



شناسایی و ارزیابی مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای (استان مازندران)

رضا گرزین^۱

دکتر ابراهیم صالحی عمران

دکتر سید عبدالله خاوری

چکیده

بدون شک مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، در کیفیت‌بخشی به آموزش‌های منجر به اشتغال، گسترش فرهنگ کار و ایجاد اشتغال پایدار نقش اساسی دارند. از این رو هر چه سطح شایستگی مربیان بیشتر باشد کیفیت آموزش‌های مهارتی بیشتر خواهد بود. بنابراین ارزیابی سطح مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای در این سازمان از اهمیت بسیاری برخوردار است. از این رو پژوهش حاضر باهدف ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای مازندران انجام شد. روش پژوهش به صورت روش آمیخته (کیفی، کمی) بود. در روش کیفی از طریق نظریه برخاسته از داده‌ها عوامل و مؤلفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با صلاحیت حرفه‌ای مربیان شناسایی شد و در مرحله کمی از طریق روش پیمایشی شایستگی‌های مورد نظر ارزیابی شد. جامعه آماری در مرحله کیفی ۲۵ نفر از اساتید و مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند، در مرحله کمی، مربیان مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای استان مازندران به تعداد ۳۷۰ نفر بودند. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۱۸۵ نفر انتخاب و به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کیفی مصاحبه و در مرحله کمی پرسشنامه محقق ساخته بود این پرسشنامه وضعیت مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای مربیان را در ابعاد شایستگی‌های آموزشی، شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان، شایستگی‌های تجاری‌سازی، شایستگی‌های اخلاق و رفتار حرفه‌ای، دو سطح وضعیت موجود و مطلوب مورد ارزیابی قرار داد. پرسشنامه از طریق محاسبه ضریب آلفا کرونباخ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی جداول توزیع فراوانی و گرایش‌های مرکزی و پراکندگی تحلیل عاملی تأییدی و آزمون استنباطی t استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی حرفه‌ای مربیان تفاوت وجود دارد. شایستگی حرفه‌ای مربیان اندکی بالاتر از حد متوسط گزارش شد.

کلید واژگان: شایستگی حرفه‌ای، مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای، مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران.

^۱ - دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی. پ



Identify and evaluate the professional competency components trainers Vocational and technical training centers (Mazandaran Province)

Reza Gorzin
Dr Ebrahim Salehi Omran
Dr Seyyed Abdollah Khavari

Abstract

No doubt coaches vocational education and training organizations, the quality of the education leading to employment, culture and the creation of sustainable employment are essential, so is the level of competence of trainers will be more quality skills training, so assess the level of professional competency components the organization is very important. Therefore, this study aimed at assessing the merits of vocational training centers Mazandaran instructions are mixed method research (qualitative, quantitative), the procedure of Grounded Theory quality through authorized agents and related components and indicators identified and stage instructions a little bit of merit in question were assessed by survey. The population in the qualitative phase ۱۸ teachers and trainers of vocational training and were selected by purposive sampling method, in small steps, vocational ۳۷۰ people. commercialization merit, competence, ethics and professional instructors, Mazandaran province, conduct, both current and desired status Qrardad.prsshnamh assessed by Cronbach's alpha coefficient was calculated. For data analysis, descriptive statistics, frequency tables and central tendencies and dispersion confirmatory factor analysis and t-test were analyzed. The results showed that between current and desired status merit instructions there are differences. Merit instructions were slightly above average..

Keywords: Professional competency, professional competency components, vocational and technical training centers in Mazandaran province.



