

## میزان تاثیر دروس شایستگی فنی و غیر فنی در موفقیت شغلی فارغ التحصیلان هنرستان‌ها

سمیه رمضان پورمهنه<sup>۱</sup>، حسین مومنی مهموئی<sup>۲</sup>

### چکیده

این پژوهش با هدف مقایسه میزان تاثیر دروس شایستگی فنی و غیر فنی در موفقیت شغلی فارغ التحصیلان هنرستان‌ها انجام شد. روش پژوهش حاضر به شیوه توصیفی شامل تحلیل اسنادی، مقالات و تحلیل مطالعات کتابخانه‌ای، انجام شد. جامعه آماری این پژوهش مقالات، کتابهای مربوط به شایستگی‌های فنی و غیرفنی در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در بخش تحلیل اسنادی، برگه‌های فیش برداری از اطلاعات بود. داده‌ها به شیوه کیفی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تحلیلی مطالعات نشان داد بین دروس شایستگی فنی و غیر فنی در موفقیت شغلی فارغ التحصیلان تفاوت وجود دارد. در شایستگی‌های غیرفنی بیشتر به دانش، نگرش توجه شده است و در دروس شایستگی‌های غیرفنی علاوه بر دانش و نگرش یادگیرندگان به مولفه توانایی، مهارت، عملکرد توجه شده که این باعث افزایش موفقیت شغلی فارغ التحصیلان می‌گردد. لذا لازم است به دروس با شایستگی فنی بیشتر توجه گردد.

**کلیدواژه‌ها:** شایستگی، فنی، غیرفنی، موفقیت شغلی

<sup>۱</sup>- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی / گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه / دانشگاه آزاد اسلامی / تربت حیدریه، ایران.

<sup>۲</sup>- گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه / دانشگاه آزاد اسلامی / تربت حیدریه، ایران.

# چهارمین همایش ملی روانشناسی و علوم رفتاری

۱۴۰۱/۱۰/۳۰

4<sup>TH</sup> NATIONAL CONFERENCE ON PSYCHOLOGY AND BEHAVIORAL SCIENCES

## مقدمه

آموزش حرفه ای از دیرباز همواره بخشی از جریان و اهداف نظام آموزشی کشور بوده است. هدف از این نوع آموزش، آمادگی برای یک شغل، حرفه یا مسئولیت شغلی خاص است (ادیگار و رائو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). کوئنن، دوچی و بیرقماز<sup>۲</sup> آموزش حرفه‌ای را مجموعه‌ای منسجم از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی تعریف کرده است که بر ویژگی‌های شخصیتی و رشد شایستگی‌ها تأثیر می‌گذارد (کوئنن و همکاران، ۲۰۱۵) در نظام تعلیم و تربیت اسلامی هدف از تربیت، رساندن انسان به مقام قرب الهی از طریق تحقق استعدادها بالقوه و متوازن است تا بر اساس اخلاق الهی، انبیا و اولیای الهی خلق شود (اصغرنژاد، رنجدوست و عظیمی، ۱۳۹۹). بنابراین هدف کلی تربیت رسیدن به مرحله‌ای است که انسان محبوب و مورد رضایت خداوند متعال قرار گیرد. پیامبران برای رسیدن به این هدف ابتدا گرایش‌های فطری و حقیقت جویی را در انسان بیدار کردند، سپس با معرفت به آنها، آگاهی می‌دادند و زمینه را برای اقدام آگاهانه فراهم می‌کردند (برنامه درسی ملی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). از آغاز قرن بیست و یکم، اکثر مربیان بر این باورند که امروزه وظایف مدارس، نه تنها آماده کردن افراد برای زندگی آینده در یک جامعه است، بلکه هدف اصلی، تجربه و تمرین و مهارت‌آموزی افراد در عرصه‌های مختلف زندگی است. مدرسه به عنوان یک جامعه کوچک است؛ جامعه‌ای که در آن تقویت تفکر خلاق و انتقادی به جای روحیه هم‌نوایی و تقویت همکاری و فعالیت‌های گروهی به جای رقابت‌های انفرادی باید مورد توجه قرار گیرد. این رویکرد اهمیت بسیار زیاد آموزش حرفه ای را برای دانش‌آموزان نشان می‌دهد. موضوعی که در اهداف کلی آموزش و پرورش مغفول مانده است (برخورداری و جمشیدیان، ۱۳۹۸).

جامعیت مفهوم آموزش حرفه‌ای به حدی است که موضوعات مختلفی در سند تحول بنیادین درباره آن گنجانده شده است. این موضوعات عبارتند از: درک مسائل اقتصادی، درک و مهارت‌های حرفه‌ای، تعهد به اخلاق حرفه‌ای، توان کارآفرینی، دوری از بیکاری، رعایت بهره‌وری، تلاش برای حفظ و توسعه ثروت، تلاش برای گسترش عدالت اقتصادی، رعایت قوانین. تجارت قواعد معاملات و تعهد به اخلاق و ارزشها در روابط اقتصادی است (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۸). یکی از روش‌های آموزش حرفه‌ای، آموزش مبتنی بر شایستگی است. کلمه شایستگی اولین بار توسط یکی از بزرگترین شرکت‌های مخابراتی جهان (AT&A) استفاده شد. در دهه ۱۹۶۰، رویکرد شایستگی به طور رسمی آغاز شد و دانشگاه هاروارد نقش اصلی را ایفا کرد. در دهه ۷۰، با شروع نهضت بازآموزی مربیان و معلمان در نظام آموزشی مبتنی بر شایستگی، بر سر محوریت اصطلاحات عملکرد و شایستگی اختلاف نظر ایجاد شد. در سال ۱۹۷۸، نورتون<sup>۴</sup> توضیح داد که هدف از عملکرد تأکید بر مهارت است. در حالی که منتقدان واژه عملکرد بر این باورند که ارزش دانش حرفه ای در سیستم عملکرد محور دست کم گرفته می‌شود، اما در سیستم شایستگی محور، این دو جایگاه یکسان دارند (اولسون و بولتون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). آرمسترانگ<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علایق، تجربیات و قابلیت‌های مرتبط با شغل می‌داند که دارندگان آنها را قادر می‌سازد تا

