

## ارایه مدل کیفی شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور

نورالدین کاظمی<sup>۱</sup> مجتبی معظمی\*<sup>۲</sup> اسماعیل کاووسی<sup>۳</sup> نادر سلیمانی<sup>۴</sup> نازنین بنی اسدی<sup>۵</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۰۵

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۰۶/۲۴

### چکیده

این پژوهش به منظور ارایه مدل کیفی شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور، با استفاده از تحلیل محتوای استقرایی؛ ۱۵۱۹ کد مفهوم شناسایی، کد گذاری و دسته بندی شده و در ادامه در سه مرحله نه بعد و ۲۲ مولفه، تبیین و نهایتا با استفاده از تکنیک دلفی سه مرحله ای در بین ۱۸ نفر از خبرگان علمی و اجرایی، این شاخص ها مورد جرح و تعدیل قرار گرفت. در پایان مدل شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور در نه بعد شایستگی های دانش تخصصی (در ۳ مقوله)، شایستگی های تدریس (در ۳ مقوله)، شایستگی های توانایی های حرفه ای (در ۲ مقوله)، شایستگی های مهارت های حرفه ای (در ۴ مقوله)، شایستگی های نگرش حرفه ای (در ۲ مقوله)، شایستگی های اجتماعی (در ۲ مقوله)، شایستگی های فرهنگی (در ۲ مقوله)، شایستگی های دانش سازمانی (در ۲ مقوله) و شایستگی های ارتباطی (در ۲ مقوله) ارائه شد.

**کلمات کلیدی:** شایستگی های حرفه ای، شایستگی های وظیفه ای، شایستگی های فرا وظیفه ای، دانشگاه علمی کاربردی

---

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)  
m\_moazzamiii@yahoo.com

<sup>۳</sup> استاد گروه مدیریت و برنامه ریزی امور فرهنگی، دانشکده مدیریت واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

<sup>۴</sup> دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران.

<sup>۵</sup> استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

## مقدمه

آموزش عالی در هر کشور یکی از مهم ترین نهادهای مورد توجه است که نقش انکارناپذیری در روند توسعه ی جوامع بر عهده دارد و از دانشگاه به عنوان نهادی متفکر، آگاه و نوآور در جامعه، انتظار می رود که با انجام وظایف و رسالت های خود در سه زمینه آموزش، پژوهش و عرضه خدمات علمی و اجتماعی (بازرگان، ۱۳۸۰) بتواند گام های مؤثرتری در تحقق آرمان های جامعه بردارد و همواره کشور را به سمت پیشرفت رهنمون سازد. به طور کلی گسترش و بهبود یادگیری و تدریس باید از مهم ترین اولویت های آموزش عالی قرار بگیرد (لیتل، لوک، پارکر و ریچاردسون؛ ۲۰۰۷). در این راستا، یکی از مهمترین عناصر نظام آموزش عالی و دانشگاه ها، اعضای هیأت علمی هستند که نقش تعیین کننده و انکارناپذیری در تحقق اهداف و رسالت های آموزش عالی از نظر کمی و کیفی دارند، لذا بررسی عملکرد و شایستگی های آنها در ابعاد مختلف و به ویژه در حیطه تدریس و تأثیری که می توانند بر افزایش کیفیت یادگیری فراگیران و دستاوردهای آنان از تحصیل داشته باشند، بسیار ضروری است. شایستگی تدریس، حداقل اطلاعات، مهارت ها، ظرفیت های اخلاقی و گرایش حرفه ای و مطلوبیت هایی است که باید توسط اعضای هیأت علمی برای انجام وظایف اثر بخش و ارائه خدماتشان کسب شود (میر فخر الدینی، ۱۳۸۸). دستاورد های تحصیلی دانشجویان، یکی دیگر از عوامل تعیین کننده در ارزیابی برتری آموزشی است (سالم و کورشی؛ ۲۰۱۱). بدیهی است که دستاوردهای تحصیلی فراگیران نقش بسیار مهمی در تربیت فارغ التحیلان کارآمدی دارد که سرمایه ی ملی و عامل پیشرفت اقتصادی و اجتماعی جامعه محسوب می شوند. دستاوردهای تحصیلی دانشجویان، به میزان پیشرفت آنان در جهت تحقق اهداف مهم آموزشی ارزیابی خود گزارش شده ی دانشجویان از پیشرفت های صورت گرفته و عملکرد موفقیت آمیز تحصیلی آنان در دانشگاه (چن؛ ۲۰۰۷)، اعتقاد به نفس دانشجویان در کاربرد روش ها و داشتن دانش مرتبط به آن (لی؛ ۲۰۱۲) اطلاق می شود. پیس و کووه (۲۰۰۲) نیز دستاوردهای تحصیلی را شامل دستاورد حرفه ای؛ دستاورد رشد فردی؛ دستاورد تحصیلی و دستاورد ذهنی می دانند که عوامل متعددی از قبیل تحصیلات دوره های قبلی و میزان موفقیت در آنها، عوامل انگیزشی، عوامل شخصی، روش های تدریس و محیط کلاس، عوامل مرتبط با برنامه درسی، مسائل محیط آموزشی و تسلط اعضای هیأت علمی بر موضوع درس، بر آن اثر می گذارند (شیخعلی زاده، ۱۳۸۳).

اسپنسر ۱۹۹۳ معتقد است شایستگی، ویژگی زیر بنایی فرد است که به طور کلی با عملکرد اثربخش ملاک مدار و یا عملکرد برتر در یک شغل یا وضعیت، رابطه دارد. وی شایستگی ها را به ۲ دسته طبقه بندی می کند؛ شایستگی های مورد نیاز که مهارت های ضروری را برای حداقل عملکرد در یک کار و یا انجام یک وظیفه مشخص می سازد. شایستگی های برتر که بر اساس آن ها نتایج به دست آمده بالاتر از میانگین و عملکرد بالاتری است (شیخ الاسلامی و همکاران، ۱۳۹۱). مجموع

1 Little, Locke, Parker & Richardson

2 Saleem & Qureshi

3 Chen

4 Li

5 Pace & Kuh

شایستگی های وظیفه ای و فرا وظیفه ای است که یک فرد با داشتن آنها، صلاحیت احراز شغل را بدست می آورد. (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱).

دفتر مدیریت امور کارکنان آمریکا (۲۰۰۲) شایستگی را الگوی قابل اندازه گیری از دانش، مهارت، توانایی ها، رفتارها و دیگر ویژگی های فردی مورد نیاز برای انجام نقش های کاری یا عملکردهای شغلی موفق تعریف کرده است (رضایت و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۰). انجمن آمریکایی آموزش و توسعه، شایستگی را به عنوان خوشه ای از دانش، مهارت ها، توانایی ها و رفتارهای مورد نیاز برای موفقیت شغلی تعریف می کند (نقل از رضایت و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۱).

از نظر رودریگز و همکاران (۲۰۰۲)، شایستگی ها، الگوی رفتاری می باشند، او به تعاریف شایستگی به عنوان یک الگوی قابل اندازه گیری، از دانش، مهارت، نگرش، رفتارها و سایر ویژگی های که یک فرد برای اجرای نقش های کاری یا کارکردهای شغلی بطور موفقیت آمیز احتیاج دارند، توجه کرد. ضمن آن که اروپا برای تعریف و انتخاب شاخص های ارزیابی کیفیت در آموزش و تربیت حرفه ای، ۳ اولویت را مطرح کرده است که عبارتند از: تدارک قابلیت استخدام؛ تطبیق تقاضا و عرضه برای شایستگی ها و صلاحیت ها؛ تدارک دسترسی فراگیر به آموزش و تربیت حرفه ای (سیفرید، ۲۰۰۹).

