستگی های مربی فنی و حرفه ای به طور عام، کلیدی برای طراحی برنامه های تربیت معلم است، ضروری است که شایستگی های حرفه ای مناسب و مورد نیاز به منظور طراحی و انتقال برنامه های آموزش حرفه ای که برای مربی حرفه ای آینده مناسب و مفید است، شناسایی و معرفی شوند (Emfadi, 2016). به زعم اففادی مربیان قابل اعتمادترین منبع در شناسایی شایستگی های مورد نیاز آموزش های مهارتی هستند. در واقع مربی فردی است که تدریس دروس نظری و عملی را بعهده دارد. به عبارتی مربی آموزش فنی و حرفه ای باید قدرت انتقال مهارت ها و دانش تخصصی را به کارآموزان تحت تعلیم داشته باشد. بر این اساس کمیسیون اروپا در سند مورخ ۲۰۱۰، ۶، ۹ "عزم جدید در همکاری آموزش و تربیت حرفه ای برای پشتیبانی از راهبرد ۲۰۲۰ اروپا" نقش معلمان و مربیان را در مدرن سازی آموزش و تربیت حرفه ای با تمرکز ویژه به چگونگی استخدام، توسعه حرفه ای و جایگاه اجتماعی را بسیار حیاتی بیان می دارد. در این سند یکی از عوامل اصلی تضمین و بهبود کیفیت در آموزش های فنی و حرفه ای را ایجاد یک چارچوب شایستگی و صلاحیت برای معلمان و مربیان معرفی کرده است (Esmatee, 2014) و یا سیمون (Simoon, 2009) دسته بندی از شایستگی هایی که مربیان آموزش های مهارتی باید آنها را پوشش دهند ارائه داده است که عبارتند از: اولاً، مربیان نیاز دارند تا شایستگی های شغلی خود را به خوبی توسعه دهند تا آنها را قادر به آموزش کارهای عملی دنیای کار و مهارت های فنی و حرفه ای نمایند. ثانیاً، شایستگی های اجتماعی و پداگوژی برای تسهیل فرایند تعلیم و کار با کارآموزان و بزرگسالان بخصوص در پرورش تلفیق وظایف تربیتی، نظارت، مشارکت در یادگیری و انتقال دانش مورد نیاز، مهارت های تعلیمی از جهت ترکیب کار و یادگیری، تعیین فرصت های یادگیری در زمینه کاری، توانائی و هدایت فراگیر به سمت یادگیری مستقل و خودگام است. ثالثاً، شایستگی های مدیریتی است که سبب می شود تا مربیان بتوانند فرآیند های مرتبط با مهارت آموزی از قبیل پایش کیفیت، مدیریت پروژه، همکاری با دیگر ارائه

دهندگان آموزش و ذی نفعان آموزش، را پشتیبانی نمایند. و درنهایت، شایستگی‌های توسعه شخصی است که به رضایت مربی در توسعه و رشد حرفه‌ای و شخصی ارتباط دارد. این شایستگی سبب می‌شود تا مربی بتواند برای خود اهدافی بگذارد و در جهت رسیدن به آنها تلاش کند. از طرفی شناسایی این صلاحیت‌ها می‌تواند مبنایی را برای ارزیابی از فعالیت‌های مربیان ارائه دهد و از این طریق سازمان می‌تواند به اصلاح و بازسازی نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت مربیان دست زند. قطعاً این موضوع می‌تواند بر عملکرد کلی سازمان تاثیر بسزایی داشته باشد.

با توجه به بررسی‌های بعمل آمده علی‌رغم پژوهش‌هایی که در حوزه شایستگی‌های مربیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور بعمل آمده اما پژوهشی که بتواند همه ابعاد و مولفه‌های شایستگی مربیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را در قالب یک الگوی همه‌جانبه ارائه دهد یافت نشده، لذا در این پژوهش درصدد آن هستیم تا به این سوال محوری پاسخ گویم که الگوی بهینه برای شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از چه ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌هایی برخوردار است؟

در زمینه موضوع موردنظر این پژوهش، پژوهش‌ها و مطالعاتی چند در سطح ملی و بین‌المللی انجام گرفته است که در زیر به برخی از این مطالعات اشاره می‌شود.

در پژوهشی به بررسی صلاحیت‌های معلمان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شهر اصفهان پرداخته شده است. نتایج بیانگر این موضوع بود که صلاحیت‌های شناسایی شده شامل ۴ نوع شایستگی می‌باشند. به ترتیب بیشترین اهمیت شایستگی‌های اخلاقی، شایستگی‌های عمومی، شایستگی‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های تخصصی می‌باشند (Esmaeeli, 2010).

در مطالعه‌ای تحت عنوان ارزیابی شایستگی‌های مدیران بخش سلامت: رویکرد الگو سازی معادلات ساختاری، به طراحی و ارزیابی الگوی شایستگی مدیران بخش سلامت پرداختند. این پژوهش توصیفی-تحلیلی به صورت مقطعی بود که جامعه آماری آن کلیه مدیران بخش سلامت کشور بودند. بر اساس نتایج بدست آمده مقادیر T-Value برای طبقات دانش و معلومات حرفه-ای (۲/۱۷)، مهارت‌های رفتاری و فکری (۳/۴۳)، نگرش و بینش (۶/۵۵)، اعتبار (۸/۳۹)، ویژگی‌های شخصیتی (۹/۳۱)، خدمت‌گزاری (۱۰/۶۸)، مسئولیت‌پذیری (۱۱/۰۶) و توجه به ارزش‌های اعتقادی

و اخلاقی (۱۱/۹۰) بدست آمد. لذا بکارگیری ملاک‌های ارائه شده در الگو پیشنهادی الگوی شایستگی مدیران نظام سلامت که توسط مدیران سطح میانی نیز رتبه بندی شده است، می‌تواند یکی از راه‌های بهبود کیفی مدیریت در نظام سلامت کشور باشد (Ranjbar et al, 2013).

پژوهش دیگری با عنوان شناسایی صلاحیت های مورد نیاز اعضاء هیات علمی دانشکده های فنی و حرفه ای شهر تهران، مبنایی در جهت جذب، توانمندسازی و ارزشیابی انجام شده است. مساله اساسی در این پژوهش شناسایی شاخص ها و صلاحیت های مورد نیاز اعضاء هیات علمی دانشکده های فنی و حرفه ای به منظور دستیابی به اهداف آموزشی و مبنایی برای ارتقاء و تضمین کیفیت آموزش های ارائه شده می باشد. بالغ بر یکصد صلاحیت شناسایی شده بود که بر اساس نتایج بدست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی صلاحیت های طراحی شده به ترتیب با ۸، ۳۰ و ۱۸ صلاحیت در سه سطح صلاحیت های ورودی، صلاحیت های عمومی و صلاحیت های حرفه‌ای یا تخصصی ارائه شده اند. صلاحیت های شناسایی شده می توانستند مبنایی برای بکارگیری نیروهای متخصص در زمینه اعضاء هیات علمی دانشکده های فنی و حرفه‌ای باشند و همینطور می توانند مبنایی برای ارتقاء، توسعه و ترمیم صلاحیت های فعلی اساتید قرار گیرند (Darani et al, 2014).

