



## Training Needs Assessment for Technical and Vocational Instructors

Anis Rostami Zeitoni<sup>1</sup>, Rasoul Abbasi<sup>2\*</sup>, Jabbar Babashahi<sup>3</sup>, Reyhane Assarian<sup>4</sup>

<sup>1,4</sup> M. Sc., Department of Business Management, Faculty of Humanities Sciences, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran.

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Humanities, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran.

<sup>3</sup> Assistant Professor, Department of Human Resources Management, Faculty of Management and Accounting, Farabi Campus, University of Tehran, Qom, Iran.

### ARTICLE INFO

Received: 08.18.2020

Revised: 11.30.2020

Accepted: 02.23.2021

#### Keyword:

Training  
Educational Needs Assessment  
Training Courses  
Instructor  
Technical and Vocational  
Education Organization

#### \*Corresponding Author:

Rasoul Abbasi

Email: [r.abbasi@hmu.ac.ir](mailto:r.abbasi@hmu.ac.ir)

### ABSTRACT

Given the importance of training in organizations to adapt to environmental change, the main purpose of this study was training needs assessment of technical and vocational instructors in order to extract appropriate training courses for instructors. The research was selected based on the symbolic interpretive-paradigm, qualitative method and exploratory strategy. Necessary data was collected through in-depth interviews with 40 instructors. By content analyzing the data based on DACUM technic, 23 job tasks including preparation and compilation of educational topics, design and planning, participation in exams, course evaluation, comprehensive assessment, mastery of teaching methods and techniques, classroom management, modeling best practices, research and study, being responsive, helping to engage learners, transferring views, criticisms and suggestions to organization officials, training coaching, managing the purchase of training course items, managing workshop safety and health, field development, consulting and expertise, communicating with experts, development of communications outside the province, holding excellent classes, introducing organization and new tools and models, were extracted. In addition, instructors need 67 components of competence to perform these tasks. Based on these competencies, 110 training modules required by instructors were extracted. Finally, strengthening coaches' knowledge and communication skills were identified as the most important training needs.





شاپای الکترونیکی: 2538-4430

شاپای چاپی: 2382-9796



## نیازسنجی آموزشی مربیان فنی و حرفه‌ای

انیس رستمی زیتونی<sup>1</sup>، رسول عباسی<sup>2\*</sup> , جبار باباشاهی<sup>3</sup>، ریحانه عساریان<sup>4</sup>

- 1- کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران.
- 2- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران.
- 3- استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

### چکیده

با توجه به اهمیت آموزش در سازمان‌ها برای انطباق با تغییرات محیطی، هدف اصلی این پژوهش، نیازسنجی آموزشی مربیان فنی و حرفه‌ای است تا بر مبنای آن، دوره‌های آموزشی مناسب برای مربیان استخراج شود. برای انجام این پژوهش بر مبنای پارادایم تفسیری-نمادین، شیوه کیفی و روش اکتشافی انتخاب گردید. از طریق مصاحبه عمیق با 40 نفر از مربیان، داده‌های لازم گردآوری شد. با تحلیل محتوای داده‌ها مبتنی بر تکنیک دیکوم، 23 وظیفه شغلی شامل: تهیه و تدوین سرفصل آموزشی، طراحی و برنامه‌ریزی، مشارکت در برگزاری و اجرای آزمون دوره‌ها، ارزیابی دوره، ارزیابی فراگیر، تسلط بر روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس، الگوبرداری از تجربیات برتر، مطالعه و پژوهش، پاسخگو بودن، مساعدت به اشتغال فراگیران، انتقال دیدگاه‌ها، انتقادات و پیشنهادهای به مسئولان سازمان، مربی‌گری آموزش، مدیریت خرید اقلام دوره‌های آموزشی، کنترل کردن ایمنی و بهداشت کارگاه، توسعه رشته، مشاور و راهنما بودن، برقراری ارتباط با خبرگان، توسعه ارتباطات خارج از استان، برگزاری کلاس‌های فوق‌العاده، معرفی سازمان و معرفی ابزارها و مدل‌های جدید استخراج شد. همچنین مربیان برای اجرای این وظایف به 67 مؤلفه شایستگی نیاز دارند. مبتنی بر این شایستگی‌ها، 110 پودمان آموزشی مورد نیاز مربیان استخراج شد. در نهایت، تقویت دانش مربیان و مهارت‌های ارتباطی آنها، مهم‌ترین نیازهای آموزشی تشخیص داده شد.

### اطلاعات مقاله

دریافت مقاله: 1399/05/28

بازنگری مقاله: 1399/09/10

پذیرش مقاله: 1399/12/05

### کلید واژگان:

آموزش  
نیازسنجی آموزشی  
دوره‌های آموزشی  
مربی  
سازمان فنی و حرفه‌ای

\* نویسنده مسئول: رسول عباسی  
پست الکترونیکی:  
[r.abbasi@hmu.ac.ir](mailto:r.abbasi@hmu.ac.ir)



## مقدمه

آموزش مربیان، فرایندی است برای سازگاری افراد با محیط متحول سازمانی و در نتیجه انطباق سازمان با محیط بیرونی. اگر برنامه‌ریزی دقیق، حساب‌شده و منطقی انجام نشود، چنین امری محقق نخواهد شد (یان و همکاران، ۲۰۱۸).<sup>۱</sup> اولین گام برنامه‌ریزی آموزشی، شناسایی نیازهای آموزشی و اولویت‌بندی آنهاست که اگر این مرحله به‌خوبی و به‌درستی انجام شود، اجرای فرایندهای توسعه آموزشی راحت‌تر و مؤثرتر خواهد بود. حقیقت آن است که نیازسنجی، علی‌رغم اهمیت فراوان آن تاکنون مهم تلقی نشده است یا برنامه‌ریزان به‌آسانی از کنار آن گذشته‌اند. با توجه به این‌که تشخیص دقیق نیازهای آموزشی، امر مشکلی است اما اصل مسلم آن است که نیازهای آموزشی باید شناسایی و تحلیل شوند (استرن و همکاران، ۲۰۱۸).<sup>۲</sup> نیازسنجی با شناسایی نیازهای مهم، مبنایی برای تعیین اهداف و طبعاً بستر مناسبی برای سازماندهی سایر عناصر مهم، حول نیازهای اولویت‌یافته فراهم می‌سازد (خان و یاری، ۲۰۱۸).<sup>۳</sup>

فقدان آگاهی از نیازهای آموزشی کارکنان، به‌خصوص مربیان، یکی از عوامل بازدارنده در برنامه‌ریزی‌های آموزشی به‌حساب می‌آید (یی و همکاران، ۲۰۱۸).<sup>۴</sup> علی‌رغم اهمیت مسئله نیازسنجی، این موضوع کمتر مورد توجه قرار گرفته است و اغلب محتوای دوره‌های آموزشی مربیان به‌صورت غیرعلمی طراحی و انجام می‌شود (رهنورد و شیرین، ۲۰۱۵). سازمان آموزش فنی‌و‌حرفه‌ای با ایجاد بسترهای لازم برای آموزش جوانان و نوجوانان مستعد و علاقمند به حرفه‌آموزی، بازآموزی، ارتقای مهارت شغلی در سطوح مختلف مهارتی، تربیت مدیران و مربیان متخصص از طریق ایجاد مراکز فنی‌و‌حرفه‌ای، مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص‌های ویژه، مرکز تربیت مربی و مراکز جوار کارخانجات فعالیت می‌کند (قنبری و همکاران، ۲۰۲۰). بر این اساس، هدف از این تحقیق، شناسایی نیازهای آموزشی مربیان سازمان آموزش فنی‌و‌حرفه‌ای است تا براساس آن، کمبودها و نقاط ضعف دانشی و مهارتی مربیان کشف شود و در نهایت، برنامه آموزشی برای رفع نقاط ضعف مذکور پیشنهاد گردد. لذا سؤالات پژوهش عبارتند از:

الف- وظایف فرعی مربیان فنی و حرفه‌ای چیست؟

ب- وظایف اصلی مربیان فنی و حرفه‌ای چیست؟

ج- مربیان برای انجام دادن هر کدام از وظایف خود نیاز به چه شایستگی‌ها و توانمندی‌هایی دارند؟

د- نیاز آموزشی مربیان فنی‌و‌حرفه‌ای چیست؟

## مبانی نظری

### مفهوم نیازسنجی

در باب چپستی نیازسنجی، توافق جامعی بین صاحب‌نظران وجود ندارد. از نظر برادشاو، نیازسنجی عبارت است از فرایند تعیین اهداف، مشخص کردن وضع موجود، اندازه‌گیری نیازها و تعیین اولویت‌ها برای عمل (فتیحی و اجارگاه، ۲۰۰۵).<sup>۵</sup> نیازسنجی با شناسایی نیازهای مهم، مبنایی برای تعیین اهداف و طبعاً بستر مناسبی برای سازماندهی سایر عناصر مهم، حول نیازهای اولویت‌یافته فراهم می‌سازد (خان و یاری، ۲۰۱۸).<sup>۶</sup> نیازسنجی مشخص‌کننده اختلافات یا شکاف‌های شغلی موجود است و می‌تواند روش‌های جدید برای جهت‌دهی سازمان را شناسایی کند و به دنبال آن اختلافات یا شکاف‌ها را حذف کند و توانایی فرد را برای احراز شغل بسنجد (رهنورد و شیرین، ۲۰۱۵).<sup>۷</sup> با عنایت به موارد

<sup>1</sup> Yan

<sup>2</sup> Stern

<sup>3</sup> Khan & Yairi

<sup>4</sup> Yee

فوق می‌توان گفت که نیازسنجی، فرایندی است که متضمن توجه به سه حوزه تحلیل سازمان، تحلیل شغل و تحلیل فرد است.



شکل ۱. ابعاد نیازسنجی آموزشی

### اصول نیازسنجی

انجام نیازسنجی آموزشی در سازمان، مستلزم رعایت بایسته‌ها و چارچوب‌های علمی خاص خود است؛ از این رو در بحث نیازسنجی، باید شش اصل کلی ملحوظ گردد:

- ✓ اصل تداوم: به دلیل تغییرات دائم محیطی و درونی ضرورت اثربخشی سازمان و برنامه‌های آموزشی، نیازسنجی مداوم ناگزیر است.
- ✓ اصل جامعیت: به دلیل اهمیت و جایگاه اطلاعات حاصل از نیازسنجی در برنامه‌ریزی، لازم است اطلاعات جامعی شامل همه ابعاد و ارکان و جهات گوناگون و با استفاده از روش‌های مختلف گردآوری و تجزیه و تحلیل شود.
- ✓ اصل مشارکت: پیچیدگی موقعیت و جامعیت نیازسنجی، برخورداری از همکاری یک تیم نیازسنجی را ایجاب می‌کند.
- ✓ اصل عینیت و اعتبار: این اصل ایجاب می‌کند که حتی‌الامکان از روش‌های عینی‌تر استفاده شود و داده‌ها از عینیت و اعتبار لازم برخوردار گردند.
- ✓ اصل واقع‌بینی: عاملین نیازسنجی باید پیش از تهیه و اجرای طرح نیازسنجی نسبت به مطالعه و شناخت هدف، سطح و محیط نیازسنجی و واقعیات مربوط اقدام کنند تا زمینه و بستر کار خود را به‌خوبی بشناسند و متناسب با واقعیات عمل کنند. رعایت اصل واقع‌بینی در تعیین نیازهای آموزشی، عامل مهمی در اثربخشی طرح نیازسنجی و همچنین آموزش و بهسازی خواهد بود.
- ✓ اصل رعایت ملاحظات فرهنگی: توجه به جو و خصوصیات فرهنگی حاکم بر جامعه نیازسنجی، از دو سو لازم است: اول از آن جهت که این ویژگی‌ها عملاً در کار نیازسنجی نمود پیدا می‌کند و حتی آن را جهت می‌دهد و دوم آن که لازم است طرح‌ریزی نیازسنجی و انتخاب روش‌ها و ابزار و حتی تعبیر و تفسیر اطلاعات، متناسب با موقعیت فرهنگی و کلی سازمان انجام شود (فتحی و اجارگاه، ۲۰۰۵).