واقعیت های کسب و کار در عصر جدید، علاوه بر داشتن دانش فنی و تخصصی، به ویژگی هایی چون اخلاقیات کار، مهارت های ارتباطی، فرهنگ کارآفرینی، جامعه پذیری، توسعه ارزش های انسانی، تعامل بین فردی، کارگروهي و تیمی، برنامه ریزی برای کسب و کار، تسلط بر تکنیک های تصمیم گیری، خلاقیت در حل مسائل کاری، قدرت شناخت از وضعیت بازار و نیازهای آن نیز تاکید دارد. که در مجموع از این قابلیت ها به شایستگی حرفه ای تعبیر می شود. در این دوره شرط لازم برای احراز شغل جوانان و به ویژه فارغ التحصیلان دانشگاهی، داشتن شایستگی حرفه ای است. مسیر کسب این شایستگی دانشگاه و در راس آن اساتید هستند. و این امر زمانی تحقق خواهد یافت که خود اساتید دارای این شایستگی بوده و راه انتقال آن را به دانشجویان بدانند. لذا ارائه یک مدل و استاندارد شایستگی حرفه ای برای اساتید دانشگاه از طریق ارزیابی عملکرد فعلی جامعه مورد مطالعه و مهارت های مرتبط با شایستگی حرفه ای آنان، می تواند برای توسعه و بهبود اهداف آموزشی و شغلی دانشجویان و دانش آموختگان بسیار موثر باشد.

افزون بر این وجود طرح اشاره شده، سبب ایجاد حساسیت و آگاهی بخشی در بین اساتید دانشگاه نسبت به نقش علمی و تربیتی آنها در ترسیم چشم انداز زندگی شغلی و حرفه ای دانشجویان در کنار تقویت شایستگی حرفه ای اساتید می شود.

از منظر نظریه سرمایه انسانی، آموزش عمومی موجد سرمایه عمومی است و آموزش حرفه ای موجد سرمایه اختصاصی است، مزیت سرمایه دوم این است که به اتکای مهارت های کسب شده دارندگان آن را برای به دست آوردن جایگاه های شغلی بیشتر آماده می سازد و همین بینش باعث گردیده است که در بیشتر کشورهای جهان حتی در سیستم های تعلیم و تربیت آن ها از دیر باز در کنار مقاطع تحصیلی آموزش های عمومی، آموزش های مهارتی نیز مورد نظر واقع گردند. (بکرا،

۱۹۹۹)

برخلاف هزینه های سنگین دولتی و خصوصی در حوزه آموزش مهارتی رسمی، انتقادهای مهمی به کارکردها و دستاورد این نظام برای تربیت نیروی انسانی حرفه‌ای در اقتصاد کشور وجود دارد. در آسیب شناسی کلان وضعیت کنونی آموزش، به ویژه آموزش رسمی مهارتی در ایران چالش هایی وجود دارد که برخی از آن ها عبارتند از: جزیره ای بودن، وجود سازمان های موازی و نبود انسجام و هماهنگی بین آموزش های مهارتی در کشور؛ فقدان نظام ملی سیاستگذاری، برنامه ریزی و ارزیابی آموزش های مهارتی به منظور توسعه صلاحیت های حرفه ای در کشور، عدم سیاست گذاری در حوزه جذب مریبان کارآمد و برنامه درسی، عدم تناسب ساختار موجود با ماموریت های نظام آموزش مهارتی کشور در آموزش و پرورش، سازمان آموزش فنی و حرفه ای و دانشگاه علمی کاربردی، گرایش دانش آموزان، خانواده ها و عرضه کنندگان و جامعه به تحصیلات نظری برای موفقیت در مقاطع تحصیلی آموزش عالی، همچنین نامعلوم بودن مسئول اصلی آموزش های مهارتی و مرزبندی و تعصب های ناصحیح سازمانی بین وزارتخانه های دخیل و عدم ترسیم مسیری پیوسته برای ارتقای دانش و مهارت مخاطبین به دلیل نبود ارتباط طولی و عرضی سیاست گذاران آموزشی و ضوابط و استانداردهای آموزشی و یادگیری، باعث شده است انتقادهایی به سیاست ها و قوانین و مقررات در این نظام وارد شود. (عطارنیا، ۱۳۹۳)

در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا مدل شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور را ارائه نماید.

### پیشینه تحقیق

از جمله پژوهش های انجام شده در این حوزه می توان به پژوهشی که سرور سفیدگر؛ علیرضا علی احمدی و حسین علی احمدی جشفقانی باعنوان « توسعه مدل مهارت و شایستگی ها در نظام آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی با روش نظریه پردازی رویش نظریه ها » انجام داده اند اشاره کرد. پژوهش حاضر با هدف توسعه مدل مهارت و شایستگی ها در نظام آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی کشور با توجه به مدل یادگیری کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه برای آینده صورت گرفته است. (سفیدگر؛ علی احمدی و احمدی جشفقانی، ۱۳۹۷). بعلاوه، پژوهشی باعنوان « طراحی مدل شایستگی های حرفه ای مدیران در سازمان امور مالیاتی کشور » توسط احسان مرزبان و میرستم اسداله زاده انجام گرفت، بر اساس نتایج پژوهش در پایان، چارچوب شایستگی مدیران سازمان، مشتمل بر ۳۴ شایستگی کلیدی مختلف در سه لایه شایستگی های مدیریتی، شایستگی های رفتاری و شایستگی های تخصصی و هفت گروه شایستگی های فردی، بین فردی، ادراکی، سازمانی، مالی، رهبری و اجرایی، طراحی و پیشنهاد شده است. همچنین شایستگی های دارای اولویت در مسیر توسعه مدیران پایه و مدیران میانی به تفکیک، در چارچوب مدل اصلی شایستگی، تبیین گردیده و برای مقاصد جانشین پروری و نیازسنجی آموزشی در سازمان قابل کاربرد است. (مرزبان و اسداله زاده، ۱۳۹۷). مجید محمدیان شمیم و مهدی فلاح نیز پژوهشی باعنوان « طراحی مدل شایستگی مدیران و کارشناسان آموزش (مطالعه موردی یکی از ارگان های دولتی تهران) » انجام داده اند. نتایج یافته های حاصل از مرحله کیفی پژوهش نشان دهنده ۴ مقوله کلی و ۵۴ زیر مقوله بود و بر اساس آن پرسشنامه پژوهش طراحی شد. در نهایت یافته های بخش کمی تحقیق نشان داد که از نظر گروه نمونه کلیه مولفه های مطرح شده در زمینه میزان اهمیت هر یک از زیرمقوله های شایستگی مدیران و کارشناسان

