



نوشته ریک سالیوان



ترجمه احمد شریفان

# مهارت آموزی با کدام رویکرد؟

از مهارت شما در پرواز با هواپیما نیز ارزشیابی به عمل آید. مسلم است، استفاده از نظام آموزشی مبتنی بر زمان، به منظور مهارت آموزی و کسب مهارت در مدرسه و دانشگاه‌ها مناسب نیست و به جای آن می‌توان از رویکرد شایستگی محور برای مهارت آموزی<sup>۳</sup> یادگیرندگان استفاده کرد.

## رویکرد شایستگی محور به چه معناست؟

در نظام آموزش سنتی، زمان واحد پیشرفت تلقی می‌شود و آموزش معلم محور است. اما در رویکرد شایستگی محور، کسب دانش و مهارت‌های خاص واحد پیشرفت به شمار می‌آید و آموزش، شرکت کننده محور است. دو اصطلاح اساسی که در رویکرد شایستگی محور برای مهارت آموزی استفاده می‌شوند، مهارت و شایستگی هستند.

\* مهارت چیست؟ به تکلیف یا گروهی از تکالیف عملکردی می‌گویند که سطح خاصی از شایستگی یا قابلیت را شکل می‌دهند و غالباً برای اجرای آن‌ها نیازمند استفاده از ابزار و وسایل هستیم. بعضی از این مهارت‌ها مانند مشاوره، دانش و نگرش محور هستند.

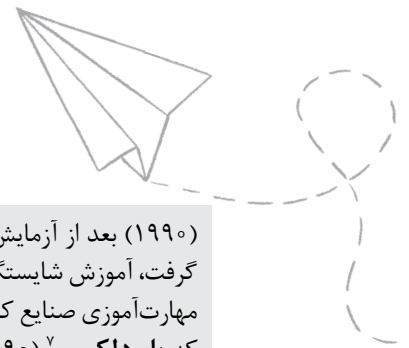
\* شایستگی چیست؟ توانایی عمل به یک مهارت برای دستیابی به یک ملاک، تحت شرایطی خاص را شایستگی یا قابلیت گویند.

در حمایت از مهارت آموزی مبتنی بر شایستگی شواهد زیادی وجود دارند. نورتن<sup>۴</sup> (۱۹۸۷) معتقد است، مهارت آموزی شایستگی محور باید در مقابل مفهوم قدیمی «یادگیری مبتنی بر زمان» به کار برود. فویستر<sup>۵</sup> (۱۹۹۰) بر این باور است که استفاده از الگوی سنتی مدرسه به منظور مهارت آموزی، کارایی لازم را ندارد. آنتونی واتسون<sup>۶</sup>

روزانه در سطح جهان میلیون‌ها دانش آموز به مدرسه می‌روند. این دانش آموزان طبق یک برنامه از قبل تعیین شده، در طول هر سال تحصیلی موضوعات درسی متنوعی مانند علوم، ادبیات و ریاضی را مطالعه می‌کنند. اگرچه پیشرفت دانش آموزان در هر ماده درسی بر زمان مبتنی است، اما در طول سال تحصیلی، معلم انتظار دارد دانش آموزان از نظر پیشرفت در یادگیری محتوای درس‌ها در نقطه یا سطح خاصی قرار بگیرند. از سوی دیگر، همان‌طور که می‌دانیم، امکان پذیر نیست که همه دانش آموزان در یک زمان آموزشی مشخص (واحد) به سطح یا درجه خاصی از یادگیری برسند، بلکه این شرایط نیازمند برنامه زمانی خاصی برای هر دانش آموز است. به همین دلیل، معلمان آزمون‌های دوره‌ای را برای آگاهی و اطمینان از اینکه دانش آموزان مفاهیم و اصول را درک کرده‌اند، اجرا می‌کنند و نمره‌ای که دانش آموزان کسب کرده‌اند، برای تعیین رتبه و سطح یادگیری‌شان به کار می‌رود.

حال اگر دانش آموزی در آزمون به عمل آمده عملکرد مطلوب نداشته باشد (نمره خوبی نیابد)، برای معلم ناراحت کننده و دشوار خواهد بود که مطابق با برنامه زمانی از پیش تعیین شده برای آموزش دانش آموزان و اصلاح کاستی‌های یادگیری آنان پیش برود.