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 آن قدر به سرعت انجام می‌شود که مجال 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 غیرقابل پیش‌بینی ساخته است؛ بنابراین سازمان‌ها نیاز به آموزش‌هایی دارند که نیروی کار خود را در کوتاه‌ترین زمان انعطاف‌پذیر، پاسخگو و باقابلیت‌های بالا پرورش دهند. این در حالی است که ویژگی‌های منحصربه‌فردی که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند در عصر رقابتی شدن دانش ایفا کند باعث شده است که این آموزش‌ها موردنظر بسیاری از محققین و سیاست‌گذاران به‌عنوان راه‌حلی مطمئن برای پاسخگویی به نیاز بازار قرار گیرد. تأکید این محققین بر لزوم توسعه آموزش‌های مهارت‌زا بازار کار به‌خصوص در کشورهای درحال توسعه و با نرخ جمعیت فعال است (صالحی عمران، ۱۳۸۹). با این بینش بسیاری از کشورها اهتمام خود را برای افزایش کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای قرار داده‌اند کوشش‌هایی که کشورهایی چون کانادا در سال (۱۹۸۹)، آلمان در سال (۱۹۹۶) ترکیه (۱۹۸۶) و ایران در سال‌های اخیر به عمل آورده‌اند ناظر بر این حقیقت است. لیکن در مطالعه‌ای که مرکز اروپایی آموزش فنی و حرفه‌ای انجام داده است حاکی از اختلاف معنادار بین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و دنیای واقعی کار وجود دارد (کریستینا ولماری و دیگران، به نقل از صالحی عمران و تجری، ۱۳۹۱). مطالعاتی که مهر علیزاده و دیگران (۱۳۹۱)، خنیفر و دیگران (۱۳۹۲) در ایران نیز به عمل آورده‌اند حاکی از عدم موفقیت کامل آموزش‌های فنی و حرفه‌ای علی‌رغم کوشش‌های متعدد انجام‌شده است. بنابراین می‌بایست به مطالعه عوامل مختلف موفقیت نظام آموزشی فنی و حرفه‌ای پرداخت. بدون شک عوامل مختلفی در موفقیت یک سیستم آموزش‌های مهارتی نقش دارد که یکی از مهم‌ترین این متغیرها مربیان و درجه صلاحیت و شایستگی مربیان در قالب الگویی کاربردی و قابل ارزیابی است؛ که مورد غفلت پژوهشگران قرار گرفته است. مربیان در گسترش و افزایش کیفیت نظام آموزشی مهارتی نقش کلیدی دارند. به نظر می‌آید مهم‌ترین عوامل کیفیت مربیان آموزش‌های مهارتی کنش و واکنش‌هایی است که میان مربیان و کارآموزان، مربیان و بازار کار، مربیان با دیگر مربیان برقرار می‌کند که به افزایش دانش، بینش و مهارت‌های فردی و عملکردی آن منجر می‌گردد. بنابراین عناصر این تعامل، دانش، مهارت و حساسیت مربیان از یکسو و انتظارات یادگیری، وضعیت اقتصادی و اجتماعی و ویژگی فرهنگی جامعه و بازار کار از سوی دیگر موفقیت یا شکست نظام آموزش مهارتی را تعیین می‌کنند. بنابراین به کار گماردن تواناترین و شایسته‌ترین افراد برای حرفه مربیگری و یا افزایش شایستگی‌های مربیان حیاتی‌ترین مسئله در افزایش کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است؛ بنابراین کیفیت نظام آموزشی به شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان آن نظام بستگی دارد. اساساً حرفه‌ای شدن مربیان بر جنبه‌های فن و حرفه‌ای تدریس و ارتقاء موقعیت اجتماعی حرفه‌ای مربیان متمرکز است. حرفه‌ای شدن فرآیندی است که به‌وسیله آن انجام یک حرفه یا شغل مستلزم داشتن مهارت‌های ویژه‌ای می‌شود. مربیان حرفه‌ای باید درک عمیق‌تری از دانش محتوایی، سبک‌های یادگیری، راهبردهای تدریس و مجموعه‌ای جدید از ارزش‌های نوین داشته باشند. ارزش‌هایی که قالب انتظارات جامعه از مربیان تجلی پیدا می‌کند. صلاحیت مربیان، مجموعه شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی است که مربی با کسب آن‌ها می‌تواند در جریان تعلیم و تربیت به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی، فراگیران کمک کند (کریمی، ۱۳۸۷). اغلب تحقیقات گذشته، محققان به صلاحیت حرفه‌ای معلمان در مقاطع مختلف تحصیلی و دانشگاهی پرداخته‌اند. در این تحقیقات تأکید بر نوسازی دانش معلمان در تغییرات مداوم محیط فرا پیچیده تأکید شده است (هانگ و دیگران، ۲۰۰۸)؛ این محققان اعتقاد دارند فقدان صلاحیت‌های مرتبط معلمان برای برخورد با این موقعیت