آموزش اهمیت بالایی دارند. (محمدیان شمیم و فلاح، ۱۳۹۶) مریم فولادی ماهانی؛ گیتی پرنیان و منصوره نجفی نیز پژوهشی با عنوان «واکوی پدیدارشناسانه شایستگی های حرفه ای تدریس از دیدگاه متخصصان تعلیم و تربیت» انجام داده اند. یافته های پژوهش بیانگر آن است که از دیدگاه متخصصان شایستگی های حرفه ای تدریس را می توان در قالب ۶ بعد اصلی (ویژگی های شخصیتی، اشراف بر محتوا، تسلط بر روش های یاددهی - یادگیری، شناخت وجوه مختلف یادگیرنده، ارزشیابی استاندارد، رعایت قوانین آموزشی) و ۴۸ مضمون فرعی استخراج و تدوین نمود. (فولادی ماهانی؛ پرنیان و نجفی، ۱۳۹۵) همچنین مسعود اخگر و معصومه خلیلی پژوهشی با عنوان «بررسی نقش صلاحیت های حرفه ای معلمان دوره ابتدایی بر تربیت شهروندی دانش آموزان» انجام داده اند. نتایج پژوهش نشان داد که ابعاد مختلف صلاحیت های حرفه ای معلمان، یعنی بعد آموزشی با میانگین ۴/۴۹ بعد نگرشی با میانگین ۴/۳ بعد اخلاقی با میانگین ۴/۲۷ و بعد مهارتی با میانگین ۴/۱۵ بیشتر از متوسط تربیت شهروندی دانش آموزان تاثیر داشته است و همگی در سطح  $a=0/01$  معنی دار بوده است. (اخگر و خلیلی، ۱۳۹۵) فرانک موسوی و زینب اباذری پژوهشی با عنوان «شناسایی صلاحیت های حرفه ای اساتید و نقش آن بر مهندسی فرهنگی» انجام داده اند. نتایج پژوهش نشان داد که مداخله شناختی-رفتاری، کیفیت زندگی را به طور چشم گیری بهبود داد. بر اساس این یافته ها بایستی با رویکرد سیستمی کلیه اجزای فرهنگ اعم از: فرهنگ ملی، فرهنگ عمومی، فرهنگ تخصصی و فرهنگ سازمانی در مجموعه فرهنگی کشور جانمایی شود و روابط آنها به خوبی تنظیم شود. (موسوی و اباذری، ۱۳۹۴) بهشید آلیان پژوهشی با عنوان «بررسی اثربخشی استفاده از فناوری اطلاعات بر تدریس اساتید و میزان موفقیت دانشجویان (مطالعه موردی دانشگاه غیرانتفاعی محمودآباد واحد خزر، نیما و کاوش)» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان داده است که اثربخشی استفاده از فناوری اطلاعات بر تدریس اساتید و میزان موفقیت دانشجویان تاثیر مثبت و معناداری دارد و هر چه استفاده از فناوری اطلاعات بیشتر باشد میزان موفقیت دانشجویان نیز افزایش خواهد یافت. (آلیان، ۱۳۹۴)

### چارچوب نظری تحقیق

شرایط تحول در دنیای معاصر آن چنان پرشتاب است که در عرصه ی علم، دانش و فن آوری هر روز ناظر تغییرات و تحولات سریعی هستیم به گونه ای که متاثر از این تغییرات سریع، ماهیت مشاغل دستخوش تغییر گردید و به تبع آن روند نوع تقاضا برای نیروی انسانی مورد نیاز را جهت اشتغال در بخش های مختلف اقتصادی کشورها نیز تحت تاثیر قرار داده است. در نتیجه ظهور و پیدایش شرایط نوین و در حال تغییر، بازار کار این کشورها نیز در مقاطع مختلف زمانی تقاضای مختلف و متنوعی از نیروی انسانی ماهر مورد نیاز را طلب می کند. در همین زمینه، پاسخ گویی مناسب و منطقی به نیازهای در حال تغییر بازار کار، بر عهده ی موسسات و سازمان های آموزشی است که رسالت آماده سازی افراد را برای تطبیق و هم نوایی با شرایط جدید بر عهده دارند. از سازمان های آموزشی در کشور ما که در زمینه ی نیل به این مهم، قادر است نقش محوری ایفا کند، سازمان آموزش فنی و حرفه ای است، که تمامی اهتمام خود را به منظور پاسخ گویی به نیازهای علوم جدید از طریق تربیت و آموزش نیروی انسانی معطوف و متمرکز کرده است. (مرجانی، ۱۳۷۳).

در اوایل نظام های آموزش مهارتی اغلب به منظور تربیت نیروی کار مورد نیاز موسسات اقتصادی و یا آموزش مهارت های سطح پایین شغلی پایه گذاری شده بودند؛ اما در حال حاضر نیروهای قدرتمند اقتصادی به دلیل سیاست های جهانی شدن بازار و رشد و توسعه ی سریع سیستم های اطلاع رسانی تاکید زیادی بر توسعه ی کیفی و انعطاف پذیر بودن نظام های آموزش مهارتی دارند. آموزش های مهارتی هم مهارت های خاص مورد نیاز صنعت و هم مهارت های عمومی بازار کار را فراهم می سازد. این نوع آموزش ها هم چنین برای شاغلینی که به دلیل تغییرات تکنولوژی دچار کاهش کارایی می شوند امکان به روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می کند. لذا به این نوع آموزش ها به عنوان ابزاری برای مقابله با بیکاری بالاخص بیکاری ساختاری که ناشی از تغییرات در اقتصاد جهانی می باشد، نگریسته می شود (خلاتی، ۱۳۸۰)

کلید وضعیت آموزش مهارتی در ایجاد فرصت های یادگیری است که از طریق آن هنرجویان می توانند در ضمن کار، با تلفیق تئوری و عمل، مشاهده ی عمل و کاربرد روش های یادگیری در عمل، توانایی یادگیری خود را افزایش دهند و آنچه را آموخته اند برای ایجاد تغییر در عملکردشان مورد استفاده قرار دهند. (صادقی، حسینی ۱۳۸۳) آموزش مهارتی ابزار مهمی برای بهبود پویایی، انطباق پذیری و بهره وری نیروی کار است، به همین دلیل در افزایش توان رقابت بنگاه های اقتصادی، صنعتی و تولیدی نقش داشته و زمینه ی کاهش عدم توازن در بازار کار را فراهم می سازد. (کالدوسل، ۲۰۱۴)

آموزش های مهارتی در صورتی که متناسب با نیاز صنعت و بازار کار اجرا شود، با بالا بردن بهره وری تولید را افزایش می دهد و از این طریق به رشد و توسعه اقتصادی کمک خواهد کرد. (مرجانی، ۱۳۷۳).

محققین در بیان مختصات شایستگی استاد، ویژگی های متعددی را بررسی کرده اند. نیاز آذری و دیگران، در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی میزان کارآمدی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی در مدیریت کلاس درس" با هدف بررسی میزان کارآمدی اساتید در چهار محور برقراری ارتباط مؤثر با فراگیران، افزایش توان تدریس، علاقه مندی به تدریس و اهمیت درگیر نمودن فراگیران در یادگیری، به این نتیجه رسیده اند که بالاترین میانگین به مولفه ی توان تدریس و پایین ترین میانگین به مولفه ی درگیر نمودن دانشجویان اختصاص دارد.

در معارف بشری هیچ مفهومی نیست که در جریان تطور و تحول قرار نگیرد و متأثر از تغییرات و شرایط اجتماعی، اقتصادی، تاریخی و همچنین تحولات علمی توسعه نیابد لذا متناسب با سرعت تغییرات و شرایط زمانی هر از چند گاهی نیاز به باز تعریف دارد. از سوی دیگر مفاهیمی که دارای ابعاد گوناگون هستند متکی بر پیشینه بوده و ماهیتاً بر مبنای نظری یا بنیادهای فکری و علمی معینی استوارند. درک و تبیین این بنیادها حدود و ثغور آن مفهوم را به مثابه چارچوبی معین می کند و معنای دقیق آن مفهوم را روشن می سازد. واژه ها معمولاً با تولد یک پدیده متولد می شوند و همراه آن در مسیر زمان و در فراز و نشیب تکامل و کاربردهای مختلف آن در فرهنگ های متفاوت رشد و توسعه می یابند. هرچه گسترده حضور پدیده در مقیاس جهانی و فرهنگی وسیع تر و تنوع به کارگیری آن بیشتر باشد تعریف و توصیف آن متنوع تر و توافق بر سر آن دشوارتر می شود به طوری که گاهی نمی توان یک تعریف واحد و مورد اتفاق همگان برای آن یافت.