با اینکه رویکرد سنتی آموزش مبتنی بر زمان<sup>۱</sup> می‌تواند در طول سال تحصیلی پیشرفت‌ها و موفقیت‌هایی را به همراه داشته باشد، اما هنگامی که هدف از مهارت آموزی<sup>۲</sup> دانش آموزان کسب مهارت‌های مربوط به یک شغل باشد، استفاده از این رویکرد در مهارت آموزی اثربخش نیست و ناکارآمد است. برای مثال، فرض کنید در یک دوره خلبانی شرکت کرده‌اید. در پایان دوره، به آزمون نوشتاری درباره دانش خلبانی‌تان پاسخ داده و نمره خوبی نیز کسب کرده‌اید. حال این سؤال مطرح می‌شود که آیا داشتن دانش خلبانی نشان دهنده توانایی شما برای پرواز با هواپیماست؟ حتماً پاسخ شما منفی است. از این‌رو، افزون بر سنجش دانش، باید



(۱۹۹۰) بعد از آزمایش سه برنامه شایستگی محور نتیجه گرفت، آموزش شایستگی محور به منظور استفاده از دوره‌های مهارت‌آموزی صنایع کارایی دارد. افزون بر این، در مطالعه‌ای که **پل دلکر**<sup>۷</sup> (۱۹۹۰) در خصوص برنامه‌های آموزش مهارت‌های پایه در تجارت و صنعت انجام داد، نتیجه گرفت که برنامه‌های مهارت‌آموزی شایستگی محور کارآمد هستند. نورتن (۱۹۸۷) پنج عنصر اساسی نظام مهارت‌آموزی شایستگی محور را به شرح زیر توصیف کرده است:

\* تعیین و تعریف دقیق قابلیت‌ها (شایستگی‌های مورد نظر برنامه)؛

\* تعیین ملاک‌ها و شرایط سنجش پیشرفت؛

\* تهیه برنامه آموزشی برای پیشرفت فردی و ارزشیابی هر یک از شایستگی‌های خاص؛

\* سنجش شایستگی شرکت‌کنندگان در دوره مهارت‌آموزی از نظر دانش و نگرش‌های کسب‌شده با استفاده از تکالیف عملکردی؛

\* پیشرفت شرکت‌کنندگان از طریق برنامه آموزشی، با توجه به ملاک‌های تحقق شایستگی‌های خاص.

### ویژگی‌های مهارت‌آموزی شایستگی محور

چگونه برنامه مهارت‌آموزی شایستگی محور را تشخیص بدهیم؟ طبق نظر فویستر (۱۹۹۰)، دلکر (۱۹۹۰) و نورتن (۱۹۸۷) چندین ویژگی کلیدی برای شناسایی برنامه مهارت‌آموزی شایستگی محور وجود دارد که عبارت‌اند از:

\* شایستگی‌ها به‌طور دقیق و روشن انتخاب شده‌اند؛

\* برنامه‌های نظری با مهارت‌های عملی تلفیق شده‌اند. افزون بر این، دانش پایه برای عمل به مهارت‌ها، قبلاً توسط شرکت‌کنندگان آموخته شده است؛

\* جزء به جزء شرح‌دادن مواد مهارت‌آموزی، کلیدی برای پیشرفت شایستگی‌ها و طراحی برای دستیابی به دانش و مهارت‌هاست؛

\* الگوهای آموزش، یادگیری در حد تسلط را شامل می‌شوند و بر این باور طراحی شده‌اند که شرکت‌کنندگان توانایی کسب دانش یا مهارت‌ها را دارند. افزون بر این، زمان و شرایط مناسب با روش‌های مهارت‌آموزی نیز فراهم شده‌اند؛

\* دانش و مهارت‌های شرکت‌کنندگان مورد سنجش قرار می‌گیرند تا مشخص شود این افراد به شایستگی‌های مورد نظر (دانش و مهارت‌ها) در حد مورد قبول دست‌یافته‌اند یا خیر؛

\* سرعت یادگیری شرکت‌کنندگان بر پایه توانایی آنان تنظیم می‌شود؛

\* رویکردهای مهارت‌آموزی در گروه‌های بزرگ نیز قابل استفاده است. در واقع، یکی از مؤلفه‌های اساسی، امکان انجام

فعالیت به‌طور گروهی و فردی است؛

\* مواد آموزشی مورد استفاده از تنوع زیادی برخوردارند. به‌طوری که شامل مواد دیداری شنیداری، شبیه‌سازی، چاپی و نظایر آن‌ها می‌شوند؛

\* به پایان رسیدن دوره مهارت‌آموزی برای شرکت‌کنندگان، مستلزم دستیابی به تمامی شایستگی‌های خاص از قبل تعیین‌شده در دوره یادشده است.

