

## بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان هنرستان های فنی و حرفه‌ای تهران

کلیات تحقیق و جستاری در مفهوم صلاحیت در حرفه معلمی هنرستان

### مقدمه

برای حرفه هنرآموزی انتخاب شوند، این امر مستلزم آن است که علاوه بر ایجاد سازوکارهای مناسب جذب بهترین‌ها برای احراز شغل هنرآموزی، برنامه‌های درسی تربیت معلم فنی و حرفه‌ای نیز از نظر ساختار، هدف، محتوا و روش‌های عرضه، به گونه‌ای بازنگری و اصلاح شوند که با مفاهیم، رویکردها و فناوری‌های جدید دنیای آموزش و کار و الگوی انتخابی در آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای رسمی متناسب و سازگار باشند.

انتظار این است که برای کسب شرایط احراز شغل معلم فنی و حرفه‌ای در قرن بیست و یکم، روش‌های جدیدی انتخاب شود تا ضمن به‌روزرسانی مداوم صلاحیت‌ها و توسعه حرفه‌ای هنرآموزان، موازنه بهینه‌ای میان آموزش دانشگاهی و آموخته‌های محیط کار برقرار شود.

### کلیات تحقیق

**هدف کلی:** تدوین صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان

آیا آهنگی را خلق کردن و نواختن، شعری را ساختن و خواندن، داستانی را نوشتن و روی صحنه آوردن و تصویر و پیکری را خلق کردن مهم‌تر است، یا انسانی را از قوه به فعل در آوردن؟ هنری را پدید آوردن مهم‌تر است، یا پدیدآورنده هنر را تربیت کردن؟ برای انتخاب اهم و مهم می‌توان گفت: چون هنرمند اثر هنری را به ثمر می‌رساند و معلم هنرمند را، بنابراین کار اولی مهم و دومی اهم (مهم‌تر) است. زیرا هنرمندان بزرگ را استادان بزرگ تربیت کرده‌اند و گرنه هنر به اینجا نمی‌رسید.

هدف از تعامل میان هنرآموز و شاگردانش آن است که در هنر جویان تغییری سازنده و بالنده ایجاد شود. اما کیفیت تعامل میان آن‌ها موکول به این است که هنرآموزان هنرستان‌های ما از دانش، نگرش و مهارت‌های لازم و یا صلاحیت‌های حرفه معلمی برخوردار باشند. به عبارت دیگر، با صلاحیت‌ترین افراد



هنرستان‌ها در شش رشته فنی و حرفه‌ای و کشاورزی.

### هدف‌های تفصیلی

۱. تدوین صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد انتظار<sup>۱</sup> معلمان آموزش متوسطه فنی و حرفه‌ای بنابر مطالعه اسنادی؛
۲. تدوین صلاحیت‌های حرفه‌ای ابراز شده<sup>۲</sup> هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای تهران<sup>۳</sup>؛
۳. تدوین نظرات هنرجویان درباره صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای تهران؛
۴. تدوین تفاوت نظرات هنرآموزان و هنرجویان درباره صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان؛
۵. تدوین تفاوت صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان در مناطق برخوردار، متوسط و ضعیف؛
۶. تدوین تفاوت صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان در رشته‌های شش گانه مورد مطالعه؛
۷. تدوین میزان توانایی‌های حرفه‌ای ابراز شده هنرجویان از طریق آموخته‌های هنرستان؛
۸. تدوین عوامل تأثیرگذار در کسب توانایی‌های حرفه‌ای هنرجویان از نظر هنرجویان؛
۹. تدوین الگوی مناسب برای تعیین صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای.

### جامعه آماری تحقیق

شامل هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کشاورزی تهران در شش رشته برق، ساختمان، رایانه، و حسابداری و امور زراعی و امور دامی همراه هنرآموزان و هنرجویان آن هنرستان‌ها.

### حجم نمونه تحقیق

۱۴ هنرستان، ۴۸ کلاس، ۹۶ هنرآموز و ۲۴۰ هنرجو.

### ابزار گردآوری داده‌ها

۱. داده‌های کمی تحقیق با استفاده از دوتیپ پرسش‌نامه زیر به دست آمده است:
  - ۱-۱. پرسش‌نامه‌های محقق ساخته ویژه هنرآموز برای سنجش میزان صلاحیت‌های حرفه‌ای او.
  - ۱-۲. پرسش‌نامه‌های محقق ساخته ویژه هنرجو برای سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموز و خودش.
۲. داده‌های کیفی این تحقیق از طریق فیش استاندارد ویژه داده‌های مطالعات اسنادی زیر به دست می‌آید:
  - ۲-۱. پیشینه نظری مطالعه
  - ۲-۲. پیشینه پژوهشی
  - ۲-۳. پیشینه تاریخی