(Zaree Matin et al, 2014) در مطالعه‌ای تحت عنوان طراحی الگو شایستگی مدیران در سازمان‌های فرهنگی کشور، به منظور شناسایی شایستگی‌های مدیریت اثربخش سازمان فرهنگی در دو فاز طراحی و اعتباریابی به پژوهش پرداخته شد. در نهایت الگو شایستگی مدیران سازمان‌های فرهنگی در بر دارنده سه شایستگی محوری (منش فرهنگی، انگیزه فرهنگی، هوش نرم) طراحی شد که هشت شایستگی اصلی را در قالب دو شایستگی (تخصص حرفه‌ای، شخصیت فرهنگی) مرتبط با منش فرهنگی، دو شایستگی (رضایت کاری، تعهد کاری) مرتبط با انگیزه فرهنگی، و چهار شایستگی (هوش مدیریتی، هوش فرهنگی، هوش معنوی، هوش عاطفی) مرتبط با هوش نرم و ۲۳ شایستگی فرعی پیشنهاد می‌دهد.

(Doroodi et al, 2015) در مطالعه‌ای تحت عنوان طراحی الگوی سنجش شایستگی برای مدیران بانک صادرات استان زنجان، به ارائه الگویی جهت سنجش نظام شایسته سالاری در بین مدیران بانک صادرات پرداختند. در این پژوهش ابعاد مختلف شایستگی مدیران بر اساس الگوی (Vita, 2005) انتخاب شدند که شامل: شایستگی‌های فنی، مدیریتی، مدیریت دانش،

رهبری، اجتماعی و شخصیتی بود. نتایج نشان داد که بین انواع شایستگی‌های مدیران بانک صادرات به جزء شایستگی‌های شخصیتی در سطوح مختلف مدیریتی، ارتباط معناداری وجود دارد.

(Bayot, 2014) در مطالعه‌ای تحت عنوان «یک الگو شایستگی برای صنعت کترینگ و رویدادهای حرفه‌ای با استفاده از تکنیک دلفی» به طراحی یک الگو شایستگی پرداخت. او معتقد است توجه به جلسات و رویدادهای چهره به چهره به‌عنوان یکی از بزرگترین صنایع بخش خصوصی، افزایش یافته است، بنابراین غذا مهمترین و بزرگترین خط بودجه برای یک جلسه رویداد است. این موضوع موجب تغییر برنامه پذیرایی حرفه‌ای و مسئولیت شغلی مسئولان جلسه شود. بر این اساس انجمن ملی کترینگ و رویدادها به‌عنوان بزرگترین و قدیمی‌ترین انجمن غذا در جهان، یک دوره پذیرایی و رویدادهای حرفه‌ای برای توصیف حرفه و به رسمیت شناختن رویدادهای حرفه‌ای ابداع کرد. لیکن در این دوره دانش، مهارت و توانایی مورد نیاز در خصوص ترکیبی از پذیرایی و رویدادها به طور سیستماتیک و گسترده بررسی نشده است. این موضوع نیاز به مطالعه دقیقتری دارد که ابعاد مختلف را در بر گیرد. بویات در تحقیق الگو شایستگی‌ای را طراحی کرد که شامل ۹ شایستگی برای تهیه غذا و رویدادهای حرفه‌ای است که به زیرشایستگی‌های دانش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های دیگر تقسیم شده است. این شایستگی‌ها عبارتند از: مدیریت، فروش و بازاریابی، مدیریت رویدادها، حسابداری، خدمات کترینگ (غذا)، مدیریت ریسک، منابع انسانی، مدیریت محصولات غذایی و نوشیدنی، تولید غذا، عملیات.

(Rambe & Makhalemele, 2015) در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه بین شایستگی‌های مدیریتی مدیران/مالکان شرکت‌های فناوری در حال ظهور و عملکرد تجاری (کسب و کار) شان: یک چارچوب مفهومی برای عملکرد کافی نت‌ها در آفریقای جنوبی، به موضوع شایستگی‌های مدیریتی پرداختند. در این تحقیق با اشاره به وجود ادبیات روبه‌رشد اثر ویژگی‌های کارآفرینی مدیران/صاحبان روی عملکرد شرکت‌های کوچک در اقتصادهای توسعه یافته، به این موضوع که شایستگی‌های مدیریتی این مدیران/صاحبان در موفقیت شرکت‌هایشان سهم اندکی دارد، پرداخته‌اند. الگو بدست آمده نشان می‌دهد مجموعه‌ای از شایستگی‌های مدیریتی شامل سرمایه انسانی

موردنیاز، منابع و قابلیت‌ها، عوامل محیطی و محیط سازمانی در بهبود عملکرد کسب و کارهای اینترنتی کوچک مهم و حیاتی هستند.

(Amechi & Long, 2015) در مطالعه‌ای تحت عنوان شایستگی‌های مورد نیاز متخصصان منابع انسانی طرفدار فناوری، به مطالعه موضوع شایستگی پرداختند. در این پژوهش به بررسی شایستگی‌های مرتبط با فناوری متخصصان منابع انسانی پرداخته شده و اینکه چگونه متخصصان منابع انسانی دانش این شایستگی را در بازار رقابت جهانی امروز بکار می‌برند. نتایج بدست آمده از بررسی ادبیات موجود نشان می‌دهد که کسب شایستگی‌های فنی پایه بر برونداد و نتایج کار منابع انسانی تاثیر می‌گذارد و آن را افزایش می‌دهد و متخصصان منابع انسانی را در انجام امور اداری از جمله پردازش حقوق و دستمزد، مزایا، هزینه‌های بهداشت و درمان و دیگر خدمات اداری کارآمدتر می‌سازد.

(Salleh & Sulaiman, 2015) در مطالعه‌ای به ارزیابی مهارت‌های فنی مبتنی بر الگو شایستگی توسعه منابع انسانی در آموزش فنی و حرفه‌ای پرداختند. در این پژوهش چهار سطح شایستگی الگو مک کلند به‌عنوان مبنای شایستگی‌های دانشجویان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای قرار گرفته است که عبارتند از: شایستگی فنی، شایستگی کسب و کار، شایستگی بین فردی و شایستگی هوشی. همچنین هفت زیرشایستگی برای شایستگی فنی در نظر گرفته شده است شامل: فهم یادگیری بزرگسالان، فنون درک و فهم و نظریه طراحی مسیر شغلی، مهارت‌های شناسایی شایستگی، مهارت ارزشیابی، مهارت هدف‌گذاری، مهارت تحقیق و پژوهش، نظریه آموزش و توسعه و فن درک و فهم.