### مزایا و محدودیت‌های مهارت‌آموزی شایستگی محور

اصلی‌ترین مزیت مهارت‌آموزی شایستگی محور این است که روی موفقیت هر یک از شرکت‌کنندگان در دوره متمرکز است. واتسون (۱۹۹۰) اظهار می‌دارد، رویکرد شایستگی محور «فایده‌های خاصی را در شرایط مهارت‌آموزی (جایی که هنرجو به تعداد کمی از شایستگی‌های خاص مرتبط با شغل توجه دارد) فراهم می‌کند.» نورتن (۱۹۸۷) فایده‌هایی برای مهارت‌آموزی شایستگی محور بر شمرده است که عبارت‌اند از:

\* شرکت‌کنندگان در دوره مهارت‌آموزی به شایستگی‌های مورد نیاز برای عمل کردن به وظایف شغلی دست می‌یابند؛

\* در شرکت‌کنندگان دلگرمی و اعتماد به نفس ایجاد می‌شود که آنان در کسب شایستگی‌های خاص موفق خواهند شد؛

\* شرکت‌کنندگان کارنامه‌ای مبنی بر اینکه چه شایستگی‌هایی را کسب کرده‌اند، دریافت می‌کنند؛

\* از زمان مهارت‌آموزی به‌طور مفید و ثمربخش استفاده می‌شود و نقش هنرآموز، تسهیل‌کنندگی یادگیری است، نه کسی که انجام وظیفه می‌کند؛

\* بیشتر زمان مهارت‌آموزی به جای سخنرانی، به کار کردن با هنرجویان به‌طور فردی یا در گروه‌های کوچک صرف می‌شود؛

\* در طی زمان و فرایند مهارت‌آموزی، توانایی هر یک از شرکت‌کنندگان در مهارت‌های اساسی (شایستگی‌ها) سنجش و ارزشیابی می‌شود؛

\* بهره‌گیری از دستیار، شرایطی را برای هنرآموز فراهم می‌کند که نشان می‌دهد خوب درس می‌دهد. همین عامل، کارآموز دوره مهارت‌آموزی شایستگی محور را به سوی معلم سنتی شدن سوق می‌دهد؛

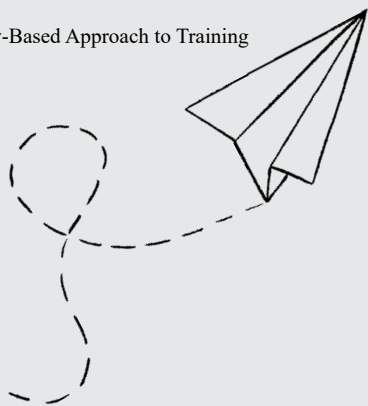
\* واحد درسی در مهارت‌آموزی شایستگی محور، فرایند ثمربخشی است که به شکل بخشی (هویت‌دادن) به شایستگی‌های هنرجو (شرکت‌کننده) منجر می‌شود. حال اگر به شکل بخشیدن به این شایستگی‌ها توجه کافی نداشته باشیم، به احتمال زیاد نتایج دوره مهارت‌آموزی سودمند نخواهند بود؛