### سؤال‌های تحقیق

۱. صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد انتظار معلمان آموزش متوسطه فنی و حرفه‌ای بر حسب مطالعه اسنادی کدام‌اند؟
۲. صلاحیت‌های حرفه‌ای ابراز شده هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای تهران کدام‌اند؟
۳. نظرات هنرجویان درباره صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای تهران چیست؟
۴. هنرجویان تا چه اندازه توانایی انجام هر یک از فعالیت‌های حرفه‌ای را کسب کرده‌اند؟
۵. کدام عامل بیش از عوامل دیگر در کسب توانایی‌های حرفه‌ای هنرجویان تأثیر داشته است؟
۶. نظرات هنرجویان و هنرآموزان در کدام یک از صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان تفاوت معنی‌دار دارد؟
۷. آیا صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان شاعل در مناطق برخوردار، متوسط و ضعیف با یکدیگر تفاوت دارند؟
۸. آیا صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان شاعل در رشته‌های شش گانه مورد مطالعه با یکدیگر تفاوت دارند؟
۹. کدام الگو برای تعیین صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای کشور مناسب است؟

### تفاوت صلاحیت و شایستگی

درباره «صلاحیت» (شایستگی)، براساس گزارش تحقیق مولدر، و بجل و کالینز (۲۰۰۶) که سابقه تاریخی آن را از زمان افلاطون (حدود ۲/۵ قرن پیش از میلاد) و حتی به دوران پیدایش **حمورابی** (حدود ۱۷/۵ قرن پیش از میلاد) نسبت می‌دهند و نشانه‌های این دو واژه را در ترجمه فرانسوی آن، ظرفیت‌ها (صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها)ی شاه، یافتند، بر حسب آن، شاه می‌توانست برای تأسیس و برقراری ارتباط صمیمی با کشوری تصمیم بگیرد و این یکی از ظرفیت‌ها (صلاحیت‌ها)ی او بود.

مفهوم کنونی صلاحیت (شایستگی) از قرن شانزدهم در زبان‌های انگلیسی، فرانسه و هلندی به رسمیت شناخته شد. استفاده از واژه‌های اروپایی غربی «compe-<sup>۱</sup> and «competence»<sup>۲</sup> (صلاحیت و شایستگی) می‌تواند به‌روز شده آن باشد (همان). البته اکثر منابع رسمیت یافتن صلاحیت (شایستگی) را به **مک کله لند** (۱۹۶۰) و مقاله‌ای که وی برای اولین بار در این باره در مجله «روان‌شناس آمریکایی»<sup>۳</sup> به چاپ رساند، نسبت می‌دهند. او در این مقاله ادعا کرد در استخدام افراد در مؤسسات باید شایستگی جایگزین آزمون‌های

جدول ۱. فراوانی و توزیع سؤال‌های پرسش‌نامه هنرآموزان در سه گروه‌بندی اصلی و زیرگروه‌های فرعی

ردیف	گروه‌بندی اصلی صلاحیت‌ها	عناوین فرعی زیرگروه صلاحیت‌های کلی	تعداد سؤال
۱	صلاحیت‌های ورودی هنرآموز	اطلاعات فردی / مدرک و رشته تحصیلی / دوره‌های آموزشی / میزان تسلط در درس‌ها، شغل‌ها و دنیای کار / آشنایی با ویژگی‌های هنرجو / جایگاه آف ح / استانداردهای مهارت	۱۲
۲	صلاحیت‌های عمومی حرفه معلمی	درک و کاربرد دانش روان‌شناسی، مبانی و اصول برنامه‌داری / توجه به عناصر یادگیری / توانایی طراحی، تولید و کاربرد در رسانه‌ها / رویکردهای نوین / کشف انگیزه‌ها / دانش روز / مهارت‌های محوری / شایستگی‌های محوری سند چشم‌انداز: ۱۴۰۴ / مهارت‌های عملی / مهارت در فناوری آموزشی / صلاحیت‌های حین تدریس / صلاحیت‌های پایه در IT / صلاحیت‌ها در حوزه سنجش	۲۳
۳	صلاحیت‌های تخصصی حرفه هنرآموزی	صلاحیت‌های حرفه‌ای تدریس در رشته شغلی / اخلاق حرفه‌ای / صلاحیت‌های کلیدی / صلاحیت‌های مدیریتی / صلاحیت‌های مرتبط با دنیای کار	۳۹
	پیشنهادها	برای: مرکز تربیت دبیر فنی و حرفه‌ای / معلمان فنی و حرفه‌ای / پیشنهادها اجرایی	۲۲
	جمع سؤال‌ها: ۷۴، جمع پیشنهادها: ۲۲، در مجموع ۹۶ مورد		۷۴+۲۲

جدول ۲. فراوانی و توزیع سؤال‌های پرسش‌نامه هنرجویان در سه گروه‌بندی اصلی و زیرگروه‌های فرعی

