



شناسایی شایستگی های حرفه ای کارکنان مرکز فنی و حرفه ای شهر تهران براساس مدل بورلیچ

کبری محسنی^۱ (نویسنده مسئول)

مرتضی مرادی دولیسکانی^۲

چکیده

هدف از انجام این پژوهش شناسایی شایستگی های حرفه ای کارکنان مرکز فنی و حرفه ای شهر تهران براساس مدل بورلیچ بود. روش تحقیق از حیث هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده ها توصیفی- پیمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه مربیان رسمی و حق التدریس سازمان آموزش فنی و حرفه ای شاغل در مراکز و آموزشگاههای آزاد شهر تهران در سال 1395-1394 بود، که شامل 290، و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان 165 نفر تعیین گردید. ابزار پژوهش پرسشنامه مربوط به شایستگی های حرفه ای معلمان فنی و حرفه ای مفادی (2001) بود. پرسشنامه شامل 95 گویه بود که بعد از انجام تغییرات و متناسب سازی با پژوهش حاضر به 29 گویه تبدیل شد. روایی پژوهش با استفاده از متخصصین و مربیان حوزه فنی و حرفه ای تایید، و پایایی آن با استفاده از آلفای کرانباخ 0/75 بدست آمد. یافته های پژوهش نشان داد که شایستگی ها «ایجاد و حفظ سیستم بایگانی به منظور مستندسازی فعالیت ها و اقدامات انجام شده»، «تعیین فعالیت های مورد نیاز هنرجویان فنی و حرفه ای برای استفاده از امکانات خارج از کلاس درس»، «پایبندی به رعایت حیا و عفت در رفتار و گفتار»، «تعیین نمره های هنرجویان فنی و حرفه ای بر اساس آموزش و تجربه کسب شده در آزمایشگاه و کارگاه» برای مربیان فنی و حرفه ای دارای بیشترین اهمیت؛ و مولفه های «توانایی عملی برای کار با افراد در گروه های کوچک و گروه های بزرگ»، «تهیه و تدوین طرح درس» با میانگین دارای کمترین اهمیت بودند.

واژگان کلیدی: شایستگی، مربیان فنی و حرفه ای، مدل بورلیچ

¹ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد تهران مرکز، Kama.mohseni@yahoo.com

² دانشجوی دوره دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه اصفهان، moradi_master2011@yahoo.com



مقدمه

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. در این میان، کیفیت، مهارت و شایستگی فارغ التحصیلان نظام آموزش و پرورش فنی و حرفه ای تا حد زیادی تابع کارایی هنرآموزان این نظام، آمادگی آنان برای تدریس، آگاهی آنان به روش ها و وسایل نوین آموزشی و تحولات روزآمد دانش می باشد (امین خندقی جامعه بزرگ و سعیدی رضوانی، 1391)، لذا، ارتقای شایستگی های حرفه ای هنرآموزان فنی و حرفه ای، از جمله تدابیر مؤثر برای تضمین کیفیت در نظام آموزش فنی و حرفه ای و متعاقب آن، بهبود مستمر کیفیت آن است (صالحی و دیگران، 1388).

لزوم توجه به شایستگی های حرفه ای هنرآموزان از آنجا آشکار می شود که پژوهش های انجام شده در این با بنبود هنرآموزان باکفایت و محدودیت نیروی متخصص در زمینه آموزش دروس نظری و عملی رشته های فنی -حرفه ای را نشان داده اند (راد و دیگران، لنکرانی و عماد زاده، به نقل از امین خندقی و همکاران، 1391).

مفهوم شایستگی برای اولین بار در سال 1890 در برنامه‌ها ظاهر و آشکار شد (تانبون، 2011). با بررسی ادبیات موضوع مربوط به شایستگی‌ها چنین به نظر می‌رسد که تعریف واحد و اصطلاح‌شناسی مشخص و معینی در مورد شایستگی و معنا و مفهوم آن وجود ندارد. مرور تعاریف ذیل که عمدتاً توسط صاحب‌نظران برجسته این حوزه ارائه شده است می‌تواند تا حدی بیانگر این قضیه باشد. مؤسسه وزارت کار، آموزش و اشتغال ایالت متحده امریکا³ (2012) شایستگی را توانایی به کار بردن و یا استفاده از مجموعه‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز برای موفقیت در انجام یک کار بحرانی و یا انجام وظایف تعریف شده در یک محیط کار می‌داند. سانچز⁴ (2011) شایستگی را به عنوان کسب مجموعه‌ای از دانش، خصوصیات، نگرش‌ها، و مهارت‌های مرتبط به هم تعریف می‌کند که تأثیر زیادی بر شغل افراد می‌گذارند و با عملکرد افراد در کار همبستگی دارد، آنها را می‌توان با استانداردهای قابل قبول ارزیابی کرد و از طریق آموزش و توسعه بهبود داد.