\* هر واحد مهارت‌آموزی می‌تواند به‌عنوان یک شایستگی

مهارت‌ها استوار است. در حمایت از این نظر، تامسون<sup>۹</sup> (۱۹۹۱) نیز معتقد است، تصمیم‌گیری در این زمینه باید بر موفقیت شرکت‌کنندگان در دستیابی به شایستگی‌های مورد نظر برنامه مهارت‌آموزی متمرکز باشد. همچنین، فویستر (۱۹۹۰) بر این باور است که سنجش در برنامه‌های مهارت‌آموزی شایستگی محور باید ملاک مرجع باشد؛ یعنی ملاک‌هایی که بر پایه شایستگی‌های مورد نظر تعیین شده باشند. در نهایت، ریچاردز (۱۹۸۵) چنین اظهار می‌دارد که برای سنجش شایستگی‌های کسب‌شده توسط شرکت‌کنندگان در دوره مهارت‌آموزی، باید با استفاده از نشانه‌های تحقق شایستگی‌ها در قالب فهرست‌های واری و مقیاس‌های درجه‌بندی، شایستگی‌های شرکت‌کنندگان را ضمن کار در شرایط و موقعیت‌های شبیه‌سازی شده یا بررسی نمونه کار آنان سنجش و ارزشیابی کرد.

پی‌نوشت‌ها

1. Time-Based Approach
2. Training
3. Competency-Based Approach to Training
4. Norton
5. Foyster
6. Watson
7. Paul Delker
8. Richards
9. Thomson



منبع

Sullivan, Rick (1995). The Competency-Based Approach To Training. USA: Jhpiego Corporation.

در نظر گرفته شود، اما مواد، وسایل آموزشی و رویکرد مهارت‌آموزی (راهنمای یادگیری، فهرست‌های واری، نحوه کارآموزی) در دوره‌های مهارت‌آموزی شایستگی محور کمتر از این ویژگی برخوردارند و غالباً به گونه‌ای طراحی شده‌اند که دوره مهارت‌آموزی را به‌طور کامل به پایان برسانند.

## انگاره‌ها و شبیه‌سازها در مهارت‌آموزی شایستگی محور

نورتن (۱۹۸۷) معتقد است، شرکت‌کنندگان در دوره‌های مهارت‌آموزی شایستگی محور باید در شرایط و محیطی که اجرای کار را در موقعیت واقعی تداعی می‌کند، به یادگیری بپردازند. دلکر (۱۹۹۰) نیز در مطالعه‌ای که در زمینه آموزش مهارت‌های مورد نیاز تجارت و صنعت انجام داد، نتیجه گرفت بهترین رویکرد برای کارورزی شامل آموزش یادگیرنده محور و استفاده از مواد چاپی، فناوری آموزشی و شبیه‌سازهاست. افزون بر این، ریچاردز<sup>۸</sup> (۱۹۸۵) نیز می‌گوید، برای سنجش و ارزشیابی شایستگی‌های کسب‌شده شرکت‌کنندگان در دوره‌های مهارت‌آموزی، باید از ابزارهایی استفاده کرد که توانایی آنان را ضمن فرایند آموزش و کارورزی در شرایط شبیه‌سازی شده مورد سنجش قرار دهند.

## موارد قابل توجه در کاربرد مهارت‌آموزی شایستگی محور

در مطالعه‌ای که واتسون (۱۹۹۰) بر اجرای سه برنامه مهارت‌آموزی شایستگی محور انجام داد، نتیجه گرفت که در اجرای این گونه برنامه‌ها باید به موارد زیر توجه شود:

- \* آماده کردن منابع و تطابق آن‌ها با برنامه مهارت‌آموزی؛
- \* استفاده از مواد دیداری-شنیداری مورد نیاز برنامه و تطابق آن با مواد نوشتاری؛
- \* تطابق فعالیت‌های مهارت‌آموزی با موضوعات (شایستگی‌های) مورد نظر برنامه؛
- \* تعامل با شرکت‌کنندگان در دوره مهارت‌آموزی و ارائه بازخورد به آنان؛
- \* ورزیدگی کارآموزان در زمینه و نحوه استفاده از منابع و وسایل مورد آموزش؛
- \* توجه به آموزش فردی شرکت‌کنندگان در دوره مهارت‌آموزی.

## سنجش و ارزشیابی در مهارت‌آموزی شایستگی محور

ارزشیابی در آموزش‌های سنتی بر اساس آزمون‌های دانش محور صورت می‌گیرد. در صورتی که در مهارت‌آموزی شایستگی محور، نه تنها بر سنجش تسلط شرکت‌کنندگان در اطلاعات مورد نیاز، بلکه بر اندازه‌گیری تسلط آنان بر

