

## طراحی مدل شایستگی معماران از دیدگاه خبرگان: یک مطالعه کیفی\*

نسیم باقری<sup>۱</sup>

محمد ابراهیم مظهري<sup>۲</sup>

مصطفی مسعودی نژاد<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین مدل شایستگی فارغ التحصیلان معماری به روش کیفی و مبتنی بر نظریه داده بنیاد، در سه مرحله‌ی کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را ۲۱ نفر از اساتید دانشگاه و کارشناسان مطرح معماری در بخش‌های دولتی و خصوصی به روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی تشکیل داده‌اند. براساس یافته‌ها، تعداد ۱۳۰ کد مفهومی و ۴۰ مقوله فرعی در قالب ۶ مقوله اصلی در مدل پارادایمی شامل پرورش معماران توانمند و شایسته به عنوان مقوله محوری، عوامل علی (مهارت طراحی و ایده‌پردازی، دانش و آگاهی تخصصی، پژوهشگری، مربیگری و توسعه دیگران، شایستگی‌های اداری، مهارت کارآفرینانه، شایستگی‌های ارتباطی-اجتماعی، شایستگی‌های کسب و کار و رهبری، توانایی ذهنی، اخلاق حرفه‌ای معماری و شایستگی‌های فردی)، عوامل زمینه‌ای (منابع وامکانات، الگوهای انگیزشی و آموزش آکادمیک)، شرایط مداخله‌گر (فرایند و نوع آموزش، تعاملات و الگوهای ارتباطی، امکانات و تجهیزات ساختاری، زیرساخت‌های قانونی و حمایتی)، استراتژی‌ها (الگوهای آموزش و یادگیری، ایجاد شبکه‌های ارتباطی گسترده، فرهنگ سازی و نیازسنجی اجتماعی)، پیامدها (پاسخگویی حرفه‌ای، پاسخگویی آموزشی، پاسخگویی فردی) قرار گرفته است.

ابعاد، مولفه‌ها و شاخصه‌های احصا شده از پژوهش حاضر می‌تواند به عنوان چارچوبی برای ایجاد تغییرات در برنامه‌های آموزش معماران بوده و هدایتگر نظام آموزش معماری در جهت بهبود قابلیت‌های حرفه‌ای فارغ التحصیلان معماری باشد. همچنین می‌تواند به عنوان چارچوب قابل استناد جهت ارزیابی و جذب معماران در دنیای حرفه‌ای مورد استفاده قرار گیرد.

**واژگان کلیدی:** مدل شایستگی، شایستگی معماران، نظریه داده بنیاد، مهارت

\* این مقاله برگرفته از بخشی از رساله دکتری نویسنده اول با عنوان: (تدوین مدل مفهومی تلفیق فرصت‌های یادگیری تجربی در برنامه درسی مقاطع پایه آموزش عالی معماری مبتنی بر شایستگی) می‌باشد.

۱ دانشجوی دکتری معماری، گروه معماری، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

۲ استاد مدعو، استادیار، گروه معماری، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران - گروه معماری، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

(نویسنده مسئول) m.e.mazhary@gmail.com

۳ استادیار، گروه معماری، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

## مقدمه

در جهان رقابتی امروز، تمرکز بر نقاط رقابتی کسب و کار و آماده سازی جوانان برای اشتغال امری حیاتی و مهم است و همواره یکی از اهداف نظام آموزشی در عصر کنونی به شمار می‌آید (جوان جعفری و سلطان آبادی ۱۳۹۱: ۱۱، یوسفی افراشته، قاضی طباطبایی، غروی و بازرگان و شکوهی یکتا ۱۳۹۱). آموزش آکادمیک به عنوان پایه و شالوده‌ی تو سعه کشورها و تولید دانش و دانش پژوهی توسط دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی صورت می‌گیرد. بنابراین بروندهای این نظام از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و می‌تواند سویگان و کارکرد های مختلف جامعه را تحت تاثیر خود قرار دهد (سیادت و جمشیدی کوهساری، ۱۳۸۸). در این راستا از مهم‌ترین رسالت های مراکز دانشگاهی، تربیت نیروی متخصص و ایجاد مهارت های شغلی در بین دانش آموختگان است. این هدف اگرچه به لحاظ کمی تا حدودی برآورده شده است، اما کیفیت و بهره ور بودن آموزش‌ها و کارآمدی دانش آموختگان، به عنوان برونداد یک نظام آموزشی، همچنان مورد تردید است (علیزاده و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه افزایش میزان بیکاری جوانان به دلیل نداشتن مهارت‌های مورد نیاز بازار کار، انتقادات به عملکرد نظام آموزش عالی را فزونی داده است (یائو، ۲۰۱۹). در این شرایط یکی از مهمترین چالش‌های پیش رو که برابند برنامه ریزی‌های گذشته در آموزش به شمار می‌آید، این است که مراکز آکادمیک در تعلیم و تربیت دانش آموختگان توانمند و شایسته چندان موفق عمل نکرده اند (استیونز، ۲۰۱۳).

امروزه رابطه آموزش عالی و بازارکار از مهمترین دغدغه‌های برنامه ریزان، مسئولان کشور و همچنین خانواده‌ها و دانشجویان است (مهرعلیزاده و آرمین، ۱۳۸۶: ۸۴). و تعاملات میان نظام آموزش عالی و بازار کار به واسطه نقشی که این دو مهم در توسعه همه جانبه جوامع ایفا می‌کند. همواره مسئله پژوهش‌های متعددی بوده است اما با این وجود در ادبیات آموزش عالی و اقتصاد بازار کار ایران ارتباط میان این دو قوای محرک توسعه چندان مورد توجه نبوده است. جذب فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در بازارکار منوط به داشتن توانائی‌ها و ویژگی‌های است که بخشی از آنها می‌بایست در طول دوران تحصیل در دانشگاه ایجاد گردد. به نظر می‌رسد عدم تناسب بین فرآیندها و مواد آموزشی رشت‌های تحصیلی موجود در دانشگاه‌ها با مهارتها و توانائی‌های مورد نیاز بازارکار،

مهم ترین عامل موفق نبودن فارغ التحصیلان در جامعه حرفه ای است (نظری کنولی و رحمانی، ۱۳۸۳: ۳۳).

در این بین دانشکده‌ها و جامعه حرفه ای معماری نیز از این قاعده مثنی نیستند. هم اکنون که بیش از یک دهه از ورود نخستین فارغ التحصیلان کارشناسی پیوسته و ناپیوسته معماری به عرصه فعالیت حرفه ای می‌گذرد با اعمال آخرین تحولات، و دگرگونی‌ها تا به امروز این تصور وجود دارد که برنامه آموزشی دوره کارشناسی نتوانسته به اهداف خود در آماده سازی فارغ التحصیلان این مقطع برای نقش آفرینی در جامعه حرفه‌ای دست یابد. آنچه مسلم است در بین فارغ التحصیلان معماری، توانایی تطبیق آموخته‌هایشان با نیازهای کار حرفه‌ای همواره دغدغه‌ای اساسی به شمار می‌آید. به نظر بسیاری از معماران این مساله ناشی از فاصله سیستم آموزش دانشگاهی و نیازهای حرفه می‌باشد. در اکثر نقاط جهان آموزش معماری دچار نوعی قطع ارتباط با محیط بیرونی و ناتوان از مواجهه با مسائل واقعی محیط‌های انسانی شده است (علی الحسبایی و نوروزیان ملکی، ۱۳۸۷). اغلب فارغ التحصیلان معماری که پس از سال‌ها فراگیری در دانشگاه وارد بازار حرفه‌ای کار می‌شوند به ناچار زمان زیادی را صرف انطباق و یا تغییر آموخته‌ها براساس مطالبات حرفه می‌کنند. آنچه مسلم است در حال حاضر آموزش معماری در ایران در پاسخ‌گویی به نیازهای آن در تمام حوزه‌ها دانشجو را با توانایی و بینش کافی همراه نمی‌کند. بی‌شک تربیت فارغ التحصیلانی متعهد و آگاه توسط دانشکده‌های معماری اولین گام برای اصلاح تامین نیروی انسانی کارآمد به شمار می‌آید و به عنوان یک نظام پویا، هوشمند و هدفمند دارای دو بعد کمی و کیفی است. رشد هماهنگ، موزون و متعادل این نظام مستلزم رشد هر دو بعد به موازات یکدیگر است. این رشد و گسترش صورت نخواهد گرفت مگر وقتی که تمام نقایص و به تبع آن نیاز و خواسته‌ها مشخص باشد (رفیع زاده، ۱۳۸۲).

برای مقابله با این چالش یکی از رویکردهایی که در سال‌های اخیر در جهت ایجاد پیوند بین آموخته‌های فارغ التحصیلان دانشگاهی و نیازهای جامعه مورد توجه برنامه ریزان بوده، رویکرد شایستگی است (گارسیا الگریا، ۲۰۱۲). اتخاذ این رویکرد در نظام آموزشی موجب می‌گردد که شایستگی‌ها محور برنامه درسی قرار گیرند و عناصر برنامه درسی بر اساس آن شکل می‌گیرد.