اهمیت این کار به نقش تسهیل کننده آن در فهم و استفاده صحیح از مفاهیم کلیدی برمی گردد. برای نمونه سوء تفاهم ها و ابهام های فراوانی در خصوص موارد کاربرد مفاهیم «مهارتی»<sup>۱</sup> «تربیت حرفه ای»<sup>۲</sup> «کارآموزی»<sup>۳</sup> وجود دارد. فرهنگ سیاست های جامع آموزشی و تحصیلاتی اروپا<sup>۴</sup> مهارت را به عنوان توانایی انجام وظایف و حل مشکلات تعریف می کند. (یونسکو؛ 2008:164) عبارتی آموزش مهارتی؛ آموزشی است که دانش و مهارت های عملی مورد نیاز برای کسب و کاری خاص، استخدام شدن یا ماهر و متخصص شدن در کسب و کار فعلی، ارائه می دهد. این نوع آموزش به جنبه های از آموزش اشاره دارد که به کسب مهارت های کاربردی و عملی و دانش علمی پایه درباره شغل منجر می شود. (ابیومی الوماد۵: ۲۰۱۶: ۱۸۴۲)

سازمان یونسکو در همایش عمومی آموزش مهارتی مشترک بین یونسکو و سازمان کار، در سال ۲۰۱۱، آموزش مهارتی را اینطور تعریف کرده است: "جنبه های مختلفی از فرآیند آموزش، علاوه بر آموزش عمومی، آموزش فناوری ها، علوم مرتبط با فناوری، کسب مهارت های عملی و دانش مرتبط با شغل در بخش های مختلف زندگی اجتماعی و اقتصادی." (مک لین ۶: ۲۰۱۱: ۵۷، نافیک ۷: ۲۰۱۲)

بر اساس الگوی شایستگی کنسرسیوم، مهارت عبارت است از توانایی پیاده سازی علم در عمل. مهارت از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست آمده و توسعه می یابد. توسعه مهارت منجر به بهبود کیفیت عملکرد می شود. بدون مهارت، در بسیاری از موارد، معلومات، منشا تاثیر زیادی نخواهد بود. برای مثال هیچ مدیری بدون به کارگیری و تجربه کردن اصول کار تیمی نمی تواند مهارت کار تیمی را با مطالعه کسب کند. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۴: ۱۱۵)

آموزش های مهارتی جایگاه ویژه ای در توسعه اقتصادی پایدار دارند. آموزش های مهارتی، انجام فعالیت هایی است که می تواند فرد را برای احراز شغل، حرفه ها و کسب و کار آماده کند یا کارآیی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. این چنین آموزش هایی کمک می کند تا در راستای فناوری و علوم وابسته، به همراه دانش های خاص مربوط به شغل و در بخش های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مهارت های لازم کسب گردد. آموزش مهارت های لازم باید در راستای نیازهای جامعه و بخش های مختلف جامعه مانند کشاورزی، صنعت، خدمات و غیره باشد؛ در غیر اینصورت، جامعه قدرت جذب آن ها را نخواهد داشت. (شریف زاده، ۱۳۹۵: ۱۴)

آموزش های مهارتی ضمن آنکه باید با نیازهای جامعه و سطح توسعه یافتگی آن متناسب باشد، باید بتواند فناوری های نوین را نیز مورد توجه قرار دهد. یکی از تنگناهای آموزش های مهارتی آن است که این نوع آموزش از یک سو همگون و متوازن با آموزش های نظری نیست و از سوی دیگر این توازن و هماهنگی حتی در درون آموزش های مهارتی بین بخش های مختلف از جمله صنعت، خدمات و کشاورزی دیده نمی شود. (شریف زاده، ۱۳۹۵: ۱۶) یکی از اساسی ترین

- 1 -Technical and vocational education
- 2 -Vocational
- 3 -Training
- 4 Terminology of European Education and Training Policy
- 5 Abayomi Olumade
- 6 Mclean et al..
- 7 Nuffic

کاربردهای آموزش های مهارتی انتقال و ارتقای دانش، فناوری، حرف و مشاغل و ایجاد قدرت و توانایی در افراد، به منظور تصدی مشاغل و رفع نیاز به هنگام بازار کار است.

معلمان برتر آنهايي هستند که می دانند چطور دانش آموزان خود را برانگیزند، چطور مفاهیم را به آنها انتقال دهند و چطور برای غلبه بر مشکلات یادگیری به آنها یاری دهند. اگر چه مباحث گفته شده منطقی و معمول است اما بنظر می رسد اظهارات این اندیشمندان به طور کامل گستره مهارت ها و اصول مورد نیاز برای تدریس اثربخش در دانشگاه را در بر نمی گیرد (Devlin, 2007). با این حال، دلون عوامل ضروری و حیاتی دانش انضباطی را نیز در اظهارات خود اضافه می کند، البته این دانش جزء مهارت یا اصول تدریس شایسته نیست اما تصدیق و شایستگی را هر چند به مقدار کم به عنوان پایه و اساسی برای مهارت ها و اصول اثربخش بیان می کند.

برخی خصوصیات بر عملکرد معلم متمرکز هستند در حالیکه بقیه بر نیازهای یادگیری دانش آموزان و خروجی آنها تأکید بیشتری دارند و در نهایت، این نتیجه گیری حاصل شد قطعا هیچ دیدگاه روشن و مداومی در خصوص آنچه کیفیت را، در سطح دانشگاهی، در تدریس و یادگیری معین می سازد، وجود ندارد (Kember, Ma and Macnaugh, 2006).

با عنایت به این که عقاید و انتظارات دانشجویان و ارائه بازخورد به ایشان می تواند به عنوان یک ابزار قابل قبول در جهت ارزیابی کیفیت مراکز آموزشی در نظر گرفته شود (et al, 2018; Gruber &)، اهمیت ارزیابی اثربخشی فعالیت های یاددهی و یادگیری استادان از دیدگاه دانشجویان روشن می شود. در زمینه ویژگی های تدریس اثربخش تحقیقات متعددی صورت گرفته است که مؤلفه هایی چون تماس بیشتر با دانشجو، ارتباط تشویق کننده، سازمان دهی خوب فعالیت ها، احترام به دانشجویان، ویژگی های شخصی و ارتباط بین فردی از جمله ویژگی های مهم در اثربخشی تدریس یک استاد خوب بیان شده است (Maroofi and et al, 2014). نتایج تحقیقات Asgari and Madjub (2013) حاکی از آن است که از دید دانشجویان مهم ترین ویژگی های تدریس اثربخش شخصیت فردی و دانش پژوهی استادان است و بین ویژگی های فردی دانشجویان

با دیدگاه آنان درباره مؤلفه های تدریس اثربخش ارتباط معناداری وجود ندارد. Delello, McWhorter, (2018) با پژوهشی تحت عنوان درک بهره وری اعضای هیات علمی در آموزش عالی دریافتند اعضای هیات علمی تمام وقت در طول هفته وقت بسیار بیشتری را نسبت به مدرسان مدعو برای دانشجویان صرف می کنند و به فعالیت های تدریس و یادگیری اهمیت بیشتری می دهند (Delello, McWhorter, Marmion, 2018).

