

## تعیین چارچوب صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران (معلمان آموزش فنی و حرفه‌ای) در هنرستان‌های فنی و کاردانش

دکتر مهدی سبحانی نژاد<sup>۱</sup>

مهندس امیررضا تژدان<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تبیین چارچوبی مفهومی از صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران در هنرستان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای و کاردانش بود. پژوهش به شیوه تحلیل اسنادی انجام شد. جامعه پژوهشی مجموعه اسناد و مدارک نظری، پژوهشی، سوابق تجربی، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مرتبط و در دسترس بود. ابزار مورد استفاده، فرم گردآوری اطلاعات بود. نتایج پژوهش نشان داد که مجموعه صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران را می‌توان در سه بعد صلاحیت‌های شخصی، صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای (با مؤلفه‌های دانش، پیش و توانش یا مهارت) و صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی (با مؤلفه‌های وجدان کاری، توسعه توانمندی، اعتدال اجتماعی، روابط اجتماعی، انضباط اداری و ایمان درونی) طبقه‌بندی کرد. ساختار مفهومی ابعاد و مؤلفه‌های مذکور به وسیله ۶۳ گویه حاصل شده مصدق به عنوان نشانگرهای مؤلفه‌های مذکور، تکمیل شده که در طول مقاله به تشریح ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های مذکور پرداخته شده است. همچنین ضمن بحث پیرامون ساختار مفهومی مذکور، پیشنهادهایی نیز ارائه شده است.

واژگان کلیدی: صلاحیت، مربیان و استادکاران، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کاردانش.

Email: sobhaninejad@shahed.ac.ir

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه شاهد تهران،

۲. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی و کارشناس مکانیک - ساخت و تولید.

تصویب نهایی: ۹۴/۰۶/۲۰

دریافت مقاله: ۹۴/۰۴/۰۲

## مقدمه

همه کشورها به ضرورت وجود معلمان تحصیلکرده و مجرب فنی پی برده‌اند. بسیاری از آنها تأکید دارند که سرعت تحولات جدید، مستلزم ایجاد فرصت‌های کافی برای معلمان، برای روزآمد کردن دانش و مهارت آنان است. ازاین رو، همه معلمان فنی و حرفه‌ای باید علاوه بر رشته تخصصی، همواره دانش و مهارت خود را در مورد تکنولوژی‌های نوین، به‌روز نمایند تا بتوانند آن را در تدریس به کار گیرند. به منظور دستیابی به این قبیل دانش‌ها و مهارت‌ها، مدرسان فنی و حرفه‌ای، باید دوره‌هایی را برای رسیدن به این اهداف بگذرانند. به عنوان نمونه، در کشورهای پیشرفته، گزینش معلمان فنی و حرفه‌ای ماهر و مجرب، در طی برنامه‌های حین خدمت، با هدف روزآمد کردن و مهارت آموزشی آنان صورت می‌گیرد (هولینشید، ۱۳۷۴: ۵۱). اگر آموزش و پرورش می‌خواهد متحول شود، دست اندرکاران امر تعلیم و تربیت، به‌خصوص معلمانی که تعامل گسترده‌ای با فراگیران دارند، باید متحول شوند. لازمه این کار، حرفه‌ای شدن تعلیم و تربیت، به‌خصوص حرفه‌ای شدن معلمان است. بنابراین، باتوجه به تغییرات و تحولاتی که همواره در ساختار برنامه درسی و جمعیت دانش‌آموزی، به‌وجود می‌آید؛ ارتقاء و بازسازی مداوم صلاحیت‌های معلمان ضروری است (مورنو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

**صلاحیت‌های معلمی**، مجموعه شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی است که معلم با کسب آنها در جریان تعلیم و تربیت، به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران کمک می‌کند (ملکی، ۱۳۸۸: ۱۱-۱۰). برای تحقق اهداف تربیتی، نقش معلمان، محوری است و توانایی معلم در یادگیری فراگیران نقش حیاتی دارد (دارلینگ‌هاموند<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). چنانچه در منابع تخصصی آموزش و پرورش نیز به‌طور گسترده، برمحور بودن معلم تأکید شده است؛ مسائلی از قبیل حرفه‌گری معلم<sup>۳</sup>، توانمندسازی و پژوهشگری معلم<sup>۴</sup>، محوری‌ترین موضوعات نظام‌های آموزش و پرورش به روز هستند و معلمان باید دانش‌ها و توانایی‌های تخصصی و حرفه‌ای خود را

- 
1. Moreno
  2. Competency
  3. Darling-Hammond
  4. Teacher Professionalism
  5. Teacher Researching

با تحولات آینده هماهنگ سازند. همچنین مربی<sup>۱</sup>، فردی است که ضمن احراز شرایط مربیگری، توانایی انتقال دانش فنی به کار آموزان، استفاده از تجهیزات کارگاه آموزشی و فناوری روز و انجام ارزشیابی طی دوره و پایان دوره را مطابق با استانداردهای مهارت و آموزشی، داراست (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۲۰۱۱). ضمن اینکه به آن دسته از کارگران شرکت‌ها و مراکز تولیدی که علاوه بر وظایف کاری، وظیفه آموزش را نیز به عهده دارند، اصطلاحاتی مانند کارگر- مربی<sup>۲</sup> یا استادکار<sup>۳</sup> اطلاق شده است.

از شرایط جذب معلمان، داشتن مدرک دانشگاهی، سابقه تدریس و یا گذراندن دوره‌های روش تدریس است که هنوز هم بسیاری از کشورها، آن را برای معلمان فنی و حرفه‌ای نیز لازم می‌دانند. با این حال، بسیاری از کشورها علاوه بر تجربیات تدریس، شرایط دیگری را نیز در نظر می‌گیرند؛ از جمله شرایط کیفی نظیر توانایی و سازگاری اجتماعی، دیدگاه مثبت در مورد بازارکار و غیره. از این رو، سعی آنان بر این است که این معلمان، کلیه علوم و فنون مورد نیاز خود را از طریق ایجاد ارتباط بین محیط کار و آموزش، فراگیرند.

از آنجا که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در چارچوب آموزش‌های رسمی صورت می‌گیرد، آموزش مهارت‌ها نیز، باید در راستای اهداف نظام تربیتی کشور باشد، زیرا آموزش، تنها به معنای آماده سازی دانش‌آموز، برای کار نیست (جانانان<sup>۴</sup>، ۱۳۸۰: ۶۳). خصوصاً در تعلیم و تربیت کشور ما پرورش انسان تک بعدی، مطلوب نیست (ملکی، ۱۳۸۸: ۵۲).

در این حال، دستیابی به اهداف همه‌جانبه آموزش (تربیت) فنی و حرفه‌ای و کاردانش در نظام آموزش رسمی، بیش از هر چیز، به مربیان و استادکاران باصلاحیت، وابسته است، زیرا مربیان و استادکاران، همچون سایر معلمان، دارای نقش محوری در بهبود کیفیت آموزش (کارنوی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹) و اساسی‌ترین عامل ایجاد موفقیت هستند (شعبانی، ۱۳۷۰: ۱۳۰). مربیان و استادکاران صرف‌نظر از اینکه در مدارس کار می‌کنند یا واحدهای تولیدی، باید صلاحیت‌های لازم را داشته باشند (سازمان جهانی کار<sup>۶</sup>، ۱۹۶۹). علاوه بر صلاحیت‌هایی در آیین‌نامه‌ها و مقررات (ظهور و خلیج، ۱۳۸۹)، شرح

- 
1. Trainer
  2. Labour-Coach
  3. Skilled Workman
  4. Janatan . R
  5. Carnoy .M
  6. International Labor Organization

وظایف و عهدنامه اخلاقی آنها (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۱۳۹۱) اشاره شده است.

صلاحیت‌های مربیان و استادکاران را می‌توان به صلاحیت‌های معلمی (که شامل همه معلمان در هر مقطع) و صلاحیت‌های ویژه مربیان و استادکاران (خاص معلمان فنی و حرفه‌ای) تقسیم‌بندی نمود. بنابراین، با اینکه در زمینه تعیین صلاحیت‌های خاص مربیان و استادکاران پژوهش‌های چندانی صورت نگرفته است، برخی پژوهش‌های پیشین (از جمله پژوهش‌های ذیل) می‌تواند در این زمینه مفید باشد:

به‌عنوان نمونه، عبدالهی (۱۳۹۰)، در پژوهشی به عنوان «طراحی نظام ارزشیابی عملکرد آموزشی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای»، مربیان را به عنوان یکی از ارکان اصلی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، مورد توجه قرار داده، مهارت‌های مدیریتی و سازمان‌دهی محیط یادگیری، مهارت‌های عرضه مطالب در کارگاه و کلاس، مهارت‌های ارزشیابی یادگیری، دانش و مهارت‌های علمی، مهارت‌های طراحی یا برنامه‌ریزی تدریس، توانایی ایجاد انگیزه در فراگیران و مهارت‌های ارتباطی را به عنوان نقش‌ها و مسئولیت‌های مربیان معرفی کرده و بر اساس آن، ابزارهایی را برای سنجش عملکرد مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، ارائه نموده است.

آقائی (۱۳۸۶) در پژوهش خود تحت عنوان "شناسایی ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان مدارس آینده"، ویژگی‌های شخصی (مانند برخورداری از سلامت جسمی و روانی و دارا بودن استعداد) و ویژگی‌های حرفه‌ای (مانند دارا بودن مهارت‌های تفکر، فنآوری اطلاعات، ارتباط با دانش‌آموز و مدیریت کلاس) را از ویژگی‌های معلمان مدارس آینده می‌داند.

دانش‌پژوه و فرزاد (۱۳۸۵)، در پژوهشی با عنوان «ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی»، نشان داده‌اند که در فعالیت‌های آموزشی کلاس درس، به هدف‌های مهارتی، کمتر از هدف‌های دانش و نگرش، توجه شده است و معلمان مورد مطالعه در کلیات تدریس، از مهارت‌های نسبی برخوردارند؛ اما در اجزاء مهم تدریس، با برخی نارسایی‌های جدی مواجهند و مطالب درسی را کمتر با زندگی واقعی دانش‌آموزان پیوند می‌دهند و به‌جای آنکه راهنمای دانش‌آموزان باشند، اغلب محتوای تدریس را با شیوه‌های غیرفعال، به دانش‌آموزان منتقل می‌کنند.

حاتمی (۱۳۸۳)، موضوع رساله دکتری خود را با عنوان «طراحی مدل ارزشیابی عملکرد معلمان دوره ابتدایی استان فارس»، به پایان رسانده، از نظر او عملکرد حرفه‌ای شامل آگاهی از موضوع تدریس و نحوه تدریس آن، مدیریت بر یادگیری دانش‌آموزان،

ارزیابی منظم پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، اتخاذ تدابیر لازم، تعهد در برابر توسعه حرفه‌ای خود و ارائه سطح بالای رفتار حرفه‌ای؛ همچنین رفتار شغلی شامل رعایت مقررات اداری، برخورد مناسب با اولیای دانش‌آموزان و همکاران، انتقال تجربیات به همکاران، پشتکار و جدیت در کار، ابتکار، خلاقیت و نوآوری، انعطاف‌پذیری و رفتار اخلاقی نیز شامل رعایت ارزش‌های دینی و شاخص‌های عملکردی نیز شامل علاقه‌مندی به تعلیم و تربیت، آگاهی از فنون اداره کلاس، شناخت تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان و داشتن روحیه همکاری با مدرسه می‌باشد.