مفهوم شایستگی شامل حیطه بسیار گسترده‌ای است و تعاریف گوناگونی در رابطه با شایستگی وجود دارد که به صورت جزئی با هم تفاوت دارند. واژه شایستگی به ویژگی‌های عملکردی فرد اشاره دارد که منجر به عملکرد قابل قبول یا برجسته می‌شود. شایستگی‌ها شامل اجزایی قابل آموزش (دانش و مهارت) و اجزایی پیچیده‌تر (نگرش‌ها و باورها) هستند؛ اما اغلب به دانش و مهارت‌ها در زمینهٔ خاص محدود شده‌اند. (تیلیا و مافومیکو، ۲۰۱۷) شایستگی به عنوان توانایی‌ها، مهارت‌ها و سایر خصوصیات و ویژگی‌هایی که به فرد امکان می‌دهد موقعیت‌های پیچیده را به طور موثر مدیریت کند معرفی می‌شود. (شولز و بالز، ۲۰۲۰) شایستگی ممکن است شامل مهارت‌های فنی، سطح انگیزه، صفات شخصیتی، آگاهی از بدنه دانش، یا هر چیز دیگری باشد که می‌تواند در دستیابی به نتایج کمک کند (راسول و گریپر، ۱۳۹۶: ۳).

در رویکرد شایستگی، نتایج یادگیری به عنوان مجموعه‌ای از شایستگی‌ها شامل دانش، درک و مهارت‌هایی است که از یادگیرنده انتظار می‌رود پس از تکمیل فرآیند یادگیری، آنها را بداند، درک کند و نشان دهد. تحقق این بهره‌مندی به نوبه خود مستلزم آگاهی مداوم از نیازها و شایستگی‌های در حال تغییر و تکوین در عرصه‌های مختلف در راستای نیازهای جامعه و اهداف آموزش دوره معماری است. شناسایی شایستگی‌ها، زبان مشترک برای توصیف نیازهای هر شغل است و الگوی شایستگی یک ابزار مناسب برای شناخت شایستگی‌ها است (بابانژاد، طاهری دمنه، شجاعی و گرجی، ۱۴۰۱). یک مدل شایستگی شرحی مکتوب از ویژگی‌های غریزی و اکتسابی مورد نیاز فرد برای انجام موفقیت آمیز نمودن در یک رده شغلی است (غلامی و عزیزاده، ۱۳۹۹: ۴۸، سانگ‌هی، ۱۳۹۶: ۲۱). در واقع الگوی شایستگی یک شکل انتزاعی است که رابطه بین شایستگی‌های مورد نظر را به صورت سیستماتیک و مفهومی نشان می‌دهد و احتمال جانمایی افراد مناسب در شغل‌های مناسب را افزایش می‌دهد (جوان جعفری و سلطان آبادی، ۱۳۹۱: ۴۰).

در این خصوص لزوم تبیین و معرفی سازه شایستگی تحت عنوان مدل شایستگی معماران به منظور احصای شایستگی‌های لازم بین دانش‌آموختگان معماری احساس می‌شود و می‌تواند ادبیات جدیدی را در حوزه آموزش عالی فراهم ساخته و زمینه‌های پرورش معماران شایسته را فراهم سازد.

بنابراین با توجه به چالش های بحث شده پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل شایستگی معماران به دنبال این مهم است تا بتواند تعادل و هماهنگی مناسب تری میان آموزش های آکادمیک و نیاز های دنیای حرفه ای برقرار نماید.

### پیشینه پژوهش

علیرغم اینکه از شایستگی های مورد نیاز برای فارغ التحصیلان دانشگاهی، فهرست متنوع و گسترده ای منتشر شده است تا افراد ضمن برخورداری از این شایستگی ها بتوانند در محیط های علمی و کاری بیشتر جذب و موثرتر عمل کنند (مطهری نژاد، قورچیان، جعفری و یعقوبی، ۲۰۱۲).

براساس نتایج جست و جو در پژوهش های انجام گرفته تا کنون در پژوهشی به طور مشخص به طراحی و تبیین مدل نظری شایستگی های مورد نیاز معماران پرداخته است لذا در این خصوص صرفا می توان به پژوهش هایی اشاره کرد که تا حدودی با پژوهش حاضر مرتبط هستند. به طور مثال:

کریمی و احمدی در پژوهش خود با هدف ارائه مدل شایستگی فارغ التحصیلان دانشگاهی برای اشتغال در هزاره سوم با استفاده از روش دلفی و اخذ نظرات اساتید، خبرگان آموزشی و اجرایی، مدل نهایی شایستگی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی، شامل مولفه های شایستگی اقتصادی، اجتماعی، تکنولوژیک، سیاسی و فرهنگی می داند. نتایج این پژوهش ضمن تاکید بر توسعه آموزش های مهارت فردی، بیشتر شایستگی های حوزه مهارت فکر، اندیشه و توانمندی های ذهنی را در اولویت قرار می دهد. و عنوان می کند که نیروی انسانی به قابلیت های متنوع و جدید تری نیاز دارد تا از شایستگی های لازم کار در شرایط موجود بهره مند باشد (کریمی و احمدی، ۱۴۰۱).

پژوهش دیگری با هدف تعیین مولفه های اشتغال پذیری دانش آموختگان دانشگاهی، با شناسای ۱۲ مؤلفه اشتغال پذیری مانند دانش موضوعی رشته، مهارت های عملی رشته، مهارت های ارتباطی، کارگروهی، مدیریت و برنامه ریزی و ... آنها را در ۳ مقوله اصلی دانش و مهارت آکادمیک، دانش و مهارت مرتبط با محیط کار و نیز نگرش و ویژگی های فردی دسته بندی کرده اند. یافته های این پژوهش نشان داد مؤلفه کارگروهی و کار تیمی در رأس مؤلفه های

اشتغال‌پذیری شناخته شده است. (شریفی اسدی ملفه، خراسانی، فتحی واجارگاه و صالحی عمران، ۱۳۹۸).

نتایج حاصل از پژوهش دیگر تحت عنوان "شایستگی‌های عمومی مورد نیاز برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای" تعداد ۲۱ شایستگی را برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای شان، شناسایی و در چهار طبقه روش‌شناختی، میان‌فردی، سیستماتیک و کاربردی دسته‌بندی کرد که شایستگی‌های طبقه روش‌شناختی بالاترین رتبه و شایستگی‌های طبقه کاربردی در جایگاه پایین‌تری قرار گرفتند (اسمعیلی ماهانی، مطهری نژاد، و لسانی، ۱۳۹۵).

پای‌خسته و همکاران نیز در پژوهش خود معتقدند در شکل‌گیری شایستگی‌های توسعه‌یابنده کارآفرینانه، هفت بعد کلیدی نقش دارند که این ابعاد شامل: تفکر سیستمی، نگاه تلفیقی متنوع‌سازی و تفکر بین‌رشته‌ای، تفکر بصیرت‌گرا، هنجاری، اقدام، بین‌فردی و مدیریت راهبردی می‌باشند (پای‌خسته، علم‌بیگی، و بطحایی، ۱۳۹۶).

عبدالوهابی و همکاران نیز در پژوهش خود با هدف بررسی مهارت‌های اساسی دانشجویان در عصر جهانی شدن ده مهارت عمده (فنی، روش‌شناسی، اجتماعی، رفتاری، ارتباطی، کارگروهی، انعطاف‌پذیری، حل‌مسئله، سواد رایانه‌ای و مسئولیت‌پذیری) را به عنوان مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان در عصر جهانی شدن معرفی کرده‌اند (عبدالوهابی، رومیانی و ظریف، ۱۳۹۲).

آقاپور و همکاران نیز در پژوهش خود تحت عنوان "نقش مهارت‌های کلیدی در شکل‌گیری مهارت‌اشتغال دانشجویان" سه نوع مهارت توسعه‌فردی، مهارت‌های کسب و کار، و مهارت‌های آکادمیک را مهارت‌های اساسی مرتبط با قابلیت اشتغال دانشجویان معرفی کرده‌اند و نتایج حاصل از پژوهش نشان از معنا دار بودن هر سه بعد مورد مطالعه در قابلیت اشتغال دارد و اهمیت کسب مهارت توسعه‌کسب و کار بیشتر از دو مهارت توسعه‌فردی و مهارت آکادمیک است (آقاپور، موحد محمدی و علم‌بیگی، ۱۳۹۳).

فاطمه یزدانی و همکاران در پژوهش خود با هدف شناسایی مولفه‌های اشتغال‌پذیری مهندسان عمران ۶ مقوله دانش‌تئوری و تخصصی، دانش بین‌رشته‌ای، دانش عملی و فنی، مهارت‌های کارجمعی، مهارت‌های شغلی و بینش مهندسی را از دیدگاه کارفرمایان به عنوان مهمترین

مقوله‌های اشتغال‌پذیری رشته مهندسی عمران استخراج کردند (بیزدانی، شریفیا جزی، نصر اصفهانی و شانه ساززاده، ۱۴۰۱).

"باور" در پژوهش خود تحت عنوان "آموزش مهارت‌های مهندسی عمران" شایستگی‌های مورد نیاز آن‌ها را موارد زیر می‌داند: شایستگی‌های عملی: کاربرد دانش، حل مسئله، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و سازماندهی، مدیریت کیفیت، مدیریت تکنولوژی، مدیریت دانش و اطلاعات، مدیریت منابع جهت پیشرفت، ایمنی و سلامت. شایستگی‌های رفتاری: نگرش حرفه‌ای، مدیریت خود، مدیریت منابع انسانی، رهبری ارتباطات، کار کردن مشارکتی، مهارت کار تیمی، انطباق‌پذیری، مذاکره و تاثیر، ابتکار، خلاقیت، جست‌وجوی دانش، اظهار مثبت‌اندیشی. و شایستگی‌های محیطی (زمینه‌ای): تفکر استراتژیک، آگاهی سازمانی، تعهد سازمانی، آگاهی تجاری، رویکرد پایدار و جهشی معرفی می‌کند (بوور، ۲۰۱۱).