ردیف	گروه‌بندی اصلی صلاحیت‌ها	عناوین فرعی زیرگروه صلاحیت‌های کلی	تعداد سؤال
۱	صلاحیت‌های ورودی هنرآموز	میزان تسلط بر شغل‌ها و حرفه‌های مرتبط با موضوع درس / آگاهی هنرآموز نسبت به دنیای کار	۲
۲	صلاحیت‌های عمومی حرفه معلمی	توجه به عناصر یادگیری / رویکردهای نوین / کشف انگیزه‌ها / مهارت‌های محوری / شایستگی‌های محوری سند چشم‌انداز: ۱۴۰۴ / مهارت‌های عملی / مهارت در فناوری آموزشی / صلاحیت‌های حین تدریس / صلاحیت‌های پایه در IT / صلاحیت‌ها در حوزه سنجش	۱۸
۳	صلاحیت‌های تخصصی حرفه هنرآموزی	صلاحیت‌های حرفه‌ای تدریس در رشته شغلی / اخلاق حرفه‌ای / صلاحیت‌های کلیدی / صلاحیت‌های مدیریتی / صلاحیت‌های مرتبط با دنیای کار	۱۹
۴	نقش دبیر درس‌های تخصصی و کارگاهی در توانایی هنرجو	میزان نقش دبیر درس‌های تخصصی و کارگاهی در توانایی هنرجو / میزان علاقه و پشتکار خود هنرجو / کارهای عملی خارج هنرستان / هیچ‌کدام در ایجاد توانایی هنرجو نقش نداشته‌اند.	۴
۵	فعالیت‌های حرفه‌ای هنرجویان	در رشته‌های مختلف متفاوت است (میانگین تعداد سؤال‌های محاسبه شده در جمع کل ۹)	۱۲ تا ۶
	۳۹ سؤال مربوط به هنرآموزان، ۹ سؤال (میانگین ۶ و ۱۲) مربوط به توانایی حرفه‌ای خود و ۴ سؤال نقش دبیر، جمع کل		۵۲

## جستاری در مفهوم صلاحیت در حرفه معلمی هنرستان

فراگیرندگان می‌شود. نه تنها موقعیت آن‌ها را درون حوزه‌های دانشی، شناختی، عاطفی و مهارتی به بهترین وجه تشبیه می‌کند، می‌تواند آن‌ها را برای عملکرد مؤثر در جامعه آماده کند.

نکته مهم این است که هر چند موضوع مقاله، کتاب و یا گزارش پژوهشی اکثر قریب به اتفاق نویسندگان و پژوهشگران یکی از مفاهیم «صلاحیت» و یا «شایستگی» است، ولی همه آن‌ها تعاریف‌های تقریباً

هوش و استعداد شود. با وجود این، استفاده از صلاحیت نهادینه شده در توسعه تربیت حرفه‌ای از پدیده‌های اخیر است که با نوآوری‌های دیگر مثل «یادگیری خود مدیریت کردن، تلفیق نظریه و عمل، اعتباریابی قبل از یادگیری نظریه‌های جدید، یادگیری معنی‌دار (معتبر)، ساختن گرایبی اجتماعی و ساخت دانش» در هم آمیخته است. مفهوم صلاحیت (شایستگی) دارای هدف‌های معنی‌دار و محتوای یادگیری است که سبب رشد فردی

مفاهیم یکسان و مشابه برای این دو واژه ارائه کرده‌اند و این دو را به جای یکدیگر به کار برده‌اند. بنابراین می‌توان گفت اکثر تعریف‌هایی که برای صلاحیت ارائه شده‌اند، همان تعریف‌هایی هستند که برای شایستگی ارائه شده‌اند.

هرچند سه منبع زیر را می‌توان نام برد که ظاهراً میان این دو مفهوم تفاوت قائل شده‌اند، ولی شاید دو مورد از این سه تعریف بتوانند تا حدودی قادر به تفکیک مرزی میان آن‌ها باشند:

۱. **هیلازی ترم** (۲۰۰۹) به نقل از **اروت** (۱۹۹۸) به آشنایی ادبیات مربوط به «صلاحیت» (competency) و «شایستگی» (competence) اشاره کرده است. او به این نتیجه رسیده است که در ادبیات آمریکایی «صلاحیت» به یک قابلیت خاص اشاره دارد، در حالی که «شایستگی» معنای کلی‌تری دارد. همچنین بنا به نظر وی بعضی از نویسندگان استرالیایی صلاحیت‌ها را ویژگی‌ها و قابلیت‌های خاص، مانند دانش، مهارت و نگرش تعریف می‌کنند که متضمن «شایستگی» یا بعضی از جنبه‌های عملکرد حرفه‌ای موفقیت‌آمیز هستند [Gonzi et al, 1993: 5-6].

۲. براساس تحقیق **سیما سانجی** (۲۰۰۷) نویسنده هندی کتاب «راهنمای طرح‌ریزی صلاحیت»، در بیان دلیل تفاوت شایستگی و صلاحیت معتقد است: «شایستگی» به طیفی از مهارت‌ها اشاره دارد که به‌طور رضایت‌بخش انجام شده‌اند. در حالی که «صلاحیت» به رفتار تأیید شده در عملکرد فرد (واجد صلاحیت) اشاره دارد.

۳. سند شماره ۱۲ «دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش» نیز سعی کرده است تفاوت مفهوم صلاحیت و شایستگی را در تعریف آن‌ها به شرح زیر نشان دهد:

• صلاحیت‌ها مشخص می‌کنند که چه چیزی برای آموختن مهارت‌ها سودمندتر و کاربردی‌تر است.

• شایستگی‌ها توصیف توانایی افراد در انجام صحیح کارها و با حس مسئولیت‌پذیری در شرایط واگذاری کار و نیز ارتقای توانایی‌ها در شرایط جدید دنیای کار برای اثبات صلاحیت‌های فردی هستند.