<sup>1</sup> - Ediger, M. & Rao

<sup>2</sup> -Koenen, A. K., Dochy, F., & Berghmans

<sup>3</sup> - Serdenciuc

<sup>4</sup> -Norton

<sup>5</sup> - Olson, J., & Bolton

<sup>6</sup> - Armstrong

مسئولیت‌ها را در سطح بالاتر از حد متوسط انجام دهند. مک کلند<sup>۱</sup> (۱۹۷۳) شایستگی را ترکیبی از انگیزه‌ها، ویژگی‌ها، تصاویر از خود، نگرش‌ها یا ارزش‌ها، دانش محتوا یا مهارت‌های رفتاری شناختی و هر ویژگی فردی می‌داند که می‌تواند اندازه‌گیری شود. اسپنسر<sup>۲</sup> (۱۹۹۳) شایستگی، ویژگی زیربنایی فرد است که به طور کلی با عملکرد اثربخش ملاک مدار و یا عملکرد برتر در یک شغل یا جایگاه، رابطه دارد. از نظر بویاتزیس<sup>۳</sup> (۱۹۸۲، ۱۹۹۵) شایستگی به طور کلی روی صفات و ویژگی‌های اساسی یک شخص تاکید دارد، این صفات می‌توانند انگیزش، رفتار، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی و یا مجموعه‌ای از دانش باشد که فرد در انجام کارها و فعالیتها، از آنها استفاده می‌کند. این رویکرد با رویکرد رابرتسون، کالینان و بارترام<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) در تقابل است که شایستگی را مجموعه‌ای از رفتارهایی که به عنوان وسیله برای رسیدن به نتایج و یا پیامدهای مطلوب به کار می‌رود، می‌دانند. رویکرد نخست که در تعاریف اسپنسر (۱۹۹۳) دیده می‌شود رویکرد صفت مدار و رویکرد دوم رویکرد رفتار مدار نامیده می‌شود. به عبارت دیگر در رویکرد نخست شایستگی معادل ویژگی‌های اساسی و در دومی، مجموعه‌ای از رفتارهاست. وار و کونور<sup>۵</sup> (۱۹۹۲) تقابل این دو دیدگاه را تقابل دو دیدگاه سنتی الگوی ارزیابی ویژگی‌های شخص (بویاتزیس، ۱۹۹۵) و دیدگاه جدیدتر الگوی موقعیت شغلی (رابرتسون و همکاران، ۲۰۰۳) می‌دانند. هورنبای و توماس<sup>۶</sup> (۱۹۸۹)، شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارتها، صفات و ویژگی‌های رفتاری و خصوصیات شخصی تعریف می‌کند. در پیشینه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی نیز، شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارتها، ویژگی‌های شخصیتی، علایق، تجربه‌ها و توانمندیهای مرتبط با شغل که دارند آنها را قادر می‌سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به انجام مسئولیت بپردازد، تعریف شده است. در واقع شایستگی‌ها الگویی را ارائه می‌کنند که نشان دهنده فرد با عملکرد برتر در شغل محوله است (به نقل از نیرومند و رنجبر، ۱۳۹۰).

لوسیا و لپسینگر<sup>۷</sup> (۱۹۹۹) شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت و نگرش‌های مرتبط می‌دانند که بر بخشی عمده از شغل یک فرد اثر می‌گذارد و با عملکرد شغلی همبستگی دارند. از نظر رودریگز، پاتیل، بریگت، گریگوری و گوینگ<sup>۸</sup> (۲۰۰۲) شایستگی یک الگوی قابل اندازه‌گیری از دانش، مهارت، نگرش، رفتارها و سایر ویژگی‌هایی است که هر فرد برای اجرای نقش‌های کاری - شغلی به طور موفقیت‌آمیز احتیاج دارد. براساس تعاریف فوق می‌توان گفت اغلب تعاریف‌های شایستگی به دانش، توانایی‌ها، مهارتها، ویژگی‌های شخصی، رفتارها و صلاحیت‌هایی اشاره دارند که به اهداف سازمانی مربوطاند و نقش کلیدی در دستیابی به اهداف دارند. شایستگی انواع گوناگون دارد که عبارت‌اند از:

**شایستگی فنی:** جذب و همگون کردن قابلیت‌های شناختی و مهارتهای حرکتی است در چارچوب و مقررات مورد نیاز شغل. به عبارت دیگر دانش و مهارتهای اساسی که بر حسب اصلاحات قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری توصیف می‌شوند، برای اینکه نوع خاص یا سطح فعالیت کاری خاصی را به کار ببرند.