در تعریف "کنسرسیونم الگوی شایستگی منابع انسانی" (2006)، شایستگی عبارت است از دانش، مهارت و توانایی مشخص، قابل توصیف و اندازه‌گیری و یا ویژگی‌های فردی از جمله نگرش، رفتار، توانایی فیزیکی که برای انجام یک وظیفه در یک کسب و کار مشخص ضرورت دارد (شیخ و زاهدی، 1389). با وجود تعاریف مختلف از شایستگی می‌توان گفت یک نقطه اشتراک تمام تعاریف تأکید بر عوامل مورد نیاز برای عملکرد موفقیت‌آمیز است. به همین دلیل، توجه به رویکرد شایستگی نقطه عطف مهمی برای شناسایی معیارها و عوامل عملکرد موفقیت‌آمیز در هر حوزه و زمینه است.

سانچز⁵ (به نقل از مرادی، مرادی دولیسکانی، ملکی و عبدلی، 1394) شایستگی را به عنوان کسب مجموعه‌ای از دانش، خصوصیات، نگرش‌ها، و مهارت‌های مرتبط به هم تعریف می‌کند که تأثیر زیادی بر شغل افراد می‌گذارند و با عملکرد افراد در کار

³ Department of Labor, Employment & Training Administration under Task Order USA

⁴ Sanchez

⁵ Sanchez



همبستگی دارد، آنها را می‌توان با استانداردهای قابل قبول ارزیابی کرد و از طریق آموزش و توسعه بهبود داد. همچنین مرکز علمی بهداشت عمومی دانشگاه اموری ۶ (به نقل از گبی ۷، ۲۰۰۸) شایستگی را ترکیب پیچیده‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌های نشان داده شده توسط یکی از اعضای سازمان که در عملکرد مؤثر و کارآمد سازمان بسیار مهم است، می‌داند (به نقل از مرادی، مرادی دولیسکانی، ملکی و عبدلی، ۱۳۹۴).

آموزش مبتنی بر شایستگی یک مدل آموزشی است که در سال‌های اخیر مورد توجه صاحب نظران و همچنین مورد استفاده سازمان‌ها و موسسات تولیدی و خدماتی قرار گرفته است. در نظریه‌های سازمان و مدیریت ریشه آموزش‌های که در مسیر تکامل و در عمل به (c.b.t) منجر شده‌اند، مشاهده نمود. به عنوان مثال در اصول نظریه مدیریت علمی که توسط تیلیو در دهه اول قرن بیستم مطرح شد، اصل آموزش دقیق کارکنان انتخابی و فراهم کردن انگیزه‌های متناسب برای جلب همکاری آنان به انجام علمی کار وجود دارد (اوج تأکید بر آموزش و یادگیری در نظریه سازمان‌های یادگیرنده که توسط پیترسج در سال ۱۹۷۰ ارائه شده ملاحظه می‌شود. گرچه اصول این نظریه در قالب مدل‌های ذهنی، مهارت شخصی، تفکر سیستمی، بصیرت مشترک و یادگیری گروهی بیان شده اما مکانیزم اجرایی آن بر پایه آموزش و یادگیری افراد، گروه‌ها در سازمان شمال، شناخت (تغییر نگرش)، تغییر رفتار (اصلاح)، بهبود عملکرد و همچنین مهارت‌های حل مسئله، کسب تجربه، یادگیری از تجربه خود و تاریخ و یادگیری از دیگران، استوار است (رضائیان، ۱۳۹۰).