نیکنمای و کریمی (۱۳۸۸)، به موضوع «صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان و ارائه چارچوب ادراکی مناسب» پرداخته‌اند و ضمن طبقه‌بندی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی نشان داده‌اند که وضع موجود صلاحیت‌های معلمان مورد مطالعه در بعد شخصیتی و اخلاقی، در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد؛ اما در بعد آموزشی، رفتاری، شناختی و مدیریتی، در سطح متوسط و در بعد فناوری، توسعه حرفه‌ای و تدریس، از وضعیت ضعیفی برخوردارند.

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

سازمان جهانی کار (۱۹۶۹)، با تأکید بر حرفه‌آموزی، به برخی ویژگی‌های مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای در صنایع اشاره می‌کند؛ از جمله: تجربه کاری، دوره‌های کارآموزی، سطح تحصیلات بالاتر نسبت به حرفه‌ای که آموزش می‌دهند، دوره‌های ویژه تربیت معلم، دارا بودن ویژگی‌های شخصیتی معین، وحدت اخلاقی، تفاهم با مردم و علاقه‌مندی به آنان، علاقه به تدریس و داشتن استعداد در آن.

هونگ، هورنگ، لین و چارلین<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، در پژوهشی مشترک، با هدف بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره آموزش عمومی به منظور ارائه چارچوب مناسب، «ناهماهنگی بین صلاحیت‌های تربیت معلم پیش از خدمت و صلاحیت‌های مورد نیاز تدریس معلمان ضمن خدمت» را بررسی کردند. با استفاده از تحلیل عاملی، صلاحیت‌های معلمان در ۶ دسته اصلی توانایی فکری، سیستم ارزش‌ها، مهارت‌های بین

1. Jailani Md Yunos

2. Hong, Jon-Chao & Jeou-Shyan Horng & Chan-Li Lin & Lih-Juan ChanLin

فردی، توانایی مدیریت، توانایی‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی دسته‌بندی شد. نتایج پژوهش تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین نظر معلمان در مورد صلاحیت‌های تربیت پیش از خدمت معلمان و نیازمندی‌های شغلی معلمان در حال خدمت نشان نداد.

استولت<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) در پژوهش خود با عنوان «ظرفیت‌سازی برای ارتقاء کارکنان آموزشی فنی و حرفه‌ای در زمینه همکاری بین‌المللی»، ویژگی‌های معلمان فنی و حرفه‌ای را فردی، حرفه‌ای، اخلاقی و کیفیت تدریس می‌داند و برای هرکدام از این ویژگی‌ها تعاریفی ارائه کرده است.

گردز و ژائو<sup>۲</sup> (۲۰۰۶)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تطبیقی سیستم‌های آموزش معلمان فنی و حرفه‌ای با تأکید بر استاندارد صلاحیت‌های معلمی»، معلمان فنی و حرفه‌ای را در چهارسطح، مربیان واجد شرایط، متخصص، کارشناس و استاد مربی طبقه‌بندی و متناسب با این سطوح، صلاحیت‌ها و وظایفشان را تعریف نموده‌اند. از نظر آنان برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، رهبری و ارزشیابی آموزشی، پیش‌بینی و فراهم‌سازی فضای آموزشی و تجهیزات و رسانه‌ها، برای حرفه‌آموزی، ارزیابی برنامه‌های حرفه‌آموزی، راهنمایی و سازمان‌دهی دانش‌آموزان، توسعه برنامه درسی و ارزشیابی، مدیریت مدارس و مؤسسات حرفه‌آموزی، اطلاع‌رسانی و روابط عمومی، پژوهش و توسعه حرفه‌ای، حوزه‌های فعالیت مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای می‌باشد.

کاستر و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان «صلاحیت‌های مورد نیاز معلمان و مربیان»، صلاحیت‌های معلمان را به پنج دسته اصلی دانش تخصصی، ارتباطات، سازماندهی، تعلیم و تربیت و صلاحیت رفتاری تقسیم‌بندی کرده‌اند.

اوالس<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) در گزارش نهایی به بانک جهانی با عنوان «یادگیری برای آموزش در جامعه دانش‌محور» صلاحیت‌های معلمان را به چهار دسته تقسیم کرده است که عبارتند از: آمادگی برای تدریس، تدارک محیط مناسب برای فراگیران، تدریس شفاف برای یادگیری و حرفه‌ای عمل کردن در محیط تدریس از جمله برقراری ارتباط با همکاران و تعامل با فراگیران و والدین.

1. Stolte .H

2. Gerds .P; Zhao .Z

3. Koster, Bob & Mieke, Brekelmans & Fred, Korthagen & Theo, Wubbels

4. Avalos. Beatrice

از آنجا که نوآوری در زمینه آموزش فنی و حرفه‌ای در کلیه زمینه‌های اقتصادی و فناوری، به پیشرفت تحقیق و توسعه وابسته است (کوانر و دت‌ریچ، ۲۰۰۶)، همچنین با توجه به اینکه در خصوص تعیین صلاحیت‌های مربیان، پژوهش‌های چندانی انجام نگرفته است (عبدالهی، ۱۳۹۰)، پژوهش‌های بیشتر در این زمینه ضرورت دارد. بنابراین، با توجه به آنچه بیان شد، هدف اساسی مقاله حاضر تعیین چارچوب صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای و کاردانش می‌باشد.

سؤال اساسی این است که عمده‌ترین ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای و کاردانش، بر اساس اسناد، مدارک نظری، سوابق تجربی، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های موجود چیست؟

به همین منظور، پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به سؤال‌های زیر است:

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

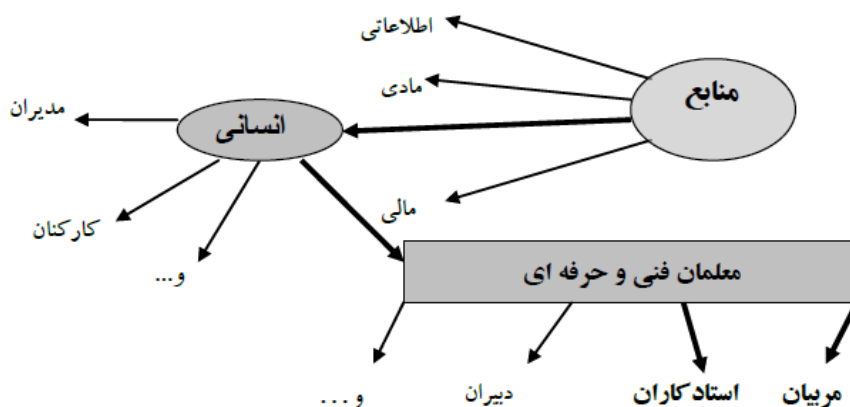
## روش

با توجه به هدف پژوهش، روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع تحلیل - اسنادی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه منابع، کتب و مراجع مرتبط و در دسترس است که نمونه‌ها به صورت هدفمند و با توجه به سؤالات پژوهش انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری فرم‌های فیش‌برداری بوده است. با توجه به روش پژوهش و ماهیت آن، تحلیل به صورت کیفی انجام شده است. بنابراین، ابتدا خلاصه‌ای از مبانی نظری مرتبط ارائه و بر اساس آن پاسخ سؤالات فرعی پژوهش استخراج شده است.

## مبانی نظری

## جایگاه مربیان و استادکاران

برای تحقق اهداف آموزش فنی و حرفه‌ای و کاردانش، وجود کلیه منابع، از جمله منابع انسانی ضروری است. در این میان، جایگاه مربیان و استادکاران را در نظام آموزشی، می‌توان به صورت شکل شماره ۱ نشان داد:



شکل شماره ۱: جایگاه مربیان و استادکاران در نظام آموزشی

## صلاحیت‌ها و ویژگی‌های معلمی

مربیان و استادکاران، باتوجه به نقش معلمی آنان باید علاوه بر صلاحیت‌های ویژه، دارای صلاحیت‌های معلمی نیز باشند. صلاحیت‌ها و ویژگی‌های معلمان، در منابع مختلف به صورت‌های گوناگون، از جمله موارد ذیل بیان شده است:

## الف- صلاحیت‌های تخصصی

از مهم‌ترین ویژگی‌های معلم، تسلط بر مهارت‌های آموزشی و تدریس، از جمله تسلط بر محتوا و ارائه آن، تعیین تکلیف، پرسش و پاسخ و روش‌های تدریس است. زیرا علاوه بر آگاهی از اطلاعات علمی و تخصصی، جنبه دیگر کار معلم، به‌کارگیری آموخته‌ها در کلاس درس است. همچنین آگاهی از فرایندهای شناختی و مراحل رشد دانش‌آموزان، نیازها و انگیزه‌ها و علایق آنها نیز از مهم‌ترین وظایف معلم است. معلم باید به دانش‌آموزان فرصت دهد تا دانش خود را بسازند و تحقق چنین امری مستلزم



استفاده از روش‌های فعال تدریس، تدارک موقعیت‌های مسأله‌محور و مشارکت دادن فراگیران در فرایند یادگیری است (دیویی<sup>۱</sup>، ۱۹۰۲). لذا معلم باید برنامه‌های درسی را به شکلی ارائه دهد که بین مفاهیم مورد تدریس و دنیای واقعی دانش‌آموزان، پیوند برقرار کند.

### ب. صلاحیت‌های حرفه‌ای

بسیاری از نوآوری‌ها در آموزش، به صلاحیت‌های حرفه‌ای معلم وابسته‌اند. تلاش در جهت بهبود و اصلاح آموزش به وسیله فناوری اطلاعات و ارتباطات، نیازمند فهم و درک روشن از نقش معلم در آموزش است. در این راستا، بسیاری از کشورها در زمینه دانش، مهارت، نگرش و بهبود و توسعه آموزش معلمان گام‌های اساسی برداشته‌اند. نظام آموزشی ما نیز قدم‌هایی در این راستا برداشته است که همچنان ادامه دارد (کرجی بان و علی اکبری، ۱۳۹۰).