<sup>1</sup> - McClelland

<sup>2</sup> - Spencer

<sup>3</sup> - Boyatzis

<sup>4</sup> - Robertson, Callinan & Bartram

<sup>5</sup> - War & Conon

<sup>6</sup> - Hornby & Thomas

<sup>7</sup> - Lucia & Lepsinger

<sup>8</sup> - Rodriguez, Patel, Bright, Gregory & Gowing

# پهارین همایش ملی روانشناسی و علوم رفتاری

۱۴۰۱/۱۰/۳۰

4<sup>TH</sup> NATIONAL CONFERENCE ON PSYCHOLOGY AND BEHAVIORAL SCIENCES

**شایستگی‌های غیرفنی:** شایستگی‌هایی که در برگیرنده مهارت‌های انسانی، اخلاقی، عقیدتی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و ارزشی‌اند و سطوح آن عبارت‌اند از:

- ۱- شایستگی‌های تفکر شامل تصمیم‌گیری، حل مسئله، تفکر انتقادی و تفکر خلاق؛
- ۲- نگرش سیستمی شامل داشتن درک درست از سیستم، تنظیم و اصلاح عملکردهای سیستم و بهبود عملکردهای سیستم؛
- ۳- یادگیری مادام‌العمر و کسب اطلاعات: گردآوری اطلاعات، سازماندهی اطلاعات، تفسیر اطلاعات؛
- ۴- کاربرد فناوری اطلاعات شامل یادگیری، توسعه شایستگی و دانش، مستندسازی؛
- ۵- کاربرد فناوری شامل انتخاب و به کارگیری فناوریهای مناسب، نگهداری فناوریهای به کار گرفته شده؛
- ۶- برقراری ارتباط مؤثر و کار تیمی شامل اجتماعی بودن، گوش کردن، ایفای نقش، شرکت در اجتماعات، آموزش دیگران و مذاکره؛
- ۷- مدیریت شامل خودمدیریتی، مدیریت کارها و پروژهها، مدیریت زمان، مدیریت منابع مالی و تجهیزات و منابع انسانی؛
- ۸- ویژگیهای شخصیتی شامل تعالی فردی، مسئولیت‌پذیری و درستکاری؛
- ۹- کارآفرینی؛
- ۱۰- محاسبه و ریاضی (کفاشان و خیرالله، ۱۳۹۶).

حوزه تعلیم و تربیت یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌های تعالی همه‌جانبه کشور و ابزاری جدی برای ارتقای سرمایه‌های شایسته انسانی کشور در عرصه‌های مختلف است (مرزوقی، ۱۳۸۴). در این میان دوره دوم متوسطه یکی از مهم‌ترین و حساس‌ترین مراحل آموزش رسمی به شمار می‌رود، زیرا در این دوره است که بخش بزرگی از استعدادهای جوانان و نوجوانان بروز می‌کند و قدرت یادگیری آنها به بالاترین حد خود می‌رسد و بعد از این دوره فارغ‌التحصیلان به بازار کار و حرفه وارد می‌شوند و یادگیری-های خود را در مدارس به نمایش می‌گذارند (مرادی و تفتی، ۱۳۹۲). اوسگرا<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) در تحقیقی بیان می‌کند که علاوه بر سطح اقتصادی خانواده، تجربیات دوره دبیرستان تأثیر عمیقی بر انتخاب رشته‌های دانشگاهی و مشاغل آینده دارد. بنابراین تحول در نظام آموزش و پرورش کنونی به ویژه در دوره دوم متوسطه یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است. تاکنون از سیاست‌ها و استراتژی‌های مختلفی برای تغییر این سیستم استفاده شده است که موفقیت‌چندانی نداشته است. بالاکریشنان<sup>۲</sup> (۲۰۰۵)؛ سینگلا، راستگی و سونیتا<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) و واشیست<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) معتقدند که سیاست‌های آموزشی موجود در رفع نیازهای آموزشی محدود بوده و نیازمند بازنگری اساسی در این زمینه است. آنها بر این باورند که ضرورت بازنگری در سیاست‌های آموزشی از طریق نظام آموزش شایستگی محور پوشش داده می‌شود. امروزه در سیستم‌های متمرکز، بیشتر فعالیت‌های آموزشی و پرورشی مدارس در چارچوب کتاب درسی و محتوای آن انجام می‌شود و در یک سری مفاهیم و اندیشه و نظریه محدود شده است و مهارت‌ها و شایستگی لازم را در دانش‌آموزان پرورش نمی‌دهد (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۲). در واقع محتوای دروس غیر فنی، شامل مجموعه‌ای از دانش (حقایق، توضیحات، اصول، تعاریف)، مهارت‌ها، فرآیندها (خواندن، نوشتن، محاسبه، تفکر منطقی، تصمیم‌گیری، ایجاد روابط) و ارزش‌ها (خوب و بد، درست و غلط، زشت و زیبا) است که دانش‌آموز در طول آموزش یا در فرآیند یاددهی و یادگیری با آنها ارتباط برقرار می‌کند (نوریان، ۱۳۹۴). کتاب‌های درسی علاوه بر انتقال دانش و درک اطلاعات بر قواعد عمومی سیاسی و