(2018) Basque Country, Sikorski and Savil گزارش کردند که دانشجویان نسبت به اثربخشی تدریس اعضای هیات علمی در مولفه های حفظ شخصیت دانشجو، تشویق و دانش پژوهی دیدگاه مثبتی دارند و بین دانشجویان با رشته های مختلف تحصیلی تفاوت معنی داری وجود نداشته است (IN Digby at al, 2006). در مطالعه (۲۰۱۸) Mazloomi and et al نشان داده شد که از دید دانشجویان علوم پزشکی، توانایی برقراری ارتباط، داشتن تجربه تدریس، انتقادپذیری، خلاقیت، ارائه مطلب، نظم منطقی و تدریس به زبان ساده از مهمترین ویژگی های یک استاد خوب است. Skelton در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مرتبط با تدریس» در دانشگاهی در آمریکا انجام داد که ۳۵۰۰ دانشجو را به عنوان نمونه انتخاب و نظرات ۱۲۶ عضو هیات علمی را در این رابطه جمع آوری نمود. نتایج آنها نشان داد بین



ادراک دانشجویان و اعضای هیات علمی رشته های مختلف در مواردی مانند ۱- مواد آموزشی واضح ۲- میزان و کیفیت پاسخگویی استاد به پرسش های دانشجویان ۳- برخورد مؤدبانه استاد با دانشجو ۴- داشتن رفتار حرفه ای- داشتن تسلط بر موضوع درس ۶- داشتن انتظارات بالا؛ تفاوت وجود دارد. آنها همچنین دریافته اند که بین رشته های مختلف تحصیلی، جنسیت دانشجویان با دیدگاه شان درباره اثربخشی تدریس تفاوت وجود دارد (Skelton, 2004). در مطالعه ای دیگر در دانشگاه علوم پزشکی سمنان، (Maarofi and et a, 2014) نشان دادند تسلط استاد به مطالب درس و خوش اخلاقی، اعتماد به نفس، قدرت بیان، تلاش در تفهیم مطالب، شخصیت، جدید بودن مطالب در ارزشیابی اساتید از جمله مهم ترین عوامل تاثیرگذار بر اثربخشی تدریس بوده است. اثربخشی کار یک مدرس در مقیاس وسیعی به صلاحیت فنی یا تبحر در موضوع تدریس، مهارت شغلی و صلاحیت فردی او بستگی دارد. اثربخشی کلی تدریس هر مدرس دانشگاه، در پرتو تقابل میان معیارهای کلی شامل طراحی تدریس، اجرای آموزش، مدیریت کلاس درس، روابط انسانی، ارزشیابی و ویژگی های شخصیتی مطلوب، سنجیده و تعیین می شود. (Bagheri 2008) در پژوهش خود نشان داد که بین معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در ایجاد جو عاطفی مثبت در کلاس تفاوت معناداری وجود ندارد ولی معلمان معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی آشنایی بیشتری با روش ها و مهارت های تدریس داشتند. با عنایت به موارد فوق این مطالعه به این سؤال می پردازد که اثربخشی تدریس اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو از دیدگاه دانشجویان رشته های مختلف تحصیلی دانشگاه مازندران چگونه است و چه تفاوتی با هم دارند؟ انتظار می رود در پایان پژوهش با شناسایی و درک وضع موجود ارزیابی اثربخشی در بین اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو بتوان راهکارهایی جهت بهبود به مسئولان ارائه کرد.

## اهداف تحقیق

### هدف اصلی

ارایه مدل کیفی شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور

### اهداف فرعی

واکاوی مفهوم شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور  
شناسایی مقوله های شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور  
شناسایی تم های شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور  
شناسایی شاخص های شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور  
شناسایی مدل کیفی شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور

## سوالات تحقیق

### سؤال اصلی

مدل کیفی شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور کدام است؟

### سوالات فرعی

مفهوم ارتقای شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور کدام است؟  
 مقوله های ارتقای شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور کدامند؟  
 تم های ارتقای شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور کدامند؟  
 شاخص های ارتقای شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور کدامند؟  
 مدل کیفی ارتقای شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور کدام است؟

### روش تحقیق

روش پژوهش در این مرحله تحقیق کیفی است و از نوع تحلیل محتوا با نظام مقوله ای قیاسی است. مای رینگ (۲۰۰۰) معتقد است در تحلیل کیفی محتوا به شیوه اعمال قیاسی طبقه بندی، پژوهشگر با ارائه و مفروض گرفتن تعاریف مشخصی قبل از شروع به تحقیق، به مطالعه متون تعیین شده می پردازد و با مقایسه تعاریف از پیش تعیین شده و متن های مورد تحلیل به داوری درباره وجود یا وجود مصادیق آن تعریف در متن های مورد نظر می پردازد. در این پژوهش ابتدا متون مرتبط باهدف اصلی پژوهش انتخاب شده اند. در مرحله اول، متون مورد مطالعه قرار گرفته و پاراگراف های مرتبط با سولات تحقیق انتخاب گردیده در مرحله دوم کد مفاهیم مرتبط با موضوع هر پاراگراف استخراج شده و در مرحله سوم کد مفاهیم استخراج شده در دسته های هم مفهوم قرار گرفته شده و در مرحله چهارم برای دسته های هم مفهوم، نام و عنوان مناسب که بیانگر تم اصلی پژوهش است تبیین شده است.

### آمار استنباطی

سوال اول: ابعاد، مولفه ها و شاخص های مدل شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور کدامند؟  
 پس از مطالعه منابع مکتوب و دیجیتالی در دسترس و با تجزیه تحلیل مبانی نظری پژوهش و بررسی دیدگاه های دانشمندان و صاحب نظران پیرامون مولفه ها و شاخص های شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور، جمله ها و پاراگراف های مرتبط با سوال های تحقیق استخراج گردیدند و پس از کدگذاری و دسته بندی، مفاهیم و مقوله های اصلی استخراج گردید که نتایج آن در جدول ذیل آورده شده و در نهایت مدل شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور در نه بعد اصلی شناسایی شدند.