درانبوه تعریف‌های ارائه شده از سوی بیش از ۳۰ اثر بررسی شده، می‌توان با استفاده از تعریف سانجی، مرزی میان صلاحیت و شایستگی قائل شد. خلاصه تعریف‌های ارائه شده در اکثر قریب به اتفاق منابع درباره صلاحیت (شایستگی) به شرح زیر است:

• توانایی انجام وظیفه‌ها و نقش‌های مورد نیاز در

استانداردهای مورد انتظار؛

• دانش، توانایی‌ها و کیفیت‌ها در عمل؛

• قابلیت فرد برای رسیدن به دستاوردهای خاص؛

• توانایی کاربرد دانش در عمل؛

• مجموعه دانش، مهارت و نگرش برای انجام وظیفه

یا کار کرد؛

• حداقل توانمندی‌های آموزشی و حرفه‌ای که از فراگیرانندگان آموزش استاندارد انتظار می‌رود؛

• مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های اساسی

و انگیزه‌های افراد که با عملکرد بالا در شغل مرتبطند؛

• توانایی پاسخ به درخواست‌های پیچیده یا انجام

وظیفه و فعالیت‌های موفقیت‌آمیز مرکب از دانش‌ها،

ارزش‌ها، اخلاق، نگرش‌ها، هیجان‌ها، رفتارها و

مهارت‌های شناختی و عملی در عمل فرد در زمینه

خاص؛

• آمادگی کافی برای وارد شدن به یک حرفه خاص و

داشتن گواهی‌نامه در آن حرفه؛

• کیفیتی مبتنی بر توان آموزش و تجربه لازم برای

پذیرش وظیفه‌ای خاص؛

• خصوصیتی از فرد که به عملکرد برتر در یک شغل

مربوط می‌شوند؛

• مجموعه توانایی‌ها و ظرفیت‌های فرد که سبب

عملکرد مطلوب او و موفقیت سازمان متبوعش می‌شود؛

• به رفتارهای هدفمندی که مبتنی بر دانش‌ها،

مهارت‌ها، ویژگی‌ها، انگیزش، خودپنداره و نقش‌های

اجتماعی هستند؛

• شواهدی دال بر اینکه فرد ویژگی‌هایی برای عملکرد

برتر و یا اثربخش دارد؛

• قابلیت‌ها، معیارها و شاخص‌هایی که افراد مستعد

براساس آن‌ها و در مقایسه با آن‌ها ارزیابی می‌شوند و

نیازهای سازمان به افراد مستعد در سطوح متفاوت نیز با

توجه به آن‌ها تعیین و شناسایی می‌شوند؛

• عواملی که در آموزش محیطی را ایجاد می‌کنند که

توانمندسازی، پاسخ‌گویی و ارزشیابی را رشد می‌دهد و

اکتساب آن می‌تواند از طریق استعداد، تجربه و یا آموزش

عملکرد باشد؛

• مجموعه‌ای از دانش، مهارت، نگرش، ارزش و یا

ویژگی‌های انسان.

منظور از صلاحیت‌ها مجموعه‌ای ترکیبی از صفات و

توانمندی‌های فردی و جمعی ناظر بر همه جنبه‌های

هویت (عقلانی، عاطفی، ارادی و عملی) و نیز تمام

مؤلفه‌های جامعه سالم براساس نظام معیار اسلامی است.

«صلاحیت‌های حرفه‌ای فرد، مجموعه ترکیب یافته

از دانش، ارزش، نگرش، ویژگی‌ها، توانایی‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌های فرد هستند که در عمل به وظیفه‌ها و فعالیت‌های روزآمد یک حرفه معین، در حد رضایت‌بخش به منصفه ظهور و بروز رسیده و توسط مرجع صلاحیت‌دار تأیید شده‌اند و بر این اساس گواهی‌نامه صلاحیت حرفه‌ای در حرفه معین برای مدت معین برای فرد صادر شده است.»

در تبیین تفاوت میان دو مفهوم «صلاحیت» و «شایستگی»، می‌توان معنی و مفهوم این دو را به گونه آشکاری از یکدیگر تفکیک کرد. بنابراین، با پیشنهاد تعریف اختصاری زیر که نه جامع است و نه مانع، ولی مشخص‌کننده ماهیت این دو مفهوم است، مقدمه شرح و بسط آن‌ها را فراهم می‌آوریم:

«شایستگی» ویژگی‌های بالفعل رضایت‌بخش و «صلاحیت» ویژگی‌های بالفعل تأیید شده افراد را توصیف می‌کند.<sup>۱</sup> به عبارت دیگر، فرد واجد شایستگی هنوز گواهی‌نامه صلاحیت دریافت نکرده است، در حالی که فرد دارای صلاحیت گواهی‌نامه صلاحیت حرفه‌ای دارد. بنابراین، شایستگی حرفه‌ای مقدمه کسب صلاحیت حرفه‌ای است و کسی که صلاحیت حرفه‌ای را کسب کرده، به مصداق چو صد آید نود هم پیش ماست، واجد شایستگی حرفه‌ای نیز هست. برای بهتر روشن شدن موضوع، از مصداق حرفه معلمی (هنرآموزی) استفاده می‌کنیم:

معلمی که از سلامت جسمانی و روانی برخوردار است، دانش رشته تدریس را دارد (دارای مدرک لیسانس دبیری مکانیک است)<sup>۱</sup>، نگرش و مهارت لازم برای تدریس به هنرجویان رشته مکانیک هنرستان را در دوره‌های آموزشی کسب کرده است (دارای گواهی‌نامه گذراندن دوره آموزشی و تمرین دبیری است) و در هنرستان مشغول تدریس شده است. چنین معلمی<sup>۱۱</sup> شایستگی حرفه‌ای لازم برای استخدام به‌عنوان هنرآموز آزمایشی هنرستان را دارد، ولی برای کسب صلاحیت‌های حرفه‌ای و استخدام رسمی باید به مدت دو سال عمل تدریس را انجام دهد و پس از بررسی و ارزشیابی همه‌جانبه بازرسان آموزشی و فنی، و تأیید صلاحیت‌های حرفه‌ای وی (که به صدور حکم استخدام رسمی او منجر می‌شود و این حکم به منزله گواهی‌نامه صلاحیت حرفه‌ای اوست)، می‌توان گفت که او هنرآموز واجد صلاحیت حرفه‌ای است و به عبارت بهتر، او واجد «صلاحیت حرفه‌ای هنرآموزی» است.

با این حال، با توجه به تغییر و تحولات و پیشرفت‌هایی که در علوم، فناوری و محیط زیست، به ویژه محیط‌های

آموزشی، پژوهشی و کسب‌وکار انسان هر سال، هر ماه و هر روز رخ می‌دهد، تأیید صلاحیت حرفه‌ای هنرآموز یاد شده با دو سال سابقه خدمت آموزشی، مادام‌العمر نیست. او باید با مطالعه و تحقیق و حضور فعال در مؤسسه‌های آموزشی، پژوهشی و فنی، صلاحیت‌های حرفه‌ای خود را هم‌گام با تغییر و تحولات در دنیای آموزش و دنیای کسب‌وکار به‌هنگام کند و در جهت ارتقای کیفی و کمی آن بکوشد. این هنرآموز باید حداقل هر دو سال یک بار آمادگی ارزیابی و تأیید صلاحیت‌های حرفه‌ای نو شده خود توسط بازرسان متخصص در آموزش و حرفه‌های مرتبط را داشته باشد.

### تجزیه و تحلیل داده‌های گروه‌بندی صلاحیت‌های حرفه معلمی

یکی از انواع طبقه‌بندی صلاحیت‌ها، طبقه‌بندی دوگانه صلاحیت‌های عمومی و تخصصی است. صلاحیت‌های عمومی که از ویژگی‌های حرفه معلمی محسوب می‌شوند، شامل همه معلمان در همه دوره‌های تحصیلی است. اما مقصود از صلاحیت‌های تخصصی، ویژگی‌های اختصاصی معلمان هر دوره تحصیلی است. صلاحیت‌های عمومی، دانش و مهارت‌های علمی و مهارت‌های حرفه معلمی، شامل صلاحیت‌های مورد نیاز در تدریس اثرگذار، مهارت‌های پایه، عملی و منحصربه‌فرد، صلاحیت‌های قبل، حین و پس از تدریس، و ... را در برمی‌گیرد. مصداق‌های آن هم دانش تعلیم و تربیت، روان‌شناسی، مبانی و اصول برنامه درسی، عناصر یادگیری، طراحی، تولید و کاربرد رسانه‌ها و مواد آموزشی، ارزشیابی و ... است.

صلاحیت‌های تخصصی از طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی ویژه در دوره تحصیلی و رشته تخصصی مربوط تا ایجاد فضای یادگیری خاص هر دوره و رشته، شرکت در توسعه حرفه‌ای، آگاهی از دانش، استفاده از فنون و فناوری، و معیارهای ارزشیابی هر درس را در بر می‌گیرد. مصداق‌های آن برای هنرآموز، تسلط بر رشته مربوط، تسلط بر درس‌ها و مهارت‌های فنی و حرفه‌ها و شغل‌ها و دنیای کار مرتبط با موضوع تدریس، و ... است.

در این بخش لازم است خلاصه نظرات نویسندگان و پژوهشگران را در مقاله‌ها، کتاب‌ها و گزارش‌های تحقیقاتی مرتبط با صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان که در انواع گروه‌بندی‌های جزئی (خرد) ارائه کرده‌اند، معرفی کنیم و آن‌ها را مورد تجزیه و تحلیل محتوایی قرار دهیم.

### گروه‌بندی اولیه صلاحیت‌های حرفه

## معلمی

بررسی بیش از ۱۰۰ منبع که موضوع تحقیق، کتاب و یا مقاله خود را به صلاحیت‌ها، شایستگی‌ها و یا مهارت‌های حرفه‌ای معلمان اختصاص داده بودند، نشان داد: این صلاحیت‌ها و ... از تنوع گروه‌بندی جزئی (خرد) نیز برخوردارند. برخی آن‌ها را در دو یا چند گروه خرد قرار داده‌اند. (مثلاً احمدی علاوه بر اینکه صلاحیت‌ها را در سه گروه دانش، نگرش و مهارت طبقه‌بندی کرده، هر گروه را که دارای هفت ویژگی است، به مهارت‌ها و توانایی‌هایی تقسیم کرده که از نظر کمی، تعداد مهارت‌ها به ۲۸ و تعداد توانایی‌های معرفی شده به ۲۴ مورد رسیده است. در حالی که دانش پژوه، بروجیا و استاورس، لیگالت و ... تنها یک گروه مهارت‌ها را انتخاب کرده‌اند. برخی سطح، حیطة (قلمرو) یا الگو را برای گروه‌بندی خود انتخاب کرده‌اند؛ مثل سلسبیلی، اسناد تحول آموزش و پرورش، وهاب و کریستینی. برخی دیگر، مثل دانشگاه‌های ویرجینیا و ایلینویز، دو نوع گروه‌بندی توصیف کرده‌اند: صلاحیت‌ها و ذیل آن‌ها نشانگرها (ویرجینیا) و استانداردها و ذیل آن‌ها نشانگرها (ایلینویز). بنابراین، برای آنکه این گروه‌بندی‌ها را بتوان از یکدیگر تفکیک کرد و واحدهایی برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی فراهم آورد، انواع گروه‌بندی‌ها در پنج گروه اولیه به شرح زیر تقسیم شدند:

۱. گروه‌بندی براساس سطح/حیطه (قلمرو) /الگو؛
۲. گروه‌بندی براساس نوع صلاحیت؛
۳. گروه‌بندی براساس مهارت؛
۴. گروه‌بندی براساس توانایی / نشانگر؛
۵. گروه‌بندی براساس ویژگی.

خلاصه اطلاعات حاصل از بررسی گروه‌بندی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان که توسط ۲۰ منبع حقیقی و حقوقی ارائه شده و در جدول ۳ منعکس شده است، نشان می‌دهد، اکثر منابع، صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان را در قالب مهارت‌ها، به‌ویژه مهارت‌های تدریس، ارائه کرده‌اند. البته اگر مهارت‌های ارائه شده توسط نویسندگان و پژوهشگرانی را که تنها به ارائه مهارت‌ها اکتفا کرده‌اند، گروه‌بندی کنیم، می‌توان آن‌ها را به چند نوع صلاحیت مثل دانشی، نگرشی و مهارتی یا عمومی، تخصصی و یا ... طبقه‌بندی کرد. همین‌طور این نوع گروه‌بندی را می‌توان برای توانایی‌هایی که گروه‌بندی نشده‌اند، انجام داد.

از آنجا که هدف دستیابی به صلاحیت‌های حرفه‌ای هنرآموزان هنرستان‌ها بوده است و اکثر منابع، صلاحیت‌های عمومی را که برای همه معلمان مصداق

## توانایی و مهارت بیش از هر صفت دیگر در گروه‌بندی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمی مورد استفاده قرار گرفته است.

دارند، معرفی کرده‌اند (هر چند اکثر منابع خارجی مذکور در جدول ۳ و خارج از آن، به صلاحیت‌های تخصصی معلمان فنی و حرفه‌ای نیز اشاره کرده‌اند)، لذا ما در این بخش از بررسی تحلیلی سعی کرده‌ایم، ابتدا توافق منابع در انتخاب صلاحیت‌های حرفه‌ای عمومی معلمان را بررسی و برای تهیه ابزار گردآوری داده‌ها، صلاحیت‌های مورد نظر را کشف کنیم. اعتباربخشی به آن‌ها نیز توسط کارشناسان دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتب درسی فنی و حرفه‌ای و اعضای گروه پژوهشی آموزش فنی و حرفه‌ای پژوهشگاه آموزش و پرورش صورت گرفته است.

اکنون به منابعی می‌پردازیم که صلاحیت‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های معلمان را در قالب یک یا چند گروه‌بندی‌های پنج‌گانه قرار داده‌اند.

عده‌های سطر آخر جدول ۳ فراوانی هر یک از گروه‌بندی‌های پنج‌گانه را نشان می‌دهد که به ترتیب بیشترین فراوانی‌ها عبارت‌اند از:

۱. توانایی‌ها/نشانگرها (۲۸۷)؛
۲. مهارت‌ها (۲۵۷)؛
۳. ویژگی‌ها (۴۲)؛
۴. صلاحیت (شایستگی)ها / استانداردها (۲۹)؛
۵. سطح/حیطه (قلمرو)/الگو (۸).

بررسی گزارش‌های پژوهشی مرتبط و آثار نویسندگان در موضوع صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمی نیز نشان می‌دهد: اگر انواع تعریف‌ها در «صلاحیت (شایستگی)های حرفه‌ای معلمان» را گروه‌بندی کنیم، درمی‌یابیم که فراوانی دو صفت در میان تعریف‌های گوناگون بیش از صفت‌های دیگر تکرار شده است. چکیده تعریف و گروه‌بندی آن به شرح جدول ۳ نمایان است.

در جدول ۳، همان‌گونه که در ردیف جمع فراوانی گروه‌بندی تعریف‌های صلاحیت حرفه‌ای معلمی آمده، «توانایی» و «مهارت» بیش از هر صفت دیگری در تعریف‌های گوناگون آمده‌اند. بنابر آنچه توضیح داده شد، می‌توان در مرحله اول تعریف‌های کلی زیر را (فراتر از حرفه معلمی) از بررسی متون اسنادی به شرح زیر نتیجه گرفت:

چکیده‌ای از مقایسه وضعیت معلمان و



## مربیان فنی و حرفه‌ای در کشورهای آلمان، فرانسه، اسپانیا و انگلستان<sup>۳</sup>، اعضای «سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه» (OECD)