<sup>1</sup> - Oseguera

<sup>2</sup> - Balakrishnan

<sup>3</sup> - Singla, P. K., Rastogi, K. M., & Sunita Rani

<sup>4</sup> - Vashist

اجتماعی جامعه تأثیر می‌گذارد. این کتاب‌ها با القای درک کلی از تاریخ و قوانین جامعه، قواعد همزیستی با مردم را آموزش می‌دهند، اما در پرورش مهارت‌ها و شایستگی‌ها و کاربرد مفاهیم آموزش داده شده، ضعیف هستند (پینگل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). تحقیقات زیادی در زمینه شایستگی فنی و غیرفنی انجام شده است به عنوان مثال کدخدایی، اخوان تفتی، خادمی‌اشکذری، احمدی و رضایت (۱۳۹۵) در پژوهش خود بر رویکرد آموزش سنتی به آموزش مبتنی بر شایستگی تأکید دارند. هدایتی، ملکی، صادقی و سعدی‌پور (۱۳۹۵) بیان می‌کنند که برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، بر نیازهای شغلی فارغ التحصیلان از جایگاه ویژه-ای برخوردار است. هاشمی و کرمی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "رابطه شایستگی فنی و حرفه‌ای با بازار کار" بیان می‌کنند که فارغ التحصیلان آموزش فنی و حرفه‌ای از مهارت‌های ارتباطی، کار گروهی، تعهد و مسئولیت‌پذیری خوبی برخوردارند. آندرانیک، بوکس و بیکولاثو<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) بیان می‌کنند که عناصر اصلی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، تکالیف و محتوا، ارزیابی و راهبردهای ارزشیابی و بازخورد تشکیل می‌دهد و شایستگی‌های جزئی شامل سه بعد مهارت، دانش و نگرش است. ریکس و هیوز<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) در مطالعه خود بر این نکته اشاره داشته است که با توجه به ضعف‌های سیستم‌های آموزشی سنتی و چالش‌هایی که فرد در دوران تحصیل و قبل و بعد از آن با آن مواجه است، نیاز به یک نظام آموزشی جدید احساس می‌شود. برایتول و گرانت<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) نیز بر مهارت‌های فردی تأکید دارند. از آنجایی که توجه به اهداف و شاخص‌های آموزش فنی در برنامه درسی از نظر تربیتی و آمادگی برای آینده حائز اهمیت است و پیامدهای خوبی دارد، در این تحقیق به مقایسه میزان تأثیر دروس شایستگی فنی و غیر فنی در موفقیت شغلی فارغ التحصیلان هنرستان‌ها پرداخته شد.

## ادبیات پژوهش

طبق نظر اسپنسر (۱۹۹۳) شایستگی، ویژگی زیربنایی فرد است که به طور کلی با عملکرد اثر بخش ملاک مدار و یا عملکرد برتر در یک شغل یا جایگاه، رابطه دارد. از نظر بویاتزیس (۱۹۸۲، ۱۹۹۵) شایستگی به طور کلی روی صفات و ویژگی‌های اساسی یک شخص تأکید دارد، این صفات می‌توانند انگیزش، رفتار، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی و یا مجموعه‌ای از دانش باشد که فرد در انجام کارها و فعالیتها، از آنها استفاده می‌کند. این رویکرد با رویکرد رابرتسون و همکاران (۲۰۰۳) در تقابل است که شایستگی را مجموعه‌ای از رفتارهایی که به عنوان وسیله برای رسیدن به نتایج و یا پیامدهای مطلوب به کار می‌رود، می‌دانند. رویکرد نخست که در تعاریف اسپنسر و اسپنسر (۱۹۹۳) دیده می‌شود رویکرد صفت مدار و رویکرد دوم رویکرد رفتار مدار نامیده می‌شود. به عبارت دیگر در رویکرد نخست شایستگی معادل ویژگی‌های اساسی و در دومی، مجموعه‌ای از رفتارهاست. وارو کونور (۱۹۹۲) تقابل این دو دیدگاه را تقابل دو دیدگاه سنتی الگوی ارزیابی ویژگی‌های شخص (بویاتزیس، ۱۹۹۵) و دیدگاه جدیدتر الگوی موقعیت شغلی (رابرتسون و همکاران، ۲۰۰۲) می‌دانند. هورنبای و توماس (۱۹۸۹)، شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، صفات و ویژگی‌های رفتاری و خصوصیات شخصی تعریف می‌کند. در پیشینه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی نیز، شایستگی‌ها مجموعه دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علائق، تجربه‌ها و توانمندی‌های مرتبط با شغل که دارنده آنها را قادر می‌سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به انجام مسئولیت بپردازد، تعریف شده است. در واقع شایستگی‌ها الگویی را ارائه می‌کنند که نشان دهنده

<sup>1</sup> - Pingel

<sup>2</sup> - Andronache, D., Bocoş, M., & Neculau

<sup>3</sup> - Rycus J. S., & Hughes

<sup>4</sup> - Brightwell, A., & Grant

فرد با عملکرد برتر در شغل محوله است. در تعریفی دیگر شایستگی عبارت از مجموعه توانائی‌ها و ظرفیت‌هایی است که دارنده آن را قادر می‌سازد در چارچوب محدودیت‌های درون و برون سازمانی در ایفای نقش و وظائف کاری خود عملکرد مطلوبی داشته و علاوه بر آن تضمین کننده موفقیت سازمانی نیز باشد (نیرومند و رنجبر، ۱۳۹۰).