تحقق یافتن شایستگی‌های مورد نظر در هنرآموزان منوط به وجود شرایط، منابع و ابزاری است که از آن جمله برنامه‌های درسی مراکز و مؤسسات عهده دار تربیت هنرآموزان فنی و حرفه‌ای است (مؤمنی مهموئی، ۱۳۸۶). تدوین کنندگان برنامه‌های درسی در عصر حاضر و در آغاز قرن بیست و یکم باید به این نکته توجه داشته باشند که برنامه درسی باید به گونه‌ای تدوین شود که شایستگی‌های لازم (دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها) را در دانش‌آموختگان برای موفقیت آنان در موقعیت‌های متفاوت زندگی و شغلی ایجاد و تقویت کند (کرمی و مؤمنی، ۱۳۹۰).

در طراحی و برنامه‌ریزی درسی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز نیازسنجی و برآورد نیاز اهمیت خاصی دارد (صدری، ۱۳۸۰)؛ به طوری که برای جذب، تربیت و پرورش صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان نیازسنجی‌ها و نیازآفرینی‌های آموزشی و پرورشی از یکسو و ارتقای کیفیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت آنان از سوی دیگر اقدامی اثربخش و تسهیل‌گر به شمار می‌آید (صالحی و دیگران، ۱۳۸۸) هر چه فرایند نیازسنجی به منظور شناسایی مشاغل و نیز تعیین دانش، نگرش و مهارت‌های شغلی اعتبار و دقت بیشتری داشته باشد، می‌توان به کارآمدی دانش‌آموختگان در بازار کار اطمینان بیشتری داشت (عبدالهی و سعادت‌مند ۱۳۹۰).

از آنجا که هنرآموزان فنی و حرفه‌ای از یک طرف مستقیماً با فرایند و جریان آموزش و یادگیری در ارتباط بوده و از طرف دیگر این هنرآموزان قابل اعتمادترین منبع در ارزیابی عملکرد هستند، همچنین با توجه به تأثیرگذار بودن کادر مدیریتی مراکز فنی و حرفه‌ای به عنوان یکی از عناصر سیستم آموزشی بر روی فرایند آموزش تا آنجا که می‌توان گفت بدون کمک آنها امکان تحقق چنین هدفی میسر نخواهد بود، و با توجه به این واقعیت که در یک سیستم آموزشی همه عناصر و اجزا به هم وابسته‌اند و تغییر در یک عنصر می‌تواند اثرات قابل مشاهده و قابل توجهی را روی عناصر دیگر داشته باشد، پژوهش حاضر بر آن شد تا شایستگی‌های مراکز فنی و حرفه‌ای آموزش فنی و حرفه‌ای از منظر مربیان این مراکز شناسایی و بررسی کند. با این امید که مربیانی که در

⁶ Emory University

⁷ Gebbie



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



مراکز فنی و حرفه ای به تربیت و پرورش هنرآموزان اشتغال دارند، با استفاده از شایستگی های مورد نیاز، تلاش نوینی برای اصلاح و بهبود برنامه درسی در آموزش های بدو و ضمن خدمت در جهت تقویت صلاحیت ها و شایستگی های لازم آغاز کند.

در این پژوهش جهت شناسایی شایستگی های حرفه ای هنرآموزان فنی و حرفه ای از مدل ارزیابی نیازهای بوریچ استفاده شد. مدل ارزیابی نیازهای بوریچ یکی از جامع ترین مدل ها برای ارزیابی نیازهای آموزشی آموزشگران می باشد (پزشکی راد، 1387). این مدل بر پایه اختلاف نمره بین میزان اهمیت موضوع آموزشی و میزان مهارت فرد در آن زمینه بنا نهاده شده است. بوریچ مدعی است که مفهوم اصلی این مدل «تعیین تناسب بین آنچه باید انجام شود و آنچه هست می باشد». و پیشنهاد کرد که برنامه های آموزشی در دو وضعیت می توانند از این مدل ها استفاده کنند: رفتارها، مهارت ها و شایستگی های آموزشی اندازه گیری شده چیست و چه چیزی باید اهداف برنامه آموزشی باشد. اختلافات بین این دو می تواند برای اندازه گیری اثربخشی برنامه های آموزشی استفاده شود، همچنین داده های قابل دفاعی در شناسایی موضوعات مهمی فراهم می کند که در آنها نیاز به دانش بیشتر را آشکار می کند (امین خندقی و همکاران، 1391).