جدید باعث شده که بسیاری از معلمان هویت حرفه‌ای خود را در تنگنا ببینند. علاوه بر این، فشارهای داخلی برای پذیرفتن مسئولیت‌های جدید توسط معلمان، بین معلومات و دانش قبلی آن‌ها فاصله انداخته و بحران هویت را عمیق‌تر و بیشتر نموده است (هانتلی، ۲۰۰۸). اهتمام به نقش شایستگی حرفه‌ای ویژه معلمان و اساتید نظر پژوهشگران را در خصوص مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای جلب کرده است. کریمی (۱۳۸۷)، طیف وسیعی از شایستگی‌های معلمان دوره ی ابتدایی را معرفی کرده و به سنجش وضعیت آنها پرداخت. وی و ولین (۲۰۱۱) صلاحیت حرفه‌ای معلمان را شامل صلاحیت حرفه‌ای صنعتی، صلاحیت توسعه برنامه‌ریزی، صلاحیت آماده‌سازی تدریس، صلاحیت تدریس عملی، صلاحیت ارزیابی تدریس، صلاحیت مدیریت تدریس، صلاحیت مشاوره فراگیران، صلاحیت ارتقاء روابط عمومی و ارتباط بین فردی، صلاحیت همکاری پروژه‌ها می‌داند. کورتاجن به نقل از ایزدی و دیگران (۱۳۹۱)، شایستگی‌های ضروری حرفه‌ای معلمان را شامل، شایستگی‌های شناختی، (مجموعه آگاهی‌ها، بینش‌ها و مهارت‌های ذهنی است که معلم را در شناخت و تحلیل مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت توانا می‌سازد، شایستگی‌های عاطفی) مجموعه علایق و گرایش‌های معلم نسبت به مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت است؛ شایستگی مهارتی، (مجموعه مهارت‌ها و توانایی‌های عملی است که به فرآیند تعلیم و تربیت مرتبط می‌شود) می‌داند. هانتلی (۲۰۰۸)، قابلیت‌های معلمان را در سه زمینه دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای دسته‌بندی کرده است. چانسیری به نقل از صالحی و تجری (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی بهسازی شایستگی شغلی معلمان دفتر کمیسیون آموزش ابتدایی در منطقه تایلند شایستگی‌های شغلی این معلمان را شامل پیشرفت علمی، کار تیمی، خدمات خوب، خود بهسازی، پیشرفت یادگیرنده، طراحی یادگیری، مدیریت کلاس و تجزیه و تحلیل می‌داند. ناسونگخالا و سوچیاوا (۲۰۱۵)، مهم‌ترین شایستگی معلمان را شایستگی انطباق با نوآوری‌های آموزشی می‌داند و ابلانت (۲۰۰۷). نظر به مطالب گذشته و اهمیت شایستگی حرفه‌ای مربیان در نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و فقدان الگوی نظام شایستگی مربیان سیاست‌گذاران و برنامه ریزان در سند آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و همچنین سند تحول نظام آموزشی فنی و حرفه‌ای بندهایی را در این خصوص نگارش و پژوهشگران را برای تفکر و پژوهش در باره ی مفاد و نحوه ی اجرایی شدن آن دعوت کرده‌اند. بنابراین هدف از انجام این پژوهش شناسایی مولفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان نظام آموزش فنی و حرفه‌ای، بررسی وضعیت موجود و مقایسه وضعیت موجود و مطلوب آن است. بنابراین سوالات زیر در دستور کار قرار می‌گیرد ۱- مؤلفه‌ها و عناصر صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای کدام است؟ ۲- صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای با عنایت به این مؤلفه‌ها و عناصر چگونه است؟ ۳- آیا بین وضع موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان تفاوت وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