هر چند انتخاب چکیده‌گزینی از میان دو گزارش جمعاً ۱۶۰ صفحه‌ای دشوار می‌نمود، با این حال این چکیده از موقعیت معلمان و مربیان در چهار کشور اروپایی آماده شد. این گزارش‌ها، از ویژگی‌های نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای، سن ورود نوجوانان و در مواردی سهم آن از کل دوره متوسطه در این چهار کشور آغاز می‌شود و تفاوت میان انواع معلمان و مربیان، تفاوت میان کارکردهای آموزشی، تفاوت میان قوانین آموزشی، تفاوت میان روندهای رایج در آموزش معلمان و مربیان و شباهت میان برخی نظام‌های آموزشی را در برمی‌گیرد. در بخش تفاوت قانون در کشورهای چهارگانه می‌توان گفت: در کشور آلمان، آموزش حرفه‌ای بالاترین سطح رسمیت را دارد. در انگلستان دانشکده‌ها عهده‌دار آموزش حرفه‌ای جوانان ۱۶ سال به بالا هستند. در کشور اسپانیا عموماً آموزش فنی و حرفه‌ای در مدرسه‌ها صورت می‌گیرد (حتی برای مربیان). در فرانسه سطح بالاتر از قانون (با توجه به خودآموزی) ویژگی‌ها، وظایف و حقوق افرادی است که مسئول آموزش و تربیت هستند.

از طرف دیگر، روندهای رایج در آموزش معلمان و مربیان حاکی از رشد استقبال جوانان از آموزش حرفه‌ای است. در اکثر کشورها این روندها عبارت‌اند از: ارتقای سطح، تغییرپذیری، افزودن بعد اجتماعی، دسترسی بهتر، اهمیت بیشتر، ایجاد فرصت و افزایش رویکرد خلاقیت در آموزش حرفه‌ای که احتمالاً همه این روندها در همه کشورها و در یک سطح جریان ندارد. شباهت میان برخی نظام‌های آموزشی در تربیت معلمان و مربیان را می‌توان در مهارت‌های متنوع و انعطاف‌پذیر، تمایل به گسترش کیفیت و درخواست رو به تزاید جوانان مشاهده کرد که برای آموزش کادر تدریس و مربیان یک موقعیت راهبردی (استراتژیک) به وجود می‌آورد.

در انگلستان نظام «صلاحیت‌های حرفه‌ای ملی» (NVQ) به وجود آمده است. در اسپانیا ابتکارات گسترده‌ای در آموزش معلمان و مربیان وجود دارد و ارتباط و همکاری نزدیکی بین معلمان و شرکت‌ها برقرار است. اکنون دانش‌آموزان آموزش حرفه‌ای را با دو سال مطالعه پیش از آن شروع می‌کنند. روش‌شناسی جدید مبتنی بر صلاحیت و دارای رویکردی پودمانی است. در فرانسه، فشارها از سوی اقتصاد و بازار کار به بحث ملی درباره نقش کلی نظام آموزشی منجر شده است. آموزش حرفه‌ای مقدماتی و آموزش حرفه‌ای مستمر به

یکدیگر نزدیک شده‌اند، در آلمان، همچنان نظام دوگانه به جوانان بهترین شانس دسترسی به یک صلاحیت حرفه‌ای را می‌دهد.

معلمان مدرسه‌های فنی و حرفه‌ای در آلمان دو گروه هستند. یک گروه درس‌های نظری فنی و حرفه‌ای را به عهده دارند و گروه دوم درس‌های عملی را شرط احراز مسئولیت تدریس درس‌های نظری، گذراندن دوره‌های مطالعاتی و به دنبال آن، قبولی در آزمون مسئولیت تدریس سال آخر و دوره آموزشی دو ساله تربیت معلم است. پذیرش برای مکانی در دانشگاه یا کالج مبتنی بر قبولی در آزمون عمومی ورود به دانشگاه و تجربه عملی چندین ماهه یا گواهی تربیت حرفه‌ای است.

معلمان آموزش عملی باید دانش فنی عالی داشته و از آمادگی خوبی در تربیت حرفه‌ای برخوردار باشند. همچنین باید دانش و مهارت‌های عملی، روش تدریس و روان‌شناسی نیز داشته باشند. همچنین باید بتوانند با استفاده از شیوه‌های تدریس متناسب با سطح پیشرفت کارآموزان، مسائل اقتصادی و فنی را تشریح کنند. گزارش کامل این تحقیق و فهرست منابع آن را می‌توان در کتابخانه سازمان پژوهش به دست آورد.

### پی‌نوشت‌ها

1. Expected
2. Observed
۳. ابراز شده نسبت به صلاحیت‌های حرفه‌ای است که از هدف ردیف ۱ به دست می‌آید.
۴. چون صلاحیت و شایستگی در اکثریت قریب به اتفاق آثار نویسندگان و پژوهشگران یکسان و یا مشابه و به جای یکدیگر به کار رفته است (به جز یک منبع که میان آن‌ها مرز و تفاوت قائل شده است و ما آن را معرفی کرده‌ایم) در اینجا نیز تعاریف را برای هر دو و یکجا آورده‌ایم.
5. Competence = شایستگی
6. Competency = Qualification = صلاحیت
7. American Psychologist
8. Gonzi et al
9. The Handbook of Competency mapping
۱۰. این تعریف در واقع از مقایسه مفهومی دو واژه انگلیسی Qualification و Competency و تعریف سیما سانجی (۲۰۰۷) استنباط شده است.
۱۱. این مدرک نشانه دانش مورد نیاز برای تدریس او در هنرستان در رشته مکانیک است.
۱۲. که شرایط عمومی برای استخدام کارکنان دولت را قبل از ورود به مرکز تربیت‌دبیر فنی کسب کرده است.
13. Cordova, Pedro et al (1996) & CEDEFOP (2007)

### منبع

حج‌فیروز، احمد (۱۳۹۰)، بررسی صلاحیت حرفه‌ای هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای تهران، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.