به عقیده راون و استفن سون<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)، افراد باید شایستگی عمومی را در چهار زمینه زیر نشان دهند: "شایستگی ادراکی" (درک فرهنگ سازمان و اقدام برطبق آن)، "شایستگی ارتباطات" (ایجاد و حفظ ارتباط با ذینفعان)، "شایستگی یادگیری" (شناسایی راه حل‌ها برای انجام وظایف و بازتابیدن در تجارب به طوری که آنچه آموختنی است باعث بهبود کار بعدی و تکمیل آن شود) و "قابلیت تغییر" (اقدام به انجام روش‌های جدید که کار و یا وضعیت تقاضا برای ایجاد آن را تعریف نمود) (روثول<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). گالارت<sup>۳</sup> و جاکینتو<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) در دسته بندی دیگر شایستگی‌ها را شامل شایستگی‌های فکری (حل مشکلات، مدیریت اطلاعات، درک فرآیندها و سیستم‌ها، استقلال و مسئولیت) شایستگی‌های پایه (توانایی خواندن و نوشتن، استفاده و تغییر نمادها و فرمول‌های ریاضی)، شایستگی‌های فنی (دانش ابزارها و عملکرد ماشین آلات، ابزار و روشهای کار)، شایستگی‌های رفتاری (ظرفیت برای بیان لفظی خود و تعامل با همکاران) می‌دانند. طبقه بندی ساخته شده توسط فرموجر از شایستگی‌های مختلف برای استخدام شامل شایستگی‌های پایه، اصلی، نگرشی و فنی است. مهمترین شایستگی‌های پایه عبارتند از بیان شفاهی و کتبی، ریاضی کاربردی، زبان دوم و همچنین ظرفیت‌های گرفتن و درک اطلاعات از جهان واقعی به شکلی نقادانه تا بتوان معیار انتخاب برای تصمیم گیری ایجاد کرد. برجسته ترین شایستگی‌های اصلی شامل ظرفیت برای پیش بینی خطرات و فرصت‌های یکپارچه سازی و توسعه چشم انداز نظام از واقعیت، سازماندهی، برنامه‌ریزی و مدیریت وظایف، منابع، زمان و اطلاعات برای به دست آوردن فن آوری. شایستگی‌های نگرشی شامل توانایی‌های شخصی مانند تقویت هویت و امنیت شخصی، ایفای نقش در روند اشتغال و استقلال. همچنین شایستگی‌های فردی یا اجتماعی مانند کار کردن در گروه، مسئولیت و مقررات خود، روابط شخصی، توانایی مذاکره و آگاهی از چگونگی گوش کردن و برقراری ارتباط است شایستگی‌های فنی بخشی شامل تکمیل یادگیری برای انجام و ایجاد شایستگی‌های جدید برای حرفه‌های در حال ظهور در بازار است (نیرومند و رنجبر، ۱۳۹۰).

در تقسیم بندی دیگر بر اساس الگوی شایستگی کنسرسیوم ابعاد شایستگی عبارتند از دانش، مهارت، نگرش و توانایی. "دانش": فرایند توسعه دانش و معلومات نظری به گونه معمول از راه تحصیل در سطوح دانشگاهی حاصل می‌شود. توسعه دانش و معلومات زیربنای توسعه مهارتها و نگرش به شمار می‌آید و به تنهایی و به خودی خود، تاثیر چندانی در توسعه شایستگی‌های مدیریتی ندارد.

"مهارت": عبارتست از توانایی پیاده سازی علم در عمل، مهارت از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست آمده و توسعه می‌یابد. توسعه مهارت منجر به بهبود کیفیت عملکرد می‌شود. بدون آن، در بسیاری از موارد، معلومات، منشاء تاثیر زیادی نخواهند بود. برای مثال هیچ مدیری بدون به کارگیری و تجربه کردن اصول کار تیمی در عمل، نمی‌تواند مهارت کار تیمی را با مطالعه کسب کند.

<sup>1</sup> - Raven & Stephen Sonn

<sup>2</sup> - Rothwell

<sup>3</sup> - Gallart & Jacinto

# چهارمین همایش ملی روانشناسی و علوم رفتاری

۱۴۰۱/۱۰/۳۰

4<sup>TH</sup> NATIONAL CONFERENCE ON PSYCHOLOGY AND BEHAVIORAL SCIENCES

"توانایی": یک توانمندی خصلتی با ثبات و وسیع را تصور می‌سازد که شخص را برای دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری مقید می‌سازد. در واقع توانایی و مهارت، مشابه هم بوده و تفاوت آنها در این است که مهارت ظرفیتی خاص برای انجام فیزیکی کارهاست اما توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص می‌سازد.

"نگرش": عبارتست از تصویر ذهنی انسان از دنیا و پیرامون آن. تصویر ذهنی انسان چارچوبی است که میدان اندیشه و عمل وی را تبیین کرده، شکل می‌دهد. درک انسان از پدیده‌های پیرامون خود و تصمیم‌گیری وی برای عمل، بر مبنای تصویر ذهنی اوست (فتحی و شعبانی راوری، ۱۳۹۸).

## - تاریخچه، مدل‌ها و ابعاد شایستگی

کرسیتید<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) بر این باور است که رویکرد شایستگی، رویکردی جدید در مدیریت منابع انسانی نیست و رومی‌ها در تلاش برای دستیابی به صفات جزئی و تفصیلی سرباز خوب رومی از آن استفاده می‌کردند. در هر حال متدولوژی مبتنی بر شایستگی به شکل مدون و امروزی توسط شرکت هی-مکبر که مؤسس آن دیوید مک کلند روان‌شناس برجسته دانشگاه هاروارد بود، در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ ارائه شد. مک کلند، کار را با تعریف متغیرهای شایستگی آغاز کرد که می‌توانستند عملکرد شغلی را پیش بینی کنند و تحت تأثیر جنسیت، نژاد یا عوامل اجتماعی و اقتصادی قرار نمی‌گرفتند. مطالعات او به شناسایی جنبه‌های مختلف عملکرد کمک کرد (نیرومند و رنجبر، ۱۳۹۰).