در این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت تحقیق از تلفیق روش‌های کیفی و کمی استفاده می‌گردد، استفاده از استراتژی تحقیق مبتنی بر کاربرد روش‌های کیفی و کمی در یک مطالعه بیانگر کاربرد روش تحقیق آمیخته^۱ است (کرسول و پلانوکلاک^۲، ۲۰۱۱). از نقاط برجسته این تحقیق آن است که محقق با بررسی جنبه‌های مختلف روش‌های کیفی و کمی و ترکیب همراه با استراتژی اکتشافی، پژوهشگر درصدد شناسایی مقوله‌ها، زیر مقوله‌ها، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و سنجش آن‌ها دارد. استراتژی تحقیق در مرحله کیفی بر اساس رویکرد گرنرد تئوری است، جامعه آماری را این مرحله از پژوهش، متخصصان دانشگاهی که در زمینه مهارت آموزشی فعالیت دارند و همینطور برخی از مربیان ارشد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور می‌باشند روش نمونه‌گیری به صورت گلوله برفی و حجم نمونه در مرحله کیفی ۲۵ نفر فرایند نمونه‌گیری هنگام درک رسیدن به نقطه اشباع متوقف شد. معیار انتخاب این افراد برای اعضای هیئت علمی کار اجرایی در سازمان آموزش فنی و

^۱-Mixed Method

^۲-Creswell&Plano Clark



حرفه ای و برای مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای تجربه کافی و حضور در المپیادهای ملی و مهارتی بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش کیفی مصاحبه های نیمه ساختاری است. برای تحلیل داده های کیفی پژوهش از طریق تحلیل محتوا و فرایند کد گذاری مبتنی بر طرح نظام مند راهبرد نظریه داده های بنیاد اشتراوس و کوربین (۱۳۸۵)، استفاده شد. مراحل تحلیل داده های کیفی گردآوری شده، از طریق کد گذاری باز کد گذاری محوری و کد گذاری گزینشی انجام شد، برای حصول از روایی نتایج کیفی پژوهش اقداماتی همچون، بازبینی مفاد مصاحبه توسط مصاحبه شونده، همینطور بازبینی مفاد پرسشنامه و تطبیق آن با یافته های مصاحبه توسط دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری و تجارب پژوهشگران انجام شد. استراتژی تحقیق در بخش کمی بر اساس رویکرد پیمایشی صورت گرفت. جامعه آماری در بخش کمی ۳۷۰ نفر از مربیان آموزشهای فنی و حرفه ای و نمونه آماری ۱۸۵ نفر می باشند حجم آماری بر اساس فرمول کوکران و شیوه ی نمونه گیری به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر اساس تعداد مربیان در مراکز ثابت آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران بدست آمد. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بود. گویه های این پرسشنامه بر گرفته از مقولات و زیر مقولات مصاحبه بود. پرسشنامه وضعیت مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای مربیان یک پرسشنامه ۱۰۰ سوالی، ۹۸ سوال بسته پاسخ و ۲ سوال باز پاسخ در ابعاد شایستگی‌های آموزشی، شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان، شایستگی‌های تجاری‌سازی، شایستگی‌های اخلاق و رفتار حرفه‌ای، دو سطح وضعیت موجود و مطلوب بود. روایی پرسشنامه به صورت صوری (اجرای آزمایشی پرسشنامه)، روایی محتوا بررسی روش شناسان پژوهشی و روایی ساختاری (تحلیل عاملی) بود. پایایی پرسشنامه بر اساس روش تعیین همسانی درونی بین متغیرها آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از شاخصهای گرایش های مرکزی، شاخص های پراکندگی (آمار توصیفی) و آزمون های آماری آزمون t دو گروه وابسته به دلیل نرمال بودن داده ها استفاده شد.