بنابراین هدف از انجام این پژوهش شناسایی شایستگی های حرفه ای کارکنان موسسات فنی و حرفه ای شهر تهران براساس مدل بوریچ می باشد. براساس هدف پژوهش این سوال مطرح می شود:

- براساس مدل بوریچ شایستگی های حرفه ای مورد نیاز مربیان مرکز فنی حرفه ای تهران از دیدگاه خود آنان کدامند؟
- کدام شایستگی ها برای مربیان مراکز فنی حرفه ای شهر تهران دارای بیشترین اهمیت، و کدام یک دارای کمترین اهمیت هستند؟

روش تحقیق

روش تحقیق از حیث هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده ها توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مربیان رسمی و حق التدریس سازمان آموزش فنی و حرفه ای شاغل در مراکز و آموزشگاههای آزاد شهر تهران که شامل 290 بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان 165 نفر تعیین گردید.

برای اعتبار یابی و شناسایی شایستگی های مربیان فنی و حرفه ای از ابزار پرسشنامه مربوط به شایستگی های حرفه ای معلمان فنی و حرفه ای بود که امفادی (2001) تدوین کرده است استفاده شد. این پرسشنامه مرکب از 95 گویه مربوط به شایستگی های حرفه ای مربیان فنی و حرفه ای بود که در هفت مؤلفه مبانی تخصصی حرفه ای، روابط مدرسه- جامعه، راهنمایی و مشاوره، طراحی آموزشی، مدیریت آموزشی، عمل آموزشی، ارزشیابی آموزشی تنظیم شده بود. از آنجا که ابزار اندازه گیری ممکن است برای اندازه گیری یک خصیصه ویژه در یک جامعه دارای اعتبار باشد، در حالی که برای اندازه گیری یک خصیصه دیگری و یا روی جامعه دیگری از هیچ گونه اعتباری برخوردار نباشد (سرمد، به نقل از امین خندقی و همکاران، 1391). بنابراین با توجه به این که در این



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



پژوهش نمونه آماری مربیان فنی حرفه ای بودند در پرسشنامه تغییراتی داده شد. و بسیاری از مولفه های آن حذف گردید که در نهایت 29 مؤلفه انتخاب شد.

روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه با استفاده از نظرات متخصصین مراکز فنی و حرفه ای که در حوزه آموزش فنی و حرفه ای و شایستگی های حرفه ای کار کرده بوند، مربیان و کارشناسان فنی و حرفه ای سازمان و موسسات شهر تهران، و اساتیدی که در این موسسات مشغول به تحصیل بودند به دست آمد. برای میزان پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرانباخ استفاده شد که با ضریب آلفای 0/75، پایایی پرسشنامه احراز گردید.

برای اجرای پژوهش و جمع آوری داده ها، پرسشنامه ها در بین مربیان مراکز فنی و حرفه ای توزیع گردید. از مربیان خواسته شد که به هر شایستگی از 1 تا 10 براساس میزان اهمیت نمره دهند (بر روی یک مقیاس ده گزینه ای (از 1 با اهمیت کم و 10 اهمیت زیاد) با استفاده از مدل ارزیابی نیازهای بوریچ، اولویت هر 79 شایستگی از دید مربیان فنی حرفه ای مشخص گردید. در ادامه برای میزان اهمیت هر یک از آنها از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد، و براساس نمره 10 که طیف پاسخ به پرسشنامه بود، نقطه برش 0/75 مشخص شد.

یافته ها

بعد از اظهار نظرات پاسخ دهندگان که مربیان سازمان فنی و حرفه ای بودند شایستگی های حرفه ای برای مربیان فنی و حرفه ای در این مراکز شناسایی گردید. یعنی براساس مدل بوریچ پاسخ دهندگان به هر یک از شایستگی ها براساس میانگین اهمیت، و نمره اولویت آنها نمره دادند.