### منابع نیازهای آموزشی

منابع نیازهای آموزشی به‌طور کلی عبارتند از: (۱) آرمان‌ها، اهداف، استراتژی‌های سازمان و پروژه‌های تغییر (۲) نوع کار، وظایف شغلی، ابزار مورد استفاده و سایر الزامات آن (۳) محیط.

همچنین نیازهای آموزشی در سطح فردی ممکن است از انجام کارهای مختلف توسط یک فرد یا انجام همان کار قبلی به روشی متفاوت منتج شود. شرایط زیر نیز ضرورت توجه و اقدام برای شناسایی نیازهای آموزشی را ایجاب می‌کند:

- احساس وجود یا مشاهده یک شکاف دانشی یا مهارتی در سازمان
- پیش‌بینی یا بروز مشکلات نگرشی و رفتاری در سازمان یا در گروهی از کارکنان
- مشخص شدن قصور یا کاستی - آگاهانه - در عملکرد افراد (مدیران یا کارشناسان)
- آمادگی فرد برای ارتقا.

در مواردی نیز برنامه‌ها و اقدامات آموزشی صورت گرفته در گذشته می‌تواند به‌نوعی تحلیل گردد که نیازهای آتی نیز بر اساس آن‌ها و در یک راستا تعیین گردد. در این خصوص باید اهداف، برون‌دادها یا پیامدهای موردانتظار آن دوره‌ها که محقق نشده است را تجزیه و تحلیل کرد (ابراهیم آبادی و همکاران، ۲۰۱۶). همان‌طور که (اشیتیتی و همکاران، ۲۰۱۷)<sup>۱</sup> در پژوهشی با عنوان «ارزیابی نیازهای آموزشی و تأثیر آن بر تعهد کارکنان در بخش بانکی کنیا» به این نتیجه رسیدند که تنوع آموزش، تأثیرات قابل توجهی بر تعهد کارکنان دارد و ضروری است که قبل از تهیه برنامه‌های آموزشی، نیازهای آموزشی کارکنانشان را اولویت‌بندی کنند.

از سوی دیگر، یکی از مهم‌ترین بخش‌های نظام آموزشی هر کشور، آموزش فنی و حرفه‌ای آن بوده و این نوع از آموزش از جمله ختم‌شده‌های اساسی کشورهای برای تربیت نیروی انسانی کارآمد است. ولیکن این دوره‌های آموزشی، تحت تأثیر القائلت سیستم آموزش عمومی قرار گرفته و به تدریج، مشخصه بارز آموزش‌های عمومی را که «زیادآموزی» است، پیدا کرده است و دانش‌آموختگان آموزش فنی و حرفه‌ای نیز بیشتر به سوی زیادآموزی و کمتر عمل کردن، سوق داده شده‌اند. این موضوع باعث شده است که وقتی کارآموختگان فارغ‌التحصیل می‌شوند و در صحنه کار و عمل قرار می‌گیرند، با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو شوند که در نتیجه آن، تعداد زیادی از محصولات نظام آموزش فنی و حرفه‌ای در شغل مناسب، مشغول به کار نشده و نهایتاً بهره‌وری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، به شدت کاهش می‌یابد (سیلانه و همکاران، ۲۰۱۵). فقدان آگاهی از نیازهای آموزشی کارکنان به خصوص مربیان، یکی از عوامل بازدارنده در برنامه‌ریزی‌های آموزشی به حساب می‌آید (سلطانی، ۲۰۰۶)؛ زیرا نیازسنجی، بنیان و ستون اثربخش برنامه‌ریزی آموزشی و اولین قدم در فرایند آموزش است (هرستین و همکاران، ۲۰۱۸؛ تبریزی، ۲۰۱۴؛ بی و همکاران، ۲۰۱۸)<sup>۲</sup>. علی‌رغم اهمیت مسئله نیازسنجی، این موضوع کمتر مورد توجه قرار گرفته و اغلب، محتوای دوره‌های آموزشی مربیان به صورت غیرعلمی طراحی و انجام می‌شود (بل و همکاران، ۲۰۱۷)<sup>۳</sup>.

برخی از مهم‌ترین روش‌های نیازسنجی عبارتند از: روش سناریونویسی، دلفی، فیشباول، دیکوم و ... در فرایند نیازسنجی، تمام رویکردهای بهبود کیفیت، مستلزم مشارکت سازمان‌ها برای تدارک و استفاده از اطلاعات دقیق و تفصیلی درباره وظایف، نقش‌ها و مسئولیت‌های کارکنان، فرایندها، نظام‌ها و وظایف کاری است و چون تجزیه و تحلیل شغلی - حرفه‌ای، بهترین روش موجود برای جمع‌آوری این نوع از اطلاعات است دیکوم نیز بهترین ابزار برای تجزیه و تحلیل شغلی - حرفه‌ای است (فتحی و اجارگاه، ۲۰۱۲).

مزیت اصلی الگوی دیکوم این است که شغل را به دقت تعریف می‌کند و دقیقاً آنچه در حال حاضر در یک شغل در حال رخ دادن است را شناسایی می‌کند. روش دیکوم، همان الگوی تحلیل وظیفه است. تحلیل وظیفه عبارت است از: فرایند شکستن و تجزیه یک شغل در قالب وظایف تشکیل‌دهنده آن، کشف ارتباطات موجود در بین وظایف و دانش پیش‌نیاز مهارت‌های ضروری برای انجام وظایف آن (حکیم زاده و همکاران، ۲۰۱۴). این الگو، رویکردی است که وظایف

<sup>1</sup> Eshiteti

<sup>2</sup> Herstein

<sup>3</sup> Bell

اصلی و فرعی یک شغل و نیز فعالیت‌ها و اقداماتی را که در درون آن وظیفه اصلی و فرعی وجود دارد شناسایی می‌کند و برای شناخت نیازهای آموزشی، تمرکز خود را بر وظایف اصلی و فرعی قرار می‌دهد. بنابراین برخورداری از مزایایی نظیر تعامل گروهی، استفاده از بارش مغزی، هم‌افزایی گروهی، توافق گروهی، آینده‌محوری، جلب حمایت کارمند، یادگیرنده، برون‌دادهای جامع، کیفیت برتر و هزینه کم در زمان حاضر، دیکوم را به مؤثرترین و باکیفیت‌ترین فرایند تجزیه و تحلیل شغل تبدیل کرده است (فتحی و اجارگاه، ۲۰۱۲).

چارچوب نظری نیازسنجی آموزشی در این پژوهش، بر اساس روش دیکوم است که از مهم‌ترین و دقیق‌ترین روش‌های نیازسنجی آموزشی است و به این طریق به تعیین صلاحیت‌ها و شایستگی‌های کلیدی در سه بعد دانش، مهارت و نگرش پرداخته می‌شود.

### پیشینه پژوهش

پژوهش‌های چندی در حوزه نیازسنجی آموزشی انجام شده است که به اهم آنها در جدول ۱ اشاره می‌شود.

جدول ۱. پیشینه پژوهش‌های انجام شده

نویسنده	عنوان	یافته‌ها
(نادری زاده اردکانی و همکاران، ۲۰۲۰)	شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی کارکنان دانشگاه اردکان	نتایج، نشان‌دهنده تفاوت معنادار بین سطح موجود و مطلوب دانش، مهارت و نگرش کارکنان است.
(اسکیت و همکاران، ۲۰۱۸) <sup>۱</sup>	هدایت تدوین برنامه درسی یک برنامه آموزشی ملی تحقیق در پزشکی ترومبوز: نیازسنجی آموزشی اعضای هیئت علمی و مربیان	یافته‌های تحقیق نشان داد که تمرکز تلاش‌های آموزشی آینده در ایجاد و ساختن یک سؤال پژوهشی مناسب، برقراری ارتباط نزدیک با ایده‌ها، عملیاتی کردن نتایج تحقیق است.
(اشیتیتی و همکاران، ۲۰۱۷)	تأثیر آموزش تنوع بر تعهد کارمندان در بخش بانکی در کنیا	یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش تنوع، تأثیرات قابل توجهی بر تعهد کارکنان دارد. همچنین باید قبل از تهیه برنامه‌های آموزشی نیازهای آموزشی کارکنان را اولویت‌بندی گردد.
(نور، ۲۰۱۷) <sup>۲</sup>	نقش نیازسنجی آموزشی در اثربخشی برنامه و ستانده آموزش در بخش دولتی سومالی: مطالعه موردی خدمات مدنی دولت فدرال سومالی	در این مطالعه شیوه‌های ارزیابی در بخش عمومی بسیار مهم شناخته شد و به کارمندان کمک می‌کند تا نیازها و شکاف‌های آموزشی خود را ارزیابی کنند و یکی از موانع ارزیابی نیازهای آموزشی زبان انگلیسی است.
(نایاهانگان و همکاران، ۲۰۱۷) <sup>۳</sup>	نیازسنجی ملی برای شناسایی رویه‌های فنی در جراحی عروق برای آموزش مبتنی بر شبیه‌سازی	در این تحقیق لیستی از رویه‌های مناسب که ممکن است مبنایی برای برنامه‌های آموزشی مبتنی بر شبیه‌سازی آینده برای آموزش جراحان عروقی باشد، معرفی شد.

### روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و رویکرد آن بر مبنای پارادایم تفسیری و استقرایی، از شیوه کیفی و نیز از نوع اکتشافی استفاده شده است. از منظر چگونگی گردآوری داده‌ها، پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های میدانی به‌شمار می‌رود که در آن تلاش می‌شود تا در قالب پرسش‌های نیمه‌ساختاریافته و با استفاده از ابزار مصاحبه، داده‌های اولیه

<sup>1</sup> Skeith

<sup>2</sup> Nor

<sup>3</sup> Nayahangan

موردنیاز جمع‌آوری شود. جامعه آماری پژوهش حاضر نیز مربیان سازمان فنی‌وحرفه‌ای (اعم از مربیان رسمی و پیمانی) است که بر این اساس، مصاحبه‌ها با ۴۰ نفر از آنان انجام شد. نمونه‌گیری نیز به‌صورت هدفمند و بر مبنای قضاوت پژوهشگران انجام شد. مبنای قضاوت پژوهشگران برای انتخاب نمونه، سه شاخص بود: داشتن اطلاعات و تجربه کافی، تنوع در مهارت‌ها یا فنون کل افراد نمونه و تأیید مسئول آموزش. جدول ۲ نمونه‌ای از اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان است.