### ج. صلاحیت‌های ارتباطی - اطلاعاتی

بخشی از راهبرد فناوری اطلاعات و ارتباطات و بعضی از چالش‌های به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی - یادگیری، مستقیماً به مهارت معلم وابسته است. از نظر هوکینگ برگ (۲۰۰۶)، صلاحیت‌ها و شایستگی‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات معلمان در حمایت و پشتیبانی اهداف آموزشی عبارت‌اند از: انعطاف‌پذیری، یادگیری انفرادی، افزایش امکانات آموزشی پاره‌وقت، غنی ساختن محیط یادگیری، آموزش مفاهیم تازه، تعامل میان فراگیرنده و معلم، یادگیری مشارکتی، ایجاد انگیزه در فراگیر، آموزش مادام‌العمر، افزایش کارایی تدریس، کاهش هزینه، افزایش ارتباط میان یاد دهنده و یادگیرنده و توسعه مهارت‌های یادگیرنده. معلمان باید در تعلیم و تربیت و محتوای درس، صلاحیت‌ها، شایستگی‌ها و مهارت حرفه‌ای لازم را داشته باشد. در چنین شرایطی مربیان و استادکاران آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، علاوه بر روزآمد کردن دانش و مهارت خود، باید توانایی استفاده از تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات را نیز داشته باشند تا بتوانند مهارت‌های فنی و حرفه‌ای را مطابق با نیازهای کار جهانی، آموزش دهند.

### د. صلاحیت‌های اخلاقی (اخلاق حرفه‌ای)

1. Dewey.J

اخلاق حرفه‌ای، در زمره شایستگی‌های عام آموزش‌های فنی و حرفه‌ای قرار دارد؛ به این معنا که مربیان، باید توانایی تلفیق شایستگی‌های فنی، اجتماعی و یادگیری را در زمان تدریس استانداردهای تخصصی، داشته باشند و خود نیز واجد این ویژگی‌ها باشند (آزاد و اسماعیلی، ۱۳۸۸). از جمله مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، درستکاری است. افراد درستکار رفتار پایداری دارند و مجموعه کارشان الگوی مناسبی برای دیگران است. این افراد حتی در شرایط سخت نیز کار خود را به درستی انجام می‌دهند (کالهان، ۲۰۰۴).

ملکی (۱۳۸۰) نیز صلاحیت‌های معلمی را به سه دسته کلی تقسیم‌بندی کرده است: **الف- صلاحیت‌های شناختی:** منظور از صلاحیت‌های شناختی، مجموعه آگاهی‌ها و مهارت‌های ذهنی از قبیل شناخت استعدادها و علائق یادگیرنده است که معلم را در شناخت، تجزیه تحلیل و بررسی مسائل و موضوعات مرتبط به تعلیم و تربیت توانا می‌سازد.

**ب- صلاحیت‌های عاطفی:** منظور از این صلاحیت‌ها، مجموعه گرایش‌ها و علائق معلم نسبت به موضوعاتی است که با تعلیم و تربیت مرتبط هستند؛ از قبیل علاقه به دانش‌آموزان، اعتقاد به نوآوری و...

**ج- صلاحیت‌های مهارتی:** به مهارت‌ها، صلاحیت و توانایی‌های علمی معلم، در فرآیند یاددهی- یادگیری مربوط می‌شود؛ از جمله مهارت معلم در طرح درس و توانایی استفاده و کاربرد انواع روش‌های یاددهی- یادگیری.

از نظر دیگر صاحب‌نظران نیز به برخی ویژگی‌ها و وظایف معلم با صلاحیت اشاره شده است از جمله:

- معلم باید ارزش‌های مورد قبول جامعه پایبندی و معتقد باشد به گونه‌ای که در رفتار و کردار وی نیز منعکس گردد (تقی‌پور ظهیر، ۱۳۷۸).

- معلم باید روابط انسانی حاکم بر مدرسه را بر اساس اعتماد بنا کند (چیدری، ۱۳۷۶).

- تسلط بر تدریس، رفتار اجتماعی و ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان، ضروری است (سپهداری، ۱۳۸۵).

- معلم باید با رفتار و اعمالش، الگوی شاگردانش قرار گیرد. خود، نمونه تحقق یافته انسانیت باشد تا به شاگردانش بیاموزد که انسانیت قابل تحقق است (صادقیان، ۱۳۷۹).

- معلمان اثربخش، کارهایشان سازمان یافته است؛ از زمان به خوبی استفاده می‌کنند و همواره دانش‌آموزان را با انگیزه نگه می‌دارند (کانین<sup>۱</sup>، ۱۹۷۰، به نقل از به نقل از محمودی، ۱۳۷۷).
- معلمان کارآمد در تعامل با دانش‌آموزان، به میزان قابل توجهی نقش یک تسهیل‌کننده را ایفا می‌نمایند (وتزل<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲).
- علائق و انگیزه‌ها، نحوه ارتباط با دانش‌آموزان، میزان تحصیلات و عوامل دیگر تعیین‌کننده است. بنابراین، چه از دیدگاه انسانی و چه از دیدگاه آموزشی، همواره معلم به عنوان عاملی تأثیرگذار بر تدریس و آموزش مطرح است (قاسم‌زاده، ۱۳۷۷).
- ویژگی‌های شخصیتی و علمی، از مهم‌ترین ویژگی‌های معلمان است (شعبانی، ۱۳۷۱).
- هانتلی<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) نیز قابلیت‌های معلمان را در سه زمینه دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای دسته‌بندی کرده است. از نظر او دانش حرفه‌ای شامل دانش، محتوا، شناخت دانش‌آموز و آگاهی از تدریس و یادگیری است.
- از نظر میدل (۱۹۸۲)، برخورداری از دانش و مهارت‌های مختلف، از صلاحیت‌های معلمان محسوب می‌شود (به نقل از آندرسون، ۱۳۸۰).
- از نظر رثوف (۱۳۷۱) نیز مهارت‌های حرفه‌ای معلمان، لازم‌ترین و ضروری‌ترین نیاز آن‌هاست. چنانچه بسیاری از معلمان، با وجود داشتن دانش و سواد علمی کافی، توان به‌کار بستن مهارت‌های حرفه‌ای خود را ندارند و برعکس، معلمانی وجود دارند که احتمالاً دانش آن‌ها، حتی در رشته‌های تخصصی خود، بسیار اندک بوده است؛ ولی به خوبی از عهده کار معلمی برآمده‌اند.
- معلم به خاطر نقش تربیتی که باعث می‌شود الگوی شخصیتی دانش‌آموزان قرار گیرد، مسئولیت خطیر رشد شخصیت دانش‌آموزان را به عهده دارد و با توجه به اینکه عضوی از سازمان مدرسه می‌باشد، در کلیه امور مدرسه به‌طور فعال شرکت می‌جوید (شعاری‌نژاد، ۱۳۶۶).
- معلم باید بتواند به شاگردان کمک نماید که استعداد خود را رشد دهند تا بتوانند در برخورد با امور تازه، دانش و بینش خود را نوسازی کنند (ناینی، ۱۳۷۲).

---

1. J. S. Kounin  
2. Wetzel. D  
3. Huntly.H

- معلمان باید به تخصص موردنیاز که مهم‌ترین و اساسی‌ترین راه تضمین کار بهتر در نظام آموزشی است، مجهز شوند و با استفاده هر چه بیشتر از فناوری پیشرفته، به طرف حرفه‌ای شدن، بیشتر تمایل پیدا کنند (سید عباس‌زاده، ۱۳۷۴).

### صلاحیت‌های ویژه مربیان و استادکاران

صلاحیت‌های مربیان و استادکاران، باید در چارچوب استاندارد صلاحیت‌های معلمان فنی و حرفه‌ای و متناسب با سطوح آنها منظور گردد. به عنوان نمونه بر اساس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای ایران این سطوح، به کمک مربی، مربی، سرمربی، مربی ارشد و استاد مربی، طبقه‌بندی شده است (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۲۰۱۱). چنانچه گردزو ژائو (۲۰۰۶: ۱۳۰) نیز، معتقدند که اگرچه معلمان فنی و حرفه‌ای در رشته‌های متفاوت تحصیل کرده‌اند، اما می‌توان سطوح صلاحیت‌های آنان را در چارچوب مشخصه، مطابق شکل شماره ۲ نشان داد:



شکل شماره ۲: سطوح صلاحیت معلمان و مربیان فنی و حرفه‌ای از نظر گردزوژائو

این طبقه‌بندی در چهار سطح: <sup>۱</sup> مربی با کفایت <sup>۲</sup> (واجدالشرایط)، مربی متبهر <sup>۳</sup>، مربی کارشناس <sup>۴</sup> و استاد مربی <sup>۵</sup> صورت گرفته است و سطوح پایین‌تر، پایه و اساس سطوح بالاتر هستند. بنابراین، برای معلمان فنی و حرفه‌ای این امکان وجود دارد که برحسب

1. Level
2. Qualified Trainer
3. TVET-Specialist
4. Bachelor
5. Master

علاقه و تلاش خود، با توجه به نیاز مراکز حرفه‌آموزی، به سطوح بالاتر ارتقاء یابند. بنا بر پیشنهاد گردزوژائو (۲۰۰۶: ۱۳۳-۱۳۰)، معلمان فنی و حرفه‌ای با توجه به سطوح چهارگانه فوق، می‌توانند در فعالیتهای نه‌گانه زیر، انجام وظیفه نمایند:

۱. برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، رهبری و ارزشیابی آموزشی؛  
 ۲. پیش‌بینی و فراهم‌سازی فضای آموزشی و تجهیزات و رسانه‌ها، برای حرفه‌آموزی؛

۳. ارزیابی برنامه‌های حرفه‌آموزی؛

۴. راهنمایی و سازمان‌دهی دانش‌آموزان؛

۵. توسعه برنامه درسی و ارزشیابی؛

۶. مدیریت مدارس و مؤسسات حرفه‌آموزی؛

۷. اطلاع‌رسانی و روابط عمومی؛

۸. پژوهش؛

۹. توسعه حرفه‌ای؛

ارائه چند مثال می‌تواند به تفهیم بیشتر مطالب فوق در رابطه با وظایف مربیان، با توجه به سطوح صلاحیت آنان، کمک کند:

الف- سطح صلاحیت معلمان و مربیان فنی و حرفه‌ای در اداره مدارس و مؤسسات فنی و حرفه‌ای:

- مربیان سطح اول: اجرای تدریس
  - مربیان سطح دوم: رهبری و راهنمایی معلمان و دانش‌آموزان
  - مربیان سطح سوم: مشارکت در تهیه برنامه‌های توسعه مدارس
  - مربیان سطح چهارم: هدایت برنامه‌های سازمانی و مؤسسه‌ای با توجه به تقاضا
- ب- سطح صلاحیت معلمان و مربیان در برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، رهبری و ارزشیابی آموزشی:

- مربیان سطح اول: فعالیت در امور مربوط به اجزاء تدریس
- مربیان سطح دوم: فعالیت در امور مربوط به طراحی تدریس
- مربیان سطح سوم: فعالیت‌های ترکیبی در امور مربوط اجزاء تدریس و طراحی

تدریس

▪ مربیان سطح چهارم: ارزیابی، برنامه‌ریزی، رهبری و ارزشیابی اجزاء تدریس و طراحی تدریس