(Incorporated Worldbank, 2016) در مطالعه‌ای به شناسایی شایستگی‌های اصلی مدیران بانکی پرداخته است. این موسسه برای مدیران بانکی شایستگی‌هایی را در ده عنوان با زیر شایستگی‌های فراوان به شرح زیر برشمرده است: (۱) بانکداری تجاری: برنامه‌ریزی استراتژیک، وام، دارایی/مدیریت بدهی، و مدیریت ریسک، حسابداری، حسابرسی داخلی و کنترل اصلاحات، بازاریابی، توسعه فرهنگ خرید و فروش، و مدیریت ارتباط، توسعه محصول و تنوع، سیستم های اطلاعات مدیریت، اتوماسیون، بانکداری الکترونیکی و عملیات، حکومت، توسعه سازمانی و مدیریت منابع انسانی، خصوصی سازی، انجمن بانکداران و مؤسسات آموزش. (۲) بانک‌های مرکزی/ نظارت بانک: سیاست‌ها، قوانین و مقررات، روش‌های نظارت در داخل و خارج از سایت،

نظارت مبتنی بر ریسک و نظارت تلفیقی، اجرا، حل مشکل بانک: توانبخشی، کمک‌های و انحلال، سیاست‌های پولی / اصلاحات اقتصاد کلان، صدور ارز و عملیات، مدیریت منابع انسانی، سیستم‌های پرداخت / فناوری اطلاعات. ۳) بازارهای سرمایه: سیاست‌ها، قوانین و مقررات، بورس اوراق بهادار، حاکمیت شرکتی، سازمان‌های نظارتی خود، کارگزاران / نمایندگی. ۴) شراکت عمومی-خصوصی: بهترین شیوه در توسعه زیرساخت‌ها و امور مالی، ایجاد واحد شراکت عمومی-خصوصی و امکانات توسعه پروژه، پشتیبانی از مشاوره‌های خاص، حسابرسی پروژه‌های زیربنایی. ۵) بیمه: سیاست‌ها، قوانین و مقررات، بررسی رفتار بازار، سیستم‌های هشدار دهنده، تقویت سازمانی، توسعه زندگی، سلامت، اموال و میکرو بیمه محصولات، کمک آماری و قیمت‌گذاری. ۶) خدمات مالی غیر بانکی: قوانین، مقررات و نظارت، سیستم‌های بازنشستگی و توسعه محصولات، تامین مالی شرکت‌های کوچک و متوسط، خدمات مالی برای بنگاه‌های خرد و ضعیف، تقویت سازمانی در اعطای وام به شرکت‌های کوچک و متوسط، سرمایه‌گذاری روستایی. ۷) توسعه صادرات: توسعه سرمایه‌گذاری، تجارت و رقابت، برنامه‌ریزی، امور مالی، بازاریابی، عملیات و مدیریت عمومی، مهارت‌های کارآفرینی، موفقیت، جهت‌گیری و توسعه خود. ۸) حسابداری و حسابرسی: استانداردهای بین‌المللی حسابداری، استانداردهای بین‌المللی حسابرسی. ۹) ضد پول شویی: قوانین و شیوه‌های ضد پول شویی، انطباق با FATF، بخشنامه‌های اتحادیه اروپا، قانون میهن پرستی آمریکا، واحد اطلاعات مالی، استفاده از تکنولوژی در پیشگیری پول شویی. ۱۰) مدیریت عمومی و امور مالی: حکومت، بودجه، افزایش درآمد و کنترل هزینه، روابط بین دولتی، تامین مالی زیرساخت، استراتژی مبارزه با فساد.

فرضیه‌های تحقیق

- ابعاد الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران کدامند؟
- مولفه‌های سازنده هر یک از ابعاد الگوی مزبور کدامند؟
- شاخص‌های هر یک از مولفه‌های سازنده الگوی مزبور کدامند؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر باهدف شناسایی عوامل موثر بر شایستگی های حرفه ای مربیان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر داده ها کیفی و از نظر روش داده بنیاد است. متخصصان و صاحب نظران آموزش های فنی و حرفه ای (که سابق علمی و اجرایی در آموزش های فنی و حرفه ای دارند) و اساتید دانشگاهی (عضو هیات علمی، دارای سوابق پژوهشی مرتبط با آموزش های فنی و حرفه ای) به عنوان جامعه پژوهش در نظر گرفته شده اند که با روش هدفمند گلوله برفی انتخاب شدند. با انجام ۳۰ مصاحبه، تشخیص محقق این بوده است که اطلاعات گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده است. ابزار گردآوری داده ها بررسی اسناد ملی و بین المللی مرتبط با موضوع و همچنین مصاحبه اکتشافی نیمه ساختاریافته بود. در نهایت پس از جمع آوری اطلاعات از بخش های مصاحبه و بررسی منابع، در این مرحله از روش داده بنیاد و کدگذار (باز، محوری و انتخابی)، برای طبقه بندی داده ها استفاده شد. اعتبار درونی (قابلیت اعتبار) یافته ها، علاوه بر اینکه داده ها با مطالعه مبانی نظری، پیشینه تحقیق، منابع، مصاحبه با افراد کانونی انتخاب و تأیید شدند، نظرات و رهنمودهای گروهی از خبرگان نیز لحاظ شد و قبل از کدگذاری، جرح و تعدیل نهایی به عمل آمد. برای تأیید دقت و صحت داده ها، در مورد اعتبار مطالعه از شیوه بررسی به وسیله اعضای پژوهش استفاده گردید. جهت تعیین اعتبار بیرونی (انتقال پذیری) یافته ها از تکنیک های حصول اشباع نظری، استفاده از رویه های ویژه کدگذاری و تحلیل نمادها و نشانه ها و توصیف غنی داده ها، بهره گرفته شد. برای تحلیل داده های به دست آمده از سه نوع کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد.