با کاربردی شدن مدل‌های شایستگی برای صنعت، از دهه‌ی ۱۹۹۰، مدل‌های شایستگی، واژه‌های کلیدی برای منابع انسانی و شیوه‌های مدیریت استراتژیک استخدام، انتخاب، قرار دادن، رهبری و ارائه‌ی آموزش به کارمندان و ارزیابی عملکرد کارکنان شده‌اند. مدل‌های شایستگی همچنین برای طبقه‌بندی مشاغل در هر دو بخش خصوصی و عمومی مورد استفاده قرار گرفته‌اند. مدل شایستگی ابزار توصیفی برای شناسایی شایستگی‌های لازم برای فعالیت یک نقش خاص در کار، شغل، سازمان، یا صنعت است. به عبارت ساده، مدل شایستگی، شرح رفتاری شغل است که باید با توجه به هر شغل و حرفه تعریف شود (اننیز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸).

ارزش مدل‌های شایستگی با رویکرد کلی و جامع آن برای ارزیابی فرد این است که آنها را می‌توان برای بررسی و ارزیابی شایستگی‌هایی که فرد داراست و یا نیاز به کسب آن دارد یا توسط صنعت با توجه به شغل و نیاز، معرفی شده است، استفاده کرد. پس از آن اطلاعات را به طور موفقیت آمیزی جهت توسعه منابع انسانی با توسعه حرفه‌ای نیروی کار به صورت مختلف مورد استفاده قرار می‌دهد. برخی از مدل‌ها به توانایی‌های عمومی و ویژگی‌های کیفی اشخاص تأکید دارند. در حالی که گروه دیگری از مدل‌ها بر روی مهارت‌های فنی ویژه شغل متمرکزند. در برخی از الگوها هم تلاش شده تا با در نظر گرفتن سه عامل نقش‌های شغلی، رفتارهای شغلی و دانش، مهارت و توانایی ترکیبی از شایستگی‌های فردی و زمینه‌های شایستگی شغلی در رویکردی جامع ارائه شود. وجود یک الگوی شایستگی کمک می‌کند که فهرست شایستگی‌ها در یک نظام مفهومی به گونه‌ای چینش شوند که ارتباط بین شایستگی‌ها از یک سو و تمایز میان آنها از سوی دیگر، آشکار گردد. با نگاهی به ادبیات رایج در توسعه‌ی منابع انسانی اصطلاح مدل یا الگوی شایستگی برای مشاغل و حرف مختلف به کرات دیده می‌شود. برای مثال الگوی شایستگی مدیران، الگوی شایستگی پزشکان، الگوی شایستگی معلمان، الگوی شایستگی مشاوران و الگوی شایستگی مهندسان، مدل قابلیت‌های کارکنان شرکت نفت، الگوی قابلیت‌های مدیران سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، الگوی قابلیت‌های مدیران دولت ایران برگرفته از

<sup>1</sup> - Christed

<sup>2</sup> - Ennis

آموزه های دینی و مذهبی و قرآن کریم، مدل قابلیت های مدیران دولتی در ایران باستان برگرفته از دیدگاه کورش کبیر و اصول مذهب زرتشت، مدل توسعه شایستگی IBSTPI، مدل شایستگی اصلی، مدل شایستگی وظیفه ای، مدل شایستگی نقش شغل، مدل شایستگی چندگانه، مدل شایستگی بازنگری شده چیت من و چایورز، مدل شایستگی کارآفرین. در سالهای اخیر با توجه به نتایج تحقیقات که نشان داده شده است برخورداری از شایستگی های در اثربخشی و سودمندی موثر است توجه زیادی به کسب مهارت ها و شایستگی ها شده است و در این زمینه به تدوین مدل های گوناگون شایستگی در حوزه های مختلف توجه گشته است (نیرومند و رنجبر، ۱۳۹۰).

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر به شیوه توصیفی شامل تحلیل اسنادی و تحلیل مقالات با هدف مقایسه میزان تاثیر دروس شایستگی فنی و غیرفنی در موفقیت شغلی فارغ التحصیلان هنرستان، انجام شد.

جامعه آماری این پژوهش مقالات، کتابهای مربوط به شایستگی های فنی و غیرفنی در سال ۱۴۰۱-۰۴۰۲ بودند. از بین این مقالات ۱۰ مقاله مورد بررسی قرار گرفت. ابزار جمع آوری اطلاعات در بخش تحلیل اسنادی، برگه های فیش برداری از اطلاعات بود. داده ها به شیوه کیفی تجزیه و تحلیل شدند.