اکرپول، کوالتر و سوول نیز در پژوهش خود با هدف بررسی ساختار عاملی اشتغال‌پذیری، در کنار دانش و مهارت موضوعی رشته، بر مؤلفه‌هایی مانند مهارت عمومی، یادگیری توسعه شغلی و نیز برخی ویژگی‌های فردی مانند خودکارآمدی و خودارزیابی به عنوان مؤلفه‌های تأثیرگذار در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان، تأکید کرده‌اند (داکره پول، کوالتر و سیول، ۲۰۱۴). همچنین نتایج حاصل از پژوهش دیگر تحت عنوان "کلید اشتغال‌پذیری: توسعه یک مدل عملی از اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان" نشان داد دانش توسعه شغلی، دانش و مهارت‌های تخصصی و مهارت‌های عمومی، اصلی، کلیدی، و قابل انتقال به کار از ضروریات بسیار مهم برای افزایش شانس اشتغال دانش‌آموختگان است و باید در برنامه درسی مورد توجه قرار گیرد (داکره پول و سول، ۲۰۰۷).

پژوهش دیگری قرار گرفتن حرفه معماری در کنار الگوی مهندسی سازه، برای موفقیت در برونداد در بهینه‌سازی پروژه‌های ساخت و ساز آن مهم ارزیابی کرده است و با تحلیل مقایسه‌ای چندین برنامه درسی دانشگاه‌های مختلف الگوی شایستگی با هدف بین رشته‌ای مهندسی عمران و معماری، انتظارات از یک معمار را شایستگی‌های شخصی، شایستگی‌های اجتماعی و صلاحیت حقوقی، ارتباطات و شایستگی اطلاعات، شایستگی فعالیت حرفه‌ای و شایستگی تحقیق و توسعه حرفه‌ای مستمر را جهت رسیدن به این موفقیت لازم می‌داند (پاراسونیس و جودکو، ۲۰۱۳).

همچنین پژوهش دیگر تحت عنوان تاملی در تبعات رشد کمی دوره کارشناسی معماری در دانشگاه‌های کشور و ویژگی‌های مورد انتظار از دانش آموختگان معماری را از نگاه تعدادی از اساتید، دانش و اطلاعات، مهارت، توانایی‌های جنبی و اخلاق عنوان کرده است (طاقی، ۱۳۸۳). مرور مطالعات گذشته نشان می‌دهد ادبیات شایستگی گویای وجود ابعاد و تقسیم بندی‌های متفاوتی در مورد شایستگی است که غریب به اتفاق پژوهشگران به آن پرداخته‌اند. استایل‌های مختلف مدل شایستگی با توجه به مشاغل و رشته‌های مختلف تغییر می‌کند. این تفاوت در جوامع مختلف و در زمینه‌های کاری مختلف بیشتر مشهود است.

بهبود جایگاه معماری تا حد زیادی در گرو شایستگی دانش آموختگان است. بررسی نتایج مطالعات نشان می‌دهد مطالعات مستقیم و هدفمند در زمینه شایستگی‌های معماری انجام نگرفته است و در مجموع می‌توان گفت هیچ‌گونه الگوی شایسته‌گزینی در معماری وجود ندارد. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع و خلاء مطالعاتی در زمینه شایستگی از آنجایی که شایستگی در همه‌ی زمینه‌ها باعث افزایش کارایی نیروی انسانی خواهد شد، طراحی مدل جامع شایستگی ضروری به نظر می‌رسد.

بر مبنای این ضرورت پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تدوین مدل شایستگی معماران و با رویکرد داده‌بنیاد انجام شده است. تا از طریق کارکردها و پیامدهای ناشی از آن بتوانند به سطح مطلوب شایستگی‌های مورد انتظار معماران دست پیدا کرد.

#### پرسش‌های پژوهش:

– شایستگی‌های مورد انتظار معماران از دیدگاه صاحب نظران کدامند؟

– الگوی مطلوب شایستگی معماران کدام است؟

#### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از جنبه هدف تحقیق کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش تحقیق با رویکرد کیفی و استفاده از نظریه داده‌بنیاد انجام گرفته است. این روش زمانی استفاده می‌شود که نظریه یا مدل نظری تایید شده‌ای در راستای هدف پژوهش در جامعه علمی وجود نداشته یا تحقیقات موجود نیاز به تکمیل داشته باشد. این روش به پژوهشگر این امکان را می‌دهد بجای اتکا به نظریه‌های موجود و از پیش تدوین شده، خود برای تدوین نظریه و گزاره با استفاده از مجموعه‌ای از داده‌های واقعی اقدام کند (سرمد، بازرگان و حجازی ۱۴۰۱).



جامعه مورد مطالعه این بخش را گروهی از اعضای هیئت علمی معماری دانشگاه ها، متخصصین و کارشناسان مطرح در بخش های دولتی (راه و شهرسازی، شهرداری ها)، و خصوصی (دفتر مهندسی، شرکت های مشاور) تشکیل داده اند. با توجه به اهمیت موضوع به منظور شناسایی مشارکت کنندگان در این بخش تلاش گردید به صورت هدفمند طیفی از آگاهان کلیدی که در زمینه پژوهش آرا ارزشمندی داشته اند به روش نمونه گیری شبکه ای یا گلوله برفی، با توجه به معیار تکمیل اطلاعات تا مرحله دستیابی به آستانه سودمندی و اشباع نظری انتخاب و در راستای هدف تحقیق یعنی شناسایی شایستگی های مورد نیاز معماران با ۲۱ نفر از آن ها مصاحبه گردید و هر مصاحبه حدود ۱۵ تا ۳۰ دقیقه به طول انجامید (جدول شماره ۱).

در این پژوهش جهت گرد آوری داده ها از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شده است که روایی محتوایی سوال های مصاحبه را پنج نفر از اعضای هیئت علمی گروه معماری تایید کرده اند. جهت اعتبار پذیری پژوهش بررسی دیدگاه های مختلف با افراد صاحب نظر از گروه های متفاوت در زمان ها و مکان های مختلف انجام گرفت. همچنین به جهت اطمینان پذیری در پژوهش به تهیه مسیر نمای حسابرسی (تهیه و نگهداری شواهد و اسناد و مدارک از جزئیات چگونگی گرد آوری، تفصیر و تحلیل داده ها) اقدام شده است. همچنین برای افزایش دقت تجزیه و تحلیل اطلاعات و تایید پذیری پژوهش و پرهیز از سوگیری و دخالت دادن قضاوت ها و ارزش های شخصی از روش پرسش از همکار و مسیر ممیزی (استفاده از یک ناظر خارجی با تجربه در پژوهش کیفی که به کلیه فایل های مصاحبه و کدگذاری ها دسترسی دارد) استفاده شده است.

در این پژوهش به جهت تکوین نظریه پژوهش داده های بدست آمده از مصاحبه به روش رمز گذاری نظری تجزیه و پردازش گردید.

تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از مصاحبه بر اساس دستور العمل استراس و کوربین در نظریه داده بنیاد انجام گرفته است. بر این اساس پس از بازخوانی مکرر داده های بدست آمده از مصاحبه، کد گذاری و دسته بندی آن ها طی سه مرحله کد گذاری باز، محوری و انتخابی صورت میگیرد. کدگذاری باز اولین گام از فرایند نظریه پردازی است که بر اساس آن پس از تجزیه و تحلیل متن مصاحبه و حذف جملات تکراری و اضافی پرداخته و با تفکیک متن مصاحبه به

عناصر دارای پیام در ۱۳۰ مفهوم و ۲۴ مقوله تقلیل و دسته‌بندی شدند. سپس در گام دوم در مرحله کدگذاری محوری مفاهیم استخراج شده در گام اول با یکدیگر مقایسه و ضمن اقدام کدهای مشابه براساس ارتباطی که با هم دارند در شش محور اصلی مرتب شده‌اند. در واقع کدگذاری محوری به معنی آمیختن و سازمان‌دهی کردن انبوهی از داده‌ها است ( کریسول و کریسول، ۲۰۱۸). در این مرحله ابعاد پارادایم کدگذاری شکل می‌گیرد و ابتدا مقوله محوری مشخص شده و مقولات دیگر در اطراف آن سازماندهی می‌شوند. این مقولات، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، استراتژی‌ها و در نهایت پیامدها هستند. و در نهایت در گام سوم پژوهش در مرحله کدگذاری انتخابی فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها انجام شد و مدل پارادایمی شایستگی معماران حاصل گردیده است.

### یافته‌ها

در راستای دستیابی به اهداف پژوهش با ۲۱ نفر از اساتید و متخصصین مطرح در ارگان‌های دولتی و بخش خصوصی که دارای رزومه موفق بودند مصاحبه شد. که از این تعداد ۸ نفر عضو هیئت علمی گروه معماری، ۵ نفر شاغل در ارگان‌های دولتی و ۸ نفر شاغل در بخش خصوصی بوده‌اند. پس از تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه پس از تجزیه و تحلیل متن مصاحبه و حذف جملات تکراری و اضافی با تفکیک متن مصاحبه به عناصر دارای پیام مجموعاً ۳۸۵ کد از میان مصاحبه‌شناسایی و استخراج شد که به ۱۳۰ مفهوم تقلیل یافت و در قالب ۲۴ مقوله دسته‌بندی گردید. خلاصه مراحل کدگذاری در جدول شماره (۲) ارائه گردیده است.