جدول ۳. انواع گروه‌بندی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان از دیدگاه پژوهشگران و نویسندگان

عنوان صلاحیت‌ها و خلاصه نمونه‌ای از مهارت‌ها، توانایی‌ها یا ویژگی‌ها	گروه‌بندی برحسب					منبع حقیقی (پژوهشگر، نویسنده) یا منبع حقوقی و سند
	ویژگی‌ها	توانایی‌ها	مهارت‌ها	صلاحیت/استاندارد	سطح/حیطه یا الگو	
۱. یونسکو	۸		۹			تسلط دانشی، تسلط در روش‌های تربیتی، آگاهی عمیق نسبت به فناوری، مشارکت جویی
۲. قدیمی و بروج		۱۳	۱۲			مهارت‌های تدریس و ۱۳ توانایی مثل: استفاده از رسانه مدرن، فرصت به دانش‌آموز
۳. دفتر برنامه‌ریزی			۳۰	۴		صلاحیت‌ها: ورودی، شناختی، عملکردی و اخلاقی و مهارت‌ها: سلامت، درس‌های علوم و تربیتی و ...
۴. دانش پژوه			۲۶			درک، ارتباط، ایجاد انگیزه، خلاقیت و نوآوری، مشارکت فعال، ارزیابی مستمر و ...
۵. سلسبیلی	۶				۲	غیرمتمركز و روش تدریس فعال و نمونه ویژگی: سلامت روانی، اعتقاد به ارزش‌های انسانی
۶. مولایی‌نژاد و ذکاوتی			۳۸	۳		شناختی و مهارتی (۱۳ صلاحیت)، نگرشی و رفتاری (۱۱ صلاحیت)، مدیریتی (۱۴ صلاحیت)
۷ و ۸. احمدی، غلامعلی	۷	۲۴	۲۸	۳		صلاحیت‌ها: دانش، نگرش و مهارت، ۷ ویژگی (کاربردی، قابل‌سنجش، حیاتی، عمومیت ...)
۱/۸. دانشگاه ویرجینیا		۲۴	۱۳			زمان یادگیری، روشن‌سازی ساختار، ایجاد جو مؤثر، قواعد پایدار، معناداری، طراحی
۲/۸. دانشگاه ایلینویز		۱۵۶	۱۱			دانش محتوا، رشد و یادگیری، تفاوت‌های فردی، طراحی تدریس، رهبری گروهی و ...
۹. سند تحول راهبردی			۲	۲	۴	۴ جنبه شامل عقلانی، عاطفی، ارادی و عملی و ۲ نوع صلاحیت پایه و ویژه و ۲ توانایی فردی و اجتماعی
۱۰. سند تحول بنیادی			۴	۳	۲	سطح ملی و جهانی و ۳ نوع صلاحیت عمومی، تخصصی و حرفه‌ای، توانایی دینی، اخلاقی و ...
۱۱. بروجیا و استاورس			۱۷			مهارت‌های پایه، رشد فردی، آسان‌سازی، وساطت، وفاداری به مقررات، درک نظریه‌ها و ...
۱۲. لیگالت			۶			آشنایی با فناوری و استاندارد کیفیت، تدریس نوین، شرکت در دوره ضمن خدمت و ...
۱۳. دانیل و هالتین	۹		۶			ویژگی‌ها: خطرپذیری، قدرت تغییر، پرسشگری و مهارت‌ها: فردی، ارتباطی، تدریس و ...
۱۴. کاسلین و پارکس			۱۰			درک و کاربرد مفاهیم، انواع راهبردها، انگیزه فردی و گروهی فراگیرندگان، متخصص متفکر و ...
۱۵. کاسلین و پارکس			۵	۵		پنج استاندارد: وقف برای دانش‌آموزان، فکر و برنامه‌ریزی، چگونگی تدریس، نظارت بر یادگیری، عضو جامعه یادگیرنده
۱۶. ویلیامز، کیم	۹	۷۰				تشریح موقعیت دانش‌آموزان، گفت‌وگو با آنان، بررسی تکالیف روزانه آن‌ها و ...
۱۷. دیتیریش و همکار	۳					تحلیل فلسفی و منطقی داشتن انرژی زندگی، عشق به آموختن، فراتر رفتن از انگیزه
۱۸. وهاب (نقل اسماعیلی)				۴		آگاهی (پایه)، دانش (فنی)، مهارت (ماهر و قادر به هدایت دیگران) و تسلط (خبرگی)
۱۹. وهاب (نقل جاریانی)				۶		پایه، فردی، اجتماعی، تفکر، ارتباط با دیگران و ارتباط با دنیای کسب‌وکار
۲۰. کریستینی (نقل جاریانی)			۴۱	۴		فردی (۱۲)، اجتماعی (۹)، روشمند (۱۰) و فنی (۱۰)
جمع	۴۲	۲۸۷	۲۵۸	۳۴	۸	