یافته های تحقیق

در طول مرحله کدگذاری باز، داده ها به دقت مورد بررسی قرار گرفتند، عبارات و مفاهیم مناسب و مقوله های مربوط مشخص شدند، ابعاد و ویژگی ها تعیین شد و الگو مورد بررسی قرار گرفت. واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز و محوری، مفاهیم بودند. هنگام تجزیه و تحلیل دقیق داده ها، مفاهیم از طریق عنوان گذاری توسط محقق، به طور مستقیم از رونوشت منابع معتبر و پژوهش های پیشین که در این زمینه انجام گرفته بوند و یا با توجه به موارد مشترک کاربرد آنها ایجاد شدند. نسخه های پیاده شده برای یافتن گویه های اصلی به طور منظم مورد بررسی قرار گرفتند که در مجموع ۱۱۵ گویه بدست آمد. گزاره های به دست آمده پس از جرح و تعدیل به

شاخص‌های معناداری تبدیل شدند و در اختیار متخصصان و صاحب‌نظران قرار داده شدند تا در مورد هریک از آنها اظهارنظر نمایند. پس از بررسی و جرح و تعدیل انجام گرفته توسط خبرگان، تعداد ۱۰۵ گویه مرد تأیید آنان قرار گرفت. در مرحله مجدد بررسی و در جلسه بارش فکری که با خبرگان و صاحب‌نظران انجام گرفت، گویه‌ها مجدداً در اختیار آنان قرار گرفت تا نظر و دیدگاه نهایی خود در زمینه این گویه‌ها را بیان نمایند که در نهایت تعداد ۹۵ گویه مورد تأیید آنان قرار گرفتند. در ادامه شاخص‌های معنادار به دست آمده در مراحل قبلی که هرکدام در عین حال که از استقلال برخوردار بودند، یک مفهوم بنیادین را نیز حمایت می‌کردند، کنار هم قرار داده شدند و از کنار هم قرار گرفتن این شاخص‌ها، یک مفهوم واحد در طول مرحله کدگذاری محوری حاصل شد. در ادامه مفاهیم حاصل شده در طول جلسه بارش فکری در اختیار خبرگان و متخصصان فن قرار گرفتند و برخی از اسامی و مفاهیمی که انتخاب شده بودند، با توجه به معنای مشترکی که از آنها برداشت می‌شد، مؤلفه‌های کلی استخراج گردیدند. پس از تأیید مؤلفه‌های حاصل شده، این مؤلفه‌ها با برگزاری مجدد جلسه بارش فکری با خبرگان و متخصصان فن، در میان گذاشته شدند و پس از حذف یک‌سری از مؤلفه‌ها و اضافه نمودن مؤلفه‌های جدید، در مورد مؤلفه‌های زیربنایی و اثرگذار بر موضوع پژوهش توافق حاصل گردید. در طول مرحله کدگذاری انتخابی، مجموعه‌ای از مؤلفه‌های زیربنایی که طی مرحله کدگذاری محوری مورد تأیید خبرگان قرار گرفته بودند در قالب ابعاد زیربنایی مؤثر بر شایستگی‌های حرفه‌ای قرار داده شده و پس از برگزاری مجدد جلسه بارش فکری در اختیار خبرگان قرار گرفتند تا نظرات خود را در مورد هر یک از ابعاد ارائه نمایند. در طول مرحله کدگذاری انتخابی ابعاد مورد جرح و تعدیل قرار گرفتند و با حذف برخی از ابعاد و اضافه نمودن موارد جدید به آنها، نهایتاً مورد تأیید خبرگان قرار گرفتند و به عنوان ابعاد زیربنایی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان ارائه شدند. در نتیجه ۹۵ گویه به عنوان گویه‌ها (شاخص‌های) زیربنایی، ۱۰ مؤلفه، به عنوان مؤلفه‌های زیربنایی و ۵ بعد به عنوان ابعاد زیربنایی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران شناسایی شد. در جدول زیر هریک از ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها به تفکیک و در ارتباط با یکدیگر ارائه شده‌اند.

جدول ۱. ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های بدست آمده طی کدگذاری باز، محوری و انتخابی

بعد	مؤلفه	شاخص‌ها
شایستگی اولیه (پایه‌ای)	مهارت‌های پایه و اساسی	آشنایی با استانداردهای مهارت شغلی و شایستگی در آموزش فنی و حرفه‌ای
		شناخت ویژگی‌های آموزش بزرگسالان
		تناسب دانش نظری مربی با موضوعات تدریس (حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی)
		توانایی استفاده از ۷ مهارت پایه‌ای رایانه (ICDL)
		درک و کاربرد دانش روانشناسی به‌ویژه در زمینه‌های: تربیتی، یادگیری و رشد کارآموزان
		مهارت در فناوری آموزشی بهره‌گیری از نرم‌افزارها و مواد آموزشی - تخصصی و شبیه‌سازها در فرآیند یادگیری
		تسلط به ضوابط اداری و آموزشی
		درک و کاربرد دانش مبانی و اصول برنامه‌ریزی درسی
		آشنایی با آموزش در فضای مجازی
		آشنایی با زبان فنی تخصصی و زبان انگلیسی (در سطح برقراری ارتباط مناسب)
		توانایی توسعه صلاحیت‌های شغلی خود
		توانایی سرویس و نگهداری وسایل و ماشین‌آلات
		توجه کارآموزان در مورد قانون کار، امتیازات مدارک فنی و حرفه‌ای و ...
		توانایی در جذب و نگهداشت کارآموز
		التزام به قوانین و مقررات صنفی و اخلاق حرفه‌ای
		توانایی شناسایی استعدادها برتر در حرفه در حال آموزش
		مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی
توانایی ارزیابی و درمان اولیه اختلالات رفتاری و عاطفی		
داشتن انضباط کاری و مستند نمودن اقدامات		
التزام عملی بر ارزش‌های اخلاقی - اسلامی		
داشتن صدای رسا و مناسب و فن بیان		
برخورداری از سلامت جسمی و روحی در حد توانایی انجام کار در رشته آموزشی مربوطه (نداشتن نقص عضو مؤثر)		
داشتن ثبات عاطفی و روانی		
بانشاط بودن و شورآفرینی در حین تدریس		
داشتن نگرش مثبت به خود و شغلش		