جدول شماره (۱) اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

متغیر	طبقه			
	تعداد	جمع کل درصد		
جنسیت	زن	۹		
	مرد	۵۷		
سطح تحصیلات	کارشناسی	۲۴		
	کارشناسی ارشد	۷		
	دکتری	۴۳		
	اعضا هیئت علمی دانشگاه	دولتی	۳	۱۴

۲۴	۵	خصوصی	کارشناسان مطرح در بخش های دولتی	موقعیت شغلی
۱۰	۲	راه و شهر سازی		
۱۴	۳	شهرداری	کارشناسان مطرح در بخش خصوصی	
۲۴	۵	دفاتر مهندسی		
۱۴	۳	شرکت های مشاور		

جدول شماره (۲) نمونه ای از کد گذاری و مقوله بندی بخشی از متن مصاحبه ها

مقوله ها	مفهوم سازی	نمونه جملات
شایستگی کسب و کار و رهبری	وظیفه شناسی و تمایل به مشارکت در پیشرفت کار	از نظر من داشتن آگاهی و احساس وظیفه برای موفقیت حرفه ای یک معمار بسیار مهم است. من ترجیح می دهم به عنوان همکار دوستانی را انتخاب کنم که سخت کار کردن و تلاش برای پیشرفت و کیفیت کار خوشحالشان می کند
شایستگی ارتباطی و اجتماعی	توان سازگاری با تغییرات و بازخورد ارتباطی مناسب در هر موقعیت های حرفه ای و اجتماعی مختلف	از جمله ویژگی هایی که می تواند به یک معمار ارزش دهد داشتن قدرت ارتباطی بالا و شخصیت انعطاف پذیر است تا بتواند توان همکاری با افراد مختلف را در موقعیت های متنوع داشته باشد.
دانش و آگاهی تخصصی	تسلط بر مباحث قانونی و قوانین و مقررات ساخت ساز	تسلط بر قوانین و مقررات و مسئولیت های حقوقی مبحث دیگری است که معمار قبل از ورود به فضای حرفه ای باید به آن مشرف باشد. در غیر این صورت این عدم آگاهی می تواند لطمات جبران ناپذیری را رقم بزند.
مهارت طراحی و ایده پردازی	توانایی ترسیم به صورت دستی مهارت استفاده از نرم افزار های دو بعدی و سه بعدی به روز دنیا (توکد، 3dmax، رویت، لومین، آنریل انجین، فتوشاپ) مهارت استفاده از فن نگارش به صورت متن، شفاهی و گرافیکی	من فکر می کنم از آنجا که مهمترین شکل بیان ایده ها در معماری ترسیم است، یک معمار باید بتواند بهترین روش را با توجه به موقعیت در ارئه مناسب طرح بکار بگیرد. در این خصوص توانایی های یک معمار در ترسیم دستی، بیانی، گرافیکی و استفاده از به روز ترین نرم افزار های معماری در تصور سازی ایده ها بسیار مهم است و باید مورد توجه قرار گیرد

در این بخش یافته های استخراج شده از مصاحبه که با استفاده از نظریه داده بنیاد در سه مرحله کدگذاری و حاصل شده است، در مرحله اول و دوم در قالب جداول مربوط به کدگذاری باز و محوری ارائه شده و سپس در مرحله کد گذاری انتخابی مدل پارادایمی شایستگی معماران

تشریح شده است. در این راستا مجموعه عناصر تشکیل دهنده مدل شایستگی معماران در قالب ۶ مقوله اصلی دسته بندی و ارائه گردیده است:

۱. پدیده محوری: یک صورت ذهنی از پدیده است که اساس فرایند است (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶). در این پژوهش بهبود شایستگی و پرورش معماران توانمند به عنوان پدیده محوری در نظر گرفته شده است.

۲. شرایط علی: این شرایط شامل مجموعه ای از عوامل است که به رسیدن به مقوله محوری از آن ناشی می‌شود. در این پژوهش از میان ۱۳۰ مفهوم ایجاد شده ۸۱ مفهوم در قالب ۱۱ مقوله (مهارت طراحی و ایده پردازی، دانش و آگاهی تخصصی، پژوهشگری، مربی‌گری و توسعه دیگران، شایستگی‌های اداری، مهارت‌های کارآفرینانه، شایستگی ارتباطی - اجتماعی، شایستگی کسب و کار و رهبری، توانایی‌های ذهنی، اخلاق حرفه ای معماری و شایستگی‌های فردی به عنوان شرایط علی اثرگذار بر ایجاد مقوله محوری شناخته شده‌اند (جدول شماره ۳)، (تصویر شماره ۱).

جدول شماره (۳) مفاهیم و مقولات بدست آمده در خصوص شرایط علی

مقوله اصلی	مقوله فرعی (کد گذاری محوری)	مفاهیم (کد گذاری باز)
مهارت طراحی	مهارت طراحی و ایده پردازی	توانایی ایجاد طرح های معماری با در نظر گرفتن الزامات زیبایی شناسی و فنی
		داشتن مهارت طراحی با در نظر گرفتن هزینه ها و مقررات مربوطه
		توانایی طراحی به منظور برآورد نیاز های انسانی
		توانایی انتزاع و ارائه عناصر و روابط کلیدی آن ها
		مهارت طراحی و توانایی سریع در زایش ایده ها
		توانایی ترسیم به صورت دستی
		مهارت استفاده از نرم افزار های دو بعدی و سه بعدی به روز دنیا (توکد، 3dmax، رویت، لومیون، آنریل انجین، فتوشاپ)
		مهارت استفاده از فن نگارش به صورت متن، شفاهی و گرافیکی
		مهارت برداشت و رولوه
		دانش و آگاهی تخصصی
		دانش کافی در تاریخ و نظریه معماری و علوم مرتبط هنر، فناوری و علوم انسانی
		دانش کافی از تئوری های زیبایی شناسی به جهت تاثیر بر طراحی معماری

دانش کافی از مقررات و رویه های مربوط به برنامه ریزی و طراحی و اجرای ساختمان		
آشنایی با تئوری و اصول طراحی محیطی		
درک درست از علم شهر سازی، طراحی شهری و مهارت های برنامه ریزی شهری		
دانش انتقادی از روابط بین تحولات گذشته و حال معماری		
آشنایی با تاریخچه و تکامل مصالح و تکنولوژی های ساخت و ساز		
درک درست از مشکلات سیستم سازه و ساخت و ساز مهندسی		
آگاهی لازم از مشکلات و فناوری های فیزیکی و عملکردی ساختمان برای تامین شرایط آسایش و حفاظت در برابر آب و هوا و بلایای طبیعی		
تسلط بر مباحث قانونی و قوانین و مقررات ساخت و ساز		
دانش محاسبه و برآورد نقشه ها		
+ تسلط بر دانش های زمینه ای مرتبط (تاسیسات مکانیکی، روانشناسی، جغرافیا، طراحی صنعتی، اقتصاد، مدیریت، حقوق و...)		
دانش کافی از مقررات و اصول مربوط به مرمت و حفظ میراث فرهنگی		
آگاهی از ماهیت تحقیق در معماری	پژوهشگری	
آشنایی با روش های تحقیق در معماری		
آشنایی با روش های تهیه پروپوزال و برنامه ریزی برای یک پروژه معماری		
توانایی طرح سوالات تحقیق از نیاز ها و مشکلات واقعی در جامعه		
توانایی نوشتن به زبان خود با استفاده صحیح از انواع مختلف ادبیات معماری		
توانایی ارزیابی شواهد و نتیجه گیری مناسب		
توانایی استفاده از منابع و تکنیک های جمع آوری اطلاعات		
توانایی تدوین گزارش عملی		
داشتن دانش زبان های خارجی		
آشنایی با انواع روش های تدریس و توانایی تحلیل و اجرای آن ها	مربی گری و توسعه دیگران	
توانایی ایجاد انگیزه و علاقه در فراگیران		
برقراری ارتباط تعاملی و تشویق به یادگیری		
توانایی مدیریت احساس و استرس		
فن بیان و توانایی انتقال مطالب به شیوه فعال		
توانایی انجام امور دفتری و اداری	شایستگی های اداری	
توانایی تنظیم اسناد و قرارداد ها		
توانایی تبیین و نگارش طرح کسب و کار بر اساس نیاز های موجود	مهارت کارآفرینانه	
توانایی تشخیص و جذب فرصت های کسب و کار موجود		
توسعه و به روز کردن دانش کسب و کار حرفه ای		
دارا بودن روحیه خوداشتغالی		
تسلط بر قوانین و مقررات موجود جهت اشتغال زایی		