جدول ۲. نمونه‌ای از اطلاعات جمعیت‌شناختی پژوهش

ردیف	حوزه تخصصی مصاحبه‌شوندگان
۱.	فناوری اطلاعات
۲.	برق
۳.	صنایع چرم، پوست و خز
۴.	کنترل ابزار دقیق
۵.	فرزکاری و سی ان سی
۶.	صنایع پوشاک
۷.	بافت
۸.	صنایع‌دستی
۹.	هنرهای تجسمی
۱۰.	کشاورزی
۱۱.	تأسیسات
۱۲.	برق ساختمان
۱۳.	صنایع نساجی
۱۴.	کشاورزی(دامداری)
۱۵.	صنایع خودرو

با انجام هماهنگی‌های لازم در زمان کوتاه و محدود مصاحبه، سعی شد محیطی امن و دوستانه برای تبادل مؤثر اندیشه‌ها فراهم شود. در آغاز مصاحبه، هدف پژوهش، رازداری در مورد اطلاعات و این که چرا مصاحبه‌شونده برای مصاحبه انتخاب شده است بیان شد. سعی بر آن بود که محیط مصاحبه برای تمامی مصاحبه‌شوندگان یکسان و از نظر تعاملات در مصاحبه نیز سعی بر آن بود که گفتمان مناسبی با مصاحبه‌شوندگان برقرار شود و از این طریق، اطلاعات موردنیاز با محوریت مسئله اصلی پژوهش از آن‌ها دریافت گردد. اطلاعات دریافتی از مصاحبه‌شوندگان در جلسه مصاحبه، ضبط، پیاده و به رایانه وارد شد.

تجزیه‌وتحلیل اطلاعات به‌عنوان بخشی از فرایند پژوهش، یکی از پایه‌های هر پژوهش به‌شمار می‌رود که به‌وسیله آن، کلیه فعالیت‌های پژوهشی تا رسیدن به یک نتیجه، کنترل و هدایت می‌شوند. برای پاسخگویی به مسئله تدوین شده و سؤالات پژوهش، از روش تحلیل محتوا استفاده شد. در تحلیل محتوا برای مقوله‌بندی داده‌ها دو شیوه «به‌کارگیری قیاسی مقوله‌ها» و «تکوین استقرایی مقوله‌ها» وجود دارد. در شیوه اول، مقوله‌ها از قبل تهیه می‌شود و محقق صرفاً داده‌ها را بر اساس مقوله‌های از پیش طراحی شده، سازمان‌دهی می‌کند. ولی در شیوه دوم، مقوله‌ها به‌صورت اکتشافی و گام به گام استخراج می‌شوند (خلقی، ۲۰۰۳). شایان ذکر است که در این پژوهش، از شیوه تکوین استقرایی مقوله‌ها

استفاده و بر اساس تکنیک دیکوم اجرا شده است. به عبارت دیگر، الگوی تقسیم‌بندی کدها بر اساس تکنیک دیکوم است. در این تکنیک، پس از استخراج وظایف فرعی و اصلی و شایستگی‌های هر شغل به شناسایی نیازهای آموزشی پرداخته می‌شود.

### اعتبار و قابلیت اعتماد پژوهش

در پژوهش کیفی، اعتبار به این می‌پردازد که آیا موضوعی که ادعا می‌شود به‌طور واقعی بررسی شده است. مفهوم اعتبار در تحقیقات کیفی از جوانب مختلفی به کار رفته است. این مفهوم پیچیده، فراگیر و همه‌جانبه بوده است. هر کدام از محققان، از منظری به موضوع اعتبار نگریسته و در کاربرد آن از مفاهیم متعددی نظیر کیفیت، دقت و قابلیت اعتماد استفاده کرده‌اند. رسیدن به قابلیت اعتبار یا اعتبار‌پذیری با استفاده از تکنیک‌های مختلفی همچون استفاده از تکنیک‌های سه‌گانه‌سازی، تکنیک کسب اطلاعات دقیق موازی<sup>۱</sup> نظیر نمایش و ارائه تحلیل‌های داده‌ای و نتایج آن به متخصصان، قابلیت اعتبار از طریق ظرافت کاری محقق در بیان مفروضات، فراگیر بودن آن و جهت‌گیری تئوریک‌اش و خودبازبینی<sup>۲</sup> محقق طی فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها قابل حصول است (عباس زاده، ۲۰۱۲). به کار گرفتن روش مصاحبه در پژوهش‌ها، نیازمند رعایت مراحل خاصی است. برای اینکه مصاحبه‌ها از اعتبار لازم برخوردار باشد، ملاحظات در تمامی مراحل هر مصاحبه شامل تعیین موضوع، طراحی، موقعیت مصاحبه، نسخه‌برداری، تحلیل مصاحبه و گزارش‌دهی با دقت رعایت شد. دیگر اقدامات مهم برای حصول اعتبار پژوهش به شرح زیر است:

- در خلال مصاحبه به‌طور مفصل و دقیق، یادداشت‌برداری شد و برای ثبت دقیق، گفته‌ها ضبط شد.
- گفته‌های ضبط شده، همچنین نکات، مکث‌ها و جزئیاتی که معمولاً جا می‌افتد آوانگاری شد.
- برای شناسایی هر کدام از کدها و مقوله‌ها از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان پژوهش استفاده شد و حتی‌الامکان سعی شد دیدگاه مجربان پژوهش، اثری در تحلیل داده‌ها نداشته باشد.

### یافته‌ها

در این بخش با تحلیل محتوای داده‌های حاصل از مصاحبه مبتنی بر تکنیک دیکوم، به ترتیب سؤالات پژوهش پاسخ داده می‌شود.

- وظایف فرعی یا جزئی مربیان فنی و حرفه‌ای چیست؟
- در واقع، تحقق وظایف اصلی در گرو تحقق وظایف فرعی مربوط به آن است. برای پاسخ به پرسش بالا از دو منبع استفاده گردید: اسناد سازمان (شرح وظایف مربیان و ...) و مربیان. نتیجه نهایی این بررسی‌ها در مورد وظایف در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. وظایف جزئی یا فرعی مربیان فنی و حرفه‌ای

متن مصاحبه (مضمون)	کد (وظایف جزئی)	شماره کد	فراوانی
۱ وظیفه اصلی ما مربیان، آموزش مهارت‌ها مطابق با استانداردهاست.	آموزش مهارت	P <sub>40,1</sub> , ... , P <sub>3,1</sub> , P <sub>2,1</sub> , P <sub>1</sub>	۴۰
۲ وظیفه اصلی ما مربیان آموزش ۳۰ ساعت در هفته است.	آموزش موظفی هر مربی	P <sub>17,2</sub> , P <sub>18,2</sub> , P <sub>11,2</sub> , P <sub>9,2</sub> , P <sub>1,2</sub> , P <sub>26,2</sub> , P <sub>36,2</sub> , P <sub>34,2</sub> , P <sub>35,2</sub> , P <sub>21,2</sub> , P <sub>10,2</sub> , P <sub>7,2</sub> , P <sub>5,2</sub> , P <sub>27,2</sub>	۱۴

1 Peer debriefing

2 Self-monitoring



فراوانی	شماره کد	کد (وظایف جزئی)	متن مصاحبه (مضمون)
۱۹	P <sub>5,53</sub> , P <sub>7,53</sub> , P <sub>4,53</sub> , P <sub>2,53</sub> , P <sub>13,53</sub> , P <sub>14,53</sub> , P <sub>16,53</sub> , P <sub>27,53</sub> , P <sub>28,53</sub> , P <sub>29,53</sub> , P <sub>30,53</sub> , P <sub>31,53</sub> , P <sub>32,53</sub> , P <sub>35,53</sub> , P <sub>36,53</sub> , P <sub>37,53</sub> , P <sub>38,53</sub> , P <sub>39,53</sub> , P <sub>40,53</sub>	آموزش دادن	۳ وظیفه من فقط یاد دادن و آموزش است.
۲۰	P <sub>19,54</sub> , P <sub>1,54</sub> , P <sub>10,54</sub> , P <sub>12,54</sub> , P <sub>25,54</sub> , P <sub>26,54</sub> , P <sub>27,5</sub> , P <sub>28,54</sub> , P <sub>29,54</sub> , P <sub>30,54</sub> , P <sub>31,54</sub> , P <sub>32,54</sub> , P <sub>33,54</sub> , P <sub>34,54</sub> , P <sub>35,54</sub> , P <sub>36,54</sub> , P <sub>37,54</sub> , P <sub>38,54</sub> , P <sub>39,54</sub> , P <sub>40,54</sub>	آموزش (نهادینه کردن) نحوه کاربرد مهارتها	۴ هم‌زمان با تدریس مهارت‌ها، فرهنگ استفاده درست از این مهارت‌ها را هم به کارجویان ارائه می‌کنیم.
۴۰	P <sub>1,12</sub> ...P <sub>40,12</sub>	ره‌گیری اشتغال فراگیران	۵ چند هفته پس از اتمام دوره باید ره‌گیری اشتغال را انجام بدهیم. اینکه آیا فراگیر توانسته است به اشتغال بپردازد یا خیر. اگر نه چرا نتوانسته است؟
۴۰	P <sub>1,3</sub> ... , P <sub>40,3</sub>	تشریح شرایط بازار کار برای فراگیران	۶ ما مریبان باید شرایط بازار کار را نیز به فراگیران توضیح بدهیم.
۴۰	P <sub>1,13</sub> ... , P <sub>40,13</sub>	طراحی پروژه‌های تئوریک و عملی ویژه دوره‌ها	۷ برای هر دوره باید پروژه عملی و تئوری را طراحی کنیم.
۴۰	P <sub>1,14</sub> ... , P <sub>40,14</sub>	برگزاری آزمون عملی	۸ آزمون عملی و هماهنگی با فرایندهای آزمون عملی در دستور کار ماست.
۵	P <sub>2,29</sub> , P <sub>4,29</sub> , P <sub>5,29</sub> , P <sub>10,29</sub> , P <sub>9,29</sub>	برآورد کردن مواد مصرفی دوره	۹ قبل از شروع کلاس باید مقدار مواد مصرفی را برآورد کنم.
۲۴	P <sub>4,30</sub> , P <sub>5,30</sub> , P <sub>10,30</sub> , P <sub>2,30</sub> , P <sub>21,30</sub> , P <sub>13,30</sub> , P <sub>14,30</sub> , P <sub>16,30</sub> , P <sub>25,30</sub> , P <sub>20,30</sub> , P <sub>24,30</sub> , P <sub>15,30</sub> , P <sub>25,30</sub> , P <sub>22,30</sub> , P <sub>23,30</sub> , P <sub>17,30</sub> , P <sub>18,30</sub> , P <sub>26,30</sub> , P <sub>11,30</sub> , P <sub>12,30</sub> , P <sub>1,30</sub> , P <sub>38,30</sub> , P <sub>39,30</sub> , P <sub>40,30</sub>	کنترل کردن ایمنی و بهداشت کارگاه	۱۰ قبل از شروع کلاس باید ایمنی و بهداشت کارگاه را چک کنم.
۴۰	P <sub>1,27</sub> ... , P <sub>40,27</sub>	آماده‌سازی فضای آموزشی کلاس	۱۱ کلاس را برای ورود فراگیران آماده می‌کنم.
۶	P <sub>1,28</sub> , P <sub>5,28</sub> , P <sub>7,28</sub> , P <sub>9,28</sub> , P <sub>12,28</sub> , P <sub>6,28</sub>	آماده‌سازی روحی و روانی فراگیر	۱۲ اگر فراگیر از لحاظ روحی و روانی در شرایط مطلوبی نباشد، در حد توان به او کمک می‌کنم.
۴۰	P <sub>1,4</sub> ... , P <sub>40,4</sub>	کمک و مساعدت به اشتغال کارجویان	۱۳ در حد توان جهت اشتغال تک‌تک کارجویان کمک و امدادسانی می‌کنم (مشاوره، نظرخواهی، توصیه و ...).
۳۰	P <sub>1,31</sub> , P <sub>6,31</sub> , P <sub>7,31</sub> , P <sub>17,31</sub> , P <sub>2,31</sub> , P <sub>4,31</sub> , P <sub>5,31</sub> , P <sub>19,31</sub> , P <sub>10,31</sub> , P <sub>13,31</sub> , P <sub>14,31</sub> , P <sub>25,31</sub> , P <sub>18,31</sub> , P <sub>24,31</sub> , P <sub>16,31</sub> , P <sub>22,31</sub> , P <sub>23,31</sub> , P <sub>25,31</sub> , P <sub>15,31</sub> , P <sub>17,31</sub> , P <sub>18,31</sub> , P <sub>26,31</sub> , P <sub>11,31</sub> , P <sub>12,31</sub> , P <sub>1,31</sub> , P <sub>38,31</sub> , P <sub>39,31</sub> , P <sub>40,31</sub> , P <sub>28,31</sub> , P <sub>27,31</sub>	معرفی رشته‌ها و ابزار جدید	۱۴ هر هفته یا شاید در ماه رشته‌های جدید، ابزار جدید و ... را معرفی می‌کنم.