ج- سطح صلاحیت معلمان و مربیان در فرایند ارزشیابی

- مربیان سطح اول: اجرای ارزشیابی
- مربیان سطح دوم: طراحی ارزشیابی
- مربیان سطح سوم: طراحی و تعدیل ارزشیابی
- مربیان سطح چهارم: مدیریت و تضمین کیفیت سیستم ارزشیابی

به‌طور کلی، مربیان و استادکاران، صرف‌نظر از اینکه در مدارس کار می‌کنند یا واحدهای تولیدی، باید صلاحیت‌های لازم (از جمله صلاحیت‌های معلمی) را داشته باشند (سازمان جهانی کار، ۱۹۶۹) و اغلب صلاحیت‌های موردنیاز مربیان کارگاه، برای استادکاران واحدهای تولیدی نیز ضروری است (یونووک-یونسکو، ۲۰۰۲). معلمان فنی و حرفه‌ای باصلاحیت (از جمله مربیان و استادکاران)، باید دارای ویژگی‌هایی مانند: فردی، حرفه‌ای، اخلاقی و کیفیت تدریس باشند (استولت، ۲۰۰۶) و علاوه بر صلاحیت‌های معلمی، دانش دست اول نسبت به دنیای واقعی کار را نیز داشته باشند. بر اساس سازمان جهانی کار (۱۹۶۹)، برخی از ویژگی‌های مربیان و استادکاران حرفه‌آموزی همراه با تولید، عبارت است از:

۱. در رابطه با حرفه‌ای که آموزش می‌دهند، دوره‌های کامل کارآموزی را گذرانده باشند؛
۲. سطح تحصیلات عمومی‌شان از کسانی که به آنها آموزش می‌دهند بالاتر باشد؛
۳. دوره‌های ویژه تربیت معلم دیده باشند؛
۴. در حرفه خود چندین سال تجربه کاری داشته باشند؛
۵. ویژگی‌های شخصی معینی داشته باشند. مانند وحدت اخلاقی، علاقه و تفاهم با مردم، علاقه به تدریس و داشتن استعداد در آن.

از نظر لوگلو (۱۹۹۴) نیز، استادکار، فردی گواهینامه‌دار<sup>۱</sup>، دارای تخصص بالا در حرفه و نیز صلاحیت‌های تربیتی، اجرایی و اداری است. همچنین معلمان آموزش فنی و حرفه‌ای، خود باید افرادی نوآور باشند. چنان‌چه برخلاف الگوی سنتی (انتقال دانش)، صاحب‌نظران دیدگاه‌های جدید یادگیری، بر پرورش فکری دانش‌آموزان تأکید دارند تا دانش‌آموزان قدرت شناخت، پردازش اطلاعات و استفاده از آموخته‌های خود را داشته باشند (آقازاده، ۱۳۸۶). بنابراین، مربیان و استادکاران، باید توانایی شکل‌دهی دانش و توجه به فرایندهای فراشناختی برای داوری، سازماندهی و کسب اطلاعات

---

1. Meister

جدید راداشته باشند. برخی حوزه‌های مهارت و توانایی‌های مربیان و استادکاران با صلاحیت عبارت است از:

#### الف - صلاحیت‌های حوزه دانش

شامل محتوای دانش، نگهداری، رشد و انتقال آن می‌باشد. لذا برای مربیان و استادکاران، داشتن دانش و مهارت کافی در رابطه با رشته خود، ضروری است (آیشک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

#### ب - صلاحیت‌های حوزه مهارت

این حوزه شامل مهارت‌های صنعتی، مربی‌گری، تسهیل‌گری، هم‌چنین مهارت‌های فکری، ادراک، احساس و قوه تخیل می‌باشد که از عوامل نوآوری می‌باشند (گالانس و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). در برخی کشورها از جمله آلمان که دارای عناصر آموزشی زیادی هستند؛ حوزه مهارت بهتر قابل درک است (دیپوسکی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵).

#### ج - صلاحیت‌های حوزه اخلاق و تخصص

ارزش‌های این حوزه در تمام آداب و رفتار انسان ضروری است. علاوه بر این، بعد اخلاق حتی می‌تواند به تخصص نیز منجر شود. به عبارتی، نیروی کار با اخلاق، خود را موظف و متعهد به افزایش تخصص نیز می‌داند؛ چرا که پاسخگویی از عناصر اصلی تخصص نیز هست (مؤسسه مدیریت عمومی کشور مالزی، ۱۹۹۱، به نقل از جیلانی، ۲۰۱۰). لذا اخلاق از ارزش‌های مهم هر سازمانی است. ضمن اینکه اخلاق، صرفاً به برخورد و معاشرت نیکو محدود نمی‌شود؛ چنانچه حتی سلامت محیط کار و نگرش مثبت گروه نیز از اخلاق تأثیر می‌پذیرد (مهدصالح<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶).

#### د - صلاحیت‌های حوزه اجتماعی

این بعد از صلاحیت‌ها، به‌طور عمده پاسخگویی در مقابل جامعه و روابط حسنه بین دانش‌آموزان، کارکنان آموزشی، همکاران و جامعه را شامل می‌شود. بر این اساس، مربی یا استادکار باصلاحیت باید در ایجاد ارتباط با دانش‌آموزان، اولیاء، ارباب رجوع، همکاران و جامعه توانایی لازم را داشته باشد. به عبارتی، کارایی و مهارت اجتماعی، انضباط و ارتباطات اجتماعی و رعایت اصول اخلاقی - اجتماعی، می‌تواند علاوه بر

1. Izlin Zuriani Ishak

2. Galanes. G.J

3. Dybowski. G

4. Mohd Salleh Mahmood

تربیت دانش‌آموزان، به ایجاد یک جامعه آرمانی نیز کمک کند. این بعد از صلاحیت‌ها باعث می‌شود مربیان و استادکاران عملکرد خود را در مقابل جامعه تشریح کنند (نوردین<sup>۱</sup>، ۱۹۸۵) و در رابطه با هرگونه انحرافی در مقابل مردم پاسخگو باشند. بنابراین، صداقت، درستکاری، کاهش هزینه، بالابردن بهره‌وری، نظم، انضباط و پایداری، از جمله ویژگی‌هایی هستند که به این بعد از صلاحیت‌ها مربوط می‌شود (عبدالرحمن و ایتان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵) و باید مورد ارزیابی قرار گیرد.

#### ه - صلاحیت‌های حوزه کارآفرینی

اخیراً داشتن دانش و مهارت‌های مربوط به کارآفرینی، مدیریت و تصمیم‌گیری برای معلمان فنی و حرفه‌ای، ضروری شده است (رسلی<sup>۳</sup> و دیگران، ۲۰۰۷). بنابراین، معلمان فنی و حرفه‌ای باید دارای دانش و مهارت کارآفرینی باشند (چوکسی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). از جمله اهداف کاردانش، پرورش روحیه اعتماد به نفس دانش‌آموزان، نظم و انضباط، امانت‌داری، حس کنجکاوی، نوآوری و خلاقیت، توانایی تصمیم‌گیری و پایداری در مقابل مشکلات، اعتقاد به قداست کار و کارآفرینی در حد راه‌اندازی و مدیریت یک واحد تولیدی یا خدماتی کوچک است (آموزش و پرورش، ۱۳۸۸: ۲۵۴). لذا کارآفرینان به عنوان کسانی که مسئولیت سازمان‌دهی و مدیریت یک کسب یا بنگاه اقتصادی را برعهده می‌گیرند، جزء جدایی‌ناپذیر بخش کسب و کار هستند و آموزش کارآفرینی نیز، به‌عنوان جزء کلیدی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به‌شمار می‌آید (هیلی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۴).

#### شرایط عمومی مربیان و استادکاران

در هر کشور، ممکن است برخی صلاحیت‌ها (و شرایط عمومی) نیز برای مربیان و استادکاران، الزامی گردد. به عنوان نمونه بر اساس دستورالعمل سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور ایران (مدیریت آموزشگاه‌های آزاد، ۱۳۸۵: ۸)، مربیان باید دارای شرایط زیر باشند:

الف- تابعیت ایران،

1. Ahmad Nordin
2. Abdul Rahman Hashim and Gurdev Singh Buletin Intan
3. Rosli Mahmood
4. Chouksey. R.G
5. Hailey . J



تعیین چارچوب صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و ... ۲۳

- ب- مسلمان بودن یا پیرو یکی از اقلیت‌های دینی شناخته شده و ملزم به رعایت قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران،
- پ- دارا بودن صلاحیت اخلاقی، سیاسی و نداشتن سوء پیشینه کیفری مؤثر و برخوردار بودن از حسن شهرت،
- ت- عدم اعتیاد به مواد مخدر و دارا بودن سلامت جسمی متناسب با حرفه مورد آموزش به تشخیص مراجع مورد تأیید سازمان،
- ث- دارا بودن گواهی پایان خدمت وظیفه عمومی یا معافیت دائم برای مردان،
- ج- دارا بودن مدرک تحصیلی مرتبط با رشته یا حرفه مورد آموزش.
- همچنین می‌توان به نتایج یک بررسی تطبیقی (ملایی نژاد و ذکاوتی، ۱۳۸۷: ۴۳-۳۷)، در انگلستان و ژاپن به شرح ذیل نیز اشاره کرد:
- \* ژاپن: از جمله صلاحیت‌ها و توانایی‌های لازم برای معلمان، موارد زیر مطرح شده است:

- داشتن حس وظیفه‌شناسی
  - شناخت عمیق از رشد و توسعه انسان
  - داشتن علاقه به دانش‌آموزان
  - دارا بودن دانش عمومی گسترده کسب مهارت‌های کاربردی آموزشی
  - کسب دانش نسبت به موضوعات درسی
- افزون بر این ویژگی‌ها و قابلیت‌ها، معلمان باید از ویژگی‌ها و قابلیت‌هایی برخوردار باشند که به ویژه برای آینده ضروری به نظر می‌رسد؛ تا در عصر تغییرات، در گستره جهانی و زندگی، در حکم یک عضو فعال جامعه به ایفای نقش پردازند.
- \* انگلستان: استانداردهای کیفیت معلم در برنامه درسی با توجه به آنچه معلمان باید بدانند، درک کنند و بتوانند انجام دهند، بنانهاده شده و در سه بخش به هم مرتبط از جمله موارد ذیل، تدوین شده است:
- ارزش‌های شغلی و حرفه‌ای که بر اساس آنها نگرش‌ها و تعهدات، روش‌ها و رفتارهای موردانتظار از معلمان مورد تأکید است.
  - دانش و درک آن، اعتماد به نفس، اقتدار و توانایی تدریس و درک روشن از پیشرفت دانش‌آموزان و چگونگی آن.
  - مهارت‌های برنامه‌ریزی، هدایت، ارزیابی، روش‌های تدریس و مدیریت کلاس.