توان مدیریت و راه اندازی کسب و کار	شایستگی ارتباطی و اجتماعی
آشنایی با حوزه های کاری مرتبط و به روز	
توانایی شبکه سازی و همکاری با سازمان ها، نهاد ها، شرکت ها و دفاتر مرتبط و حضور بین آن ها	
روابط اجتماعی بالا و توسعه مهارت های ارتباطی در حوزه معماری	
تسلط بر اصول و فنون مذاکره و انتقال صحیح مطالب و ایده ها	
توان سازگاری با تغییرات و بازخورد ارتباطی مناسب در هر موقعیت های حرفه ای و اجتماعی مختلف	
توانایی برقراری ارتباط با مشتریان و قانع کردن و جلب مشارکت آن ها	
توانایی کار و برقراری ارتباط در تیم های طراحی و کارگاه های ساختمانی	
شناخت جامعه و مشکلات و توانایی تطبیق با ارزش ها و هنجار های بومی	
توانایی تشخیص نیاز ها و مشکلات و انطباق با نیاز های در حال تغییر فرهنگی و اجتماعی	
توانایی مدیریت افزایش بهره وری معماران و کاهش ریسک رفتار های نادرست آن ها	شایستگی کسب و کار و رهبری
آشنایی با اصول مدیریت در پروژه های ساخت و ساز (مدیریت زمان، هزینه، کیفیت و ...)	
توانایی همکاری با یکدیگر به عنوان عنصری از تیم طراحی و اجرا	
توانایی اداره یک گروه کاری در حوزه معماری، ساخت و ساز و طراحی	
آشنایی با مسئولیت ها در قبال ارزش های انسانی، اجتماعی، فرهنگی، شهری و میراث فرهنگی	
توانایی مسئله یابی و رهبری دید جامع بر مسائل و برنامه ریزی برای حل آن ها	
مهارت تصمیم گیری در شرایط سخت	
توانایی برنامه ریزی پروژه های مختلف و اجرا و انجام آن ها	
وظیفه شناسی و تمایل به مشارکت در پیشرفت کار	
تفکر خلق ایده های جدید با استفاده از اطلاعات پراکنده و تجربیات کاری	
انعطاف پذیری فکری و توانایی پیوند موضوعاتی که ارتباطی با هم ندارند	
مهارت تفکر تحلیلی و دید کاوشگرانه	
ظرفیت یادگیری و نگرش یادگیری مستمر و مادام العمر	
چابکی ذهنی و ظرفیت تولید ایده های جدید	
تجسم انتزاعی و به تصویر کشیدن ایده ها و تغییرات در ذهن	
توانایی خیال پردازی و قدرت تجسم بالا	
تعهد اخلاقی و وجدان کاری	اخلاق حرفه ای معماری
احترام به ارزش های ملی و تنوع فرهنگی	
وقت شناسی و انضباط حرفه ای	

انتقاد پذیری و احترام به ارزش ها و نظرات دیگران		شایستگی های فردی
پشتکار و کوشایی		
خودباوری و اعتماد به نفس در حل مسائل		
توانایی خودکارآمدی		
برونگرا بودن و مهارت ارتباط کلامی		
داشتن هوش هیجانی		
انگیزه و پشتکار حرفه ای		
آینده نگری و مثبت اندیشی		

۳. شرایط زمینه ای: نشان دهنده شرایط ویژه ای است که موجبات علی در بستر آن سبب ایجاد مقوله محوری می شوند. در این پژوهش از میان ۱۳۰ مفهوم ایجاد شده ۹ مفهوم در قالب ۳ مقوله (منابع و امکانات، الگوهای انگیزشی، آموزش آکادمیک) به عنوان شرایط اثرگذار بر پدیده محوری شناخته شده اند (جدول شماره ۴).

جدول شماره (۴) مفاهیم و مقولات بدست آمده در خصوص شرایط زمینه ای

مفهوم (کد گذاری باز)	مقوله فرعی (کد گذاری محوری)	مقوله اصلی	
زیر ساخت های محیطی و کشف و تمرکز بر فرصت ها	منابع و امکانات	منابع و امکانات	
کیفیت منابع، تجهیزات و امکانات			
میزان هزینه و بودجه مختص به فراهم سازی منابع و امکانات			
استفاده از فاکتور ها و الگو های انگیزشی جهت افزایش علاقه در دانشجویان	الگو های انگیزشی		
بازبینی و بهبود فرصت های شغلی در حوزه های مختلف نقش آفرینی معماران			
نگاه مثبت به توانایی معماران و ایجاد احساس رضایت درونی از برونداد عملکرد ها در آن ها			
ماهیت تئوری و محتوایی آموزش ها	آموزش آکادمیک		آموزش آکادمیک
توجه به بازنگری و به روز بودن برنامه های آموزشی معماری			
زیر ساخت های موجود در فرایند آموزش و یادگیری شایسته محور در نظام آموزش معماری			

۴. شرایط مداخله گر: عوامل ساختاری و محیطی است که پدیده در آن رخ می دهد و می تواند تاثیر موجبات علی و شرایط زمینه ای را تعدیل یا تغییر دهد. در این پژوهش از میان ۱۳۰ مفهوم

ایجاد شده ۱۴ مفهوم در قالب ۴ مقوله (فرایند و نوع آموزش، تعاملات و الگوهای ارتباطی، امکانات و تجهیزات ساختاری، زیرساخت‌های قانونی و حمایتی) به عنوان شرایط مداخله‌گر شناخته شده اند (جدول شماره ۵).

جدول شماره (۵) مفاهیم و مقولات بدست آمده در خصوص شرایط مداخله‌گر

مقوله اصلی	مقوله فرعی (کد گذاری محوری)	مفاهیم (کد گذاری باز)
شرایط مداخله‌گر	فرایند و نوع آموزش	مناسب و به روز نبودن محتوای آموزشی در راستای نیازهای حرفه‌ای و اجتماعی
		نبود روش‌های یادگیری و یاددهی مناسب در راستای کسب شایستگی
		عدم کسب تجربه در روند یادگیری
		عدم توجه به حرفه معماری و فرایند آموزشی
	تعاملات و الگوهای ارتباطی	عدم استفاده از اساتید برجسته و توانمند در حوزه معماری
		عدم تنوع در فعالیت‌ها و ارتباطات رسمی و غیررسمی با فعالان حوزه معماری
	امکانات و تجهیزات ساختاری	ضعف در ارتباط و همکاری دانشگاه با حوزه‌ها و بخش‌های مختلف فعال در حوزه ساخت و ساز
		عدم امکان بهره‌مندی از تجهیزات و امکانات مناسب کمک آموزشی
		عدم حمایت و سومدیریت دسترسی به منابع و امکانات
		میزان توانایی در فراهم‌سازی و استفاده موثر از تکنولوژی‌های آموزشی نوین در فرایند آموزش و یادگیری معماری
	زیرساخت‌های قانونی و حمایتی	ظرفیت برنامه‌های موجود جهت بازبینی و ارتقا در حوزه شایستگی
		عدم حمایت مدیران و مسئولان در بازنگری برنامه‌های درسی معماری در راستای کسب شایستگی
عدم حمایت برنامه‌ریزان از آموزش‌های مهارتی و مبتنی بر شایستگی		
کیفیت نظارت بر اجرای صحیح برنامه‌های مبتنی بر شایستگی		

۵. استراتژی‌ها: راهبردهای رفتاری و تاکتیک‌هایی که به اداره، کنترل و پاسخ به مقوله محوری مبادرت می‌ورزد. در این پژوهش از میان ۱۳۰ مفهوم ایجاد شده ۱۳ مفهوم در قالب ۳ مقوله (الگوهای آموزش و یادگیری، ایجاد شبکه‌های ارتباطی گسترده، فرهنگ‌سازی و نیازسنجی اجتماعی) به عنوان راهبردها شناخته شده اند (جدول شماره ۶).

جدول شماره (۶) مفاهیم و مقولات بدست آمده در خصوص شرایط استراتژی‌ها



مقاله اصلی	مقاله فرعی (کد گذاری محوری)	مفاهیم (کد گذاری باز)
استراتژی‌ها	الگوهای آموزش و یادگیری	آشنایی عملی با محیط‌های حرفه‌ای معماری
		افزودن پروژه‌های عملی و دوره‌های کارآموزی بلندمدت
		استفاده از آموزش‌های عملی و تجربی
		توجه به کیفیت آموزش و توانایی‌های کادر آموزشی
	ایجاد شبکه‌های ارتباطی گسترده	ایجاد شبکه‌های ارتباطی در طول تحصیل و در سطوح مختلف با ادارات، ارگان‌ها، دفاتر، شرکت‌ها و ...
		توسعه همکاری بین دانشگاه‌ها و سازمان‌های وابسته معماری
		تعامل با سایر کشورهای دارای تجربه در حوزه شایستگی معماری
		استفاده از ظرفیت خانواده و جامعه در کسب شایستگی فراگیر
	فرهنگ‌سازی و نیازسنجی و اجتماعی	آسیب‌شناسی و پیوند برنامه‌های آموزشی با شرایط و نیازهای فرهنگی و اجتماعی
		بازنگری سیستم آموزش معماری در راستای شایستگی و توسعه مهارت‌های مورد نیاز
		آگاهی‌سازی متناسب از بستر جامعه نیاز محور کردن محتوای آموزشی
		ایجاد جو خودکارآمدی و توسعه فردی مهارت‌ها
		ترویج فرهنگ شایستگی و ایجاد فضای توسعه آن‌ها