فراوانی	شماره کد	کد (وظایف جزئی)	متن مصاحبه (مضمون)
۴۰	P <sub>1,26, ...</sub> , P <sub>40,26</sub>	انجام تعمیرات جزیی دستگاه‌ها	۱۵ وظیفه تعمیر دستگاه‌ها به عهده ما مربیان است (البته در حد عیوب جزئی).
۴۰	P <sub>1,25, ...</sub> , P <sub>40,25</sub>	به‌روزرسانی اطلاعات (مطالعه و پژوهش)	۱۶ سعی می‌کنم که خود را به‌روز نگه دارم. از مطالعه و تحقیق غافل نمی‌شوم.
۴۰	P <sub>1,15, ...</sub> , P <sub>40,15</sub>	تحويل لیست‌های آموزشی پیگیری خریده‌های گذشته	۱۷ لیست خرید را در هر دوره آموزشی به واحد مسئول تحويل می‌دهم و خریدهای گذشته را پیگیری می‌کنم.
۱۲	P <sub>14</sub> , P <sub>10</sub> , P <sub>7</sub> , P <sub>1</sub> , P <sub>27</sub> , P <sub>16</sub> P <sub>28</sub> P <sub>33</sub> P <sub>34</sub> P <sub>17</sub> P <sub>4</sub> P <sub>5</sub>	الگوبرداری از شرکت‌ها و مؤسسات فعال آموزشی	۱۸ از شرکت‌ها و صنایع مربوط به حرفه و مهارت خود کسب اطلاع می‌کنم. سعی می‌کنم از تجربیات این دسته از شرکت‌ها نهایت استفاده را ببرم.
۵	P <sub>16,16</sub> , P <sub>14,16</sub> , P <sub>10,16</sub> , P <sub>7,16</sub> , P <sub>1,16</sub>	برگزاری دوره آموزشی خاص ویژه فراگیران خاص	۱۹ کارکردن و گذاشتن وقت فوق‌العاده برای آموزش ویژه فراگیران زیر ۲۱ سال به‌منظور آماده‌سازی برای المپیاد مهارت
۲۶	P <sub>1,51</sub> , P <sub>11,51</sub> , P <sub>12,51</sub> , P <sub>8,51</sub> , P <sub>24,51</sub> , P <sub>29,51</sub> , P <sub>30,51</sub> , P <sub>31,51</sub> , P <sub>32,51</sub> , P <sub>33,51</sub> , P <sub>34,51</sub> , P <sub>35,51</sub> , P <sub>36,51</sub> , P <sub>37,51</sub> , P <sub>38,51</sub> , P <sub>39,51</sub> , P <sub>40,51</sub> , P <sub>27,51</sub> , P <sub>28,51</sub> , P <sub>30,51</sub> , P <sub>3,51</sub> , P <sub>7,51</sub> , P <sub>25,51</sub> , P <sub>17,51</sub> , P <sub>2,51</sub> , P <sub>13,51</sub>	معرفی سازمان فنی و حرفه‌ای به کارآموزان	۲۰ در خلال کلاس‌ها فراگیران را با فنی‌و حرفه‌ای و سازمان آشنا می‌کنم. سعی می‌کنم بتوانم تصویر مثبت سازمان را به نمایش بگذارم.
۲۸	P <sub>1,36</sub> , P <sub>7,36</sub> , P <sub>15,36</sub> , P <sub>27,36</sub> , P <sub>28,36</sub> , P <sub>30,36</sub> , P <sub>3,36</sub> , P <sub>19,36</sub> , P <sub>25,36</sub> , P <sub>13,36</sub> , P <sub>10,36</sub> , P <sub>4,36</sub> , P <sub>5,36</sub> , P <sub>31,36</sub> , P <sub>32,36</sub> , P <sub>33,36</sub> , P <sub>34,36</sub> , P <sub>35,36</sub> , P <sub>36,36</sub> , P <sub>37,36</sub> , P <sub>38,36</sub> , P <sub>39,36</sub> , P <sub>40,36</sub> , P <sub>8,36</sub> , P <sub>9,36</sub> , P <sub>14,36</sub> , P <sub>17,36</sub> , P <sub>16,36</sub>	انتقال دیدگاه‌ها و انتقادات و پیشنهادها به مسئولین سازمان	۲۱ نظرات و پیشنهادها و انتقادهای سازنده را به سازمان انتقال می‌دهم.
۴۰	P <sub>1,32, ...</sub> , P <sub>40,32</sub>	پاسخگویی در قیبال عملکرد کلی فراگیران	۲۲ من باید از هر لحاظ پاسخگو باشم. اینکه چرا در کلاس ثبت‌نام کرده است اما شرکت نمی‌کند. چرا غیبت زیاد دارد؟ چرا درس را نمی‌فهمد؟
۴۰	P <sub>1,34, ...</sub> , P <sub>40,34</sub>	پاسخگویی در قیبال انگیزه فراگیران	۲۳ من باید پاسخگو در قبال انگیزه فراگیر باشم. چرا اشتیاق و علاقه در کلاس نشان نمی‌دهد؟ چرا پر خاشگری می‌کند؟
۴۰	P <sub>1,33, ...</sub> , P <sub>40,33</sub>	پاسخگویی در قیبال عملکرد ضعیف فراگیران	۲۴ پاسخگویی در قبال اینکه چرا در آزمون عملی مردود شده است؟ چرا در آزمون شرکت نکرده است؟

فراوانی	شماره کد	کد (وظایف جزئی)	متن مصاحبه (مضمون)
۴۰	P <sub>1,35,...</sub> , P <sub>40,3,5</sub>	دریافت بازخورد از فراگیران	۲۵ پس از پایان دوره از شاگردانم نظرخواهی می‌کنم اینکه کلاس مفید بوده است یا خیر؟ اگر خیر چرا؟
۱۵	P <sub>1,17, P<sub>19,17, P<sub>11,17, P<sub>10,17, P<sub>34,17, P<sub>12,17, P<sub>16,17, P<sub>33,17, P<sub>27,17, P<sub>26,17, P<sub>19,17, P<sub>25,17, P<sub>28,17, P<sub>29,17, P<sub>30,17</sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub>	بهره‌گیری از انواع تکنیک‌ها و روش‌های آموزشی	۲۶ سعی می‌کنم در زمان تدریس، سرفصل‌ها را بسط و گسترش بدهم. از همه نوع شیوه‌های کمکی تدریس استفاده می‌کنم.
۴۰	P <sub>1,47,...</sub> , P <sub>40,47</sub>	بهره‌گیری و الگوبرداری از تجربیات همکاران و اساتید فن	۲۷ تا حد ممکن از دیگر استادان و همکاران (مرتبط با رشته آموزشی) مشورت و نظرخواهی می‌کنم تا خروجی کلاس بازدهی بیشتری داشته باشد.
۴۰	P <sub>1,49,...</sub> , P <sub>40,49</sub>	کسب اطلاع و شرکت در دوره‌های تربیت مربی	۲۸ از تمام دوره‌های آموزشی جدید که همه‌ساله در کرج برگزار می‌شود اطلاع دارم، این دوره‌ها را بررسی می‌کنم و دوره متناسب با مهارت خودم را انتخاب می‌کنم و درخواست شرکت در دوره را به رئیس مرکز ارجاع می‌دهم.
۴۰	P <sub>1,50,...</sub> , P <sub>40,50</sub>	درخواست دوره‌های جدید به مسئولین ذی‌ربط	۲۹ گاهی اوقات احتیاج به آموزش دوره‌ای دارم که در کرج برگزار نمی‌شود، بنابراین درخواست برگزاری این دوره به واحد مربوطه را دادم.
۶	P <sub>16,48, P<sub>14,48, P<sub>8,48, P<sub>5,48, P<sub>1,48, P<sub>2,48</sub></sub></sub></sub></sub></sub>	همکاری و تعامل با شرکت‌های پیشرو آموزشی در راستای ارتقاء مهارت‌های آموزشی	۳۰ در رشته آموزشی که تدریس می‌کنم، بخش دولتی، فعال نیست و شرکت‌ها و نمایندگی‌های خصوصی، پیشرو هستند. آن‌ها در ابزارها و روش‌ها و فنون مهارت چشمگیری دارند. من تا حد ممکن با این نوع شرکت‌ها همکاری می‌کنم.
۱۱	P <sub>17,24, P<sub>18,24, P<sub>14,24, P<sub>3,24, P<sub>10,24, P<sub>19,24, P<sub>4,24, P<sub>5,24, P<sub>6,24, P<sub>7,24, P<sub>8,24</sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub></sub>	انجام بازدیدهای برون‌مرزی و شرکت در نمایشگاه‌ها	۳۱ در رشته آموزشی که من تدریس می‌کنم بخش دولتی و خصوصی به دلیل تحریم‌ها و وضعیت اقتصادی، فعال نیست، در نتیجه امکان به‌روز کردن مهارت‌ها هم کار دشواری است. پس راه‌های به‌روز شدن: خواندن مقالات و بازدیدهای برون‌مرزی و نمایشگاه‌هاست. که در حد توانم از این آیت‌ها مدد می‌جویم.
۴۰	P <sub>1,5,...</sub> , P <sub>40,5</sub>	ارائه مشورت شغلی به فراگیران	۳۲ برخی از فراگیران در تشخیص استعداد و مهارت خود دچار گمراهی هستند و راه را اشتباه آمده‌اند، ما سعی می‌کنیم رشته مورد مناسب وی را به شخص نشان بدهیم. با این کار، مسیر شغلی مناسب را به او نشان داده‌ایم.
۴۰	P <sub>1,18,...</sub> , P <sub>40,18</sub>	طراحی سرفصل و محتوای آموزشی	۳۳ به‌منظور آموزش در ابتدای دوره، طرح درس را طراحی می‌کنیم، که شامل دسته‌بندی سرفصل‌ها و نوشتن محتوای دوره بر اساس ساعات هر روز است.