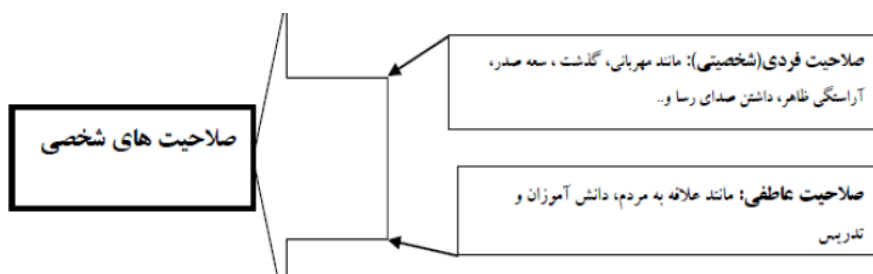
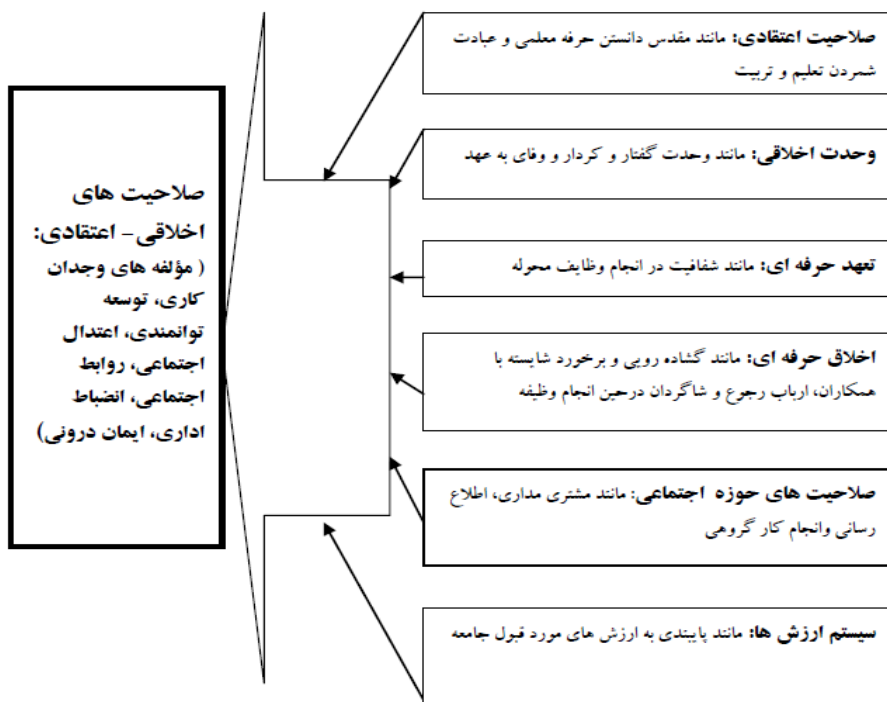
نتایج و یافته‌ها

سؤال (۱) عمده‌ترین ابعاد صلاحیت‌های موردنیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای و کاردانش چیست؟

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

جدول (۱) ابعاد صلاحیت‌های مورد نیاز مریبان و استادکاران فنی و حرفه‌ای و کاردانش

ردیف	ابعاد	صاحب نظران و مراجع
۱	صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای	هانتلی (۲۰۰۸)، مؤسسه مدیریت عمومی مالزی (۱۹۹۱) به نقل از جیلانی (۲۰۱۰)، هوکینگ برگ (۲۰۰۶)، میدل (۱۹۸۲)، ونزل (۱۹۹۲)، آیشک (۲۰۰۲)، دارکینگ هاموند (۲۰۰۶)، نیچ ولدت و همکاران (۲۰۰۵)، گالانس و دیگران (۲۰۰۳)، عابدی کرجی بان و علی اکبری (۱۳۹۰)، آقای (۱۳۸۶)، آزاد و اسماعیلی (۱۳۸۸)، ملکی (۱۳۸۰)، دانش پژوه (۱۳۸۵) و ...
۲	صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی	یونووک (۲۰۰۴)، مؤسسه مدیریت عمومی مالزی (۱۹۹۱) به نقل از جیلانی (۲۰۱۰)، استولت (۲۰۰۶)، چوکسی (۲۰۰۶)، هیلی (۱۹۹۴)، نوردین (۱۹۸۵)، کانین (۱۹۷۰)، کالهان (۲۰۰۴)، عبدالرحمان و ایتتان (۲۰۰۵)، رسل و دیگران (۲۰۰۷)، صافی (۱۳۸۵)، تقی پور ظهیر (۱۳۷۸)، عبدالهی (۱۳۹۰)، صادقیان (۱۳۷۹)، ملایی نژاد و ذکاوتی (۱۳۸۷)، ملکی (۱۳۸۰) و ...
۳	صلاحیت‌های شخصی	استولت (۲۰۰۶)، جیلانی (۲۰۱۰)، ملکی (۱۳۸۰)، تقی پور ظهیر (۱۳۷۸)، صادقیان (۱۳۷۹)، قاسم زاده (۱۳۷۷)، شعاری نژاد (۱۳۶۶)، عبدالهی (۱۳۹۰)، آقای (۱۳۸۶)، شعبانی (۱۳۷۱)، ملایی نژاد و ذکاوتی (۱۳۸۷) و ...





شکل (۳) جمع بندی صلاحیت‌های مربیان و استادکاران

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

بعد صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی نیز از اهمیت خاصی برخوردار است چنانچه ارزش‌های این حوزه در تمام آداب و رفتار انسان ضروری است. این بعد حتی می‌تواند به تخصص نیز منجر شود. به عبارتی، نیروی کار با اخلاق، خود را موظف و

متعهد به افزایش تخصص نیز می‌داند؛ چراکه پاسخگویی از عناصر اصلی تخصص نیز هست (مؤسسه مدیریت عمومی کشور مالزی، ۱۹۹۱). حوزه اخلاق که در این پژوهش مورد نظر قرار گرفته است، بیش از آنکه به مفهوم خلق و خوی فرد باشد، به اخلاق حرفه‌ای مربوط می‌شود.

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

**سؤال ۲) مهم‌ترین مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای موردنیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای و کاردانش کدام‌اند؟**

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

**مؤلفه دانش** شامل مجموعه آگاهی‌ها و مهارت‌های ذهنی است که معلم را در شناخت، تجزیه تحلیل و بررسی مسائل و موضوعات مرتبط به تعلیم و تربیت توانا می‌سازد. این مؤلفه می‌تواند شامل شناخت دانش‌آموز، محتوا، آگاهی از روش‌های تدریس و ... می‌باشد (هانتلی، ۲۰۰۶). از آن جهت مؤلفه دانش حائز اهمیت است که بدون داشتن دانش لازم، سایر صلاحیت‌های معلم بی‌فایده می‌باشد. نشانگرهای این مؤلفه در پنج گویه مطابق جدول ۲ بیان گردیده است. این گویه‌ها به مواردی از قبیل توانایی علمی، اطلاعات به روز، آگاهی از استانداردها و نیز تجربه مربیان و استادکاران، دلالت دارد که می‌توان آنها را نشانگرهای مناسبی برای ارزیابی سطح دانش مربیان و استادکاران، در بعد دانش محسوب کرد. دانش همواره در حال تغییر و تحول است و یک مربی باید از تغییر و تحولات دانش مرتبط با فعالیت خود اطلاع داشته باشد تا بتواند متناسب با نیازهای روز مراکز صنعتی، تدریس کند (سازمان جهانی کار، ۱۳۶۹).

**مؤلفه بینش** به عنوان دومین مؤلفه از صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای بیان شده است. این مؤلفه به دیدگاه و وسعت دید مربی مربوط می‌شود. هرچند بینش و دیدگاه معلم در تمام جریان آموزش و تدریس مؤثر است؛ با این حال در این پژوهش این مؤلفه به عنوان یکی از مؤلفه‌های صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای طبقه‌بندی شده است. گویه‌های ارائه شده اهمیت این مؤلفه را به وضوح نشان می‌دهند؛ چنان‌چه درک اهمیت شغل و مهارت خود، امید داشتن به بهبود برنامه درسی مهارت‌آموزی، خوش‌بینی و کاربردی دانستن مطالب آموزشی، اطمینان به استعداد دانش‌آموزان از

موارد مهمی هستند که می‌تواند از ویژگی‌های مربیان و استادکاران خوش‌بین و امیدوار و در عین حال نشانگرهای مناسبی برای ارزیابی دیدگاه و بینش آنان در امر آموزش باشد که در گویه‌های حاضر به آن توجه شده است.

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

جدول (۲) مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های تخصصی- حرفه‌ای مورد نیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای و کاردانش

ردیف	مؤلفه‌ها	گویه‌ها	صاحب نظران و مراجع
۱	دانش	توانایی علمی در ارتباط‌دهی مطالب متنوع برنامه درسی با نیازهای کاری دانش‌آموزان در محیط‌های تولیدی اطلاعات به روز از نشریات، مقالات، پژوهش‌ها و سایر منابع مرتبط با مهارت‌آموزی آگاهی از استانداردها و محتوای دروس مهارت‌آموزی (عناوین، اهداف و...) توانایی ارائه پاسخ کافی و روشن به پرسش‌های متنوع فنی دانش‌آموزان، داشتن تجربه کافی از محیط‌های تولیدی و نیاز محیط‌های کار برای آموزش دانش‌آموزان	هانتلی (۲۰۰۸)، میدل (۱۹۸۲)، آیزلین آیشک (۲۰۰۲)، دارکینگ‌هاموند (۲۰۰۶)، نیچ ولدت و همکاران (۲۰۰۵)، عابدی کرجی بان و علی اکبری (۱۳۹۰)، جیلانی (۲۰۱۰)، آقایی (۱۳۸۶)، آزاد و اسماعیلی (۱۳۸۸)، ملکی (۱۳۸۰)، دانش پژوه (۱۳۸۲)، نائینی (۱۳۷۲)، سپهداری (۱۳۸۵) و ...
۲	بینش	درک اهمیت شغل و مهارت خود و توصیه کار تولیدی به دیگران، امید داشتن به بهبود برنامه درسی، مهارت‌آموزی و ارتقای کیفیت آموزش	ملایی نژاد و ذکاوتی (۱۳۸۷)، نیچ ولدت و همکاران (۲۰۰۵)، نائینی (۱۳۷۲)، سپهداری (۱۳۸۵)، ملکی