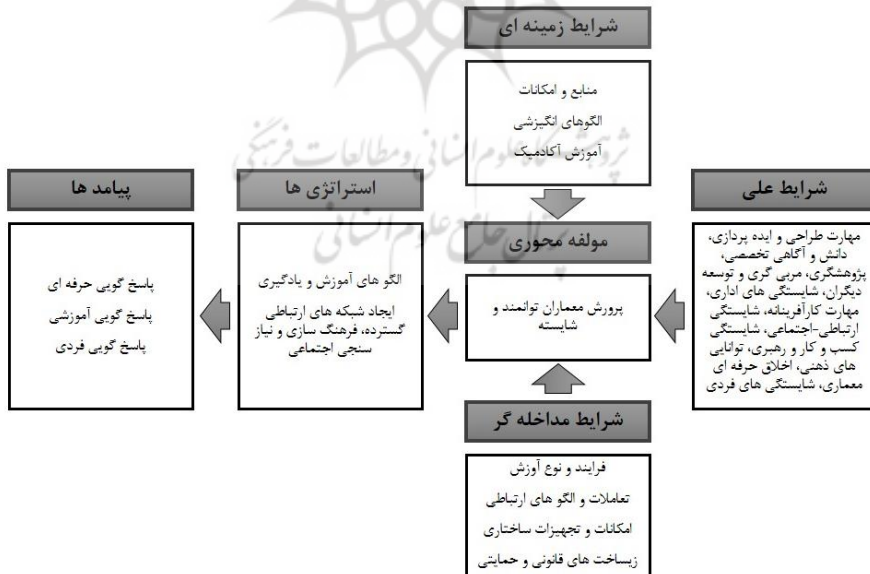
۶. پیامدها: دستاورد حاصل از این پژوهش مقولات علی و استراتژی‌های اتخاذ شده پیامدهایی را در پی دارد که از میان ۱۳۰ مفهوم ایجاد شده ۱۳ مفهوم در قالب ۳ مقوله (پاسخ‌گویی حرفه‌ای، پاسخ‌گویی آموزشی، پاسخ‌گویی فردی) را در بر می‌گیرد (جدول شماره ۷).

جدول شماره (۷) مفاهیم و مقولات بدست آمده در خصوص شرایط پیامدها

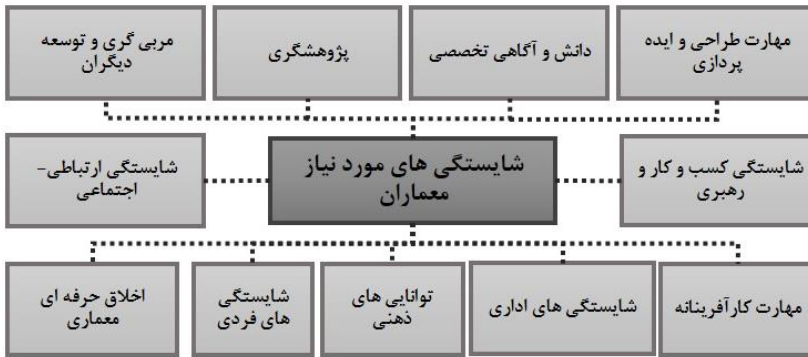
مقاله اصلی	مقاله فرعی (کد گذاری محوری)	مفاهیم (کد گذاری باز)
پیامدها	پاسخ‌گویی حرفه‌ای	افزایش سطح توانمندی و شایستگی‌های فنی و غیر فنی معماران بر اساس نیازهای واقعی
		تبیین چارچوبی قابل استناد به جهت‌گزینش و بکارگیری معماران تونمند در دنیای حرفه‌ای
		افزایش اعتماد به معماران
		افزایش توانمندهای کارآفرینی
	پاسخ‌گویی آموزشی	نظام‌مند شدن برنامه آموزشی معماری در راستای بهبود و افزایش شاخصه‌های مرتبط با شایستگی

هدفمند شدن روش های یاددهی و یادگیری در راستای ماهیت و نیاز های رشته		
هدفمند شدن محتوای آموزش معماری در راستای بهبود شایستگی های معماران		
ارائه چارچوب قابل استناد از شایستگی های مورد نیاز معماران جهت طراحی و توسعه برنامه درسی		
افزایش سطح انگیزه و اعتماد به نفس معماران	پاسخ گویی فردی	
احساس تعلق خاطر		
بهبود کیفیت فردی و حرفه ای زندگی معماران		
افزایش توانایی پاسخ گویی حرفه ای و توان خود کارآمدی معماران		
توسعه سطح شایستگی های فردی معماران		

در مرحله کد گذاری انتخابی بر اساس نتایج دو گام نخست کد گذاری به عنوان مراحل زمینه ساز، فرایند یکپارچه سازی و بهبود مقوله‌ها در جهت ایجاد نظریه شکل می گیرد (استراوس و کوربین، ۱۳۹۰). و مقوله محوری به شکلی نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده شده و پس از اصلاح و بهبود مقوله‌ها روابط موجود را در قالب یک روایت روشن می‌کنند. لذا بر اساس ابعاد و مفاهیم شناسایی شده در خصوص شایستگی‌های مورد انتظار معماران مدل مفهومی زیر در قالب ۶ بعد اصلی و ۲۴ مفهوم منتج از انجام پژوهش حاضر است. (تصویر شماره ۱)



تصویر شماره (۱) مدل مفهومی شایستگی معماران



تصویر شماره (۲) شایستگی های مورد نیاز معماران

### نتیجه گیری

بحث در رابطه با شایستگی های معماران و تربیت دانش آموختگانی توانمند، متعهد و آگاه که بتوانند از عهده مسئولیت خود در زمینه سازندگی کشور برآیند در سال های اخیر مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. تحقق این بهره مندی به نوبه خود مستلزم آگاهی مداوم از نیازها و شایستگی های در حال تغییر و تکوین در عرصه های مختلف در راستای نیازهای جامعه و اهداف آموزش دوره معماری است.

بدین منظور با توجه به لزوم طراحی مدلی به منظور احصای شایستگی های لازم دانش آموختگان معماری پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و استفاده از نظریه داده بنیاد در سه گام (کد گذاری باز، کد گذاری محوری و کد گذاری انتخابی) انجام گرفته است.

بررسی دیدگاه و نظرات اساتید و کارشناسان حوزه معماری از آن جهت که تجربه سال ها کار حرفه ای در این خصوص را داشته اند و از نزدیک با دانش آموختگان این رشته در دنیای حرفه ای سر و کار دارند میتواند منبع ارزشمند و پراهمیتی جهت شناسایی شایستگی های مورد نیاز معماران باشد. لذا این پژوهش با استفاده از نمونه گیری هدفمند و مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۲۱ نفر از اعضای هیئت علمی معماری دانشگاه ها، متخصصین و کارشناسان مطرح در بخش های دولتی و خصوصی انجام گرفته است.

یافته های حاصل از مصاحبه شامل ۱۳۰ گزاره مفهومی در کدگذاری باز و ۲۴ مقوله فرعی است، که در شش مقوله اصلی (مولفه محوری، علی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر،

راهبردها و پیام‌ها) در کدگذاری محوری طبقه بندی شده‌اند و در نهایت در کدگذاری انتخابی با آشکارسازی ارتباط بین مقولات مدل مفهومی شایستگی معماران شکل گرفته است. از آنجا که پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص صلاحیت‌های مورد نیاز معماران بسیار محدود است، مقایسه مستقیم نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های مشابه امکان پذیر نمی‌باشد. لذا نتایج برخی از تحقیقات به صورت غیرمستقیم با پژوهش حاضر در ارتباط می‌باشند که در ادامه به آن‌ها اشاره شده است.

در این پژوهش پرورش معماران توانمند و شایسته به عنوان مقوله محوری در هسته مدل قرار گرفته است و سایر مقولات اطراف آن شکل گرفته و بر آن تاثیر می‌گذارند و در نهایت بر پایه ارتباطات شکل گرفته در مدل پیامدهایی حاصل خواهد شد.

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد در راستای رسیدن به مقوله محوری پژوهش و پرورش معماران توانمند و شایسته، مجموعه ۱۱ شایستگی ضروری مورد نیاز معماران به عنوان عوامل علی که مقوله محوری را موجب می‌شود دسته بندی شده است. در این مرحله از پژوهش یافته‌ها در زمینه مهارت‌های طراحی و ایده پردازی با پژوهش‌های (طاقی ۱۳۸۳، الکساندر ۲۰۰۷، الا و سیلیس ۲۰۰۹، ایزدی ۱۳۸۲، شایان ۱۳۸۷، بایر، فرانک و والرئوس ۲۰۱۰، یزدانفر ۱۳۸۳، علایی ۱۳۸۰) در راستای ضرورت پرداختن به این مهم در رشته معماری همخوانی دارد. همچنین در بعد دانش و آگاهی تخصصی با پژوهش‌های (پاراسونیس و جودکو ۲۰۱۳، اسکریبر ۲۰۱۰، علایی ۱۳۸۰، طاقی ۱۳۸۳، نیکول و سایمون ۲۰۰۰، یزدانی، شریفیا جزئی، نصر اصفهانی و شانه ساززاده ۱۴۰۱) همخوانی دارد. امروزه اهمیت شایستگی‌هایی به جز دانش و تخصص فنی مورد توجه بسیار قرار گرفته است. لذا از میان یافته‌های استخراج شده در این خصوص در پژوهش حاضر در مقوله پژوهشگری و مربی‌گری و توسعه دیگران با پژوهش (پاراسونیس و جودکو ۲۰۱۳) هم نظر است. با کسب این دسته از شایستگی‌هاست که توانایی جست و جوگری و پژوهشگری در حل مسائل بدست می‌آید و افراد از طریق یادگیری و یاددهی و توسعه علمی دیگران به توانمندسازی خود و دیگران کمک کرده و برونداد آموزش معماری را به سطح مطلوب می‌رسانند. همچنین شایستگی‌های اداری، مهارت‌های کارآفرینانه، شایستگی‌های ارتباطی و اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای و شایستگی‌های کسب و کار و رهبری از جمله صلاحیت‌هایی هستند که در این پژوهش از دیدگاه خبرگان جهت موفقیت کاری در دنیای حرفه‌ای معماری بسیار پر اهمیت عنوان شده‌اند و فراهم‌سازی بسترهای تقویت و