جدول (۱) ابعاد و مولفه های مدل توسعه شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور

ردیف	ابعاد	مولفه
۱	شایستگی های دانش تخصصی	آگاهی از تعاریف آموزش عالی
۲		آگاهی از پیشینه آموزش عالی
۳		آگاهی از اثرات جهانی شدن در آموزش عالی
۴	شایستگی های تدریس	آشنایی با تدریس اثربخش

آشنایی با انواع آموزش		۵
آشنایی با مدل های گوناگون از مراحل و فرایندهای آموزش		۶
آشنایی با اهداف آموزش عالی در ایران		۷
آشنایی با تغییرات ایجاد شده در رسالت و اهداف آموزش عالی بر اثر جهانی شدن	شایستگی های توانایی های حرفه ای	۸
آگاهی از مفهوم آموزش های مهارتی		۹
آگاهی از توسعه آموزش های مهارتی	شایستگی های مهارت های حرفه ای	۱۰
آگاهی از پیشینه و جایگاه آموزش های مهارتی در جهان		۱۱
آگاهی از پیشینه و جایگاه آموزش های مهارتی در ایران		۱۲
آشنایی با خط مشی گذاری آموزش در ایران	شایستگی های نگرش حرفه ای	۱۳
آشنایی با نقش کیفیت خدمات در آموزش عالی		۱۴
آشنایی با پیامدهای جهانی شدن دانشگاه ها		۱۵
آگاهی از چالش های پیش روی آموزش عالی در عصر جهانی شدن	شایستگی های اجتماعی	۱۶
آشنایی با تغییرات در رهبری و اداره دانشگاه ها بر اثر جهانی شدن	شایستگی های فرهنگی	۱۷
آشنایی با تجربه اجرای آموزش مهارتی (آموزش نظری و عملی) در کشورهای مختلف		۱۸
آگاهی از روند تحولات آموزش عالی در ایران		۱۹
آگاهی از روش های برخورد با چالش های جهانی شدن در آموزش عالی	شایستگی های دانش سازمانی	۲۰
آشنایی با نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش عالی	شایستگی های ارتباطی	۲۱
آشنایی با نقش آموزش مجازی در نظام آموزش عالی		۲۲

### مدل نهایی تحقیق

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش کیفی مدل نهایی شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور در نه بعد شایستگی های دانش تخصصی ، شایستگی های تدریس ، شایستگی های توانایی های حرفه ای ، شایستگی های

مهارت های حرفه ای ، شایستگی های نگرش حرفه ای ، شایستگی های اجتماعی ، شایستگی های فرهنگی ، شایستگی های دانش سازمانی و شایستگی های ارتباطی طراحی شد و نظر اعضای پانل ها درباره میزان مناسب بودن و اهمیت شاخص ها و عوامل اولیه اخذ گردید. تم شایستگی های دانش تخصصی در ۳ مقوله: آگاهی از تعاریف آموزش عالی، آگاهی از پیشینه آموزش عالی و آگاهی از اثرات جهانی شدن در آموزش عالی ظهور کردند. تم شایستگی های تدریس در ۳ مقوله: آشنایی با تدریس اثربخش، آشنایی با انواع آموزش و آشنایی با مدل های گوناگون از مراحل و فرایندهای آموزش ظهور کردند. در تم شایستگی های توانایی های حرفه ای ۲ مقوله: آشنایی با اهداف آموزش عالی در ایران و آشنایی با تغییرات ایجاد شده در رسالت و اهداف آموزش عالی بر اثر جهانی شدن ظهور کردند. تم شایستگی های مهارت های حرفه ای در ۴ مقوله: آگاهی از مفهوم آموزش های مهارتی، آگاهی از توسعه آموزش های مهارتی، آگاهی از پیشینه و جایگاه آموزش های مهارتی در جهان و آگاهی از پیشینه و جایگاه آموزش های مهارتی در ایران ظهور کردند. در تم شایستگی های نگرش حرفه ای، ۲ مقوله: آشنایی با خط مشی گذاری آموزش در ایران و آشنایی با نقش کیفیت خدمات در آموزش عالی ظهور کردند. در تم شایستگی های اجتماعی، ۲ مقوله: آشنایی با پیامدهای جهانی شدن دانشگاه ها و آگاهی از چالش های پیش روی آموزش عالی در عصر جهانی شدن ظهور کردند. در تم شایستگی های فرهنگی، ۲ مقوله: آشنایی با تغییرات در رهبری و اداره دانشگاه ها بر اثر جهانی شدن و آشنایی با تجربه اجرای آموزش مهارتی (آموزش نظری و عملی) در کشورهای مختلف ظهور کردند. در تم شایستگی های دانش سازمانی، ۲ مقوله: آگاهی از روند تحولات آموزش عالی در ایران و آگاهی از روش های برخورد با چالش های جهانی شدن در آموزش عالی ظهور کردند. در تم شایستگی های ارتباطی نیز، ۲ مقوله: آشنایی با نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش عالی و آشنایی با نقش آموزش مجازی در نظام آموزش عالی ظهور کردند.

### نتیجه گیری

امروزه از اینکه دانشگاه دیگر به همگان تعلق دارد و نه به عده معدودی از نخبگان، خرسندیم و از این بابت به خود می-بالیم. اما در عین حال، بیم آن داریم که معیارهای آموزش و یادگیری متناسب با نیازهای قرن بیست و یکم آنچنان که شایسته و بایسته است، مورد توجه قرار نگرفته و مهارت هایی که لازمه زندگی موفقیت آمیز در عصر پرتلاطم جهانی شدن است، در افراد نهادینه نگردند. چرا که امروزه برخلاف جامعه سنتی گذشته تربیت شهروندانی جهانی یعنی افرادی که توانایی درک حقوق و مسئولیت های شغلی و حرفه ای خود را داشته باشند، در گفتمان ها و انجمن های اجتماعی مشارکت کنند، درصدد ارتقای دانش، مهارت ها و نگرش های خود باشند، توانایی نقد و ارزیابی اطلاعاتی که دریافت می کنند را داشته باشند (مارچونینی، ۲۰۰۱) و همچنین کارآفرین، مولد، خلاق و تولید کننده باشند (پی.سی.اس. ۲۰۰۴) بیش از هر زمان دیگری مورد توجه نظام های آموزشی کشورها از ابتدایی تا دانشگاه قرار گرفته است. بر این اساس، آنها با انجام مطالعات گسترده، مهارت ها و ویژگی هایی که یک شهروند موفق و موثر در قرن ۲۱ باید دارا باشد را برشمرده اند که در میان

1 Gray Mchionini

2 Partnership for 21st Century Skills: PCS

آنها محققان موسسه علوم تربیتی «ان.سی.آر.ای.ال» (۲۰۰۵) در ایالات متحده آمریکا در مدلی، مهارت‌های مورد نیاز شهروندان برای داشتن زندگی موثر در قرن بیست و یک را در چهار دسته کلی که هر دسته شامل زیرشاخه‌هایی است، شناسایی و طبقه‌بندی کرده‌اند. این مهارت‌ها عبارتند از: سواد عصر جدید (سواد پایه، سواد علمی، سواد اقتصادی، سواد فنی، سواد دیداری، سواد اطلاعاتی، سواد چندفرهنگی و آگاهی جهانی)؛ تفکر خلاقانه (قابلیت تطبیق و مدیریت پیچیدگی، خودفرمانی، کنجکاوی، خلاقیت، خطرپذیری، تفکر انتقادی)؛ ارتباطات اجتماعی اثربخش (همکاری و کار گروهی، مسئولیت‌پذیری شخصی، مسئولیت مدنی و اجتماعی، ارتباطات متقابل) و بهره‌وری (اولویت‌بندی، برنامه‌ریزی و مدیریت برای کسب نتایج بهتر، استفاده موثر از ابزارهای نوین، توانایی تولید محصولات با کیفیت مطلوب) (ان.سی.آر.ای.ال، ۲۰۰۵، نقل از شریفی و اسلامیه، ۱۳۹۰).

«افتخارزاده» (۱۳۸۲) صلاحیت‌هایی همچون تکنولوژیکی، اقتصادی (شغلی و کاری)، اجتماعی، نیاز آفرینی و آینده-پژوهی، نوآوری و خلاقیت، مدیریتی و راهبری، یادگیری مادام‌العمر، معنوی، اخلاقی و مذهبی، محیطی، تصمیم‌گیری، جهانی و بین‌المللی اندیشیدن و عمل کردن، فردی، پژوهشی، فرهنگی، سیاسی و برنامه‌ریزی و نظم‌پذیری را به عنوان صلاحیت‌های کلیدی جهت تربیت شهروند حرفه‌ای قرن بیست‌ویکم در نظام آموزش عالی ایران عنوان نموده است (-) افتخارزاده، ۱۳۸۲).