صاحب نظران و مراجع	گویه‌ها	مؤلفه‌ها	ردیف
(۱۳۸۰)، آزاد و اسماعیلی (۱۳۸۸) و ...	آن، کاربردی دانستن آموزش مهارت برای کار کردن در محیط‌های تولیدی خوش‌بینی به جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و آینده شغلی دانش‌آموزان خود، اطمینان به استعداد دانش‌آموزان و تسلط‌یابی آنان در مهارت‌ها		
وتزل (۱۹۹۲)، یونسکو (۱۹۷۳)، گالانس و دیگران (۲۰۰۳)، استولت (۲۰۰۶)، جیلانی (۲۰۱۰)، ملکی (۱۳۸۰)، صادقیان (۱۳۷۹)، قاسم زاده (۱۳۷۷)، شعاری نژاد (۱۳۶۶)، آقایی (۱۳۸۶)، شعبانی (۱۳۷۱)، دانش پژوه (۱۳۸۲) و ...	استفاده مؤثر از امکانات، تجهیزات و فضای کارگاه، به کارگیری کامپیوتر و نرم‌افزارهای مرتبط با مهارت‌آموزی، استفاده از وسایل کمک آموزشی برای تدریس مناسب به کارگیری بهترین و متنوع‌ترین شیوه‌های تدریس، تهیه نقشه کار مناسب برای تدریس عملی در کارگاه، درگیر کردن دانش‌آموز با کار واقعی به شیوه فعال با هدف یادگیری دانش‌آموزان، مدیریت یادگیری‌ها و ارتباطات دانش‌آموزان در محیط کارگاه، تهیه به موقع ابزارها، تجهیزات و مواد اولیه مورد نیاز و آماده‌سازی محیط برای تدریس، ارزشیابی دانش‌آموزان با توجه به استانداردهای آموزشی	توانش	۳

سؤال (۳) مهم‌ترین مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی موردنیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای و کاردانش کدام‌اند؟

برای پاسخ به سؤال ۳ پژوهش نیز فرایند تحلیل اسنادی و تطابق، تعدیل، سازگاری و تلخیص مؤلفه‌ها و گویه‌ها صورت گرفت. در نتیجه، مؤلفه‌های وجدان کاری (۶گویه)، توسعه توانمندی (۶گویه)، اعتدال اجتماعی (۸گویه)، روابط اجتماعی (۶گویه)، انضباط



تعیین چارچوب صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و ... ۳۱

اداری (۴ گویه) و ایمان درونی (۴ گویه)، جمعاً شامل ۳۴ گویه به صورت جدول ۳ ارائه شد:

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

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

**مؤلفه‌های اعتدال اجتماعی و روابط اجتماعی** به‌طور عمده رعایت اصول اخلاقی - اجتماعی از جمله رعایت عدالت، پاسخگویی در مقابل جامعه و روابط حسنه بین دانش‌آموزان، کارکنان آموزشی، همکاران و جامعه را شامل می‌شود. مربیان و استادکارانی که معتقد و دارای این ویژگی هستند، عملکرد خود را در مقابل جامعه تشریح کرده (نوردین، ۱۹۸۵) و حاضرند در رابطه با هرگونه انحرافی در مقابل مردم پاسخگو باشند. این مؤلفه نیز دارای اهمیت ویژه‌ای است و معلم باید این ویژگی را داشته باشد؛ چراکه معلم باید با رفتار و اعمالش، الگوی شاگردانش قرار گیرد. خود، نمونه تحقق‌یافته انسانیت باشد تا به شاگردانش بیاموزد که انسانیت قابل تحقق است (صادقیان، ۱۳۷۹).

**مؤلفه روابط اجتماعی** نیز مشابه با روابط اجتماعی جیلانی (۲۰۱۰)، روابط بین فردی هونگ و همکاران (۲۰۰۸)، مهارت‌های ارتباطی عبدالهی (۱۳۹۰) و اطلاع‌رسانی و روابط عمومی گردز و ژائو (۲۰۰۶) به‌طور عمده به ایجاد رابطه حسنه و تعامل معلم با دانش‌آموزان، همکاران، ارباب رجوع و ... مربوط می‌شود، چنانچه روابط اجتماعی

معلم می‌تواند باعث تحکیم رابطه عاطفی بین معلم و شاگرد شود که به تربیت بهتر شاگرد می‌انجامد.

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

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

جدول (۳) مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی مورد نیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای و کاردانش.

صاحب نظران و مراجع	گویه‌ها	مؤلفه‌ها	ردیف
کالهان (۲۰۰۴)، کانین (۱۹۷۰)، هانتلی (۲۰۰۳)، ملایی نژاد و ذکاوتی (۱۳۸۷)، نیکنامی و کریمی (۱۳۸۸) و...	مدیریت زمان بهینه و استفاده از هر فرصت ممکن برای تولید و آموزش اطلاع‌رسانی و پاسخگویی به اولیاء، مشتریان و ارباب رجوع، نگهداری از اموال، تجهیزات و محیط کارگاه و الزام دانش‌آموزان، جدیت در کار و تخطی نکردن از وظایف محوله، تلاش در راستای بهبود آموزش‌های فنی و حرفه‌ای جهت ارتقاء تولید، تشریح نکات ایمنی و بهداشتی برای دانش‌آموزان و مراقبت از آنان	کار و تلاش	۱
رسلی و دیگران (۲۰۰۷)، چوکسی (۲۰۰۸)، هیلی (۱۹۹۴)، جیلانی (۲۰۱۰)، عبدالهی (۱۳۹۰)، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای (۱۳۹۱) و...	تلاش در ارتقاء و به روز نمودن دانش و مهارت خود و دیگران با کسب دانش نو و انتشار آن، به‌کارگیری دانش فنی خود در محیط‌های تولیدی و آموزشی، پذیرش پیشنهادات و انتقادات سازنده در راستای توسعه حرفه‌ای و اصلاحات آموزشی، انطباق دانش فنی با نیازهای دانش‌آموزان، جامعه و فرهنگ بومی، ارائه اطلاعات و تجربیات مفید به دانش‌آموزان در رابطه با کار آفرینی و بازاریابی، مبادله دانش و اطلاعات حرفه‌ای با همکاران و صاحب‌نظران در محیط‌های علمی و تولیدی	توسعه حرفه‌ای	۲

صاحب نظران و مراجع	گویه‌ها	مؤلفه‌ها	ردیف
احمد نوردین (۱۹۸۵)، جیلانی (۲۰۱۰)، عبدالرحمن و اینتان (۲۰۰۵)، چیدری (۱۳۷۶)، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای (۱۳۹۱) و ...	رعایت حقوق دانش‌آموزان، همکاران، ارباب رجوع و مشتریان، پاسخ‌گویی و اطلاع‌رسانی به مدیران، ارباب رجوع و مشتریان، توجه به تفاوت‌ها و نیازهای فردی دانش‌آموزان، محافظت از محیط کار و محیط زیست، ترجیح منافع عمومی به منافع شخصی، عدم اعمال سلیقه شخصی یا غرض ورزی در ارزشیابی دانش‌آموزان و برابر دانستن آنان، مجبور نکردن دانش‌آموزان به کار تولیدی کارگاهی خارج از وظیفه آموزشی و تحصیلی آنان، محفوظ نگه داشتن مشخصات و اسرار دانش‌آموزان	اعتدال اجتماعی	۳
عبدالرحمن و اینتان (۲۰۰۵)، نوردین (۱۹۸۵)، سپهداری (۱۳۸۵)، چیدری (۱۳۷۶)، صادقیان (۱۳۷۹) و ...	گشاده رویی و احترام در برخورد با دانش‌آموزان، همکاران، ارباب رجوع و مشتریان، حضور مؤثر و ارائه پیشنهادات و انتقادات در جلسات، همکاری با مشاورین مدارس برای مشاوره دانش‌آموزان، ایجاد فضای دوستانه و محترمانه در کارگاه و کلاس، مشارکت، سازمان دهی و تشویق دانش‌آموزان به کار گروهی، مسئولیت دادن به دانش‌آموزان و پاسخگو بار آوردن آنان		۴

صاحب نظران و مراجع	گویه‌ها	مؤلفه‌ها	ردیف
کانین (۱۹۷۰) به نقل از محمودی (۱۳۷۷)، عبداللهی (۱۳۹۰)، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای (۱۳۹۱) و ...	الزام خود و دانش‌آموزان به حضور و خروج به موقع از محل و سایر مقررات اداری، گزارش مسائل انضباطی دانش‌آموز به مسئولین مربوطه و اولیاء در صورت لزوم مطالعه و رعایت بخش نامه‌ها، آیین نامه‌ها و استانداردهای مربوطه، اعلام به موقع نتایج امتحانات و پاسخ قانع‌کننده به اعتراض‌ها	انضباط اداری	۵
تقی پور ظهیر (۱۳۷۸)، صادقیان (۱۳۷۹)، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای (۱۳۹۱) و ...	پایبندی به اعتقادات و هنجارهای مورد قبول جامعه و توصیه به دیگران، کمک به رشد معنوی دانش‌آموزان و تقویت رفتارهای مثبت آنان، عبادت دانستن تعلیم و تربیت به عنوان کار در راه خداوند متعال، پرهیز از دروغ‌گویی، غیبت، هتاک، تهمت، استعمال دخانیات و ...	ایمان و تقوی	۶

سؤال چهارم) مهم‌ترین مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های شخصی مورد نیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای و کاردانش کدام‌اند؟  
در این رابطه نیز پس از مطالعات لازم و مراحل ذکر شده، در نهایت این بعد از صلاحیت‌ها بدون مؤلفه، شامل ده گویه به صورت جدول ۲ شناسایی و طبقه‌بندی شد.

جدول (۴) گویه‌های صلاحیت‌های شخصی مورد نیاز مربیان و استادکاران فنی و حرفه‌ای و کاردانش

صاحب نظران و مراجع	گویه‌ها	ردیف
استولت (۲۰۰۶)، کاستر و همکاران (۲۰۰۵)، ملکی (۱۳۸۰)، آندرسون (۱۳۸۰)، تقی پور ظهیر (۱۳۷۸)، هونگ و همکاران (۲۰۰۸)، صادقیان (۱۳۶۶)، صادقیان (۱۳۷۹)، قاسم زاده (۱۳۷۷)، شعبانی (۱۳۷۱)، نیکنامی و کریمی (۱۳۸۸)، آقای (۱۳۸۶) و....	علاقه‌مند به کار تولید و تدریس به دانش‌آموزان خود، شکیبیا، منتقد و انتقادپذیر، رازدار، امانت دار و قابل اعتماد، خوش خلق، جذاب و خوش قلب، با گذشت، بخشنده و به دور از بخل و خودخواهی، صبور و دارای سعه صدر، مقتدر و دارای اعتماد به نفس، خلاق، باهوش، با استعداد و دارای حضور ذهن، دارای سلامت جسمی و روحی، داشتن ظاهر مرتب و صدای رسا	۱

### نتیجه‌گیری

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

از جمله صلاحیت‌هایی که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است، بعد صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای است که اهمیت آن نیز به وضوح پیداست؛ چراکه بدون تخصص عملاً تدریس معنا ندارد. این بعد از صلاحیت‌ها، ویژگی‌هایی اعم از بینش، دانش و مهارت مورد نیاز مربی یا استادکار از جمله تسلط بر مهارت‌های آموزشی و تدریس (مانند تسلط بر محتوا و ارائه آن، تعیین تکلیف، پرسش و پاسخ، روش‌های تدریس)، آگاهی از فرایندهای شناختی و مراحل رشد دانش‌آموزان و تسلط بر فرآیند یاددهی - یادگیری (مانند مهارت در طرح درس و توانایی استفاده و کاربرد انواع روش‌های یاددهی - یادگیری) را شامل می‌شود و به سه مؤلفه دانش (با پنج گویه)، بینش (با پنج گویه) و توانش یا مهارت (با نه گویه) طبقه‌بندی شده است. چنانچه در جدول شماره ۲ نیز اشاره شده است، این حوزه با ویژگی‌های «حرفه‌ای» استولت (۲۰۰۶)، «توانایی‌های حرفه‌ای» هونگ، هورنگ، لین و چارلین (۲۰۰۸)،

ویژگی‌های حرفه‌ای آقایی (۱۳۸۶)، «مهارت‌های حرفه‌ای» (دانش‌پژوه، ۱۳۸۲) و مهارت‌های عرضه مطالب (عبداللهی، ۱۳۹۰) شباهت دارد.