مؤلفه	مؤلفه	بعد
مهارت‌های ارتباطی	حفظ و نگهداری استانداردهای مناسب رفتاری و احترام متقابل	مهارت‌های طراحی، برنامه‌ریزی تدریس و عرضه مطالب درسی در کلاس و کارگاه
	کنترل مؤثر فرآیندها و مراودات فراگیران (ارتباط فراگیران با هم)	
مهارت‌های طراحی، برنامه‌ریزی تدریس و عرضه مطالب درسی در کلاس و کارگاه	روحیه همکاری و کاری تیمی	
	توانایی برقراری ارتباط با دیگران برای انتقال مؤثر اطلاعات	
	توانایی استفاده از روش تدریس مشارکتی	
	توانایی استفاده از روش تدریس پروژه‌ای	
	توانایی استفاده از روش تدریس حل مسئله	
	توانایی در ارائه آموزش دروس تخصصی نظری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای	
	توانایی در ارائه آموزش دروس تخصصی عملی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای	
	توانایی تدوین محتوای آموزشی مرتبط با حوزه تدریس (جزوه و کتاب)	
	توانایی برنامه‌ریزی فعالیت‌های عملی برای افزایش یادگیری فراگیران	
	توانایی تهیه طرح درس (روزانه- هفتگی و دوره‌ای)	
	توانایی آموزش اخلاق حرفه‌ای مرتبط با شغل به کارآموزان	
	توانایی برنامه‌ریزی بر اساس دانش و مهارت‌های قبلی فراگیران (توانایی مرتبط ساختن محتوا با تجارب فراگیران)	
	توانایی تدوین سرفصل و رئوس مطالب درسی	
	توانایی انتخاب مناسب ابزار، وسایل و مواد موردنیاز برنامه‌های آموزشی	
	به‌کارگیری فنون تدریس مناسب و متنوع برای فعال بودن فراگیران در آموزش‌های مهارتی	
	توانایی در برقراری ارتباط موضوعات درس با یکدیگر	
	استفاده از مثال و کاربردی کردن درس برای ربط دادن آموزش با موقعیت‌های واقعی محیط کار	
	بیان اهداف رفتاری مورد انتظار در شروع درس	
	توجه نمودن به اظهارنظرها و سؤالات فراگیران	
توانایی آموزش عیب‌یابی و رفع نقص در حرفه آموزشی در حال تدریس		
استفاده از روش‌های تشویقی و پاداش‌های مناسب و به‌موقع برای تسهیل یادگیری		
دارا بودن سابقه تدریس در حرفه یا شغل مرتبط قبل از اشتغال به شغل به‌عنوان مربی در سازمان		
دارا بودن سوابق پژوهشی (کتاب، طرح تحقیقاتی، مقاله، اختراع) در حرفه یا شغل مرتبط قبل و بعد از اشتغال به شغل به‌عنوان مربی در سازمان		

شاخص‌های میان فردی

بعد	مؤلفه	شاخص‌ها
شایستگی های فکری - ذهنی	مهارت‌های مفهومی و تفکر	توانایی تلفیق برنامه‌های درسی تئوری و علمی
		توانایی انعطاف‌پذیری و سازگاری با شرایط و موقعیت‌ها
		توانایی کشف انگیزه‌های درونی کارآموزان برای یادگیری
		توانایی در تبدیل کردن ایده‌های نوین آموزشی به مقالات علمی قابل ارائه در مجامع علمی
		توانایی پاسخگویی و ارائه راهکارهای منطقی و مدلل به سؤالات کارآموزان
		توانایی تحلیل و چگونگی انجام کار
	مهارت‌های مرتبط با دنیای کسب‌وکار	شناخت مشاغل و حرف مرتبط با رشته آموزشی
		آگاهی نسبت به دنیای کار مرتبط با رشته آموزشی
		داشتن اطلاعات کافی درباره محیط‌های کاری متناسب با ضوابط و قوانین کار
		توانایی ارتباط دادن مفاهیم آموزشی با دنیای کسب‌وکار
		آشنایی با استانداردهای بین‌المللی و ملی در شغل و حرفه
		دارای تجربه کار در حرفه یا شغل خارج از کلاس درس (بازار کار)
شایستگی های اجرایی	مهارت‌های مدیریت و سازمان‌دهی محیط و یادگیری	ارزیابی درست از نیازهای مشتری
		تسلط بر استانداردهای کیفیت برای ارائه خدمات و ارزیابی از رضایت مشتری
		داشتن مدیریت در برنامه‌ریزی استراتژیک
		توانایی هدایت کارآموزان در فعالیت‌های پروژه‌ای (کارورزی)
		ایجاد فضای پرشگری
		ایجاد بستر مناسب جهت تقویت خلاقیت فراگیران
	مهارت‌های ارزشیابی	برقراری ارتباط روشن نوشتاری، گفتاری و غیرکلامی
		استفاده از برنامه زمان‌بندی‌شده در ارائه مطالب
		ایجاد یک محیط آموزشی مثبت، امن و آرام برای یادگیری
		سازمان‌دهی محیط فیزیکی کلاسی و کارگاهی متناسب با دامنه فعالیت‌های یادگیری
		شرکت دادن همه فراگیران در مباحث و فعالیت‌های کلاسی و کارگاهی
		رعایت نکات ایمنی و بهداشت محیطی آموزشی و تذکر نکات ایمنی و بهداشتی به فراگیران
راهنمایی مراحل اجرا و شیوه عمل کارهای عملی کارگاهی		
توانایی مدیریت کردن محیط کارگاهی		
توانایی خودارزیابی		
مهارت در ارزیابی و بازنگری تدریس		
کنترل و ارزشیابی مستمر میزان پیشرفت فراگیران با آزمون‌های متنوع رسمی و غیررسمی		
توانایی رعایت الزامات طراحی سؤال‌های آزمون تئوری و عملی		
توانایی بهره‌مندی از روش‌های مختلف ارزیابی (سنجش آغازین، سنجش ورودی، ارزشیابی تکوینی و پایانی)		

شخص‌ها	مؤلفه	بعد
توانایی تحلیل نتایج حاصل از ارزیابی فراگیران		
داشتن محبت و حسن خلق	آداب حرفه‌ای	شایستگی‌های اخلاقی
داشتن قاطعیت در انجام وظایف کاری		
وجدان کاری		
پایداری و خستگی‌ناپذیری		
برقراری عدالت در سازمان و محل کار		
چشم‌پوشی (اغماض) از خطاهای دیگران		
امانت‌دار بودن		
داشتن سعه‌صدر		
فداکار و دلسوز بودن		
ایجاد وحدت در هدف، نیروها و روش‌های انجام کار		
خدمت‌گزاری به جامعه در راستای تحقق اهداف سازمان		
پابندی به قوانینی و اصول		
بصیرت داشتن و بصیرت بخشی		

منبع: داده‌های حاصل از پژوهش حاضر

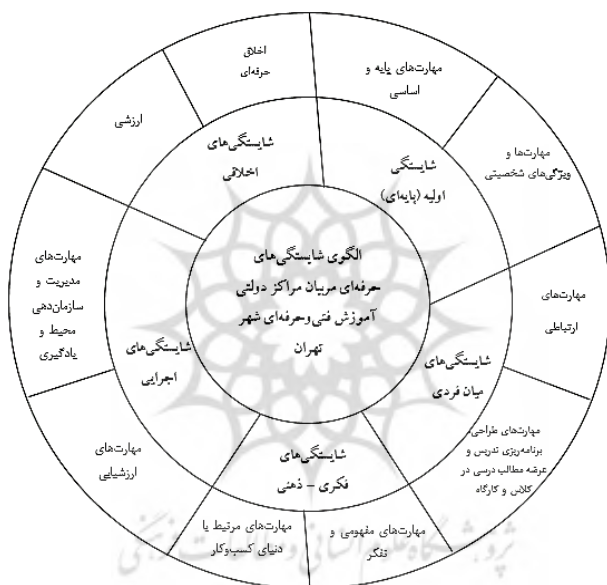
درنهایت پس از استخراج ابعاد، مولفه‌ها و گویه‌ها، عوامل موثر در شایستگی حرفه‌ای مربیان مراکز دولتی فنی و حرفه‌ای شهر تهران با ۵ بعد، ۱۱ مؤلفه و ۹۵ گویه مورد تأیید قرار گرفت.