یافته های تحقیق

۱- مؤلفه ها و عناصر صلاحیت های حرفه ای مربیان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای کدام است؟
بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی و کدگذاری و تحلیل محتوای متن مصاحبه‌ها و درعین حال مطابقت آن‌ها با مبانی نظری، طبق نظر مشارکت کنندگان مقوله‌ها و عوامل اصلی و فرعی شایستگی حرفه‌ای مربیان در دانشگاه‌ها را در دوازده مقوله اصلی و ۹۸ مقوله فرعی طبقه‌بندی شد. و به صورت پرسشنامه به جامعه آماری انعکاس داده شد. تحلیل عاملی اکتشافی بر روی هر کدام از مؤلفه‌ها به روش تجزیه به مؤلفه‌های اصلی و با چرخش واریماکس انجام شد که مؤلفه های اصلی از ۱۲ مؤلفه به ۴ مؤلفه تغییر یافت. و بر اساس زیر مؤلفه ها نامگذاری گردید. که عبارت است از شایستگی های آموزشی (دارای ۵ زیر مؤلفه)، شایستگی حرفه ای مربیان (دارای ۴ مؤلفه)، شایستگی های تجاری سازی دانش، مهارت و فناوری (دارای ۳ مؤلفه) و شایستگی های اخلاق و رفتار حرفه ای (دارای ۳ مؤلفه می باشد). بیشترین بار عاملی در مؤلفه شایستگی آموزشی مربوط به شایستگی های تدریس (۰/۷۵۴)، بیشترین بار عاملی در مؤلفه ی شایستگی حرفه ای مربیان شایستگی ارتقای دانش تخصصی (۰/۵۸۳)، بیشترین بار عاملی شایستگی های تجاری سازی دانش-مهارت و فناوری (۰/۵۲۳) و بیشترین بار عاملی مؤلفه شایستگی های اخلاق و رفتار حرفه ای (۰/۸۱۲) می باشد. ضمن اینکه نقطه برش در تحلیل عاملی ۰/۳ در نظر گرفته شد که سازه های بار عاملی کمتر از کاندید حذف شد. جدول ۱ مقوله ها و زیر مقوله های وابسته به شایستگی مربیان را پس از تحلیل عاملی اکتشافی نشان می دهد.

جدول ۱. نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و کد گذاری گزینشی، مقولات

مقوله اصلی	زیر مقولات
شایستگی های آموزشی	شایستگی های تدریس، شایستگیهای آموزش رفتار در محیط آموزشی، صلاحیتهای مدیریتی در کلاس،



شایستگیهای آزمون سازی و ارزشیابی، شایستگیهای استفاده فناوری در کلاس	
شایستگی ارتقای دانش تخصصی، توسعه فردی ، شایستگی مدیریت ارتباطات و اطلاعات ، شایستگی های پژوهش و پژوهشگری و نقد و تفکر خلاقانه	شایستگی های حرفه ای مربیان
شایستگی مدیریت ایده ها و نوآوری ها، شایستگی بازار سازی و بازاریابی، شایستگی های ارزش گذاری به نوآوری	شایستگی های تجاری سازی دانش-مهارت و فناوری
مسئولیت پذیری ، پاسخگویی، عدالت ورزی	شایستگی های اخلاق و رفتار حرفه ای

۲- صلاحیت های حرفه ای مربیان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای با عنایت به این مؤلفه ها و عناصر چگونه است؟
جدول ۲ شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی را برای صلاحیت حرفه‌ای مربیان در وضعیت موجود مشخص می‌کند.
جدول ۲ وضعیت موجود مؤلفه های ابعاد شایستگی های مربیان