«مهارت‌های جنبی‌ای»<sup>۲</sup> که دانش‌آموختگان امروز باید ورای پیشرفت‌های تحصیلی و دانشگاهی فرا گیرند تا در مشاغل انتخابی خود موفق شوند بدین صورت عنوان نموده‌اند: مهارت‌های قوی ارتباطی در دو سطح گفتاری و نوشتاری؛ شناخت و درک بنیادی ریاضیات و علوم؛ مهارت‌های عالی در فناوریهای اطلاع‌رسانی؛ توان تفکر نقادانه؛ درک نیاز به آموزش مداوم؛ توانایی کار به صورت گروهی؛ خلاقیت و نوآوری؛ انضباط فردی، انعطاف‌پذیری و توان به عهده گرفتن کار سخت و مستمر؛ لذت بردن از رقابت سالم؛ حساسیت فرهنگی و آگاهی‌های بین‌المللی؛ دیدگاه معطوف به نتیجه و توانایی-های تصمیم‌گیری (وب، ۱۹۹۳، نقل از وبر و دیگران، ترجمه عباسی، ۱۳۸۰).

«الریچ تیچلر و الن دون» (۱۹۹۹) ملاک‌های اصلی سازمان‌ها و کارفرمایان برای انتخاب کارمندان در قرن بیست‌ویکم را موارد زیر عنوان نموده‌اند: خواهان و قادر به نوآوری، خلاقیت و کارآفرین بودن. خواهان و قادر به هماهنگ شدن با شرایط عدم اطمینان و داشتن انعطاف‌پذیری زیاد و توانایی مدیریت تغییر در طی زندگی کاری خود. علاقه‌مند بودن و داشتن مهارت‌های لازم برای یادگیری درازمدت. علاقه‌مند بودن و داشتن توانایی لازم برای پذیرش مسئولیت‌ها. برخورداری از مهارت‌های ذهنی، تفکر منطقی و ریاضی. داشتن مهارت‌های ارتباطی و حساسیت اجتماعی لازم و توانایی انجام کار با گروه. داشتن آگاهی و درک فرهنگ‌های مختلف و کسب آمادگی برای بازار کار بین‌المللی. دانش و آگاهی

1 North Central Regional Educational Laboratory

2 Auxiliary Skills

3 Malcolm Webb

4 Weber

5 Ulrich Teichler & Alan Dunn

لازم در حیطه های تخصصی خود. داشتن آگاهی و مهارت در حیطه هایی که بین دیسپلین های مختلف قرار می گیرند؛ از جمله تکنولوژی های جدید، مسائل اکولوژیک و امثالهم (تیچلر و دون، ۱۹۹۹، نقل از عارفی، ۱۳۸۴).

با توجه به اینکه آموزش عالی و دانشگاه ها در سیر تکوینی خود از زمان یونان باستان با تشکیل مجامع متشکل از افراد علاقه مند به یادگیری در کنار معلمانی همچون سقراط، افلاطون و ارسطو تا قرون وسطی و تاسیس دانشگاه هایی همچون بولونیا، پاریس، کمبریج و سپس دوران انقلاب صنعتی و جنگهای جهانی و پس از آن تاکنون مراحل متعددی را گذرانده اند و رسالت هایی بر عهده داشته اند (آراسته، ۱۳۸۱) در عصر جهانی شدن اطلاعات باید در اهداف و رسالت های خود تجدیدنظر نمایند. زیرا یکی از مهمترین رسالت های دانشگاه در عصر جهانی شدن، ضرورت همسویی با تغییرات جهانی و پرورش انسان هایی متناسب با شرایط متغیر امروزی است. «مالکوم وب» (۱۹۹۹) مدیر کل منابع انسانی در شرکت «پتروفینا-بلژیک» در یک سخنرانی در کنفرانس انجمن دانشگاه های اروپا (پالرمو ایتالیا) در این زمینه گفته است: «ما برای بقا و رشد در جامعه علم و دانش نیازمند افراد کارآموده و جامع الاطرافی هستیم که از مهارت های قوی ارتباطی با دیگران برخوردارند؛ کسانی که به دنبال محیطی تحت کنترل نیستند، بلکه قادرند با بی ثباتی ها زندگی کنند و مشتاقند راه حل هایی برای مشکلات پیچیده بیابند و همواره به فکر آموزش مادام العمر هستند» (وب، ۱۹۹۹، نقل از وبر و دیگران، ترجمه عباسی، ۱۳۸۰). بنابراین، رسالت دانشگاه در عصر حاضر این است که در دانشجویان، تفکر انتقادی، تحلیلی و خلاق و توانایی اتخاذ تصمیمات اخلاقی را ایجاد کند و آنها را برای کشف معنا در زندگی و حل مسائل فرابپیچیده ای که در جامعه محلی، ملی و جهانی با آن مواجه اند تربیت نماید. همچنین دانشگاه باید علاوه بر ایجاد مهارت های شغلی و تخصصی، مهارت های اندیشیدن (مانند تفکر خلاق، توانایی استدلال، نحوه ارائه یک بحث، پردازش و ترکیب اطلاعات و...) را در دانشجویان ایجاد نماید (افتخارزاده، ۱۳۸۲).

### منابع فارسی

- اخگر، مسعود و معصومه خلیلی، ۱۳۹۵، بررسی نقش صلاحیت های حرفه ای معلمان دوره ابتدایی بر تربیت شهروندی دانش آموزان، دومین همایش ملی تربیت معلم، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه اصفهان، [https://www.civilica.com/Paper-CPHE02-CPHE02\\_004.html](https://www.civilica.com/Paper-CPHE02-CPHE02_004.html)
- افتخارزاده، فرهاد، (۱۳۸۲)، "ارائه مدلی جهت تربیت شهروند حرفه ای در نظام آموزش عالی کشور در هزاره سوم"، رساله دکتری، چاپ نشده، دانشگاه علوم و تحقیقات، دانشکده مدیریت و اقتصاد.
- آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۱)، "دانشگاه مجازی"، رهیافت، شماره ۲۱، ۶۱-۷۰
- آراسته، حمیدرضا، (۱۳۸۱)، "آموزش عالی، گذشته، حال و آینده"، مجموعه مقالات میزگرد چالش های آموزش عالی ایران، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- بازرگان، عباس. (۱۳۸۶). محیط فراگیر یادگیری - پسند: موردی از نوآوری آموزشی و کاربرد آن در تحقق هدف های آموزش برای همه، نشریه روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، سال ۳۷، تابستان ۱۳۸۶، شماره دوم: ۱۵-۲۰.