## یافته های پژوهش

نتایج بررسی تحلیلی مطالعات نشان داد بین دروس شایستگی فنی و غیر فنی در موفقیت شغلی فارغ التحصیلان تفاوت وجود دارد. در شایستگی های غیرفنی بیشتر به دانش، نگرش توجه شده است و در دروس شایستگی های غیرفنی علاوه بر دانش و نگرش یادگیرندگان به مولفه توانایی، مهارت، عملکرد توجه شده که این باعث افزایش موفقیت شغلی فارغ التحصیلان می گردد. وقتی فراگیران ضمن یادگیری دانش، مهارت های نیز آموزش داده می شود افراد می توانند موفق تر در حوزه عملکرد خود رفتار می کنند و در نتیجه موفقیت بیشتری نصیب آنها می گردد. نتایج این پژوهش با یافته های نعمتی دهکردی (۱۳۹۵)، کدخدایی و همکاران (۱۳۹۶) و کوئن و همکاران (۲۰۱۵) که تایید می کنند آموزش های سنتی به تنهایی در کارهای عملی اثربخش نیست و باید به آموزش مبتنی بر شایستگی پرداخت همسو و همخوان است. همچنین نتایج این مطالعه با نتیجه پژوهش هاشمی و کرمی (۱۳۹۲) که به مهارت های فردی و گروهی خلاقیت و حل مسئله تاکید دارد و نیز با پژوهش ریکوس و هوگز (۲۰۱۳) که به ضعف های سیستم های آموزش سنتی و چالش هایی که فرد در طول دوره آموزش و قبل و بعد با آنها مواجه می شود همسو است. در واقع در کتابهای درسی مبتنی بر شایستگی های فنی کمتر به بار اطلاعاتی و بیشتر به کاربرد فناوری های و نحوه استفاده از دانش پرداخته شده است. بسیاری از دانش آموزان و فارغ التحصیلان ما در عصر حاضر دانش لازم و بار اطلاعاتی کافی را در برخورد با مسائل و مشکلات یاد گرفته اند و در موقع عمل با نحوه چگونگی استفاده از این اطلاعات به مشکل می خوردند و نمی توانند مسئله را به درستی حل نمایند و با مشکلات متعدد دیگری مواجه می شوند و این شکست آنها را رقم می زند. حال اینکه در دروس شایستگی ها فنی علاوه بر دانش، نگرش به مهارت آموزی نیز تاکید می گردد. در دروس شایستگی های فنی علاوه بر مولفه های خلاقیت، نوآوری، سخت کوشی، اصل تفکر انتقادی، مستندسازی، گردآوری اطلاعات، فناوری اطلاعات و ارتباطات، پذیرش مسئولیت و ... را مد نظر قرار می گیرد و به این صورت توان کاری افراد بالا برده می شود و باعث ایجاد تغییر هدف دار در توان اجتماعی یا اقتصادی جامعه، به کارگیری توانایی ذهنی برای ایجاد فکر و مفهوم جدید، دست یافتن به رهیافت ها و راهکارهای جدید برای حل مسائل، توسعه



# چهارمین همایش ملی روانشناسی و علوم رفتاری

۱۴۰۱/۱۰/۳۰

4<sup>TH</sup> NATIONAL CONFERENCE ON PSYCHOLOGY AND BEHAVIORAL SCIENCES

عاداتهای خوب، مبارزه با افکار غیرمنطقی، افزایش تعاملات و گسترش مسئولیتها، افزایش عملکرد بهتر، افزایش انگیزه و تقویت خلاقیت و نوآوری، اقدام می‌شود. شایستگی‌های فنی با جذب و همگون کردن قابلیت‌های شناختی و مهارت‌های حرکتی همراه است در صورتی که شایستگی‌های غیرفنی در برگزیده مهارت‌های انسانی، اخلاقی، عقیدتی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و ارزشی‌اند. همچنین در چارچوب و مقررات مورد نیاز شغل و نیز با توجه به نقش خودارزیابی و خودآگاهی در رفع کاستی‌ها و دستیابی به سطوح بالای شایستگی در هر یک از حوزه‌های یادگیری در دروس شایستگی‌های فنی بیشتر از غیرفنی بر خودآگاهی و خودارزیابی تاکید می‌شود و این به موفقیت بیشتر فارغ التحصیلان منجر می‌گردد. لذا پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش اثربخشی و موفقیت شغلی فارغ التحصیلان هنرستانها از مدل شایستگی فنی به عنوان ابزار محوری جهت ارائه حمایت‌ها، پشتیبانی و اطلاعات، آموزش، بهبود فضای کسب و کار، تدوین استراتژی ملی حوزه‌های مختلف مورد توجه قرار گیرد تا به هم راستایی اهداف فردی، سازمانی و ملی کمک کند.

## منابع

۱. اصغرنژاد، کریم؛ رنجدوست، شهرام و عظیمی، محمد (۱۳۹۹). تبیین مولفه های تربیت جرفه ای مبتنی بر شایستگی و تحلیل جایگاه آن در کتابهای درسی مربوط به شایستگی های غیرفنی دوره دوم متوسطه فنی و حرفه ای و کاردانش، ۷۳(۱۹)، ۳۱-۴۶.
۲. برخوردار، مهین و جمشیدیان، عبدالرسول (۱۳۹۰). تربیت شهروندی (با تاکید بر شاخصها). اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۳. دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. تهران: وزارت آموزش و پرورش با همکاری شورای عالی انقلاب فرهنگی.
۴. سبحانی‌نیا، مهدی؛ جعفری‌هرندی، رضا و نجفی، حسن (۱۳۹۴). تحلیل محتوای کتابهای دین و زندگی دوره متوسطه از لحاظ میزان توجه به مباحث سبک زندگی اسلامی مبتنی بر سوره مبارکه حجرات. فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی، ۱۱(۱)، ۷۹-۱۰۱.
۵. فتحی، ناصر و شعبانی رواوری، علیرضا (۱۳۹۸). الگوی عملی و تجربی پرورش مدیران آینده سایپا. تهران شرکت سایپا.
۶. کدخدایی، محبوبه السادات؛ اخوان تفتی، مهناز؛ خادمی‌اشکذری، ملوک؛ احمدی، پروین و رضایت، غلامحسین (۱۳۹۶). ضرورت بازاندیشی در الگوهای آموزش دانشگاهی رشته‌های علوم انسانی با تأکید بر رویکرد سازنده‌گرایی اجتماعی: ارائه یک الگوی پیشنهادی. فصلنامه علمی پژوهشی تدریس پژوهی، ۵(۱)، ۸۷-۱۰۴.
۷. کفاشان، محمد و خیرالله، عزت اله (۱۳۹۶). ارزشیابی مبتنی بر شایستگی بر اساس آموزه‌های دینی و سند تحول بنیادین. فصلنامه رشد آموزش فنی و حرفه‌ای و کاردانش، ۴۶، ۱۸۲-۱۸۹.
۸. مرادی، رانسیه و اخوان تفتی، مهناز (۱۳۹۲). بررسی رضایت دانش‌آموزان دوره متوسطه نظری از انتخاب رشته خویش و عوامل موثر بر آن. فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۹(۲۸)، ۱۲۱-۱۳۸.
۹. مرزوقی، رحمت اله (۱۳۸۴). تربیت مدنی از دیدگاه اسلام: رویکردی به پرورش سیاسی. فصلنامه تربیت اسلامی، ۱۱(۱)، ۹۳-۱۰۸.