گویه‌های مربوط به این حوزه شامل نشانگرهایی است که به‌طور جزئی و شفاف، این نوع از صلاحیت‌ها را تبیین می‌کند؛ چنانچه توانایی علمی در ارتباط‌دهی مطالب متنوع برنامه درسی با نیازهای کاری دانش‌آموزان در محیط‌های تولیدی، اطلاعات به روز از نشریات، مقالات، پژوهش‌ها و سایر منابع مرتبط با مهارت‌آموزی، آگاهی از استانداردها و محتوای دروس مهارت‌آموزی (عناوین، اهداف، و...)، توانایی ارائه پاسخ کافی و روشن به پرسش‌های متنوع دانش‌آموزان و تجربه کافی از محیط‌های تولیدی که در مؤلفه دانش مورد بررسی قرار گرفته است، همچنین درک اهمیت شغل و مهارت خود و توصیه کار تولیدی به دیگران، امید داشتن به بهبود برنامه درسی مهارت‌آموزی و ارتقای کیفیت آموزش، کاربردی دانستن آموزش مهارت برای کار کردن در محیط‌های تولیدی، خوش‌بینی به جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و آینده شغلی دانش‌آموزان خود و اطمینان به استعداد دانش‌آموزان و تسلط‌یابی آنان در مهارت‌ها و نیز استفاده مؤثر از امکانات، تجهیزات و فضای کارگاه، به‌کارگیری کامپیوتر و نرم‌افزارهای مرتبط با مهارت‌آموزی، استفاده از وسایل کمک‌آموزشی برای تدریس، به‌کارگیری بهترین و متنوع‌ترین شیوه‌های تدریس، تهیه نقشه کار مناسب برای تدریس عملی در کارگاه، درگیر نمودن دانش‌آموز با کار واقعی به شیوه فعال با هدف یادگیری دانش‌آموزان، مدیریت یادگیری‌ها و ارتباطات دانش‌آموزان در محیط کارگاه، تهیه به موقع ابزارها، تجهیزات و مواد اولیه موردنیاز و آماده‌سازی محیط برای تدریس و ارزشیابی دانش‌آموزان با توجه به استانداردهای آموزشی از جمله فعالیت‌های مهمی هستند که مربیان و استادکاران با صلاحیت باید قادر به انجام آن باشند و در گویه‌های این حوزه مورد توجه قرار گرفته است.

ارزش‌های بعد صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی نیز در تمام آداب و رفتار انسان ضروری است. چنانچه برخی صاحب‌نظران معتقدند که صلاحیت‌های این حوزه حتی می‌تواند به تخصص نیز منجر شود. در این پژوهش بعد صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی شامل مؤلفه‌های وجدان کاری (۶گویه)، توسعه توانمندی (۶گویه)، اعتدال اجتماعی (۸گویه)، روابط اجتماعی (۶گویه)، انضباط اداری (۴گویه) و ایمان درونی (۴گویه) می‌باشد که چنانچه در جدول شماره ۳ اشاره شده است، با طبقه‌بندی دیگر پژوهشگران از جمله؛ «تعهد در برابر توسعه حرفه‌ای» (حاتمی، ۱۳۸۳)، «بعد اخلاقی» (نیکنمای و کریمی، ۱۳۸۸)، بعد «اخلاقی - تخصصی، روابط اجتماعی و پاسخ‌گویی

اجتماعی» (جیلانی، ۲۰۱۰)، بعد اخلاقی (استولت، ۲۰۰۶)، بعد وحدت اخلاقی (سازمان جهانی کار، ۱۹۶۹) و «سیستم ارزش‌ها» (هونگ، هورنگ، لین و چارلین، ۲۰۰۸)، شباهت دارد.

مدیریت زمان بهینه، اطلاع‌رسانی، پاسخگویی، نگهداری از اموال، تجهیزات و محیط کارگاه، جدیت در کار، رعایت و تشریح نکات ایمنی و بهداشتی برای دانش‌آموزان و... از مواردی است که رعایت آن یادآور وجدان بیدار یک مربی یا استادکار با صلاحیت است.

تلاش در ارتقاء و به‌روز کردن دانش و مهارت خود و دیگران، مبادله دانش و اطلاعات حرفه‌ای، به‌کارگیری دانش فنی خود، پذیرش پیشنهادات و انتقادات سازنده، انطباق دانش فنی با نیازهای دانش‌آموزان، جامعه و فرهنگ بومی و به‌خصوص ارائه اطلاعات و تجربیات مفید به دانش‌آموزان در رابطه با کار آفرینی و بازاریابی، از مواردی است که می‌تواند از مصادیق توسعه توانمندی‌های مربیان و استادکاران، به حساب آید.

حضور و خروج به موقع از محل کار، رعایت مقررات اداری، مطالعه و رعایت بخش‌نامه‌ها، آیین‌نامه‌ها و استانداردهای مربوطه و مواردی از این قبیل نه تنها از خصوصیات یک مربی یا استادکار با صلاحیت است، بلکه باعث می‌شود دانش‌آموز عملاً نظم، انضباط و رعایت مقررات را از رفتار مربی یا استادکار خود فراگیرد.

همچنین پابندی به اعتقادات و هنجارهای مورد قبول جامعه، کمک به رشد معنوی دانش‌آموزان، کار در راه خداوند متعال، پرهیز از گناه و... از مصادیقی است که هر انسان مؤمنی خود را به رعایت آن مقید می‌داند. اما در مورد یک معلم، داشتن این ویژگی‌ها نه به عنوان یک امر شخصی، بلکه یک رسالت است؛ چراکه از نظر مسلمانان معلمی شغل انبیاء الهی است. در گویه‌های اخیر نیز مواردی از این قبیل مورد توجه قرار گرفته است.

در ادامه به بعد صلاحیت‌های شخصی اشاره شده است که به‌طور عمده به منش‌ها و ویژگی‌های فردی و شخصیتی مربیان و استادکاران مربوط می‌شود. با توجه به جدول ۴ این بعد از صلاحیت‌ها مورد توجه سایر پژوهشگران نیز قرار گرفته است، از جمله با ویژگی‌های شخصی آقایی (۱۳۸۶)، ویژگی‌های «فردی» استولت (۲۰۰۶)، «ویژگی‌های شخصیتی» هونگ، هورنگ، لین و چارلین (۲۰۰۸) مشابهت دارد.

صلاحیت شخصی از اهمیت خاصی برخوردار است؛ چراکه شخصیت انسان‌ها همواره بر رفتار شغلی آنان نیز تأثیرگذار است. علاقه‌مندی به کار تولید و تدریس، شکیبایی، انتقادپذیری، رازداری، امانت‌داری، خوش‌حلقی، گذشت، سعه صدر، اقتدار،



اعتماد به نفس، خلاقیت، هوش، استعداد، حضور ذهن، سلامت جسمی و روحی و داشتن ظاهر مرتب و صدای رسا از جمله ویژگی‌های ارزشمندی است که در این حوزه از صلاحیت‌های مربیان و استادکاران مورد توجه قرار گرفته است. این ویژگی‌ها در صلاحیت معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چنانچه همواره مورد توجه متخصصین و ارزیابان آموزشی نیز بوده است.

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

از نکات قابل توجه در این پژوهش این است که برخلاف تصور، صلاحیت‌های تخصصی مهم‌ترین نوع صلاحیت‌ها نیست؛ چرا که همچنان که برخی پژوهش‌گران نیز بیان کرده‌اند، تعهد می‌تواند منجر به تخصص شود اما تخصص نمی‌تواند منجر به تعهد گردد. لذا در این پژوهش صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چنانچه برخی گویه‌های آن با حوزه صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای و صلاحیت‌های شخصی، ارتباط تنگاتنگ دارد. با این حال تأکید پژوهشگران و صاحب‌نظران مختلف بر ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های گفته‌شده یکسان نیست، چنانچه در پژوهش‌های خارجی اشاره شده، با آنکه به اخلاق حرفه‌ای توجه ویژه‌ای شده است اما بر مؤلفه ایمان درونی تأکید نشده است، در صورتی که این مؤلفه از برترین ارزش‌های جامعه ما محسوب می‌گردد.

در نهایت، از مجموع مطالعات صورت‌گرفته با توجه به جداول شماره ۱۱ الی ۴ و تعدد پژوهشگران و صاحب‌نظران، همچنین بهره‌گیری از نظرات اساتید علوم تربیتی و متخصصین فنی و حرفه‌ای در دسترس، عمده‌ترین ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های موردنیاز مربیان و استادکاران، بر اساس اسناد، مدارک نظری، سوابق تجربی، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های موجود در سه بعد به صورت بعد صلاحیت‌های

تخصصی - حرفه‌ای، با سه مؤلفه دانش، بینش و توانش یا مهارت، همچنین بعد صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی شامل مؤلفه‌های وجدان کاری، توسعه توانمندی، اعتدال اجتماعی، روابط اجتماعی، انضباط اداری و ایمان درونی و بعد صلاحیت‌های شخصی جمعاً شامل ۶۳ گویه است. کلیه ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های ارائه‌شده دارای اهمیت و مورد تأکید صاحب‌نظران و پژوهشگران است.

در پایان امید است چارچوب ارائه‌شده حاضر که حاصل مطالعه عمیق آثار متعدد از جمعی از پژوهشگران و صاحب‌نظران این حوزه می‌باشد، علاوه بر استفاده مربیان و استادکاران، در امر ارزیابی مربیان و استادکاران حرفه‌آموزی همراه با تولید نیز به مدیران، مسئولین و ارزیابان آموزشی مربوط کمک کند. بنابراین، بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر و نظر به ظرفیت‌ها و توان بالا که در زمینه حرفه‌آموزی و صنعت کشور ما وجود دارد، چند پیشنهاد کاربردی نیز ارائه می‌شود.