درخصوص پاسخ به سؤال اول پژوهش، پنج بعد شایستگی اولیه (پایه‌ای)، شایستگی‌های میان‌فردی، شایستگی‌های فکری - ذهنی، شایستگی‌های اجرایی و شایستگی‌های اخلاقی به‌عنوان ابعاد سازنده و زیربنایی الگوی شایستگی حرفه‌ای مربیان مراکز دولتی فنی و حرفه‌ای شهر تهران شناسایی شدند.

در خصوص پاسخ به سؤال دوم پژوهش نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که مؤلفه‌های سازنده الگوی شایستگی حرفه‌ای مربیان مراکز دولتی فنی و حرفه‌ای شهر تهران شامل: ۱۰ مؤلفه؛ مهارت‌های پایه و اساسی، مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های طراحی، برنامه‌ریزی تدریس و عرضه مطالب درسی در کلاس و کارگاه، مهارت‌های مفهومی و تفکر، مهارت‌های

مرتبط با دنیای کسب و کار، مهارت های مدیریت و سازمان دهی محیط و یادگیری، مهارت های ارزشیابی، اخلاق حرفه ای، ارزشی می باشند.

در خصوص پاسخگویی به سوالم پژوهش مبنی بر اینکه شاخص های هر یک از شاخص های سازنده الگوی مزبور کدامند، ۹۵ گویه به عنوان گویه های زیربنایی الگوی شایستگی حرفه ای مربیان مراکز دولتی فنی و حرفه ای شهر تهران شناسایی شدند. در نهایت مدل زیر به عنوان مدل نهایی در زمینه عوامل، ابعاد و مؤلفه های شایستگی حرفه ای مربیان مراکز دولتی فنی و حرفه ای شهر تهران طراحی و شناسایی شد.



شکل ۱: الگوی شایستگی حرفه ای مربیان مراکز دولتی فنی و حرفه ای شهر تهران

چنانچه نمودار فوق نشان می دهد الگوی مذکور که توسط خبرگان اعتباریابی شده است مشتمل بر پنج بعد شایستگی اولیه (پایه ای)، شایستگی های میان فردی، شایستگی های فکری - ذهنی، شایستگی های اجرایی و شایستگی های اخلاقی و ۱۰ مؤلفه؛ مهارت های پایه و اساسی، مهارت ها و ویژگی های شخصی، مهارت های ارتباطی، مهارت های طراحی، برنامه ریزی تدریس و عرضه مطالب درسی در کلاس و کارگاه، مهارت های مفهومی و تفکر، مهارت های مرتبط با دنیای کسب و کار، مهارت های مدیریت و سازمان دهی محیط و یادگیری، مهارت های ارزشیابی، اخلاق حرفه ای، ارزشی می باشند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

نتایج حاصل از پاسخگویی به سؤال اول پژوهش حاکی از آن بود که ۵ بعد به‌عنوان ابعاد زیربنایی الگوی شایستگی حرفه‌ای مربیان مراکز دولتی فنی و حرفه‌ای شهر تهران شناسایی شدند. این نتایج با نتایج یافته‌های زارعی متین و همکاران (۱۳۹۳)، درودی و همکاران (۱۳۹۴)، بویات (۲۰۱۴)، آمچی و لانگ (۲۰۱۵)، تحسین و رمایح (۲۰۱۵)، صالح و سلیمان (۲۰۱۵) همسو می‌باشد، چراکه آنها نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی دست پیدا کردند.

نتایج حاصل از پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش نیز حاکی از آن بود که ۱۰ مؤلفه به‌عنوان مؤلفه‌های زیربنایی الگوی شایستگی حرفه‌ای مربیان مراکز دولتی فنی و حرفه‌ای شهر تهران شناسایی شدند. این نتایج با نتایج پژوهش‌های اسماعیلی (۱۳۹۲)، رنجبر و همکاران (۱۳۹۲)، درانی و همکاران (۱۳۹۳)، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۳)، درودی و همکاران (۱۳۹۴)، بویات (۲۰۱۴) همسو می‌باشد چراکه آنها نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی دست یافتند.

درنهایت و در پاسخگویی به سؤال سوم پژوهش مبنی بر شناسایی شاخص‌های زیربنایی الگوی شایستگی حرفه‌ای مربیان مراکز دولتی فنی و حرفه‌ای شهر تهران، ۹۵ شاخص شناسایی گردید. این نتایج با نتایج پژوهش‌های اسماعیلی (۱۳۹۲)، رنجبر و همکاران (۱۳۹۲)، درانی و همکاران (۱۳۹۳)، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۳)، درودی و همکاران (۱۳۹۴)، بویات (۲۰۱۴)، آمچی و لانگ (۲۰۱۵)، تحسین و رمایح (۲۰۱۵)، صالح و سلیمان (۲۰۱۵)، موسسه وردبانک (۲۰۱۶) همسو می‌باشند، چراکه آنها نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی دست پیدا کردند.

از جمله مبانی اساسی تضمین کیفیت در سازمان، بهره‌مندی از نیروی انسانی کارآمد و خبره با شاخص‌های کیفی مناسب است. نیروی انسانی به‌عنوان متولی امر برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل، نقش پر اهمیتی در پیشبرد اهداف متعالی سازمان ایفا می‌کند. اهمیت و جایگاه منحصر به فرد نیروی انسانی در موقعیت رقابتی هر سازمان هر صاحب‌نظری را بر آن می‌دارد که در مقوله مزیت رقابتی به نیروی انسانی به‌عنوان با ارزش‌ترین سرمایه سازمانی نگاه شود چرا که برخلاف سایر منابع سازمانی علاوه بر اینکه با مصرف کردن مستهلک و کاهش نیافته بلکه تنها سرمایه‌ای است که فزاینده است و هرگز با مصرف کردن مستهلک نشده بلکه با

تجربه و مهارتی که کسب می‌نماید موجب عملکرد بهتر و بیشتر سازمان ها می‌گردد. پیتراک پدر مدیریت معاصر معتقد است بزرگترین مزیت نسبی در دنیای رقابتی آینده، نیروی انسانی کشورها و سازمانها خواهند بود. امروزه ارزش افزوده ذهن ها با ارزش تر از ارزش افزوده سایر منابع می‌باشد. به همین منظور بسیاری از مشکلات امروزی ما در حیطه تجهیزات و امکانات نیست بلکه در حیطه انسان ها است. (رضایی نژاد، ۱۳۷۳) سازمان‌ها در کنار سایر برنامه‌ریزی هایی که انجام می‌دهند باید برنامه‌ریزی نیروی انسانی نیز داشته باشند، زیرا شرط لازم موفقیت سایر برنامه‌ها داشتن نیروی انسانی کارآمد با انگیزه و ماهر است به همین منظور برنامه‌ریزی نیروی انسانی در همه سازمان‌ها لازم و ضروری است و ابزاری است که مدیریت را در این راه یاری می‌دهد. برنامه‌ریزی نیروی انسانی به سازمان کمک می‌کند تا از وضعیت نیروی انسانی خود، نیروهای مازاد، کمبود نیروی انسانی در بخش های مختلف و یا در تعادل بودن آنها اطمینان حاصل کند، و مطمئن شود کارکنان مناسب در مشاغل مناسب و در زمان مناسب منصوب شده اند (دسلر، به نقل از پارسائیان، ۱۳۸۱)