میانگین	مؤلفه ها	میانگین	مؤلفه ها
۴/۲۵	شایستگی ارتقای دانش تخصصی،	۴/۲۵	شایستگی های تدریس،
۳/۹۵	شایستگی های توسعه فردی	۳/۴۵	شایستگیهای آموزش رفتار در محیط آموزشی،
۴/۰۳	شایستگی مدیریت ارتباطات و اطلاعات ،	۳/۷۵	صلاحیتهای مدیریتی در کلاس،
۳/۲۵	شایستگی های پژوهش و پژوهشگری و نقد و تفکر خلاقانه	۳/۲۵	شایستگیهای آزمون سازی و ارزشیابی،
۳/۸۷	شایستگی حرفه ای مربیان	۳/۱۲	شایستگیهای استفاده فناوری در کلاس
		۳/۵۶	شایستگی های آموزشی

دنباله جدول وضعیت موجود مؤلفه های ابعاد شایستگی های مربیان

میانگین	مؤلفه ها	میانگین	مؤلفه ها
۴/۲۵	شایستگی مسئولیت پذیری	۲/۷۵	شایستگی مدیریت ایده ها و نوآوری ها،
۴/۷۵	شایستگی پاسخگویی به تقاضاها	۳/۳۵	شایستگی بازار سازی و بازاریابی،
۳/۷۵	شایستگی عدالت ورزی	۳/۰۳	شایستگی های ارزش گذاری به نوآوری
۴/۲۵	شایستگی های اخلاق و رفتار حرفه ای	۳/۲۳	شایستگی های تجاری سازی دانش-مهارت و فناوری



--	--	--	--

۳- آیا بین وضع موجود و مطلوب صلاحیت های حرفه ای مربیان تفاوت وجود دارد؟

برای پاسخ به این سؤال از آزمون t دو گروه وابسته استفاده شد نتایج جدول ۳ وضعیت معنا داری شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب را مشخص می کند.

جدول ۳ وضعیت معنا داری شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب

آمار t دو گروه وابسته	اختلاف	میانگین وضعیت		مؤلفه ها
		مطلوب	موجود	
۳۴/۸۸	۰/۷۵	۵	۴/۲۵	شایستگی های تدریس،
۳۶/۳۰	۱/۵۵	۵	۳/۴۵	شایستگیهای آموزش رفتار در محیط آموزشی،
۳۴/۱۱	۱/۲۰	۴/۹۵	۳/۷۵	صلاحیتهای مدیریتی در کلاس،
۲۶/۱۳	۱/۷۵	۵	۳/۲۵	شایستگیهای آزمون سازی و ارزشیابی،
۲۶/۵۸	۱/۶۳	۴/۷۵	۳/۱۲	شایستگیهای استفاده فناوری در کلاس
۲۹/۵۶	۱/۱۰	۴/۵۷	۳/۵۶	شایستگی های آموزشی
۳۵/۲۸	۰/۷۵	۵	۴/۲۵	شایستگی ارتقای دانش تخصصی،
۳۰/۳۸	۱/۰۵	۵	۳/۹۵	شایستگی های توسعه فردی
۲۴/۹۱	۰/۹۷	۵	۴/۰۳	شایستگی مدیریت ارتباطات و اطلاعات ،
۳۰/۹۸	۱/۶۸	۴/۹۳	۳/۲۵	شایستگی های پژوهش و پژوهشگری و نقد و تفکر خلاقانه
۳۰/۳۸	۱/۱۱	۴/۹۸	۳/۸۷	شایستگی حرفه ای مربیان

دنباله جدول ۳

آمار t دو گروه وابسته	اختلاف	میانگین وضعیت		مؤلفه ها
		مطلوب	موجود	
۳۳/۱۶	۱/۸۸	۴/۶۳	۲/۷۵	شایستگی مدیریت ایده ها و نوآوری ها،
۳۸/۹۸	۱/۶۵	۵	۳/۳۵	شایستگی بازار سازی و بازاریابی،
۲۴/۹۱	۱/۹۷	۵	۳/۰۳	شایستگی های ارزش گذاری به نوآوری
۳۴/۴۳	۱/۵۲	۴/۷۵	۳/۲۳	شایستگی های تجاری سازی