فراوانی	شماره کد	کد (وظایف جزئی)	متن مصاحبه (مضمون)
۴۰	P <sub>1,19, ... , P40,19</sub>	تکمیل شناسنامه آموزشی هر دوره	۳۴ پس از پایان دوره نیز وظایف ما تمام نمی‌شود. پر کردن شناسنامه آموزشی هر دوره از اقدامات آخر دوره است که شامل ثبت و تکمیل فرم صورت‌جلسه دوره و ... می‌شود.
۴۰	P <sub>1,35, ... , P40,35</sub>	دریافت بازخورد از فراگیران	۳۵ ما باید یک بازخورد از کلاس بگیریم. آیا روش تدریس مؤثر و مفید بوده است؟ آیا فراگیر با روش تدریس در کلاس مشکلی ندارد؟ آیا آموزش‌های من مؤثر واقع بوده است؟ اگر خیر، چرا؟
۴۰	P <sub>1,6, ... , P40,6</sub>	رصد موفقیت اشتغال فراگیران	۳۶ بعد از اتمام دوره‌ها بررسی می‌کنم که بدانم آیا فراگیر، موفق به ورود به بازار کار شده است.
۴۰	P <sub>1,7, ... , P40,7</sub>	تحلیل عدم توفیق فراگیران در اشتغال	۳۷ دلایل و موانع ورود به بازار کار فراگیران را بررسی می‌کنم. یک نوع ثبت و بررسی در ذهن خود انجام می‌دهم؛ زیرا بسیار مهم است که فراگیر بتواند استقلال شغلی داشته باشد.
۴۰	P <sub>1,8, ... , P40,8</sub>	ارائه یک چشم‌انداز شغلی به فراگیر	۳۸ ما یک چشم‌انداز از حرفه و شغل را به کارجو نشان می‌دهیم که یک شناسایی کامل از رشته داشته باشند.
۴۰	P <sub>1,20, ... , P40,20</sub>	تدریس شیوا و رسا و گویای دوره‌های آموزشی	۳۹ برای من مهم است که فراگیران مشتاق، هیچ نوع مشکل آموزشی در کلاس نداشته باشند، سرفصل‌ها را شیوا و رسا بیان می‌کنم تا شاگردانم به خوبی متوجه بحث بشوند.
۶	P <sub>7,21 P9,21 P10,21 P12,21 P16,21 P3,21</sub>	بهره‌گیری از استراتژی مطالعه موردی آموزشی	۴۰ جهت انگیزه دادن بیشتر کارجو در خلال درس از نمونه‌های واقعی استفاده می‌کنم.
۲۳	P <sub>2,9 P5,9 P10,9 P7,9 P16,9 P25,9 P22,9 P23,9 P25,9 P20,9 P24,9 P15,9 P17,9 P18,9 P26,9 P11,9 P12,9 P1,9 P38,9 P39,9 P40,9 P33,9 P34,9</sub>	معرفی فراگیران به بازار کار	۴۱ طی دفعات زیاد اتفاق افتاده است که پس از پایان دوره، کارجو را به محل کار آشنا معرفی کرده‌ام.
۲۷	P <sub>3,43 P12,43 P4,43 P5,43 P7,43 P8,43 P9,43 P1,43 P2,43 P14,43 P16,43 P18,43 P20,43 P21,43 P22,43 P23,43 P24,43 P25,43 P26,43 P27,43 P28,43 P29,43 P30,43 P31,43 P32,43 P33,43 P34,43</sub>	ارائه مباحث فرادرسی (پرورسی، کارآفرینی) به فراگیران	۴۲ در کلاس از بیمه‌های کاری، آسیب‌های شغلی و نمونه‌های موفق هم صحبت می‌کنم.
۴۰	P <sub>1,37, ... , P40,37</sub>	حصول اطمینان از رعایت استانداردهای آموزشی	۴۳ در روزهای آخر آموزشی، استاندارد آموزشی را تعریف و معارفه می‌کنم و آن را با آموزش داده شده مطابقت می‌دهم.
۴۰	P <sub>1,10, ... , P40,10</sub>	ارائه مشورت شغلی به فراگیران	۴۴ در طول دوره در مورد مدرک فنی و حرفه‌ای و مزایای آن مشاوره می‌دهم.

فراوانی	شماره کد	کد (وظایف جزئی)	متن مصاحبه (مضمون)
۱۹	P <sub>3,41</sub> P <sub>18,41</sub> P <sub>17</sub> P <sub>25,41</sub> P <sub>26,41</sub> P <sub>27,41</sub> P <sub>28,41</sub> P <sub>29,41</sub> P <sub>30,41</sub> P <sub>31,4</sub> P <sub>32,41</sub> P <sub>33,41</sub> P <sub>34,41</sub> P <sub>35,4</sub> P <sub>36,41</sub> P <sub>37,41</sub> P <sub>38,41</sub> P <sub>39,41</sub> P <sub>40,41</sub>	بهره‌گیری از دستاوردهای کلاس‌های آموزشی برای شرکت در نمایشگاه	۴۵ طرح‌ها و پروژه‌ها را برای استفاده در نمایشگاه‌های فنی و حرفه‌ای اجرایی می‌کنم.
۴۰	P <sub>1,22</sub> , ... , P <sub>40,22</sub>	همکاری با مرکز آزمون سازمان در طراحی سنوآل و اجرای آزمون	۴۶ همکاری شایان توجه با مرکز آزمون فنی و حرفه‌ای انجام می‌دهم. آزمون عملی را اجرا می‌کنم. سوالات مرتبط با رشته را طراحی می‌کنم.
۱۹	P <sub>3,47</sub> P <sub>18,47</sub> P <sub>17</sub> P <sub>25,47</sub> P <sub>26,47</sub> P <sub>27,47</sub> P <sub>28,47</sub> P <sub>29,47</sub> P <sub>30,47</sub> P <sub>33,47</sub> P <sub>34,47</sub> P <sub>35,47</sub> P <sub>31,47</sub> P <sub>32,4</sub> P <sub>36,4</sub> P <sub>37,47</sub> P <sub>38,47</sub> P <sub>39,47</sub> P <sub>40,47</sub>	تعامل با سایر همکاران در راستای برگزاری آزمون	۴۷ برای برگزاری آزمون و انتخاب سوالات نهایی، سوالات دیگر همکاران را بررسی می‌کنم.
۱۹	P <sub>3,38</sub> P <sub>18,38</sub> P <sub>17</sub> P <sub>25,38</sub> P <sub>26,38</sub> P <sub>27,38</sub> P <sub>28,38</sub> P <sub>29,38</sub> P <sub>30,38</sub> P <sub>32,3</sub> P <sub>33,38</sub> P <sub>34,38</sub> P <sub>31,38</sub> P <sub>37,38</sub> P <sub>38,38</sub> P <sub>39,38</sub> P <sub>35,3</sub> P <sub>36,38</sub> P <sub>40,38</sub>	طراحی سؤال و کمک به تدوین بانک سنوآل	۴۸ برای سنجش آزمون فنی و حرفه‌ای، کتب مرجع، رفرنس و سوالات ویژه و خاص را طراحی می‌کنم. سوالات را با استاندارد مطابقت می‌دهم، قالب‌بندی و طبقه‌بندی با چارچوب بانک را انجام می‌دهم و در نهایت به سازمان ارائه می‌دهم.
۴۰	P <sub>1,46</sub> , ... , P <sub>40,46</sub>	تنوع مکانی در خدمت‌رسانی	۴۹ آموزش‌های سیار فنی و حرفه‌ای را انجام می‌دهم. مثلاً اگر فنی و حرفه‌ای، دوره‌ای را در روستاها یا مناطق دورافتاده برگزار کند، وظیفه من آموزش در این مناطق است.
۱۶	P <sub>25,45</sub> P <sub>26,45</sub> P <sub>27,4</sub> P <sub>28,45</sub> P <sub>29,45</sub> P <sub>30,45</sub> P <sub>31,45</sub> P <sub>32,45</sub> P <sub>33,45</sub> P <sub>34,45</sub> P <sub>35,45</sub> P <sub>36,45</sub> P <sub>37,45</sub> P <sub>38,45</sub> P <sub>39,4</sub> P <sub>40,45</sub>	انجام وظیفه در سایر ارگان‌ها	۵۰ اگر فنی و حرفه‌ای قراردادهایی را با ارگان‌ها و ادارات منعقد کند، ما مربیان باید برنامه‌ریزی برای آموزش و حضور در این مناطق راه اجرا کنیم.
۴۰	P <sub>1,42</sub> , ... , P <sub>40,42</sub>	ارائه مشاوره به فراگیران	۵۱ قبل از آموزش دوره، مشاوره‌ای را به هر یک از فراگیران ارائه می‌دهم. مشاوره در خصوص وضعیت کار این مهارت، چه تلاش‌هایی را برای موفق شدن در این رشته باید انجام دهند. به چه پتانسیل‌ها و مهارت‌هایی نیاز دارند. اصلاً آیا سمت این رشته آمده‌اند اقدام صحیحی است یا خیر؟
۴۰	P <sub>1,11</sub> , ... , P <sub>40,11</sub>	جذب و نگهداشت کارآموز	۵۲ ما مربیان در طول دوره، باید فراگیر را به سمت این مهارت سوق بدهیم. کلاً باید فراگیر را جذب کنیم. از هر تکنیک و مهارتی برای نگهداشت آنان استفاده کنیم.
۴۰	P <sub>1,41</sub> , ... , P <sub>40,41</sub>	انگیزه دادن به فراگیران در راستای شرکت در آزمون پایان دوره	۵۳ در طول دوره مهارت‌جویانی هستند که فقط به فراگیری مهارت علاقه دارند، این مهارت‌جویان انگیزه شرکت کردن در آزمون آخر دوره را ندارند. ما باید به کارآموزان، انگیزه شرکت در آزمون دوره را بدهیم.