جدول 1. شناسایی و اولویت بندی شایستگی های حرفه ای با نمره اولویت بالا و نیازمند آموزش از دیدگاه مربیان

ردیف	شایستگی ها	میانگین اهمیت	نمره اولویت
1	استفاده از انواع مهارت های ارتباطی کلامی و غیرکلامی در برخورد با هنرجویان فنی و حرفه ای	8.411	7/43
2	ارزشیابی دانش ها، نگرش ها و مهارت های هنرجویان فنی و حرفه ای	8.470	8/11
3	کاربرد اصول ایمنی عمومی در فعالیت های آموزشی، آزمایشگاه ها و کارگاه ها	8.117	7/86
4	داشتن ثبات عاطفی و روانی به منظور جلب اعتماد هنرجویان نسبت به خود	7.823	7/01
5	مدیریت کارآمد زمان در آموزش فنی و حرفه ای	8.235	7/99
6	کسب دانش کمک های اولیه	8.352	8/29
7	شناسایی وسایل و ابزارهای جدید و مورد نیاز آموزش فنی و حرفه ای برای سال تحصیلی مربوط	8.351	8/81
8	پایبندی به رعایت حیا و عفت در رفتار و گفتار	8.941	8/86
9	توجه و ابراز علاقه کردن به فرد فردهنرجویان فنی و حرفه ای	8.588	8/87
10	ایجاد روابط کاری سازنده بین هنرجویان فنی و حرفه ای	8.294	7/93



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

8/83	8.411	هدایت روند بحث و گفتگو در محیط آموزشی	11
8/38	8.352	کسب مهارت های ارتباط شفاهی و کتبی در آموزش فنی و حرفه ای	12
8/57	8.117	راهنمایی و نظارت بر تجربه آموزی عملی هنرجویان فنی و حرفه ای در آزمایشگاه یا کارگاه	13
8/63	9.000	تعیین فعالیت های مورد نیاز هنرجویان فنی و حرفه ای برای استفاده از امکانات خارج از کلاس درس	14
8/47	8.764	درک و فهم تحولات تاریخی در حوزه آموزش فنی و حرفه ای	15
8/37	8.588	راهنمایی و ارائه توضیحات روشن به هنرجویان فنی و حرفه ای در حین تدریس	16
7/63	8.235	تشریح اصول فلسفی و سیاست های آموزش فنی و حرفه ای مدنظر نظام آموزش جمهوری اسلامی ایران	17
8/53	8.117	برقراری و حفظ روابط خوب با دیگر مدارس فنی و حرفه ای	18
8/23	8.764	تعیین نمره های هنرجویان فنی و حرفه ای بر اساس آموزش و تجربه کسب شده در آزمایشگاه و کارگاه	19
8/63	8.058	هدایت هنرجویان فنی و حرفه ای در تمیز کردن و نگهداری از آزمایشگاه یا کارگاه آموزش فنی و حرفه ای	20
7/81	8.000	تعامل با هنرجویان فنی و حرفه ای در مورد موضوعات و مسائل شخصی - اجتماعی	21
7/45	7.823	برقراری و حفظ روابط کاری خوب با مدیریت مدرسه	22
8/81	8.529	داشتن تواضع و فروتنی و پرهیز از کبر و غرور	23
7/23	7.294	توانایی عملی برای کار با افراد در گروه های کوچک و گروه های بزرگ	24
8/34	8.352	رعایت استانداردهای آموزشی در رفتار مورد انتظار هنرجویان	25
7/65	7.294	تهیه و تدوین طرح درس	26
8/02	7.470	نگهداری و حفظ سوابق دقیق و مستند از عملکرد هنرجویان فنی و حرفه ای	27
8/23	7.23	معرفی مقدماتی درس در آغاز کلاس و خلاصه کردن درس در پایان کلاس	28
8/86	9.117	ایجاد و حفظ سیستم بایگانی به منظور مستندسازی فعالیت ها و اقدامات انجام شده	29

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که با توجه به تفکیک هر شایستگی، از میان آنها شایستگی‌های " ایجاد و حفظ سیستم بایگانی به منظور مستندسازی فعالیت ها و اقدامات انجام شده" با میانگین 9/117، " تعیین فعالیت های مورد نیاز هنرجویان فنی و حرفه ای برای استفاده از امکانات خارج از کلاس درس" با میانگین 9/000، " پایبندی به رعایت حیا و عفت در رفتار و گفتار" با میانگین 8/941، " تعیین نمره های هنرجویان فنی و حرفه ای بر اساس آموزش و تجربه کسب شده در آزمایشگاه و کارگاه" با میانگین 8.764، " درک و فهم تحولات تاریخی در حوزه آموزش فنی و حرفه ای" با میانگین 8.764 دارای بیشترین اهمیت، و مولفه های " توانایی عملی برای کار با افراد در گروه های کوچک و گروه های بزرگ" با میانگین 7/294، " تهیه و تدوین طرح درس" با میانگین 7/294 دارای کمترین اهمیت بودند.