### پیشنادهای کاربردی

۱. ایجاد نظام ارزیابی صلاحیت معلمان فنی و حرفه‌ای (از جمله مربیان و استادکاران) با تشکیل کارگروه‌هایی از متخصصین رشته‌های تخصصی فنی و حرفه‌ای و متخصصین علوم تربیتی، برای ارزیابی بهتر مربیان و استادکاران.
۲. چارچوب صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران ارائه‌شده در این پژوهش مورد استفاده ارزیابان آموزشی مرتبط با این حوزه قرار گیرد.
۳. چارچوب صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان و استادکاران ارائه‌شده در این پژوهش در اختیار مربیان و استادکاران این حوزه قرار گیرد تا با توجه به ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های ارائه شده مسئولیت‌های حرفه‌ای خود را بهتر بشناسند.
۴. تمهیداتی به عمل آید که گزینش یا استخدام مربیان و استادکاران، با توجه به صلاحیت‌های فوق صورت گیرد.
۵. با توجه به مباحث فوق و اهمیت آموزش مهارت‌های نو، تمهیداتی به عمل آید که در مراکز حرفه‌آموزی همراه با تولید، مربیان و استادکاران بتوانند با دسترسی آسان به منابع اطلاعاتی، از فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) برای آموزش به روز مهارت‌ها بهره گیرند.

## منابع

- آزاد، الف و اسماعیلی، م. (۱۳۸۸). اخلاق حرفه‌ای (مهارت‌های غیرفنی) سطح پیشرفته ویژه مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، معاونت پژوهش و برنامه‌ریزی درسی، دفتر طرح و برنامه‌های درسی.
- آقایی، ع. (۱۳۸۶). بررسی ویژگی‌های شخصی و حرفه‌ای معلمان مدارس آینده، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد: دانشکده علوم انسانی دانشگاه شاهد.
- آندرسون، دبلیو. ال (۱۳۸۰). افزایش اثربخشی معلمان در فرایند تدریس، ترجمه محمد امینی، تهران: انتشارات مدرسه.
- تقی‌پور ظهیر، ع. (۱۳۷۸). اصول و مبانی آموزش و پرورش، تهران: انتشارات دانشگاه پیام‌نور.
- چیدری، م. (۱۳۷۶). برنامه‌ریزی برای آموزش اثربخش، تهران: انتشارات دانشگاه تربیت معلم.
- حاتمی، ح (۱۳۸۳). طراحی یک مدل ارزشیابی عملکرد معلمان دوره ابتدایی، پایان‌نامه دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- حسین‌نژاد، م. (۱۳۷۷). بررسی چگونگی اجرای دوره‌های مهارتی کاردانش در خارج از آموزش و پرورش مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- دانش‌پژوه، ز. (۱۳۸۲). ارزشیابی معلمان دوره راهنمایی (علوم و ریاضی)، مؤسسه پژوهشی و برنامه‌ریزی درسی و نوآوری‌های آموزشی، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
- دانش‌پژوه، ز و فرزاد، و. (۱۳۸۵). ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی: فصل‌نامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۱۸، سال پنجم.
- رئوف، ع. (۱۳۷۱). تربیت معلم و کارورزی، تهران: انتشارات فاطمی، چاپ اول.
- سپهداری، گ. (۱۳۸۵). بررسی نگرش دانش‌آموزان سال اول دبیرستان‌های پسرانه منطقه پنج تهران نسبت به ویژگی‌های معلم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- سید عباس‌زاده، م. (۱۳۷۴). وجدان کار، ارومیه: انتشارات انزلی.
- شعاری نژاد، ع. (۱۳۶۶). روان‌شناسی یادگیری، تهران: انتشارات توس.

- شعبانی، ح. (۱۳۷۱). *مهارت‌های آموزشی و پرورشی (روش‌ها و فنون تدریس)*، تهران: انتشارات سمت.
- ظهور، ح و خلیج، م. (۱۳۸۹). *ارکان اخلاق مهندسی، فصل‌نامه آموزش مهندسی ایران*، سال دوازدهم، شماره ۴۶.
- صادقیان، ن. (۱۳۷۹). *ویژگی‌های معلم اثربخش در دوره ابتدایی، رشد آموزش ابتدایی*، ویژه‌نامه همایش نقد و بررسی کتاب‌های درسی دوره ابتدایی ۲، تهران: دفتر انتشارات کمک آموزشی.
- عابدی کرجی‌بان، ز و علی‌اکبری، ز. (۱۳۹۰). *صلاحیت‌ها و شایستگی‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات معلمان، فصل‌نامه پژوهش و نوآوری‌های آموزشی*، دوره بیست و ششم، شماره هشتم، صص ۲۳-۲۰.
- عبداللهی، ب. (۱۳۹۰). *طراحی نظام ارزشیابی عملکرد آموزشی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای*، تهران: معاونت پژوهشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.
- قاسم زاده دیزجی، م. (۱۳۷۷). *بررسی میزان عزت نفس و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دخترسال سوم راهنمایی در مناطق ۵ و ۹ و ۱۱ تهران*، پایان‌نامه کارشناسی، دانشگاه آزاد رودهن.
- قراملکی احد، ف. (۱۳۸۸). *اخلاق حرفه‌ای*، انتشارات مجنون.
- مدیریت آموزشگاه‌های آزاد. (۱۳۸۵). *آیین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های آزاد*، تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- ملایی نژاد، اعظم و ذکاوتی، علی (۱۳۸۷). «بررسی تطبیقی نظام برنامه درسی تربیت معلم در کشورهای انگلستان، ژاپن، فرانسه، مالزی و ایران». *فصل‌نامه نوآوری‌های آموزشی*، سال هفتم، شماره بیست و ششم، صص ۶۲-۳۵.
- ملکی، ح. (۱۳۸۸). *صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمی*، تهران: انتشارات مدرسه، چاپ چهارم.
- نایینی، س م ک. (۱۳۷۲). *هدف‌ها و فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی*، تهران: وزارت آموزش و پرورش.
- نیکنایی، م و کریمی، ف. (۱۳۸۸). *صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب، نشریه دانش و پژوهش در علوم تربیتی و برنامه‌ریزی درسی*، شماره بیست و سوم: دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان).

هولینشید. ب (بی تا)، *روندها و توسعه آموزش فنی و حرفه‌ای*، ترجمه ابوالفضل ملکی شمس آبادی (۱۳۷۴)، مرکز انتشارات کمیسیون ملی یونسکو در ایران و دفتر مراکز آموزش عالی وزارت جهاد سازندگی.  
یونسکو (۱۹۷۳). *آموزش معلمان فنی و حرفه‌ای*، ترجمه اقبال قاسمی پویا، وزارت آموزش و پرورش، پژوهشکده تعلیم و تربیت.

- Abdul Rahman Hashim and Gurdev Singh Buletin Intan (2005). "Akauntabiliti Sosial Dalam Perkhidmatan": BULETIN INTAN, Jilid 6 Bil. 1/2005.
- Ahmad Nordin (1985). "Ucapan Ketua Audit Negara":BULETIN INTAN, Jilid 10, bil. 1/1986. Barjoyai Bardai (2000). "Keusahawanan dan Perniagaan Malaysia": Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Avalos. Beatrice (2005). "Learning to teach in the knowledge society: The case of Chile, in Juan Manuel Moreno, Learning to teach in the knowledge society" ,final report World Bank.
- Callahan.D (2004) , "The Cheating Culture Harcourt, Inc", Orlando, Florida: VIII.Maxwell, J. C. Developing the Leader Within You.
- Car noy,M (1999) " Globalization and educational reform :what planners need to know" ,<http://www.unesco.org/iiep> Nelson, Inc., Nashville, Tennessee), 38-44.
- Chouksey, R.G (2006). "Training For The Trainers Towards - Continuous Development In Human Resources". Paper presented in International Conference on Technical and Vocational Education and Training 2006, Quality in TVET: Issues and Challenges Towards Human Capital Development 20-21 August 2006, Johor Bharu, Johor, Malaysia.
- Dybowski, G (2005), "Methodology for developing and implementing vocational education and training standards national case study: Germany", Federal Institute for Vocational Training (BIBB): Germany.
- Galanes, G.J., Adams, K., and Brillhart, J.K (2004). "Effective Group Discussion: Theory and Practice." 11th. Ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gerds .P; Zhao .Z (2006), "Modular TVET (Teacher Training System, Based on Teacher Qualification Standards; TVET Teacher

- Education on the Threshold of Internationalization": UNESCO-UN EVOC
- Hailey, J (1994), "Enterprise education: small business training": International Encyclopaedia of Education, Second Edition Program on Oxford.
- Hong, Jon-Chao & Jeou-Shyan Horng & Chan-Li Lin & Lih-Juan ChanLin (2008), "Competency disparity between pre-service teacher ": education and in-service teaching requirements in Taiwan, International Journal of Educational Development. Vol 28, No 1, PP 4–20.
- Huntly. Helen (2003), "Teachers 'Work: Beginning Teachers' Conceptions Of Competence", Thesis: Central Queensland University.
- ILO (1969), report of the technical meeting on training of teaching staff for industrial training schemes (doc.TMTS/1969/d.r).
- Izlin Zuriani Ishak (2002), "Kualiti Pensyarah Politeknik Lulusan Sarjana Pendidikan Kolej Universiti Teknologi Tun Hussien Onn KUiTTHO": Projek Sarjana Teknik dan Vokasional. KUITTHO.
- Jailani. Md Yunos (2010), "Transnational Standards Design Framework for TVET Teacher Training Program": University Tun Hussein On Malaysia.
- King .K , Palmer . R (2010), "Planning for Technical and Vocational Development" Paris: UNESCO - International Institute for Educational Planning.
- Koster, Bob & Mieke, Brekelmans & Fred, Korthagen & Theo, Wubbels (2005). Quality requirements for teacher educators, Teaching and Teacher Education, Vol 21, No 2, PP 157–176.
- Lauglo, J (1994), "Vocational training modes: Sweden, Germany and Japan", International Encyclopaedia of Education", Second Edition Program on Oxford.
- Nijveldt, Mirjam, Mieke Brekelmans, Douwe Beijaard , Nico Verloop & Theo Wubbels .(2005). Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgment process, International Journal of Educational Research, Vol 43, No 1-2, PP 89–102.
- Quarner .F; Dittrich .J (2006). "Increasing the Profile and Professionalization of the Education of TVET Teachers and Trainers"; TVET Teacher Education on the Threshold of Internationalization: UNESCO-UN EVOC

Rosli Mahmood, Lily Julienti Abu Bakar, Mohamad Yusop Mohd Jani, Muhammad Shukri Bakar, Norita Deraman, Norbia Zakaria, Syahrina Abdullah, Rosli Mohd Saad dan Azrain Nasyrah Mustapa (2007), "Prinsip-Prinsip Asas Keusahawanan", Thomson: Singapore.

Stolte.H (2006). "Capacity Building in TVET Staff Development in the Context of International Cooperation" ; TVET Teacher Education on the Threshold of Internationalization: UNESCO-UNEVOC

UNEVOC - UNESCO (2004), " Agencies for International Cooperation in Technical and Vocational Education and Training, a Guide to Sources of Information": WW.UNEVOC.UNESCO.org/doners.

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