توسعه آن‌ها در برنامه درسی معماری ضرورت دارد. یافته‌های پژوهش حاضر در این خصوص با پژوهش‌های (پاراسونیس و جودکو ۲۰۱۳، صالح، ویدیاسانی و هراموان ۲۰۱۹، بلوم و سائیکی ۲۰۱۱، نوردین ۲۰۱۴، هانایی و نوردین ۲۰۱۴، کریمی و احمدی ۱۴۰۱، عبداله‌بابی، رومیانی و ظریف ۱۳۹۲، اسمعیلی ماهانی، مطهری نژاد و لسانی ۱۳۹۵، آبراسید و امین، ۲۰۱۹) هم راستا است. هم چنین یافته‌های پژوهش در بعد توانایی‌های ذهنی و شایستگی‌های فردی با پژوهش‌های (کاماروزمان، حمید، مطلب و رسول ۲۰۱۹، سینگ، تامبوسامی، راملی، عبدالله، و محمود ۲۰۱۳، آبراسید و امین ۲۰۱۹، شایان ۱۳۸۷، بایر، فرانک و والرئوس ۲۰۱۰، طاقی ۱۳۸۳) هم راستا می‌باشد.

آنچه مسلم است مقوله محوری تنها به وسیله تاثیر عوامل علی موجب نمی‌شوند بلکه عواملی وجود دارند که به عنوان میانجی در موفقیت و عدم موفقیت در رسیدن به مقوله محوری نقش دارند و آن را هدایت می‌کنند. در این پژوهش عوامل مداخله‌گر در میزان موفقیت معماران شایسته عبارتند از: فرایند و نوع آموزش، تعاملات و الگوهای ارتباطی، امکانات و تجهیزات ساختاری و زیر ساخت‌های قانونی و حمایتی.

راهبردها و استراتژی‌ها رفتارهایی هستند که به اداره، کنترل و پاسخ به مقوله محوری کمک می‌کنند. راهبردها مراحل هستند که جهت رسیدن به شایستگی‌های مورد نیاز معماران لازم است که طی شوند. استراتژی‌های مورد نیاز جهت رسیدن به شایستگی‌های مورد نیاز معماران از دیدگاه خبرگان در این پژوهش عبارتند از: الگوهای آموزش و یادگیری، ایجاد شبکه‌های ارتباطی گسترده و فرهنگ سازی و نیازسنجی اجتماعی. هرچند این راهبردها نیز جهت اجرایی شدن و موفقیت نیاز به بسترهایی دارند که جهت عملی شدن آن‌ها باید فراهم شوند که شناسایی و چگونگی فراهم سازی آن‌ها دغدغه اصلی مسئولین و برنامه ریزان در این حوزه است. این بسترها در پژوهش حاضر عبارتند از: منابع و امکانات، آموزش آکادمیک و الگوهای انگیزشی. انگیزه برای آغاز یا ادامه فعالیت‌ها بسیار مهم است افراد برای موفقیت در دنیای حرفه ای در مسیر کسب شایستگی‌های خود انگیزه لازم و کافی را برای ایجاد و کسب شاخص‌های عملکردی داشته باشند. همچنین آموزش‌های آکادمیک و فرایند یاددهی و یادگیری در مسیر توانمند سازی معماران بسیار حائز اهمیت است. در این خصوص پیشنهاد می‌شود در کنار تدوین محتوای برنامه درسی در راستای نیازهای جامعه توسعه مهارت‌های

تخصصی از طریق طراحی الگوهای یاددهی و یادگیری فردی، تیمی و ارائه راه حل‌های خلاقانه در این خصوص افزایش یابد.

استخراج مولفه‌های شایستگی و عوامل موثر در اجرایی شدن آن‌ها پیامدهایی را رقم می‌زند که شناسایی آن‌ها بسیار حائز اهمیت می‌باشد. پیامدهای مورد نظر در این پژوهش عبارتند از پاسخگویی حرفه‌ای، پاسخگویی آموزشی و پاسخگویی فردی.

پیامدهای فردی موجب ایجاد انگیزه و افزایش اعتماد به نفس و احساس تعلق خاطر معماران می‌شوند. پیامدهای آموزشی تحول در ساختار نظام آموزشی ایجاد کرده و سبب نظام مند شدن برنامه‌های درسی می‌شود. در سطح حرفه‌ای نیز افزایش اعتبار معماران و ارتقاء سطح حرفه‌ای آن‌ها موجب می‌گردد. پیامدهای حاصل از طراحی مدل شایستگی معماران در راستای پدیده محوری، و در نتیجه کنش‌ها و تعاملات ایجاد شده و تاثیر پذیری از بسترهای حاکم و شرایط مداخله‌گر می‌باشد. لازم به ذکر است که پیامدهای مذکور دارای وجه احتمالی بوده و براساس شرایط موجود و موفقیت در اجرای الگوی پیشنهادی قابل تغییر می‌باشند

دسته بندی اصلی مولفه‌های مدل طراحی شده شایستگی‌های مورد نیاز معماران با پژوهش‌های (آقاپور، موحد محمدی و علم بگی ۱۳۹۳)، (شرفی اسدی ملفه، خراسانی، فتحی واجارگاه و صالحی عمران ۱۳۹۸)، (شرفی، محمد و عباس پور ۱۳۹۴) همخوانی دارد. اما نظر به اهمیت حضور جامعه آماری در این پژوهش از افراد متخصص و خبره در زمینه موضوع، انتخاب آن‌ها به صورت هدفمند و غیر تصادفی مورد تاکید قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه در این روش نمونه گیری بجای تکیه برعوامل شانس جامعه آماری با کمک قضاوت انسانی که تحت تاثیر آمیزه‌ای از اطلاعات و علائق است شکل می‌گیرد، احتمال عدم استفاده از نظرات سازنده خبرگان خارج از جامعه آماری وجود دارد و ممکن است متغیرهای قرار داده شده در مدل شایستگی معماران در هر بخش نشان دهنده همه متغیرها نبوده و تعدادی از عوامل زیر ساختی تاثیر گذار در آن گنجانده نشده باشد.

یافته‌های این پژوهش می‌تواند هدایتگر برنامه‌های درسی طراحی شده باشد. ابعاد، مولفه‌ها و شاخصه‌های احصا شده از پژوهش حاضر می‌تواند به عنوان چارچوبی برای ایجاد تغییرات در برنامه‌های آموزشی معماران بوده و هدایتگر نظام آموزشی معماری در جهت بهبود قابلیت‌های حرفه‌ای فارغ التحصیلان باشد. همچنین می‌تواند به عنوان چارچوب قابل استناد جهت ارزیابی

و جذب معماران در دنیای حرفه ای مورد استفاده قرار گیرد. لذا پیشنهاد می شود مولفه های شایستگی و عناصر موثر بر کسب آن ها در مدل ارائه شده در این پژوهش توسط برنامه ریزان و سیاست گذاران در جهت تغییر در قوانین و هنجارها در برنامه های موجود در راستای شایستگی مورد استفاده قرار گیرد.

### منابع

۱. استراوس و آنسلم و کوربین، جولیت ام. (1390). اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنایی، رویه ها و شیوه ها. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۲. اسمعیلی ماهانی، هانیه،، مطهری نژاد، حسین و لسانی، مهدی. (1395). شایستگی های عمومی مورد نیاز برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه ای. مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی. 15(6), 167-197.
۳. ایزدی، عباسعلی. (1382). انتخاب دانشجوی برای تحصیل در رشته معماری. مجموعه مقالات دومین همایش آموزش معماری. تهران: نگاه امروز.
۴. آقاپور، شهلا،، موحد محمدی، سید حمید و علم بگی، امیر. (1393). نقش مهارت های کلیدی در شکل گیری مهارت اشتغال دانشجویان. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. 56-41, (71)
۵. بابانژاد، باقر،، طاهری دمنه، محسن،، شجاعی، سامره و گرجی، محمدباقر. (1401). طراحی الگوی شایستگی های منابع انسانی با رویکرد آینده نگاری راهبردی در گمرک جمهوری اسلامی ایران. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، 2(5), 123-141.
۶. پای خسته، پریسا،، علم بیگی، امیر و بطحایی، سیده سمیه. (1396). بررسی شایستگی های مورد نیاز توسعه کارآفرینی پایدار در آموزش عالی کشاورزی. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی. 43-32, (9), 40.
۷. جوان جعفری، احمد و، سلطان آبادی، محمدعلی. (1391). راهنمای کاربردی تدوین شایستگی های منابع انسانی. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
۸. حجت عیسی. (1383). آموزش اخلاق. هنرهای زیبا. 36-25, (18)
۹. دانایی فرد، حسن و، امامی، سعیدمجتبی. (1386). استراتژی های پژوهش کیفی: تاملی بر نظریه پردازی داده بنیاد. اندیشه مدیریت راهبردی. 97-69, (2)
۱۰. را سول، ویلیام جی و، و گریبر، جیم ام. (1396). مبانی آموزش مبتنی بر شایستگی. ترجمه: مرتضی طاهری، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۱. رفیع زاده، فرخنده. (1382). ارزیابی درونی بخش علوم تربیتی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید باهنر کرمان. دانشگاه شهید باهنر کرمان.
۱۲. سانگ هی، سیما. (1396). راهنمای ترسیم شایستگی. ترجمه: غلامرضا، توکلی، امید، حیدری، تهران: موسسه آموزش و تحقیقات صنایع دفاعی.
۱۳. سرمد، زهره. بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (1401). روش های تحقیق در علوم رفتاری. آگاه.