# چهارمین همایش ملی روانشناسی و علوم رفتاری

۱۴۰۱/۱۰/۳۰

## 4<sup>TH</sup> NATIONAL CONFERENCE ON PSYCHOLOGY AND BEHAVIORAL SCIENCES

۱۰. نوریان، محمد (۱۳۹۴). تحلیل برنامه درسی دوره ابتدایی ایران. تهران: گویش نو.
۱۱. نیرومند، پوراندخت و رنجبر، محبوبه (۱۳۹۰). نقش آموزشهای شایستگی و مهارتی در توسعه قابلیت‌های فناوری شرکت‌های فناوری بنیان. چهارمین کنفرانس ملی مدیریت تکنولوژی ایران، ۱-۱۸.
۱۲. هاشمی، سیداحمد و کرمی، علی (۱۳۹۲). ارتباط آموزشهای فنی و حرفه‌ای و کار دانش با بازار کار. همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران.
۱۳. هدایتی، اکبر؛ ملکی، حسن؛ صادقی، علیرضا و سعدی‌پور، اسماعیل (۱۳۹۵). تأملی بر برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش پزشکی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۶، ۹۴-۱۰۳.
14. Andronache, D., Bocoş, M., & Neculau, B. C. (2015). A systemic-interactionist model to design a competency-based curriculum. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 715-721.
15. Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th ed.). Philadelphia: Kogan Page.
16. Balakrishnan, S. (2005). *Competency based education system*. Bangalore: India Institute of Science
17. Brightwell, A., & Grant, J. (2013). Competency-based training: Who benefits? *Postgraduate Medical Journal*, 89, 107-110.
18. Ediger, M. & Rao, D. B. (2003). *Philosophy and curriculum*. New Delhi: Discovery Publishing House.
19. Ennis, M. R (2018). January, (۲۹) Competency Models. A Review of the Literature and The Role of the Employment and Training Administration (ETA).
20. Gallart, M. Antonia; Jacinto, Claudia (1997). *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo*, in: *Formación basada en competencia laboral*, Montevideo, Cinterfor/ILO.
21. Koenen, A. K., Dochy, F., & Berghmans, I. (2015). A phenomenographic analysis of the implementation of competence-based education in higher education. *Teaching and Teacher Education*, 50, 1-12
22. Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
23. Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
24. McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28 (1), 1-14.
25. Olson, J., & Bolton, P. A. (2002). Chapter 7. 'Competencies', August, pp. 1-9. Website: [www.au.af.mil/au/awc/awcgate/doe/benchmark/ch07.pdf](http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/doe/benchmark/ch07.pdf).
26. Oseguera, L. (2013). Importance of high school conditions for college access. *Research Brief*, 7, 1-19.
27. Pingel, F. (2010). *UNESCO guidebook on textbook research and textbook revision*. Germany, UNESCO.
28. Rodriguez, D., Patel, R. Bright, A., Gregory, D., & Gowing, M. K. (2002). Developing competency models to promote integrated human-resource practices. *Human Resource Management*, 41(3), 309-324.

# چهارمین همایش ملی روانشناسی و علوم رفتاری

۱۴۰۱/۱۰/۳۰

**4<sup>TH</sup> NATIONAL CONFERENCE ON PSYCHOLOGY AND BEHAVIORAL SCIENCES**

29. Rothwell, W. J (2002) .The workplace learner: How to align training initiatives with individual learning competencies .New York: American Management Ass
30. Rycus J. S., & Hughes, R. C. (2000). What is competency-based inservice training? Institute for Human Services. Available at: [www.narccw.org/TRAINet/Resource%20Paper%201.pdf](http://www.narccw.org/TRAINet/Resource%20Paper%201.pdf)
31. Serdenciuc, N. L. (2013). Competency-based education–Implications on teachers’ training. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 76, 754-758.
32. Singla, P. K., Rastogi, K. M., & Sunita Rani, J. (2005). Developing competency-based curriculum for technical programmes. National Symposium on Engineering Education. India Institute of Science, Bangalore.
33. Spencer, L. M (1993). *Competence at work*. New York: Wiley.
34. Vashist, V. (2002). *Modern methods of training of elementary school teachers*. New Delhi, India: Sarup & Sons.