فراوانی	شماره کد	کد (وظایف جزئی)	متن مصاحبه (مضمون)	
۴۰	P <sub>1,35,...</sub> , P <sub>40,35</sub>	مشارکت در برگزاری نظرسنجی پایان دوره	فرم‌هایی نظرسنجی را آخر دوره توزیع و جمع‌آوری می‌کنم.	۵۴
۱۶	P <sub>25,52</sub> P <sub>26,52</sub> P <sub>27,52</sub> P <sub>28,52</sub> P <sub>29,52</sub> P <sub>30,52</sub> P <sub>31,52</sub> P <sub>32,52</sub> P <sub>33,52</sub> P <sub>34,52</sub> P <sub>35,52</sub> P <sub>36,52</sub> P <sub>37,52</sub> P <sub>38,52</sub> P <sub>39,52</sub> P <sub>40,52</sub>	برقراری ارتباط با خبرگان	کارشناسان و افراد خبره در حوزه تخصصی مهارت خود را شناسایی می‌کنم. با آنان مشورت می‌کنم. گاهی آنان را به سازمان دعوت می‌کنم به نمایشگاه‌های خودمان و ...	۵۵
۱۶	P <sub>25,40</sub> P <sub>26,40</sub> P <sub>27,40</sub> P <sub>28,40</sub> P <sub>29,40</sub> P <sub>30,40</sub> P <sub>31,40</sub> P <sub>32,40</sub> P <sub>33,40</sub> P <sub>34,40</sub> P <sub>35,40</sub> P <sub>36,40</sub> P <sub>37,40</sub> P <sub>38,40</sub> P <sub>39,40</sub> P <sub>40,40</sub>	ترجمه و مطالعه مقاله‌های مرتبط	مقالات لاتین را ترجمه می‌کنم. با اینکه با انجام این کار زمان زیادی را از دست می‌دهم اما به دلیل علاقه و کنجکاوی این کار را دنبال می‌کنم.	۵۶
۱۶	P <sub>25,39</sub> P <sub>26,39</sub> P <sub>27,39</sub> P <sub>28,39</sub> P <sub>29,39</sub> P <sub>30,39</sub> P <sub>31,39</sub> P <sub>32,39</sub> P <sub>33,39</sub> P <sub>34,39</sub> P <sub>35,39</sub> P <sub>36,39</sub> P <sub>37,39</sub> P <sub>38,39</sub> P <sub>39,39</sub> P <sub>40,39</sub>	جست‌وجوی تخصصی و مطالعه مطالب مرتبط	دست‌یابی به منابع فارسی در رشته تدریس من راحت است، اما در جست‌وجوی تخصصی و لاتین خیر. این کار، زمان زیادی را از من می‌گیرد. سعی می‌کنم در برنامه‌ریزی کاری خود، این کار را انجام بدهم.	۵۷
۱۶	P <sub>17,23</sub> P <sub>3,23</sub> P <sub>25,23</sub> P <sub>26,23</sub> P <sub>27,23</sub> P <sub>28,23</sub> P <sub>29,23</sub> P <sub>30,23</sub> P <sub>31,23</sub> P <sub>32,23</sub> P <sub>33,23</sub> P <sub>34,23</sub> P <sub>35,23</sub> P <sub>36,23</sub> P <sub>37,23</sub> P <sub>38,23</sub> P <sub>39,23</sub> P <sub>40,23</sub>	آگاهی از فنون و روش‌های مناسب تدریس	سعی می‌کنم از روش‌های تدریس اطلاع پیدا کنم. از متون روانشناسی کمک می‌گیرم؛ زیرا در هر دوره فراگیران با یکدیگر فرق دارند، در رده‌های سنی متفاوتی قرار دارند، نیازها و علایق گوناگونی دارند. این برای من مهم است که بدانم با هر کدام از فراگیران چه نوع سبک آموزشی را باید داشته باشم.	۵۸
۱۸	P <sub>17,43</sub> P <sub>3,43</sub> P <sub>25,43</sub> P <sub>26,43</sub> P <sub>2,437</sub> P <sub>28,43</sub> P <sub>29,43</sub> P <sub>30,43</sub> P <sub>31,43</sub> P <sub>32,43</sub> P <sub>33,43</sub> P <sub>34,43</sub> P <sub>35,43</sub> P <sub>36,43</sub> P <sub>37,43</sub> P <sub>38,43</sub> P <sub>39,43</sub> P <sub>40,43</sub>	ارائه تدریس به‌صورت اقتضایی	تدریسی که من انجام می‌دهم در حوزه هنر است. در تمامی دوره‌ها سعی کرده‌ام که ماهیت هنر را به بشریت عرضه کنم. یعنی روح و روان کارجو را صیقل بدهم. یک نوع آرامش روحی و روانی بگیرد؛ زیرا فراگیران من صرفاً جنبه اقتصادی مهارت را دنبال نمی‌کنند.	۵۹
۱۸	P <sub>17,44</sub> P <sub>3,44</sub> P <sub>25,44</sub> P <sub>26,44</sub> P <sub>27,44</sub> P <sub>28,44</sub> P <sub>29,44</sub> P <sub>30,44</sub> P <sub>31,44</sub> P <sub>32,44</sub> P <sub>33,44</sub> P <sub>34,44</sub> P <sub>35,44</sub> P <sub>36,44</sub> P <sub>37,44</sub> P <sub>38,44</sub> P <sub>39,44</sub> P <sub>40,44</sub>	انجام روانشناسی مخاطب	سعی می‌کنم بیشتر جنبه‌های روحی فراگیران را بشناسم. سنگ صبور آنان باشم. آستانه صبر و تحمل خود را بالا ببرم.	۶۰
۷	P <sub>13,55</sub> 55 P <sub>1,55</sub> P <sub>17,</sub> P <sub>40,55</sub> 25,55 P 31,55 P P <sub>14,55</sub>	معرفی سازمان به متخصصان فن و کارآفرینان	بعضی از مردم یا کارآفرینان یا متخصصان فن اطلاعی در مورد سازمان فنی و حرفه‌ای ندارند. اکثر آن‌ها حتی نمی‌دانند که دوره‌های آموزشی ما رایگان است. در چنین شرایطی ایجاب می‌کند که سازمان و اهداف آن‌ها بشناسانیم.	۶۱

پس از این مرحله، به دیگر پرسش‌های مطرح در ادامه پاسخ داده می‌شود.

- وظایف اصلی مربیان فنی و حرفه‌ای چیست؟
- مربیان برای انجام هر کدام از وظایف خود نیاز به چه شایستگی‌ها و توانمندی‌هایی دارند؟
- نیاز آموزشی مربیان فنی و حرفه‌ای چیست؟

پس از تدوین جدول مربوط به وظایف جزئی، گام بعدی در تکمیل جدول دیکوم، تدوین وظایف اصلی است. برای تعیین شایستگی‌ها در روش دیکوم نیز نیاز است تا ابتدا وظایف جزئی و سپس وظایف اصلی مربوط به آن استخراج گردد تا بر مبنای آنچه در حقیقت انجام می‌شود و ماهیت آن‌ها، بتوان شایستگی‌ها را تعیین کرد. پس از مشخص شدن شایستگی‌های مربیان نیز باید نیازهای آموزشی تدوین گردد. در جدول ۴ مقوله‌های به‌دست‌آمده از کدهای اولیه حاصل از مصاحبه‌ها مورد پالایش قرار گیرند و به سؤالات مطرح شده، پاسخ داده می‌شود.

#### جدول ۴. وظایف مربیان و شایستگی‌های استخراجی و بودمان‌های آموزشی مورد نیاز

ردیف	کدهای اولیه (وظایف فرعی)	مفهوم (وظایف اصلی)	شایستگی‌ها	نیازهای آموزشی
۱	- همکاری با مرکز آزمون - طراحی سؤال و کمک به تدوین بانک سؤال - همکاری با مرکز آزمون در طراحی شغل	طراحی و برنامه‌ریزی آزمون	- توانایی طراحی و برنامه‌ریزی - داشتن مهارت در برنامه‌ریزی آموزشی	- دوره مدیریت آزمون - دوره کاربرد اطلاعات در نظام برنامه‌ریزی
۲	- تعامل در راستای برگزاری آزمون - برگزاری آزمون عملی - هماهنگی آزمون عملی	مشارکت در اجرای آزمون	توانایی برگزاری و اجرای آزمون	دوره نحوه طراحی و اجرای آزمون
۳	- حصول اطمینان از رعایت استانداردهای آموزشی دوره‌ها - مشارکت در برگزاری فرم‌های نظرسنجی در پایان دوره - دریافت بازخورد از فراگیران	ارزیابی دوره	- توانایی ارزیابی دوره - توانایی پرسش بدون قضاوت - توانایی پرسش‌های شهودی - توانایی پرسش‌های چالشی که به کشف ایده‌ها و راه‌های جدید از سوی فراگیر منتهی شود	آشنایی با تکنیک‌های ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی
۴	بهره‌گیری از فنون ارزیابی متنوع مانند آزمون و پروژه	ارزیابی فراگیر	توانایی ارزیابی یادگیری فراگیران	دوره سنجش و اندازه‌گیری و فنون تصمیم‌گیری
۵	- تنوع مکانی در خدمت‌رسانی - انجام وظیفه در سایر ارگان‌ها و سازمان‌ها	تنوع مکانی در خدمت‌رسانی	توانایی انعطاف‌پذیری در خدمت‌رسانی	- ارزیابی عملکرد - برنامه‌ریزی و ارزیابی راهبردهای آموزش
۶	- همکاری و تعامل با شرکت‌های پیش رو آموزشی در راستای ارتقای مهارت‌های آموزشی -الگوبرداری از شرکت‌های فعال	الگوبرداری از تجربیات برتر	- توانایی بهبود تدریس از طریق مدارک و شواهد علمی - دانستن روش کسب کمک و مشاوره افراد متخصص	- دوره تاب‌آوری و سازگاری (انعطاف‌پذیری) - دوره تکریم ارباب رجوع و دوره اصول مشتری - دوره متقاعدسازی

ردیف	کدهای اولیه (وظایف فرعی)	مفهوم (وظایف اصلی)	شایستگی‌ها	نیازهای آموزشی
۷	- به‌روزرسانی اطلاعات - مطالعه مقاله‌های مرتبط	مطالعه و پژوهش	- توانایی یادگیری مادام‌العمر - توانایی بهره‌گیری از نتایج تحقیق - کنجکاوی در مورد تازه‌ها - استفاده از محتوای پایگاه اینترنتی	دوره آموزشی برقراری ارتباط مؤثر با محیط
۸	- بهره‌گیری از انواع روش‌های آموزشی - بهره‌گیری از استراتژی مطالعه موردی	تسلط بر روی فنون تدریس	- توانایی کلاس‌داری و شیوه‌های تدریس - توانایی بیان مطالب به زبان روشن - داشتن تفکر تحلیلی	- استفاده کامل از ظرفیت‌های ذهنی - دوره آموزشی شناسایی و دستیابی به منابع - دوره چگونگی تدوین طرح‌های پژوهشی
۹	- ارائه چشم‌انداز شغلی - ارائه مشورت شغلی - تشریح شرایط بازار کار - کمک و مساعدت به اشتغال	مساعدت به اشتغال فراگیران	- مساعدت به اشتغال فراگیران - بازشناسی توانایی‌های سازمانی - هوشیاری درباره آخرین روندها و تغییرات محیط کسب و کار - توانایی ایجاد ارتباط مؤثر با صاحبان مشاغل	آشنایی با فنون تدریس
۱۰	انتقال دیدگاه‌ها، انتقادات و پیشنهادهای به مسئولین سازمان	انتقاد و پیشنهاد سازمان	- داشتن توانایی کلامی برای انتقال مفاهیم و رفتار و تعامل محترمانه - تطبیق آموزش با نیازها - برخورداری از هوش هیجانی - آگاهی از چارچوب‌های قانونی	- دوره کارآفرینی، اقتصاد مقاومتی و تصویرپردازی و ایده‌پردازی - آشنایی با قانون کار، تأمین اجتماعی، قراردادها
۱۱	- آماده‌سازی روحی و روانی فراگیر - جذب و نگهداشت کارآموز - انگیزه دادن به فراگیران در راستای شرکت در آزمون پایان دوره	مربی‌گری آموزش	- مربی‌گری آموزشی - ترویج رفتارها، نگرش‌ها و ارزش‌های مثبت در بین فراگیران	- اصلاح نظام اداری - منشور حقوق شهروندی - اصول و مبانی سازمان‌دهی - مدیریت دسترسی - دانش در زمینه‌های اداری و دفتری
۱۲	- پیگیری خریدهای گذشته - برآورد کردن مواد مصرفی دوره‌ها - انجام تعمیرات جزئی دستگاه	تأمین و نگهداری ملزومات	- مدیریت تأمین و تدارکات - اقتصاد و دانش مالی - توانایی محاسبه قیمت تمام شده - توانایی استفاده از آمار	دوره‌های مربی‌گری آموزشی، اخلاق حرفه‌ای، انگیزش در کار، مدیریت بحران، مسیریابی موفقیت