- خلایقی، علی اصغر (۱۳۶۸). چگونه می توان در آموزش فنی و حرفه ای به تحقیق سازمان داد؟. تهران: وزارت آموزش و پرورش، دفتر تحقیقات و برنامه ریزی مهارتی.
- خلایقی، علی اصغر (۱۳۸۸). تدوین الگوی نظری ساخت اقتصادی - حرفه ای نظام آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران. وزارت آموزش و پرورش، دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش.
- سفیدگر، سرور؛ علیرضا علی احمدی و حسین علی احمدی جشقانی، ۱۳۹۷، توسعه مدل مهارت و شایستگی ها در نظام آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی با روش نظریه پردازی رویش نظریه ها، سومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد، موسسه علمی پژوهشی ISR - دانشگاه فنی و حرفه ای کشور - آموزش و پرورش محمودآباد، [https://www.civilica.com/Paper-NERA03-NERA03\\_378.html](https://www.civilica.com/Paper-NERA03-NERA03_378.html)
- سیفید، اروین (۱۳۹۱). شاخص هایی برای کیفیت آموزش فنی و حرفه ای. (مترجم صالحی عمران) تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.
- شریف زاده، محمد (۱۳۹۵) آموزش های مهارتی و اشتغال؛ مجله رشد آموزش فنی و حرفه ای
- شریفی، اصغر؛ اسلامیه، فاطمه، (۱۳۹۰)، "چگونه شهروند قرن ۲۱ باشیم؟ (آموزه هایی برای زیستن اثربخش در هزاره سوم)"، تهران: فرهنگ سبز.
- شیخعلی زاده، سیاوش؛ احمدی، عزت الله. (۱۳۸۳). آموزش عالی/دانشگاه و توسعه ملی، آموزش عالی و توسعه پایدار، مجموعه مقالات همایش، تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، جلد اول. سال چهارم، شماره سوم: ۱۰-۲۱.
- عطارنیا، احمد؛ (۱۳۹۳) بررسی وضعیت تدوین خط مشی در نظام غیررسمی آموزش مهارتی ایران؛ مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۲؛ تابستان
- فتحی واجارگاه، کوروش (۱۳۹۴) « برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان » انتشارات سمت، تهران
- فولادی ماهانی، مریم؛ گیتی پرنیان و منصوره نجفی، ۱۳۹۵، واکاوی پدیدارشناسانه شایستگی های حرفه ای تدریس از دیدگاه متخصصان تعلیم و تربیت، دومین همایش ملی تربیت معلم، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه اصفهان، [https://www.civilica.com/Paper-CPHE02-CPHE02\\_122.html](https://www.civilica.com/Paper-CPHE02-CPHE02_122.html)
- محمدی، مهدی و دیگران، (۱۳۹۰)، ارائه مدل توضیحی ادراک دانشجویان از کیفیت مسئولیت های استادان، برنامه ی درسی پنهان و دستاوردهای آنان از تحصیل در دانشگاه، پژوهش های برنامه ی درسی « مجله ی علمی پژوهشی » انجمن مطالعات برنامه ی درسی ایران، دوره ی دوم، شماره ی اول، بهار و تابستان ۱۳۹۱، صفحه های ۱۸۱-۱۵۳.
- محمدیان شمیم، مجید و مهدی فلاح، ۱۳۹۶، طراحی مدل شایستگی مدیران و کارشناسان آموزش (مطالعه موردی یکی از ارگان های دولتی تهران)، پنجمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی، تهران، انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی، [https://www.civilica.com/Paper-THCD05-THCD05\\_040.html](https://www.civilica.com/Paper-THCD05-THCD05_040.html)
- محمودی، امیر حسین و دیگران، (۱۳۹۱). بررسی شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی، فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، شماره ۱.
- مرجانی، بهنازو (۱۳۸۴). نظریه های کار و تربیت با تأکید بر مبانی معرفت شناختی و تأثیر آن بر آموزش حرفه ای. دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار. سال ۱۲ (۱۵)، اسفند. ص ۸۸-۷۵
- مرجانی، بهناز، (۱۳۷۳). "سیر تکوینی آموزش فنی و حرفه ای در ایران". ناشر: معاونت آموزش متوسطه فنی و حرفه ای وزارت آموزش و پرورش.

- مرزبان, احسان و میرستم اسداله زاده، ۱۳۹۷، طراحی مدل شایستگی های حرفه ای مدیران در سازمان امور مالیاتی کشور، دوازدهمین همایش سیاست های مالی و مالیاتی ایران، تهران، دانشگاه شهید بهشتی - دانشکده اقتصاد و علوم سیاسی، [https://www.civilica.com/Paper-CTFP12-CTFP12\\_073.html](https://www.civilica.com/Paper-CTFP12-CTFP12_073.html)
- موسوی, فرانک و زینب ابادری، ۱۳۹۴، شناسایی صلاحیت های حرفه ای اساتید و نقش آن بر مهندسی فرهنگی، همایش ملی سیمای مدیریت آموزشی در عصر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، [https://www.civilica.com/Paper-FEMICT01-FEMICT01\\_054.html](https://www.civilica.com/Paper-FEMICT01-FEMICT01_054.html)
- میر فخرالدینی، سیدحیدر؛ اولیا، محمدصالح؛ جمالی، رضا. (۱۳۸۸). مهندسی مجدد مدیریت کیفیت در موسسات آموزش عالی (مطالعه موردی: دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه یزد). (فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، پاییز (۱۳۸۸)، شماره نهم: ۳۲-۵۵.

### منابع انگلیسی

- Abayomi Olumade, Sofoluwe (2013). "Re-engineering vocational and technical education (VTE) for sustainable development in North Central Geo-Political Zone, Nigeria". Educational Research and Reviews, 8(19), pp.1842-1849.
- Bazargan A.(1999) Introduction to Assessing Quality in Higher Medical Education in Iran: Challenges and Perspectives. Quality in Higher Education.; 5(1):61-69.
- Bazarghan A.(2007) Structuring to evaluate quality of higher education in Iran, fi:om reality to cause. Abstract book, Third congress in internal evaluation of quality in academic settings. Tehran: Tehran University centre of quality assessment.
- Devlin, M. (2007c, May). The scholarship of teaching in Australian higher education: A national imperative. Keynote address at the Vice-Chancellors Colloquium, The University of the Sunshine Coast, Queensland, Australia.
- Gruber, T., ReppelL,A. and Voss,R., (2018). Understanding the characteristics of effective professors: the student's perspective. Journal of Marketing for Higher Education, 20, 2, pp. 175- 190.
- Kember, D., Ma, R. and McNaught, C.)2006(. Excellent university teaching, Hong Kong: The Chinese University Press.
- o Marchionini, Gray (-2000-). Educating Responsible Citizens In The Information Society. Educational Technology. Vol 39, No 2, P 17 - 26.
- Maroofi yahya, kiamanesh alireza, mehrmohamadi Mahmud, aliasgari majid (1386). Quarterly Journal of Curriculum Evaluation of Teaching Quality in Higher Education Year 1, No. 5. 81-112. (persian).
- Mazlumi, seyed saeed, rahaee zohre, ehrampush Mohamad hasan, soltani tahereh (1387). Features of a Powerful Teacher from Students' Point of View in Yazd Shahid Dostoughi University of Medical Sciences. Hormozgan Medical Journal. 14, (3).
- McMillan, W.J. (2007). 'Then you get a teacher': Guidelines for excellence in teaching. Medical Teacher: International Journal of Medical Education, 29(8): 209-218.
- o PCS (2004). Framework for 21st Century Skills. [-online-] at: [www.21stcenturyskills.org](http://www.21stcenturyskills.org)
- Skelton, A.(2004). Understanding 'teaching excellence' in higher education: A critical evaluation of the National Teaching Fellowships Scheme. Studies in Higher Education, 29(4): 451-468.
- UNESCO & ILO (2001). Technical and Vocational Education and Training for the Twenty-first Century (Recommendations).
- UNESCO-UNEVOC presses on with Shanghai Recommendation (2013), Third International Congress on Technical and Vocational Education and Training, Shanghai, 14-16 May 2012.