۱۴. سیادت، مائده سادات، و جم شیدی کوه‌ساری، محبوبه. (1388). مدیریت کیفیت (با تکیه بر ارزیابی درونی) گامی اساسی در تحول آموزش عالی با هدف توسعه علمی، فرهنگی و اجتماعی ایران. مجموعه مقالات هشتمین همایش از سلسله همایش‌های منطقه‌ای چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در اقیانوس 14-1، 1404.
۱۵. شایان، حمیدرضا. (1387). آموزه‌های مهارتی ترسیم و نقش آن در طراحی معماری. سومین همایش آموزش معماری، دانشگاه تهران.
۱۶. شرفی، محمد، و عباس پور، عباس. (1394). شناسایی قابلیت‌های اشتغال دانش‌آموزان دانشگاه‌ها بر اساس نظریه داده‌بنیاد. دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی. 49-33، (7).
۱۷. شریفی اسدی، ملفه، فاطمه، خراسانی، اباصلت، فتحی و اجارگاه، کوروش و صالحی عمران، ابراهیم. (1398). تعیین مولفه‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی با رویکرد آمیخته اکتشافی. دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی. 52-29، (7)، 13.
۱۸. صالحی عمران، ابراهیم، ایزدی، صمد، و فرجی، شیوا. (1395). بررسی نقش یادگیری‌های غیر رسمی در پرورش شایستگی‌های کلیدی در محیط‌های آموزش عالی و شغلی. نشریه پژوهش در برنامه ریزی درسی، 2(13)، 87-106.
۱۹. طاقی، زهرا. (1383). تأملی در تبعات رشد کمی دوره کارشناسی معماری در دانشگاه‌های کشور. صنف، 46(17)، 125-134.
۲۰. عبداله‌ایی، مریم، رومیانی، یونس و ظریف، سکینه. (1392). بررسی مهارت‌های اساسی دانشجویان در عصر جهانی شدن. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. 74-51، (70).
۲۱. علایی، علی. (1380). نگاهی به تنوع دانش در معماری. صنف. 32-11،
۲۲. علی‌الحسابی، مهرا و نوروزیان، ملکی، سعید. (1387). مدارس معماری مکان آموزشی یا تعلیمی؟ نگاهی به تجربه‌های آموزش طراحی معماری. سومین همایش آموزش معماری. (pp. 323-336) تهران دانشگاه تهران: دانشگاه علم و صنعت.
۲۳. علیزاده، ندا، علیپور، حسن، حاجی میر رحیمی، سید داوود، بصا، سید جلال، منیر، عبدالله و حاجی احمدی، امیر. (1397). تأثیر آموزش‌های کاردانی علمی-کاربردی در کسب مهارت‌های شغلی دانش‌آموختگان مرکز آموزش عالی امام خمینی. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی. 19-3، (10)، 44.
۲۴. غلامی، بهمن و علیزاده، پروانه. (1399). راهنمای مدل‌سازی شایستگی مبتنی بر مشخصات شغلی. تهران: الماس دانش.
۲۵. کریمی، منوچهر و احمدی، سیدعلی. (1401). آرایه مدل شایستگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی برای اشتغال در هزاره سوم. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها. 133-109، (11)، 2.
۲۶. لطفی جلال‌آبادی، مصطفی، فرهادی، علی، روایی، سلطنت و غلامی، محمود. (1398). طراحی الگوی مهارت محوری برای دانشجویان فنی و حرفه‌ای با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. کارافن. 100-71، (16)، 2.
۲۷. مهرعلیزاده، یدالله و آرمین، سید عزیز. (1386). بررسی بازار کار دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی در دانشگاه‌های دولتی ایران. دو ماهنامه دانشور رفتار. 86-73، (26).
۲۸. رحمانی، رامین و نظری کتولی، علی. (1383). چالش‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها. تدبیر. (153).



۲۹. یزدانفر، سیدعباس. (1383). مروری بر طرح واره ذهنی دانشجو و رشد آن در فرایند آموزش طراحی. صغه , 38(14), 16-45.
۳۰. یزدانی، فاطمه، شریفیاجزی، فریدون، نصر اصفهانی، احمدرضا و شانه ساززاده، احمد. (1401). دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی. 20(10), 167-202 ,
۳۱. یوسفی اقراشته، مجید، قاضی طباطبایی، سید محمود، غروی، محمدجواد، بازرگان، عباس و شکوهی یکتا، محسن. (1393). دستاوردهای یادگیری مورد انتظار از دانش آموختگان کارشناسی رشته علوم آزمایشگاهی از نظر کارفرمایان: یک پژوهش کیفی. فصلنامه تحقیقات کیفی در علوم سلامت. 2(3), 202-215 ,
32. Creswell, J., & Creswell, J. (2018). *Research Design: Quantitative and Mixed Methods Approaches*. AGE Publications, 225-233.
33. Ab Rased, N., & Amin, N. (2019). Industry 4.0 Civil Engineer Job Skills Required By Employers in Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan*, 1(17), 28-31.
34. Alexander, E. (2007). What do planners need to know? *Journal of Planning Education and Research*, 3(20), 376-380.
35. Bayer, M., N. Frank, & J. Valerius. (2010). *Becoming an urban planner: A Guid to Careers in Planning and Urban Design*. U.S.A: Wiley.
36. Blom, A., & Saeki, H. (2011). Employability and skill set of newly graduated engineers in India. *World Bank Policy Research Working Paper*, 5640.
37. Bover, D. (2011). *Teaching civil engineering skills*. Factory of engineering. University of leeds.
38. Cakis, S., & ela, C. (2009). Problematization of Assessment in the Architectural Design education: First year as a case study. *Procedia Social and Behavioral Sciences*(1), 2110-2103.
39. Dacre Pool, L., Qualter, P., & Sewell, P. (2014). Exploring the factorstructure of the Career EDGE employability development profile. *Education+Training*, 4(56), 303-313.
40. Dacre Pooll, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 4(49), 277-289.
41. García-Alegría J. (2012). Core competencies in Internal Medicine. *Eur. J. Intern .Med.*, 41-338.
42. Hanapi, Z., & Nordin, M. (2014). Unemployment among Malaysia graduates: Graduates' attributes, lecturers' competency and quality of education. *Procedia-social and Behavioral Sciences*(112), 1056-1063.
43. Kamaruzaman, F., Hamid, R., Mutalib, A., & Rasul, M. (2019). Conceptual framework for the development of 4IR skills for engineering graduates. *Global Journal of Engineering Education*, 1(21), 54-61.
44. Motahhari-Nejad, H., Ghourchian, N., Jafari, P., & Yaghoubi, M. (2012). Global approach for reforming engineering education in Iran. *International Journal of Engineering Education*, 53(28), 1243-1252.
45. Nicol, D., & Simon, P. (2000). *Changing architectural education: Towards a New Professionalism*. Taylor & Francis.
46. Noordin, M. (2014). *Project-Based Learning framework for non-technical skills*. Universiti Teknologi Malaysia: Doctoral dissertation.
47. Parasonis, J., & Jodko, A. (2013). Competence Model for the Architectural Engineering Professional. *Procedia Engineering*(57), 876-881.

48. Saleh, R., Wideasanti, I., & Hermawan, H. (2019). Development of communication competency for civil engineering students. *Journal of Physics: Conference Series*, 2(140), 22-24.
49. Schreiber, S. (2010). Education for Architecture in the United States and Canada In P. P. B. McGaw)Ed.(. *International Encyclopedia of Dducation* )Third Edition(. Oxford: Elsevier, 13-18.
50. Schulze, H., & Bals, L. (2020). mplementing sustainable purchasing and supply management (SPSM): A Delphi study on competences needed by purchasing and supply management (PSM). *Journal of Purchasing and Supply Management*, 171-194.
51. Singh, P., Thambusamy, R., Ramly, A., Abdullah, I., & Mahmud, Z. (2013). Perception differential between employers and instructors on the mportance of employability skills. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*(90), 616-625.
52. Stevens, G. (2013). A critical review of the science and practice of competency modeling. *Human Resource Development Review*, 1(12), 86-107.
53. Tilya, F., & Mafumiko, F. (2018). The compatibility between teaching methods and competence-based. curriculum in Tanzania. *Papers in Education & Development*(29), 18-29.
54. Wadongo, B., Kambona, O., & Odhuno, E. (2011). Emerging critical generic managerial competencies: A challenge to hospitality educators in Kenya. *Economic and Management Studie*, 1(2), 56-7.
55. Yao, Y. (2019). Does higher education expansion enhance productivity? *Journal of Macroeconomics*(59), 169-194.