ردیف	کدهای اولیه (وظایف فرعی)	مفهوم (وظایف اصلی)	شایستگی‌ها	نیازهای آموزشی
۱۳	پاسخگویی در قبال عملکرد ضعیف و یا انگیزه فراگیران	پاسخگو بودن	- توانایی پاسخگو بودن - دوره بیان شفاهی، تمرکز شنیداری و درک مطلب شنیداری - توانایی بیان نگرش مثبت و انتظارات - درک مقاومت دیگران در برابر تغییر - توانایی فعالیت گروهی	- دوره محاسبه قیمت تمام شده - مدیریت استراتژیک - تلفیق بودجه‌ریزی و برنامه‌ریزی - دوره آمار موضوعی
۱۴	آماده‌سازی فضای آموزشی کلاس	مدیریت کلاس	- توانایی مدیریت و سازمان‌دهی کلاس - توانایی در تحلیل و حل مشکلات - بازشناسی علت- معلولی - توانایی اولویت‌بخشی - سازمان‌دهی مؤثر فضای فیزیکی	- دوره فن بیان و آیین سخنوری - دوره مدیریت تحول - دوره مدیریت مشارکتی
۱۵	کنترل کردن ایمنی و بهداشت کارگاه	کنترل ایمنی و بهداشت کارگاه	توانایی نظارت بر ایمنی و بهداشت کارگاه توانایی حفاظت و نگهداری مواد	دوره رفاه فیزیکی کار، برنامه‌ریزی، نظارت و کنترل، قضاوت و تصمیم‌گیری
۱۶	- توسعه و به‌روزرسانی سرفصل‌ها - طراحی سرفصل آموزشی	تهیه و تدوین سرفصل آموزشی	توانایی تهیه و تدوین سرفصل‌ها	دوره حفاظت و نگهداری مواد، بهداشت عمومی در محیط کار، کمک‌های اولیه و فوریت‌های پزشکی، مدیریت و عیب‌یابی شبکه (دستگاه)، محیط‌زیست و دولت سبز
۱۷	- معرفی رشته‌های جدید - درخواست دوره‌های جدید به مسئولین ذی‌ربط	توسعه رشته‌ها	- آگاهی از رشته‌های بازار محور - تشخیص وضعیت کسب و کار آینده	دوره تکنیک‌های تدوین سرفصل‌های آموزشی
۱۸	ارائه مشاوره به فراگیران	مشاور و راهنما بودن	مهارت روانشناسی	دوره مبانی آینده‌پژوهی و ارزیابی محیط
۱۹	برقراری ارتباط با خبرگان	برقراری ارتباط با خبرگان	شناخت تمام منابع و شاخص‌ها	دوره روانشناسی، پول و ثروت‌آفرینی، تحلیل متقابل فردی و اجتماعی، جامعه‌شناسی، آسیب‌شناسی خانواده

ردیف	کدهای اولیه (وظایف فرعی)	مفهوم (وظایف اصلی)	شایستگی‌ها	نیازهای آموزشی
۲۰	بازدیدهای برون مرزی و شرکت در نمایشگاه‌ها	توسعه ارتباطات	توانایی توسعه ارتباطات بیرونی مهارت‌های ارتباطی	دوره بانک‌های اطلاعاتی
۲۱	-برگزاری دوره آموزشی خاص -ارائه تدریس به صورت اقتضایی	برگزاری کلاس- های فوق العاده	شناخت اقتضانات، ظرفیت‌ها و توان به کارگیری ظرفیت دوره برای نیل به اهداف	دوره مهارت‌های ارتباطاتی
۲۲	معرفی سازمان به کارآموزان معرفی سازمان به متخصصان	معرفی سازمان	شناخت سازمان و رسالت آن	دوره توانمندسازی فکری و عملی
۲۳	- معرفی ابزار جدید - طراحی پروژه‌های تئوریک و عملی ویژه دوره‌ها	معرفی ابزارها و تولید مدل‌های جدید	- شناخت نوآوری تخصصی توانایی ایده‌پردازی، ابتکار و استدلال قیاسی، فهرست‌نویسی و مدل‌سازی - استفاده از چک‌لیست به‌عنوان راهنمای آن کار	اصول و مبانی سازمان

(منبع: یافته‌های نگارندگان)

برای استخراج وظایف یک شغل، بهترین منبع، صاحبان آن مشاغل هستند. در همین راستا مصاحبه‌های مفصل و مفیدی به عمل آمد و مجموعاً ۲۳ وظیفه حاصل گردید. همان‌گونه که ملاحظه می‌کنید در ستون مربوط به پودمان‌های آموزشی، ۱۱۰ دوره آموزشی برای مربیان بر مبنای مصاحبه‌ها استخراج شد. بنا بر نتایج، بیشترین مضامین در مقوله دانش و قابلیت قرار داشت.

با توجه به نتایج حاصل می‌توان این نکته را بیان کرد که به دلیل ماهیت سازمان فنی و حرفه‌ای، عمده توانایی موردنیاز مربیان، ایده‌پردازی، مدل‌سازی پروژه‌ها، اجرای مناسب‌ترین استراتژی یادگیری و خلق موقعیت در عرصه‌هایی همچون آموزش، پژوهش، اشتغال و مشاوره است.

## بحث و نتیجه‌گیری

انتخاب و به‌کارگیری شایسته‌ترین افراد در هر شغل، یکی از مهم‌ترین مسائل و تصمیمات است. سازمان‌ها زمانی موفق عمل می‌کنند که سریع بیاموزند. آموزش، ابزاری سازنده و تحول‌آفرین است که با توسل به آن می‌توان به اهداف سازمانی دست یافت و بر عملکرد آنان تأثیر گذاشت. مربیان در آموزش و پرورش، نقش کلیدی دارند. مهم‌ترین عامل کیفیت نیز، کنش و واکنش‌هایی است که میان مربیان و فراگیرندگان اتفاق می‌افتد؛ لذا به کار گماردن تواناترین و شایسته‌ترین افراد برای حرفه معلمی، اساسی‌ترین مسئله است و مهم در این زمینه، ارائه برنامه‌های تربیت مربی و آموزش‌های ضمن خدمت است تا برای مربیان، این فرصت پیش‌آید تا دانش و مهارت‌های خویش را در طول دوران خدمت افزایش دهند.

بر همین اساس، این تحقیق با هدف نیازسنجی آموزشی مربیان فنی و حرفه‌ای انجام شد. در این راستا ابتدا وظایف فرعی مربیان فنی و حرفه‌ای شناسایی گردید. مربیان برای پاسخ به این پرسش، ۲۳ وظیفه فرعی به شرح زیر را شناسایی کرده‌اند که شامل: تهیه و تدوین سرفصل آموزشی، طراحی و برنامه‌ریزی، مشارکت در برگزاری و اجرای آزمون دوره‌ها، ارزیابی دوره، ارزیابی فراگیر، تسلط بر روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس (فضا و اقلام و ...)، الگوبرداری از تجربیات برتر، مطالعه و پژوهش، پاسخگو بودن، مساعدت به اشتغال فراگیران، انتقال دیدگاه‌ها، انتقادات و پیشنهادهای به مسئولان سازمان، مربی‌گری آموزش، مدیریت خرید اقلام دوره‌های آموزشی، کنترل کردن ایمنی و بهداشت کارگاه، توسعه رشته‌ها، مشاور و راهنما بودن، برقراری ارتباط با خیرگان، توسعه ارتباطات خارج از استان، برگزاری کلاس‌های فوق‌العاده، معرفی سازمان و معرفی ابزارها و مدل‌های جدید است.

در گام بعدی، وظایف اصلی مربیان فنی و حرفه‌ای تعیین گردید که با توجه به نظرات و مصاحبه‌های انجام‌شده در این پژوهش، تنها یک وظیفه اصلی آموزش شناسایی شد. «آموزش»، وظیفه‌ای است که کلیه مربیان فنی و حرفه‌ای (یعنی ۱۰۰ درصد آنان) به آن اذعان کرده‌اند. آموزش مهارت‌های موظفی و آموزش مهارت‌ها مطابق با نیاز بازار کار؛ همگی مفاهیمی هستند که در این زمینه در برخی از مصاحبه‌ها عنوان شده است. ۱۴ نفر از مربیان به عبارت «آموزش مهارت‌ها و فنون طی ۳۰ ساعت در هفته» اشاره کرده‌اند.

در ادامه برای این‌که مشخص شود که مربیان برای انجام دادن هر کدام از وظایف خود به چه شایستگی‌ها و توانمندی‌هایی نیاز دارند از مصاحبه با خبرگان و مربیان استفاده گردید. نتایج نشان داد که بیشترین مضامین در مقوله دانش قرار داشت. مربیان به‌طور کلی و در این پژوهش به‌طور خاص برای عمل به وظایفشان باید دانش بالایی داشته باشند؛ زیرا انجام وظیفه ایشان در شرایط کنونی اقتصادی و اجتماعی به‌شدت به مهارت‌های دانشی و در واقع به یک نوع مزیت رقابتی در دانش نیازمند است. این شغل، فعالیت و پویایی و ارتباط مستمر با زنجیره دانش، مدیریت دانش، نکات کلیدی موفقیت، الگوبرداری و الگوسازی را می‌طلبد. همچنین مربیان باید با عمده مفاهیم مدیریت آموزشی، کارآفرینی و تجارت الکترونیکی آشنا باشند تا علاوه بر استفاده از کاربردهای آن، زبان و فهم مشترکی را با مدیران و سیاست‌گذاران این حوزه برقرار کنند. البته در قسمت مهارت، تأکید بر مهارت‌های ارتباطی است؛ زیرا بنا بر مصاحبه‌های صورت گرفته، قسمت مهمی از فعالیت‌های این شغل، فعالیت‌های ارتباطی است مانند ارتباط با فراگیران، مدیران و دیگر مربیان. از این رو ایجاد و تقویت مهارت‌های ارتباطی مانند تیم‌سازی، شنود مؤثر، مذاکره و گفت‌وگو، متقاعدسازی و قدرت بیان و ... در اولویت نیازهای آموزشی است. در قسمت توانایی نیز مربی‌گری، تمرکز شنیداری، ایده‌پردازی و مدل‌پردازی از توانایی‌هایی مورد نیاز این مربیان است.

در نهایت، نیازهای آموزشی مربیان فنی و حرفه‌ای تعیین شد که به‌طور خلاصه در بخش دانش، مربی نیازمند یادگیری و کسب اطلاعات در آموزش، تدریس، بازار و ابعاد آن در هر عرصه است تا بتواند فراگیر را جذب و انگیزه لازم را در وی ایجاد کند تا به اشتغال مناسب یکایک آنان کمک کند. نکته‌ای که باید در بحث نیازسنجی آموزشی، مدنظر قرار گیرد این است که آموزش، زمانی در سازمان مؤثر است که نقضی در دانش، مهارت یا توانایی افراد مورد نظر وجود داشته باشد. لذا قبل از تجویز دوره‌های آموزشی ابتدا باید مشکلات و کمبودها را به‌خوبی تحلیل کرد و پس از اطمینان از شایستگی‌های موردنیاز شغل، می‌توان به نیازسنجی آموزشی که گام اول فرایند آموزش است روی آورد؛ همان طور که (اشیتینی و همکاران، ۲۰۱۷) نیز به این مهم اشاره داشتند.

نکته‌ای که می‌توان در مورد نتایج حاصله، بیان کرد این است که عمده وظایف سازمان فنی و حرفه‌ای، آموزش شایستگی‌های مهارتی و دانشی است. در واقع مربیان این سازمان باید توانایی بالا در انتخاب به‌روزترین روش‌ها و فنون تدریس، شیوه‌ها و ابزارهای ارزشیابی، کنترل و بازخورد آموزشی و پیشرفت تحصیلی، شیوه‌های نوین تشویق و ترغیب یکایک فراگیران و آشنایی با روان‌شناسی تربیتی و رشد را داشته باشند. از همین رو از بین شایستگی‌های لازم، بعد دانش و مهارت‌ها از یک سو و مهارت ارتباطی از سوی دیگر برای این شغل پررنگ‌تر است. از نظر (اسکیث و همکاران، ۲۰۱۸)

نیز این نوع مهارت‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند. لذا بر اساس این پژوهش، دوره‌های آموزشی باید با رویکرد تقویت مهارت‌های دانشی و ارتباطی ایشان باشد.