				دانش-مهارت و فناوری
۲۵/۲۸	۰/۷۵	۵	۴/۲۵	مسئولیت پذیری
۲۶/۲۸	۰/۲۵	۵	۴/۷۵	پاسخگویی
۲۶/۵۸	۱/۲۵	۵	۳/۷۵	عدالت ورزی
۳۰/۳۳	۰/۷۵	۵	۴/۲۵	شایستگی های اخلاق و رفتار حرفه ای
۳۶/۵۲	۱/۱	۴/۹	۳/۸	شایستگی های مولفه های چهارگانه

$$P \leq 0/001$$

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد شایستگی‌های مربیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای شامل شایستگی‌های آموزشی، شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان، شایستگی‌های تجاری‌سازی، شایستگی‌های اخلاق و رفتار حرفه‌ای می‌باشد. اینکه شایستگی‌های مربیان ابعاد مختلفی دارد مورد نظر بسیاری از پژوهشگران چون ناسونگخالا (۲۰۱۵) وی و ولین (۲۰۱۱)، کورتاجن (۲۰۱۰)، هانتلی (۲۰۰۸) و کریمی (۱۳۸۷) بوده است. همچنین بررسی وضعیت موجود در باره‌ی سنجش ابعاد شایستگی حرفه‌ای مربیان نشان می‌دهد وضعیت ابعاد چهارگانه کمی بالاتر از حد متوسط است. که با پژوهش‌های کریمی (۱۳۸۷) که سنجش وضعیت موجود صلاحیت‌های حرفه‌ای را برای معلمان مقطع ابتدایی کمی بالاتر از حد متوسط در نظر گرفته بود همراستا است. در این تحقیق وضعیت موجود مولفه‌های شایستگی‌های تدریس، شایستگی ارتقای دانش تخصصی، شایستگی مسئولیت‌پذیری و شایستگی پاسخگویی به تقاضاها بیشترین میزان بوده است. همچنین یافته‌های موجود مقایسه وضعیت موجود و مطلوب در ابعاد چهارگانه را معنی‌دار دانست ضمن آنکه بیشترین اختلاف در بعد شایستگی‌های تجاری‌سازی دانش-مهارت و فناوری بوده است. به منظور کاهش اختلاف وضعیت موجود و مطلوب در خصوص شایستگی تجاری‌سازی دانش مهارت و فناوری گمان می‌رود می‌بایست ایده پردازی و توانایی ارزش‌گذاری بر ایده‌ها، ایجاد مراکز رشد و خوشه‌های نوآوری، کارگاه‌های استارت‌آپ، را برای مربیان فراهم کرد. یافته‌های این تحقیق نشان داد کمترین اختلاف در وضعیت موجود و مطلوب مربوط به شایستگی‌های اخلاق و رفتار حرفه‌ای مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای مازندران می‌باشد که نقطه قوت آن محسوب می‌گردد. هر چند این اختلاف معنا دار است. برای کاهش این اختلاف می‌بایست مکانیزیم‌های انگیزشی برای افزایش پذیرش مسئولیت، تعهد انجام وظیفه، درونی شدن ارزشهای مربوط به آموزش و حس اعتماد و عدالت را در مربیان نهادینه کرد. همچنین یافته‌های پژوهش مقایسه اختلاف وضعیت موجود و مطلوب را در ابعاد شایستگی‌های آموزشی و شایستگی حرفه‌ای مربیان را معنی‌دار نشان داده است که به نظر می‌رسد مربیان باید در دوره‌های آموزشی تدریس خرد شرکت کنند و دوره‌های نظارت با تاکید بر نظارت کلینیکی برای مربیان اجرایی شود. در هر صورت آنچه مشخص است. افزایش شایستگی‌های مربیان نیازمند برنامه‌ریزی‌های عقلایی و مداوم مسئولین و تمرین و ممارست مربیان است و با برنامه‌های تجویزی و قالبی امکان رشد قابلیت، خلاقیت و شکوفایی استعدادها وجود ندارد و این امر مستلزم تغییر و تحول در برنامه‌های مرکز تربیت مربی است. تغییر و تحول در عرصه اطلاعات و شتاب گرفتن جریان استفاده از تکنولوژی نوین، و کمک نیاز بازار کار از طریق آفرینش شغل و نیاز آفرینی آموزشی نیاز به افکار خلاقانه و نوآورانه دارد که جزر سایه مطالعه بازار از سوی مربی، فرایندهای ارزشگذاری به نوآوری‌های مورد نیاز بازار میسر نمی‌گردد. بی‌شک مربیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای محوری