مفهوم صلاحیت توسط دانشمندان از ابعاد مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. اسمیت و کالینگ (۲۰۱۱) به نقل از هاگر (۱۹۹۸) بیان داشته اند که در رویکرد رفتارگرایی بر اهمیت مشاهده موفق عملکردهای شغلی موثر و تعیین آنچه که آنها را از هم‌تایان کمتر موفق خود تفکیک می‌کند تاکید دارند. این رویکرد توسط مک کلند شناسایی شد و توسط شرکت مشاوره هی مک بر تکامل یافت. دومین رویکرد، رویکرد عمومی در شناسایی صلاحیت است. هاگر معتقد است شایستگی های عمومی دو ویژگی بسیار مهم دارند: اول، توجه مستقیم بر روی رویکرد های گسترده تر صلاحیت و دوم، آنها به تغییرات محتوایی کار حساس هستند به عبارتی صلاحیت به چهار چوب و محتوای محل کار بستگی دارد. صلاحیت، در این بخش، بیشتر در یک چهار چوب عملکرد کلی تعریف می‌شود که این چهار چوب به یک کار ویژه و مناسب اختصاص دارد. (اسمیت و کالینگ، ۲۰۱۱) در رویکرد شناختی صلاحیت را شامل همه منابع ذهنی می‌دانند که در وظایف اصلی افراد استفاده شده و منجر به کسب دانش و دستیابی به عملکرد خوب می‌شود. (اسمیت و کالینگ، ۲۰۱۱).

با توجه به نتایج حاصل از بررسی ادبیات و یافته‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها و پرسشنامه‌ها، و محدودیت‌های پژوهش پیشنهاداتی مطرح و ارائه می‌گردد، تا از یک طرف مسئولان و تصمیم

گیرندگان ذریبیط با بهره برداری از این پیشنهادات، ضمن برنامه ریزی و سیاست‌گذاری‌های لازم، اقدامات اجرایی مورد نیاز را به نحوی به عمل آورند، که ظرف مدت زمان مشخصی، امکان توسعه علمی و نظری در خصوص مقوله شایستگی‌های حرفه‌ای فراهم گردد و از طرف دیگر برای پژوهشگرانی که قصد دارند در این زمینه به پژوهش بپردازند، راهنمایی باشد و مواردی که در این پژوهش به آن پرداخته نشده است را مورد بررسی قرار دهند. اهم این پیشنهادات عبارتند از:

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در خصوص شناسایی الگوی مناسب برای شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان مراکز دولتی آموزش فنی و حرفه‌ای پیشنهادات زیر به منظور توسعه و ترویج استفاده و بکارگیری از الگوی به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر ارائه می‌شود:

۱. تدوین سند راهبرد توسعه سرمایه انسانی شایسته‌محور در مراکز فنی و حرفه‌ای
۲. انجام مطالعات تطبیقی با محوریت کشورهای موفق در حوزه شایستگی‌های حرفه‌ای با رویکرد الگوهای شایستگی‌های حرفه‌ای به منظور اصلاح و بروزرسانی مدل نهایی این پژوهش
۳. پیش‌بینی گروه‌های مشاوره‌ای در خصوص اجرای مدل نهایی در مراکز دولتی آموزش فنی و حرفه‌ای
۴. بازنگری الگوی تدوین شده هر پنج سال یکبار به منظور به‌روز رسانی آن.
۵. راه‌اندازی مراکز ارزیابی و توسعه شایستگی برای مربیان سازمان
۶. توسعه علمی و نظری موضوع شایستگی‌های حرفه‌ای از طریق:
 - الف) تشکیل بانک اطلاعاتی شایستگی‌های حرفه‌ای در سازمان
 - ب) برگزاری کارگاه و دوره‌های آموزشی جهت آشنایی مدیران با شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان.
 - ج) برگزاری کارگاه‌های آموزشی در سازمان‌ها به منظور ترویج فرهنگ و دانش مرتبط با تخصص و شایستگی و ایجاد آمادگی‌های لازم به منظور طراحی و استقرار نظام آموزشی شایستگی محور).
 ۷. نظام‌مند نمودن الگوی بدست آمده جهت بکارگیری مدیران سازمان و ایجاد ضمانت اجرایی لازم برای آن.
 ۸. طراحی و ایجاد مرکز سنجش و ارزیابی نیروی انسانی مبتنی بر ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان

فهرست منابع

- ابوالعلائی، بهزاد (۱۳۹۰). مدیران آینده. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- ابوالعلائی، بهزاد و غفاری، عباس (۱۳۸۶). مدل شایستگی های مدیران سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.
- اسمعیلی، محمدعلی (۱۳۸۹). آموزش فنی و حرفه ای، چکیده تحقیقات جلد چهارم، پژوهشکده تعلیم و تربیت، چاپ سوم.
- افشاری، مصطفی. هنری، حبیب و غفوری، فرزاد (۱۳۸۹). بررسی مهارت های سه گانه مدیریتی (ادراکی، انسانی، فنی) مدیران ادارات تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور. مدیریت ورزشی، ۵، ۱۲۵-۱۰۵.
- اکرامی، محمود و رجبزاده، سمیه (۱۳۹۰). توسعه مؤلفه های مقیاس سنجش شایستگی مدیران. فرایند مدیریت و توسعه، ۷۷، ۶۹-۴۹.
- بنیادی نایینی، علی و تشکری، محمود (۱۳۹۱). طراحی الگوی شایستگی های مدیران و فرماندهان ناجا از دیدگاه امام خمینی و مقام معظم رهبری. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۶(۱۹)، ۳۰-۸.
- چیت ساز، احسان و خزاعی، مسعود (۱۳۹۰). الگوی شایستگی مدیران فرهنگی و اجتماعی دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی کشور. تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری معاونت فرهنگی و اجتماعی- دفتر برنامه ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی.
- چیت ساز، احسان، ذوالفقارزاده، محمدمهلبی و غیائی ندوشن، سعید (۱۳۹۰). تدوین الگوی شایستگی های محوری مدیران فرهنگی و اجتماعی دانشگاه ها در ایران اسلامی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۲(۱)، ۲۵۱-۲۷۲.
- خورشیدی، عباس، ذاکری فر، فاطمه. پهلوان حسینی، راضیه (۱۳۹۳). شایستگی های مدیران و رهبران. تهران: نور علم.
- خورشیدی، عباس. اکرامی، محمود (۱۳۹۰). شناسایی عوامل سازنده شایستگی های مدیران. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۴، ۵۸۰-۵۹۲.
- خورشیدی، عباس. فرخی، داود. (۱۳۹۰). مؤلفه های سازنده شایستگی های مهارت آموختگان. مطالعات برنامه ریزی آموزشی، ۲، ۱۶۲-۱۳۱.
- درگاهی، حسین؛ علیپور فلاح پسند، محمدحسن. حیدری قره بلاغ، هادی (۱۳۸۹). ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی. نشریه راهبرد یاس، ۲۳، ۹۱-۱۱۳.
- درودی، هما. منصوری، علی. آقاجانلو، فاطمه (۱۳۹۴). طراحی الگوی سنجش شایستگی برای مدیران بانک صادرات استان زنجان. همایش مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری.
- رحیم نیا، فریبرز، هوشیار، وجیهه (۱۳۹۱). واکاوی ابعاد و مؤلفه های مدل شایستگی های مدیران در سیستم بانکی. مدیریت فردا، ۳۱، ۱۳۸-۱۱۷.
- رضایت، غلامحسین (۱۳۹۰). طراحی الگوی شایستگی های روسای دانشگاه های دولتی ایران. پایان نامه دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی.