به‌طور کلی پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی به‌گونه‌ای تدوین شود که شایستگی‌های لازم (دانش، مهارت و نگرش‌ها) را در مربیان برای موفقیت آنان در موقعیت‌های متفاوت زندگی، اجتماعی و شغلی ایجاد و تقویت کند. با توجه به تحقیقات پیشین و مدل‌های کل‌نگر یادگیری نیز پیشنهاد می‌شود با توجه بیشتر به طراحی محیط‌های یادگیری در عصر آموزش‌های غیررسمی (یعنی عواملی مانند فعال بودن فراگیر در حین یادگیری، بودن مسئله‌محوری در محیط، استفاده از منابع کمکی بیشتر مانند بروشورهای اطلاعاتی و فرار دادن یادگیری در زمینه‌های واقعی)، یادگیری عمیق فراگیران در محیط کاری ایجاد شود. با توجه به تحقیق (سیلانه و همکاران، ۲۰۱۵) پیشنهاد می‌شود با حضور فعال فراگیران در فرایند یادگیری، طراحی بسته‌های اصیل تکالیف، استفاده از منابع متنوع، عدم اجبار به حفظ طوطی‌وار مطالب و عدم الزام به نوشتن، بتوان هر چه بیشتر به‌سوی اثربخشی آموزش‌های مهارت‌آموزی در آموزش فنی و حرفه‌ای حرکت کرد.

به‌طور کلی این پژوهش در کنار یافته‌های اصیل با دشواری‌ها و محدودیت‌هایی هم مواجه بوده است. مهم‌ترین این خلأها عبارت است از کمبود اسناد بالادستی سازمان که تعریف وظایف را دشوار کرده بود. از این رو فرایند مصاحبه‌ها اصلی‌ترین منبع استخراج اطلاعات بود و این، موجب وقت‌گیر و طولانی شدن هر مصاحبه شد. دیگر این که پژوهش در یک‌زمان خاص انجام شده است و نمی‌توان نتایج آن را به همه زمان‌ها تعمیم داد. لذا از جمله محدودیت‌های پژوهش، مقطعی بودن آن است. در این تحقیق برای شناسایی شایستگی‌های خاص مربی‌گری با استفاده از الگوی دیکوم فقط به دیدگاه مربیان توجه شد. در صورتی که در بحث مربی‌گری، ذی‌نفعان زیادی دخیل هستند که مهم‌ترین آن‌ها متربیان، کارآفرینان یا فراگیرندگان هستند که می‌توانند نیازهای واقعی‌شان را بیان کنند و با توجه به این نیازها شایستگی‌های مناسب با آن در مربیان پرورش داده شود.

شناسایی نیازهای آموزشی مربیان از زبان متربیان یا فراگیرندگان، شناسایی بهترین روش‌ها و مدل‌های پرورش مربی‌گری، بررسی عوامل مؤثر بر توانمندی مربیان فنی و حرفه‌ای در اجرای شایستگی‌های حرفه‌ای و انجام نیازسنجی‌های جامع و مستمر با در نظر گرفتن نیازهای منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی به‌منظور هم‌سویی مهارت‌های فراگرفته با نیازهای اساسی جامعه و بازار کار و صنعت از پیشنهادهای پژوهشی در این حوزه است.

## References

- Abbaszadeh, M. (2012). Validity and reliability in qualitative researches. *Journal of Applied Sociology*, 23(1), 19-34. <https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=271848>
- Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). 100 years of training and development research: What we know and where we should go. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 305-323. <https://doi.org/10.1037/apl0000142>
- Ebrahimabadi, F., Arefi, M., Fathi Vajargah, K., & Towfighi, J. (2016). Evaluating tasks, competency and educational program effectiveness: case study of IT undergraduate. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 22(3), 131-157. <http://journal.irphe.ac.ir/article-1-3066-en.html> <http://journal.irphe.ac.ir/article-1-3066-en.pdf>
- Eshiteti, S. N., Mukanzi, C. M., & Senaji, T. (2017). Influence of Diversity Training on Employee Commitment in the Banking Sector in Kenya. *International journal of multidisciplinary and current research*, 5(Sept/Oct 2017), 1126-1133. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58386619/Paper161126-11335-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1648998381&Signature=JIXzz0jeVAjC6QrZ27mqEJ956CwIglMifbfK-b7BNUio0qK0dKfA95EwICV5kwI>

[H6jaW1HZs~A2ihniIX39P7tzmJcsWGTVqboz9J8yVF00nwZCcGgixM3S-kSyIsa3yUWut0Nwj-hXa3DUdFwz0mJmXKo1DITaA5IlqZVdt9gOVA0MNJrW~EP6PsXJl--z95-0zCjFnAxMZRUaU~yG6V~JssRi2xiSewIHLjqI9ILWolpWw9KrA9gixCr3eN4phQiAcoPaOSkUoh4ohwwbg5u~HYKXBx3IBn-qkzyVWFmEq2ye6IMCXEEBF5wrPmKJpqTFf2dHd3jenQbql~mwhQ\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=29093)

- Fathi Vajargah, K. (2005). Investigating the feasibility of different decision-making models in school curricula. *Journal of Curriculum Studies*, 1(1), 27-42. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=29093>
- Fathi Vajargah, K. (2012). *DACUM analysis guide (comprehensive approach in educational need-assessment)*. Simaye Danesh Publication. <https://www.adinehbook.com/gp/product/6001200489>
- Ghanbari, H., Ebrahimi Sarv Oliya, M. H., Amiri, M., Bolo, G., & Ghorbanizadeh, V. (2020). Identifying the factors and indicators for evaluating the performance of the Technical and Vocational Education Organization of the country. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 17(3), 13-27. <http://doi.org/10.48301/kssa.2020.125540>
- Hakimzade, R., Javadpour, M., Mansoubi, S., Ghorbani, H., Fallah Mehjordi, M., & Ghafariyan, M. (2014). Nurses educational needs assessment by DACUM method: A case study. *Journal of Nursing Management*, 3(1), 45-54. [http://ijnv.ir/browse.php?a\\_id=184&sid=1&slc\\_lan\\_g=fa](http://ijnv.ir/browse.php?a_id=184&sid=1&slc_lan_g=fa)
- Herstein, J. J., Springer, J., Anzalone, J., Medcalf, S., & Lowe, J. J. (2018). A needs assessment of infection control training for American Red Cross personnel working in shelters. *American Journal of Infection Control*, 46(4), 471-473. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2017.09.018>
- Khallaghi, A. A. (2003). The Characteristics of Australia's Technical and Vocational Training System; Lessons for Modification to Iran's Technical and Vocational Training. *Educational Innovations*, 2(3), 67-84. [http://noavaryedu.oerp.ir/article\\_78733\\_f3a011154a4e1314a144661466009bcd.pdf](http://noavaryedu.oerp.ir/article_78733_f3a011154a4e1314a144661466009bcd.pdf)
- Khan, S., & Yairi, T. (2018). A review on the application of deep learning in system health management. *Mechanical Systems and Signal Processing*, 107, 241-265. <https://doi.org/10.1016/j.ymssp.2017.11.024>
- NadiZadehArdakani, A., Moubed, M., & Abedi, S. (2020). Assessing and Prioritizing the Educational Needs for Ardakan University Staff. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 16(2), 207-232. [https://karafan.tvu.ac.ir/article\\_105727\\_2f97481314f7ee8cfd88967a30331ac9.pdf](https://karafan.tvu.ac.ir/article_105727_2f97481314f7ee8cfd88967a30331ac9.pdf)
- Nayahangan, L. J., Konge, L., Schroeder, T. V., Paltved, C., Lindorff-Larsen, K. G., Nielsen, B. U., & Eiberg, J. P. (2017). A National Needs Assessment to Identify Technical Procedures in Vascular Surgery for Simulation Based Training. *European Journal of Vascular and Endovascular Surgery*, 53(4), 591-599. <https://doi.org/10.1016/j.ejvs.2017.01.011>
- Nor, A. I. (2017). The Contribution of training needs assessment to the Effectiveness of training program and outcome in the public sector of Somalia: A Case study (Civil service of federal government of Somalia). *Imperial Journal of Interdisciplinary Research* 3(9), 278-285. [https://www.researchgate.net/profile/Abdijabbar-Nor/publication/337000322\\_The\\_Contribution\\_of\\_Training\\_Needs\\_Assessment\\_to\\_the\\_Effectiveness\\_of\\_Training\\_program\\_and\\_Outcome\\_in\\_the\\_Public\\_Sector\\_of\\_Somalia\\_A\\_Case\\_Study\\_Civil\\_Service\\_of\\_Federal\\_Government\\_of\\_Somalia/links/5dbee83e299bf1a47b1089b0/The-Contribution-of-Training-Needs-Assessment-to-the-Effectiv](https://www.researchgate.net/profile/Abdijabbar-Nor/publication/337000322_The_Contribution_of_Training_Needs_Assessment_to_the_Effectiveness_of_Training_program_and_Outcome_in_the_Public_Sector_of_Somalia_A_Case_Study_Civil_Service_of_Federal_Government_of_Somalia/links/5dbee83e299bf1a47b1089b0/The-Contribution-of-Training-Needs-Assessment-to-the-Effectiv)

[ness-of-Training-program-and-Outcome-in-the-Public-Sector-of-Somalia-A-Case-Study-Civil-Service-of-Federal-Government-of-Somalia.pdf](#)

- Rahnavard, F., & shirin, A. (2015). Evaluation of Training Effectiveness on Management Development and Identifying Its Constraining Factors. *Organizational Resources Management Researchs*, 5(2), 73-96. <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-9074-en.html> <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-9074-en.pdf>
- Seilaneh, A., Karami, M., & Saeedi Rezvani, M. (2015). Development of competencies of technical and vocational trainees through the application of a holistic approach based on a four-component model. *Journal of Educational Planning Studies*, 4(8), 135-158. [http://eps.journals.umz.ac.ir/article\\_1220\\_9e7ace6893ca14f3d97700bd0fe6f8b.pdf?lang=en](http://eps.journals.umz.ac.ir/article_1220_9e7ace6893ca14f3d97700bd0fe6f8b.pdf?lang=en)
- Skeith, L., Carrier, M., Shivakumar, S., Langlois, N., Le Gal, G., Harris, I., & Gonsalves, C. (2018). Guiding curriculum development of a national research training program in thrombosis medicine: A needs assessment involving faculty and trainees. *Thrombosis Research*, 162, 79-86. <https://doi.org/10.1016/j.thromres.2017.12.008>
- Soltani, A. (2006). *Interaction of needs assessment and effectiveness of education in learning organizations*. Arkan Danesh <https://vista.ir/article/675718>
- Stern, J. M. B., Dubeck, M. M., & Dick, A. (2018). Using Early Grade Reading Assessment (EGRA) data for targeted instructional support: Learning profiles and instructional needs in Indonesia. *International Journal of Educational Development*, 61, 64-71. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.12.003>
- Tabrizi, M. (2014). Qualitative content analysis from the perspective of deductive and inductive. *Journal of Social Sciences*, 21(64), 105-138. [https://qjss.atu.ac.ir/article\\_344\\_a8e0aa9ad8c828e142cb2f348f316624.pdf?lang=en](https://qjss.atu.ac.ir/article_344_a8e0aa9ad8c828e142cb2f348f316624.pdf?lang=en)
- Yan, X., Zhang, C., & Fan, J. J. (2018). “Assessment knowledge is important, but ...”: How contextual and experiential factors mediate assessment practice and training needs of language teachers. *System*, 74, 158-168. <https://doi.org/10.1016/j.system.2018.03.003>
- Yee, R. W. Y., Lee, P. K. C., Yeung, A. C. L., & Cheng, T. C. E. (2018). Employee learning in high-contact service industries. *Management Decision*, 56(4), 793-807. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0342>