ترین عنصر در افزایش کیفیت آموزشهای فنی و حرفه‌ای است و ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان کیفیت این آموزشها را بیشتر و بهتر خواهد کرد.

ماخذ

- ایزدی، صمد و دیگران. (۱۳۹۱). بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مرد دوره متوسطه شاخه علوم انسانی بر مبنای رویکرد سازنده‌گرایی. مطالعات آموزش و یادگیری. دوره ۴. شماره ۱.
- صالحی عمران، یغموری سعید. (۱۳۸۹). بررسی مهارت‌های اشتغال‌زای بازار کار با توجه به اقتصاد جهانی در برنامه‌های درسی آموزش عالی. مطالعات برنامه درسی: بهار ۱۳۸۹، دوره ۴، شماره ۱۶. صفحه ۱۶۵-۱۸۵.
- ولماری، کریستینا و دیگران. (۱۳۹۱). الگوهای شایستگی برای مجریان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای. ابراهیم صالحی عمران، مجتبی تجری، (مترجم). ناشر: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- مهر علی زاده، یداله و دیگران. (۱۳۹۱). آسیب‌شناسی عوامل درونی و بیرونی نظام آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان..... پژوهش در نظام‌های آموزشی. سال ششم، شماره هفدهم.
- خنیفر، محمد رضا. (۱۳۹۳). بررسی وضعیت تدوین خط مشی در نظام غیررسمی آموزش مهارتی ایران، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی دوره ۱۲، شماره ۲.
- کریمی، فریبا. (۱۳۸۷). صلاحیت حرفه‌ای مربیان دوره‌ی اول ابتدایی. رهبری و مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. سال دوم شماره ۴.
- رترایت، راجر. (۱۳۸۶). مدیریت استعداد نگاهی نو در توسعه سرمایه انسانی، محمد علی گودرزی، (مترجم). نشر رسا.

Creswell, J. W. (۲۰۱۲). **Qualitative inquiry & research design: choosing among five approach**. Sage Publications: Thousands Oaks, London, New Delhi.

Hong, Jon-Chao & Jeou-Shyan Horng & Chan-Li Lin & Lih-Juan Chan Lin (۲۰۰۸). **Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan**, International Journal of Educational Development, Vol. ۲۸, Issue ۱

Huntly, Helen (۲۰۰۸). **Teachers' Work: Beginning Teachers' Conceptions Of Competence**, The Australian Educational Researcher, Vol. ۳۵, No.

Nasongkhla, Jaitip, Sujiva, Siridej. (۲۰۱۵). **Teacher Competency Development: Teaching with Tablet Technology through Classroom Innovative Action Research (CIAR) Coaching Process**. International Conference on New Horizons in Education, INTE ۲۰۱۴, ۲۵-۲۷ June ۲۰۱۴, Paris, France. Pages ۹۹۲-۹۹۹

Strauss, A. & Corbin, j. (۱۹۹۸). **Qualitative analysis for social scientists**. New Work: Cambridge University Press