در ادامه برای اعتبار یابی شایستگی ها و معناداری آنها از آزمون T تک نمونه ای استفاده شد. بدین منظور براساس نظر مربیان و متخصصین مراکز فنی و حرفه ای میانگین همه شایستگی‌ها با میانگین مطلوب 7/50 مقایسه شده است.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

ردیف	شایستگی ها	میانگین	انحراف معیار	مقدار تک	درجه
		اهمیت		نمونه ای	آزادی

جدول 2. آزمون T تک نمونه‌ای برای بررسی و اعتبار یابی شایستگی های مربیان فنی حرفه ای



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال

164	3/062	1/227	8.411	استفاده از انواع مهارت های ارتباطی کلامی و غیرکلامی دربخورد با هنرجویان فنی و حرفه ای	1
164	5/578	0/717	8.470	ارزشیابی دانش ها، نگرش ها و مهارت های هنرجویان فنی و حرفه ای	2
164	2/746	0/927	8.117	کاربرد اصول ایمنی عمومی در فعالیت های آموزشی، آزمایشگاه ها و کارگاه ها	3
164	0/737	1/810	7.823	داشتن ثبات عاطفی و روانی به منظور جلب اعتماد هنرجویان نسبت به خود	4
164	-0/636	1/714	8.235	مدیریت کارآمد زمان در آموزش فنی و حرفه ای	5
164	3/530	0/993	8.352	کسب دانش کمک های اولیه	6
164	2/417	1/455	8.351	شناسایی وسایل و ابزارهای جدید و مورد نیاز آموزش فنی و حرفه ای برای سال تحصیلی مربوط	7
164	7/949	0/744	8.941	پایبندی به رعایت حیا و عفت در رفتار و گفتار	8
164	4/471	1/693	8.588	توجه و ابراز علاقه کردن به فرد فردهنرجویان فنی و حرفه ای	9
164	3/128	1/046	8.294	ایجاد روابط کاری سازنده بین هنرجویان فنی و حرفه ای	10
164	3/197	1/175	8.411	هدایت روند بحث و گفتگو در محیط آموزشی	11
164	2/765	1/271	8.352	کسب مهارت های ارتباط شفاهی و کتبی در آموزش فنی و حرفه ای	12
164	1/615	1/576	8.117	راهنمایی و نظارت بر تجربه آموزی عملی هنرجویان فنی و حرفه ای در آزمایشگاه یا کارگاه	13
164	6/612	0/935	9.000	تعیین فعالیت های مورد نیاز هنرجویان فنی و حرفه ای برای استفاده از امکانات خارج از کلاس درس	14
164	5/375	0/970	8.764	درک و فهم تحولات تاریخی در حوزه آموزش فنی و حرفه ای	15
164	2/907	1/543	8.588	راهنمایی و ارائه توضیحات روشن به هنرجویان فنی و حرفه ای در حین تدریس	16
164	2/331	1/300	8.235	تشریح اصول فلسفی و سیاست های آموزش فنی و حرفه ای مدنظر نظام آموزش جمهوری اسلامی ایران	17
164	2/970	0/857	8.117	برقراری و حفظ روابط خوب با دیگر مدارس فنی و حرفه ای	18
164	4/778	1/091	8.764	تعیین نمره های هنرجویان فنی و حرفه ای بر اساس آموزش و تجربه کسب شده در آزمایشگاه و کارگاه	19
164	1/854	1/248	8.058	هدایت هنرجویان فنی و حرفه ای در تمیزکردن و نگهداری از آزمایشگاه یا کارگاه آموزش فنی و حرفه ای	20
164	1/558	1/322	8.000	تعامل با هنرجویان فنی و حرفه ای در مورد موضوعات و مسائل	21



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



شخصی - اجتماعی				
22	برقراری و حفظ روابط کاری خوب با مدیریت مدرسه	7.823	1/509	0/884
23	داشتن تواضع و فروتنی و پرهیز از کبر و غرور	8.529	1/624	2/612
24	توانایی عملی برای کار با افراد در گروه های کوچک و گروه های بزرگ	7.294	0/685	-1/237
25	رعایت استانداردهای آموزشی در رفتار مورد انتظار هنرجویان	8.352	0/931	3/775
26	تهیه و تدوین طرح درس	7.294	1/490	-0/570
27	نگهداری و حفظ سوابق دقیق و مستند از عملکرد هنرجویان فنی و حرفه ای	7.470	1/585	0/076
28	معرفی مقدماتی درس در آغاز کلاس و خلاصه کردن درس در پایان کلاس	7.23	1/776	0/751
29	ایجاد و حفظ سیستم بایگانی به منظور مستندسازی فعالیت ها و اقدامات انجام شده	9.117	1/495	4/461

داده های جدول فوق نشان دهنده آن است که با توجه به مقداری معناداری گزارش شده در ستون آخر شایستگی های " ایجاد و حفظ سیستم بایگانی به منظور مستندسازی فعالیت ها و اقدامات انجام شده"، " معرفی مقدماتی درس در آغاز کلاس و خلاصه کردن درس در پایان کلاس"، " رعایت استانداردهای آموزشی در رفتار مورد انتظار هنرجویان"، " داشتن تواضع و فروتنی و پرهیز از کبر و غرور"، " هدایت هنرجویان فنی و حرفه ای در تمیزکردن و نگهداری از آزمایشگاه یا کارگاه آموزش فنی و حرفه ای"، به ترتیب 4/461، 0/751، 3/775، 2/612، 1/854 می باشند، چون این مقادیر بزرگتر از 0/05 هستند، بدین معنا است که نمرات هر کدام از گویه های شایستگی با میانگین نظری (7/50) اختلاف معناداری ندارند.

بحث و نتیجه گیری

در دهه اخیر پژوهش های متعددی در باب آموزش های فنی و حرفه ای رسمی به عمل آمده است. با بررسی این پژوهش ها و تحقیقات صورت گرفته آنچه بیش از همه مورد توجه قرار می گیرد پرداختن آن ها به موضوع اشتغال و بازار کار و هماهنگی آموزش های فنی و حرفه ای با این دو مقوله می باشد و سوال اساسی که در این پژوهش ها مورد بررسی قرار گرفته، میزان اشتغال دانش آموختگان و میزان هماهنگی و ارتباط میان محتوای این آموزش ها و نیازهای بازار کار بوده است. یافته های این پژوهش ها نشان دهنده ی عدم توفیق آموزش های گفته شده در هر دو بعد بوده است (سعیدی رضوانی و بینقی، 1387).

هدف کلی از انجام این پژوهش شناسایی شایستگی های حرفه ای برای مربیان موسسات فنی و حرفه ای شهر تهران بود. نتایج این پژوهش نشان داد که از بین 29 مؤلفه شایستگی برای مربیان فنی و حرفه ای " ایجاد و حفظ سیستم بایگانی به منظور مستندسازی فعالیت ها و اقدامات انجام شده" با میانگین 9/117، " تعیین فعالیت های مورد نیاز هنرجویان فنی و حرفه ای برای



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال

استفاده از امکانات خارج از کلاس درس " با میانگین 9/000، " پایبندی به رعایت حیا و عفت در رفتار و گفتار " با میانگین 8/941، " تعیین نمره های هنرجویان فنی و حرفه ای بر اساس آموزش و تجربه کسب شده در آزمایشگاه و کارگاه " با میانگین 8.764، " درک و فهم تحولات تاریخی در حوزه آموزش فنی و حرفه ای " با میانگین 8.764 دارای بیشترین اهمیت، و مولفه های " توانایی عملی برای کار با افراد در گروه های کوچک و گروه های بزرگ " با میانگین 7/294، " تهیه و تدوین طرح درس " با میانگین 7/294 دارای کمترین اهمیت بودند.

خورشیدی و فرخی (1391) در یافته های پژوهشی خود 4 عامل شامل 115 شاخص برای شایستگی عام مهارت آموختگان مراکز فنی و حرفه ای استخراج کردند. که به ترتیب اهمیت شامل شایستگی ای محیط کار، شایستگی های دانش کسب و کار، شایستگی های فردی شایستگی های تحصیلی بودند. از آنجا که مربیان فنی و حرفه ای نیز باید خودشان دوره های تخصصی فنی و حرفه ای را به صورت نظری و عملی دیده باشند، داشتن این شایستگی ها برای آنها لازم است. از آنجا که در یافته های پژوهش " پایبندی به رعایت حیا و عفت در رفتار و گفتار " بود که می تواند با مولفه شایستگی های فردی در یافته پژوهش ذکر شده همسو باشد.

نتایج حاصل از این پژوهش می تواند برای استفاده مربیان و مدرسان ارائه آموزش های حرفه ای شایسته محور، راهنمایی مؤثر برای بهبود روش های استخدام نیرو در مراکز و موسسات فنی و حرفه ای، ارائه یک چهارچوب مفهومی از اخلاق حرفه ای و منشور اخلاقی برای مربیان مراکز فنی و حرفه ای مؤثر باشد.

منابع

- امین خندقی، م؛، جامه بزرگ، م؛، سعیدی رضوانی، م. (1391). نیازسنجی شایستگی های حرفه ای هنرآموزان هنرستان های فنی و حرفه ای بر مبنای مدل بوریچ و مدل تحلیل کوآدرانت. دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، 1(2): 189-224.
- پزشکی راد، غ. (1387). ارزیابی نیازهای آموزشی حرفه ای مربیان کشاورزی مراکز آموزش کشاورزی استان های مازندران و گلستان با استفاده از مدل بوریچ، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، 29(1): 55-62.
- حاجی کریمی، ع؛ رضاییان، ع؛ هادی زاده مقدم، ا؛ نائینی، ع. (1390). بررسی تأثیر شایستگی های هوش عاطفی، شناختی و اجتماعی در شایستگی های مدیران منابع انسانی بخش دولتی ایران. اندیشه مدیریت راهبردی، 5(1): 223-254.
- خورشیدی، ع؛ فرخی، د. (1390). مؤلفه های سازنده شایستگی مهارت آموختگان. دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، 1(2): 95-139.
- زاهدی، ش؛ شیخ، ا. (1389). الگوی قابلیت های راهبردی مدیران میانی دولتی. مطالعات مدیریت راهبردی، 1: 95-139.
- سعیدی رضوانی، م.؛ بینقی، ع. (1387). گمانه هایی در باب عوامل ناکامی آموزش های فنی و حرفه ای، هفتمین همایش انجمن مطالعات برنامه درسی ایران، برنامه درسی دوره ی راهنمایی و متوسطه: چالش ها و چشم اندازها، تهران-دانشگاه تربیت معلم: 603-590.
- صالحی، ک؛ زین آبادی، ح؛ پرند، ک. (1388). کاربرد رویکرد سیستمی در ارزشیابی کیفیت هنرستان های فنی حرفه ای: موردی از ارزشیابی هنرستان های فنی حرفه ای دخترانه شهر تهران، فصلنامه نوآوری های آموزشی، 29(8): 152-203.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



- صدری، ع. (1388). طراحی الگوی برنامه ریزی درسی آموزش های فنی و حرفه ای عام برای دوره ی متوسطه. فصلنامه مطالعات برنامه درسی، 13(14): 82-104.
- عبدالهی، ش؛ سعادت‌مند، ز. (1390). بررسی تناسب آموزش های فنی و حرفه ای با عناصر برنامه درسی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، 5(3): 81-100.
- کرمی، م؛ مومنی مهموئی، ح. (1390). بازار کار جهانی و تأثیر آن بر طراحی برنامه درسی. فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران. 6(21): 67-100.
- مرادی، ر؛ مرادی دولیسکانی، م؛ ملکی، ح؛ عبدلی، ا. (1394). طراحی و ارائه مدل شایستگی برای برنامه ریزان درسی. فصلنامه پژوهش های کیفی در برنامه درسی، 1(1): 43-65.
- مومنی مهموئی، ح. (1387). برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی برای رشته کارشناسی آموزش ابتدایی. رساله دکتری رشته برنامه‌ریزی درسی. تهران؛ دانشگاه تربیت مدرس.

- Tannenbaum, D. (2011) Triple Competency-based Curriculum, Report of the Working Group on Postgraduate Curriculum. *The College of Family Physicians of Canada*.
- Department of Labor, *Employment & Training Administration under Task Order USA*. (2012) Technical Assistance Guide For Developing and Using Competency models– One Solution for the Workforce Development system.
- Mfadi, I. H. (2001). *A needs assessment of professional competencies of Jordanian vocational secondary teachers, for degree of doctor of philosophy*. University of Nebraska-Lincoln.