- رضایت، غلامحسین. یمنی‌دوزی سرخابی، محمد. کیامنش، علیرضا. نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۰). معماری الگوهای شایستگی: آرایه‌ی چارچوب مفهومی. دوفصلنامه پژوهش مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۲، ۴۹-۸۱.
- زاهدی، شمس‌السادات. شیخ، ابراهیم (۱۳۸۹). الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱، ۱۳۹-۹۵.
- عابدیان اول، اکرم (۱۳۹۰). طراحی مدل شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد.
- موسی‌زاده، زهره. عدلی، مریم (۱۳۸۸). معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه. اندیشه مدیریت، ۱، ۱۳۲-۱۰۳.
- نورشاهی، نسرین (۱۳۸۷). شایستگی‌های لازم برای ریاست دانشگاه و میزان اهمیت نسبی آنها از نظر صاحب‌نظران آموزش عالی ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۴۸، ۴۷-۲۷.
- نیرومند، پوراندخت. بامداد صوفی بامداد، جهانیار. اعرابی، سیدمحمد. امیری، مقصود (۱۳۹۱). چارچوب مفهومی شایستگی مدیران عامل شرکت‌های فناوری بنیان: ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها. مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۲)، ۱۴۵-۱۶۱.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۹۲). راهنمای عملی پژوهش کیفی. تهران: سمت.

- Akkermaner, H. U. Jos (2010). *Competencies for the Contemporary Career Development and Preliminary Validation of the CareerCompetencies uestionnaire. Netherlands.*
- Amechi, Uti Charles. Long, Choi Sang. (2015). *Human Resource Professionals Technology Proponent Competency: A Review. Asian Social Science, 11(1), 33-38*
- Association for Talent Development (ATD). (2014). *ATD Competency Model. Retrived form, <https://www.td.org/Certification/Competency-Model>*
- Bayot, Donnell G. (2014). *A Competency Model for Catering and Event Professionals Using a Modified Delphi Technique. A dissertation for the Doctor of Philosophy in Workforce Development and Organizational Leadership. University of Nevada, Las Vegas.*
- Bergstrom, Eric John. (2012). *A Comparison of the leadership competencies of leaders in manufacturing , hospitals, and community bankinig industries in the State*

of Pennsylv Vania. A Dissertation for Doctor of Philosophy in Workforce Education and Development. The Pennsylvania State University.

- Bourgault, J. Charih, M. Maltais, D. & Rouillard, L. (2006). Hypotheses concerning the prevalence of competencies among government executives according to three organizational variables. *Public personnel management*, 35, 89-199.
- Boyatzis, R. E. (2009). *Competencies in the 21st century*. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Wiley, New York, NY.
- Cochran, G. (2009). *Developing a Competency Model for a 21th Century Extension Organization*. Dissertation for doctor of Philosophy in the Ohio State University.
- Dulewicz, V. and Herbert, P. (1992). *The Relationship between Personality, competences, leadership style and managerial effectiveness*. Henley Working Paper, HWP 14/92.
- Edwards, A. (2009). *Competency modeling as an antecedent for effective Leadership development and succession planning within the public social services environment*. Dissertation for Doctor of Philosophy in the Benedictine University.
- Garavan, T. N (2007). *A Strategic Perspective on Human resource Development*. *Advances in developing human Resource*, 8(2), 11-30.
- Giberson, C.Y. (2010) *Competency analysis of top managers in the Taiwanese hotel industry*. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 1044-1444.
- Gruban, B. (2003). *Kopp nnnnee: oo da, rraaa šrrr daaaaaaaanFnraee, 6666/888, srr1*.
- Hendry, L. A. (1990). *Human resource Management: An Agenda for the 1990s*. *International Journal of human resource Management*, 2, 17-43
- Iversen, O. I. (2000). *Managing people towards a Multicultural workforce: An Investigation into the Importance of Managerial Competencies across National Borders in Europe Differences and Similarities*. Presented at the 8th World Congress on Human Resource Management. Paris.
- Janjua, Saquib Yusaf. Naeem, Malik Asghar. Kayani, Farrukh Nawaz. (2012). *The competence classification framework a classification model for employee*

development. *Interdisciplinary Journal of contemporary research in business*, 4(1), 666-444.

- Mansfield, R. S. (1996). *Building competency models: Approaches for HR prossssoa''s. uu aa n Rooairee aa nageee n* 4(1), 7-18.
- Mojab, F. Zaefarian, R. & Dazian Azizi, A.H. (2011). *Applying competency based Approach for Entrepreneurship education. Procedia and Behavioral Sciences*, 12, 666-777.
- Rambe, Patient. Makhalemele, Naledi. (2015). *Relationship between Managerial Competencies of Owners /Managers Of Emerging Technology Firms And Business Performance: A Conceptual Framework Of Internet Cafés Performance In South Africa. International Business & Economics Research Journal*, 14(4), 568-577.
- Salleh, Kahiroh Mohd. Sulaiman, Nor Lisa. Gloeckner, Gene W. (2015). *The Development of Competency Model Perceived by Malaysian Human Resource Praoooooss' Psspcc saan SoaadSSinnnee*, 11(10), 175-155.
- Schroder, H. M. (1989). *Managerial Competence: The Key to Excellence. Kendal/Hunt, Dubuque, Iowa.*

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی