

به نام خدا

# شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران آموزش در سازمان‌های تولیدی و خدماتی

مؤلف :

پریناز جوانمرد

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۲)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: جوانمرد، پریناز، ۱۳۶۹-  
عنوان و نام پدیدآور: شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران آموزش در سازمان‌های تولیدی و خدماتی / پریناز جوانمرد.  
مشخصات نشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۲.  
مشخصات ظاهری: ۸۵ص: جدول.  
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۳۰۷-۵  
وضعیت فهرست نویسی: فیبا  
یادداشت: کتابنامه:ص. [۷۷]-۸۵  
موضوع: مدیران آموزشی  
رده بندی کنگره: LB۲۸۳۱/۸  
رده بندی دیویی: ۳۷۱/۲  
شماره کتابشناسی ملی: ۹۳۸۰۶۳۳  
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران آموزش در سازمان‌های تولیدی و خدماتی

مؤلف: پریناز جوانمرد

ناشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲

چاپ: زیرجد

قیمت: ۷۰۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب‌رسان

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۳۰۷-۵

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

[www.chaponashr.ir](http://www.chaponashr.ir)



## فهرست مطالب

| صفحه | عنوان                              |
|------|------------------------------------|
| ۷    | پیشگفتار.....                      |
| ۹    | فصل اول.....                       |
| ۹    | کلیات.....                         |
| ۹    | مقدمه.....                         |
| ۱۵   | اهمیت موضوع.....                   |
| ۱۹   | فصل دوم.....                       |
| ۱۹   | مبانی نظری.....                    |
| ۱۹   | مقدمه.....                         |
| ۲۰   | مبانی نظری.....                    |
| ۲۰   | سازمان چیست؟.....                  |
| ۲۰   | فلسفه وجودی سازمان ها.....         |
| ۲۱   | انواع طبقه بندی سازمان.....        |
| ۲۳   | ۲- سازمان های تولیدی و خدماتی..... |
| ۲۳   | سازمان های دولتی و خصوصی.....      |
| ۲۴   | مدیریت آموزشی.....                 |
| ۲۴   | تعاریف.....                        |
| ۲۵   | تاریخچه رشته مدیریت آموزشی.....    |

- ۲۵..... بنیانگذار رشته مدیریت آموزشی در ایران
- ۲۷..... مشهورترین اندیشمندان رشته مدیریت آموزشی
- ۳۲..... اهمیت مدیریت آموزشی
- ۳۳..... ویژگی های مدیران آموزشی
- ۳۴..... رویکرد های آموزش مدیران
- ۳۵..... مهارت های مدیریت آموزشی
- ۳۶..... مروری بر وظایف متخصصان حوزه آموزش و بهسازی
- ۳۸..... شایستگی در حوزه آموزش عالی
- ۳۹..... شایستگی ها در سازمان ها
- ۴۰..... تعاریف و پیشینه شایستگی
- ۴۷..... الگو های شایستگی
- ۵۲..... کاربرد الگو های شایستگی
- ۵۳..... سطوح شایستگی
- ۵۳..... توسعه یک مدل شایستگی:
- ۵۴..... رویکردهای شایستگی
- ۵۴..... رویکرد رفتاری
- ۵۴..... رویکرد استاندارد
- ۵۴..... رویکرد اقتضایی (موقعیتی)
- ۵۵..... لایه های نظام مدیریت بر مبنای شایستگی
- ۵۶..... چرا متخصصان یادگیری باید از شایستگی ها استفاده کنند

- ۵۷..... برخی واژه های کلیدی
- ۵۷..... شایستگی شغلی
- ۵۷..... شایستگی های بین کارکردی
- ۵۷..... شایستگی های فنی یا کاربردی
- ۵۷..... شایستگی های کلیدی
- ۵۷..... مدل سازی شایستگی
- ۵۸..... مدل شایستگی
- ۵۸..... سنجش شایستگی
- ۵۸..... توسعه شایستگی
- ۵۸..... کسب شایستگی
- ۵۸..... شاخص ها رفتاری
- ۵۹..... تفاوت بین آموزش مبتنی بر شایستگی و یادگیری مبتنی بر شایستگی
- ۵۹..... مدیریت براساس رویکرد شایستگی
- ۵۹..... مزایای مدیریت براساس رویکرد شایستگی
- ۶۰..... دانش آموخته :
- ۶۰..... علوم تربیتی:
- ۶۱..... تعاریف عملیاتی
- ۶۱..... شایستگی و اشتغال دانش آموختگان
- ۶۵..... پیشینه ی پژوهشی مرتبط با شایستگی های بخش آموزش و توسعه
- ۶۹..... جمع بندی و چارچوب مطالعه

مستخرج مبانی نظری و مدل محقق ساخته شایستگی ها ..... ۶۹

مدل محقق ساخته ی مستخرج از مبانی نظری ..... ۷۵

فهرست منابع فارسی و انگلیسی ..... ۷۷

## پیشگفتار

هدف تحقیق حاضر شناسایی شایستگی های حرفه ای مورد نیاز برای اشتغال موثر دانش آموختگان رشته مدیریت آموزشی در بخش آموزش و توسعه سازمان های تولیدی و خدماتی می باشد. این پژوهش یک تحقیق کیفی با ابزار مصاحبه نیمه ساختمند می باشد و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه ی آماری متشکل از اساتید و مدیران و کارشناسان با تجربه ی شاغل در بخش آموزش و توسعه سازمانهای تولیدی و خدماتی است. به منظور انجام مصاحبه، با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند با ۲۲ نفر از افراد باتجربه در سازمان های خدماتی و تولیدی مصاحبه بعمل آمد و مصاحبه تا جایی ادامه داشت که به اشباع رسید. برای تحلیل نتایج حاصل از مصاحبه ها از روش سه مرحله ای اشتراوس و کوربین استفاده گردید. نتایج یافته ها در سه دسته کلی دانشی، نگرشی و مهارتی دسته بندی شدند. مولفه های دانشی سازمانهای خدماتی شامل پنج مولفه ی اصلی ۱- تحصیلات علوم اجتماعی- رفتاری ۲- دانش علوم تربیتی ۳- دانش سازمانی ۴- دانش مالی ۵- دانش فضا و ده زیر مولفه می باشد. مولفه های مهارتی سازمان های خدماتی هشت مولفه ی اصلی شامل: ۱- مهارت اجتماعی ۲- مهارت یاد دهی یادگیری ۳- مهارت مدیریت آموزشی ۴- مهارت مدیریت دانش ۵- مهارت اداری فناورانه ۶- مدیریت مالی ۷- مهارت مدیریتی ۸- مهارت پژوهشی و ۳۶ زیر مولفه. مولفه های دانشی سازمانهای تولیدی شامل ۶ مولفه ی اصلی ۱- تحصیلات فنی ۲- دانش علوم تربیتی ۳- دانش سازمانی ۴- دانش مالی ۵- دانش تجاری-تولیدی ۶- سواد فضا و ۱۵ زیر مولفه می باشد. مولفه های مهارتی سازمانهای تولیدی شامل ده مولفه ی اصلی ۱- مهارت اجتماعی ۲- مهارت فرآیندهای یاددهی یادگیری ۳- مهارت مدیریت آموزشی

۴- مهارت اداری- فناورانه ۵- مهارت تحقیق و پژوهش ۶- مدیریت دانش ۷- مدیریت مالی ۸- مهارت مدیریتی ۹- مهارت بازار یابی ۱۰- مهارت‌های زندگی و سی و پنج زیر مولفه می باشد. مولفه های نگرشی نیز در سه مولفه ی رفتاری، شخصیتی و سازمانی دسته بندی شده که در سازمانهای خدماتی ۲۶ و در سازمانهای تولیدی ۱۹ زیر مولفه بدست آمد. حاصل نتایج این پژوهش در مجموع ۱۶ مولفه ی اصلی و ۷۲ مولفه ی فرعی در سازمانهای خدماتی و ۱۹ مولفه ی اصلی، ۶۹ مولفه ی فرعی در سازمانهای تولیدی می باشد که بر اساس آن مدل کیفی تحقیق ارائه شده است.



# فصل اول

## کلیات

### مقدمه

رشد اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جوامع با ملاحظه تمامی عوامل و متغیرها مرهون اجرای کارآمد برنامه های آموزشی و تربیت نیروی انسانی متناسب با نیازهای جامعه است (شریف زاده، ۱۳۹۰). پژوهشگران مباحث منابع انسانی به این نتیجه رسیده اند که آنچه بیش از هر موضوعی در فرآیندهای جذب، آموزش و پرورش، مدیریت عملکرد و نگهداری نیروهای سازمان موثر است «شایستگی» است (قوامی و اسماعیلی، ۱۳۹۱). تمام کشورها برای داشتن جامعه توسعه یافته و موفق باید در دانش، مهارتها و شایستگی اعضای خود سرمایه گذاری کنند (بلسکوا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۵).

مسئله بیکاری در دهه اخیر به صورت یکی از مسائل حاد کشورهای توسعه نیافته درآمده است. در این کشورها مشکل بیکاری یک مسئله دوره ای ناشی از کاهش موقت رشد و تولید نیست، بلکه به صورت مسئله ای مزمن درآمده است؛ به علاوه، تفاوت بین بیکاری در کشورهای توسعه نیافته و توسعه یافته این است که در کشورهای توسعه

نیافته بیکاری مختص جوانان و افراد تحصیل کرده است، در حالی که، بیکاری در کشورهای توسعه یافته افراد مسن و بی مهارت را در بر می گیرد (الپک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

شغل در جوامع سهم اصلی را در هویت اجتماعی فرد دارد و در فرایند اجتماعی شدن کسب مهارت‌های شغلی از عناصر عمده آن است. اشتغال وسیله ای است که فرد از مجرای آن به صحنه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی کشانده میشود و نه تنها استمرار و انسجام جامعه اش را سبب میشود، بلکه از این رهگذر میتواند نیازهای مادی و معنوی خویش را نیز تأمین کند (چپمن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹).

امروزه کشورهای گوناگونی با این مشکل مواجه شده اند که دانش آموختگان دانشگاهها، نتوانسته اند به شیوه مناسبی در بازار کار حاضر شده، به نیازهای بازار پاسخ دهند. آغاز این نگرانی را می توان از دهه ۱۹۸۰ در جوامع مشاهده کرد؛ به طوری که ظهور واژه «آمادگی کاری» برای دانش آموختگان را می توان از این دوره و مرتبط با این چالش دانست. (آزیویدو همکاران، ۲۰۱۲: ۱۳). با این حال، هنوز نیز این چالش اساسی در بین جوامع وجود دارد که برنامه های دانشگاهی در طول مدت تحصیل دانشجویان، نتوانسته اند دانشجویان را به دانش و مهارت‌های لازم برای حضور موفق در بازار کار آماده کنند. این عدم تناسب نیازهای بازار کار با خروجی های دانشگاه، موجب شده است در این میان، یک مفهوم اساسی بروز کند و آن « شایستگی های دانش آموختگان » است. در حقیقت؛ این مفهوم به دنبال ، شناسایی و ترسیم مختصات دانش آموخته شایسته است. به وسیله این مفهوم می توان دانش، مهارت، ویژگی ها و هر آنچه از یک دانش آموخته مطلوب مورد انتظار است را تدوین کرد.

دانشگاه ها کلید اصلی حل مسائل مربوط به بازار کار و صنعت را در دست دارند؛ زیرا آنها میتوانند با تغییر در برنامه درسی و افزودن واحدهای درسی مورد نیاز در بازار کار ، آموختن مهارت های لازم را برای دانشجویان فراهم آورند. به همین منظور ، امروزه

1 -Ulpaq

2 -Chapman

دانشگاه های سراسر دنیا رویکرد برنامه درسی مبتنی بر شایستگی را به دلیل تاکیدى که بر شایستگی ها دارد، به عنوان راهبردى موثر برای تحقق هدف پرورش شایستگی ها و صلاحیت های شغلى به کار گرفته اند (مؤمنى مهموئى و همکاران، ۱۳۹۰).

با توجه به اینکه در دو دهه اخیر توجه به رویکرد شایستگی در کشورهای مختلف موجب شکل گیری ادبیات و پیشینه قابل توجهی برای این رویکرد در رشته ها و زمینه های مختلف شده است و بخشی از این پژوهش ها در راستای شناسایی شایستگی مورد انتظار دانش آموختگان رشته های گوناگون است (هدایتی و همکاران، ۱۳۹۴). پژوهش حاضر نیز به شناسایی شایستگی های مدیران آموزش در سازمان های تولیدی و خدماتی می پردازد که از نتیجه تحقیق میتوان به عنوان شایستگی های مورد نیاز دانش آموختگان و دانشجویان رشته علوم تربیتی جهت ورود به بازار کار بهره گرفت و برنامه درسی مبتنی بر شایستگی های مورد نیاز بازار کار برای سمت مسئول آموزش طراحی و اجرا کرد.

گسترش روزافزون جوامع دانش محور و بازار کار رقابتی در سطح جهان موجب گردیده تا آموزش عالی برای افراد و جوامع از اهمیت خاصی برخوردار گردد. (سام و سیجدی، ۲۰۱۴). با توجه به اهمیت نقش نظام آموزشی در اشتغال، میتوان گفت مهمترین رسالت نظام آموزش عالی در هر کشور تربیت نیروی انسانی کارآمد، خلاق و کارآفرین است (بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۱). در این خصوص دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی به عنوان واحدهای مجری نظام آموزش عالی در زمینه کارآفرینی و تربیت نیروی متخصص و ماهر مورد نیاز بخشهای مختلف جامعه سهم بسزایی دارند.

موضوع اشتغال و کارآفرینی همواره یکی از دغدغه های اصلی بسیاری از کشورهای جهان است. حتی کشورهای توسعه یافته که دارای رشد اقتصادی بالایی هستند، همواره آن را به عنوان یکی از چالش های پیش روی خود در ایجاد ثبات همه جانبه در کشور و حفظ رضایت عمومی می دانند (روزنبرگ، ۲۰۱۵). دنیای کار با سرعت سرسام آوری در حال تحول است. با توجه به تغییرات سریع بازار کار در سالهای اخیر تقاضای ارائه ی برنامه های آموزشی مرتبط با زندگی واقعی فراگیران و همسو با نیازهای بازار کار

از جانب کارفرمایان، سیاستگذاران، و دیگر کارشناسان از نظامهای آموزشی افزایش یافته است. همچنین با توجه به افزایش تعداد دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و به تبع آن افزایش تعداد پذیرفته شدگان ورود به دانشگاهها زمینه سازی برای اشتغال دانش آموختگان و کاهش بیکاری یکی از مأموریت‌های اصلی دولت ها بوده است (چان ولین، ۲۰۱۵). اشتغال دانش آموختگان دانشگاهها همواره، با نظام آموزش عالی و بازار کار مرتبط است و از شاخص های کارآیی خارجی دانشگاهها محسوب میشود و از این منظر همواره بر نظامهای آموزش عالی فشار وجود داشته است. دیگر سو توسعه آموزش عالی منجر به ایجاد اقتصاد مبتنی بر دانش شده است (دراکر، ۱۹۹۳). بعلاوه امروزه شرکتها بیش از گذشته در بازار کار برای جذب بهترین و با استعدادترین افراد رقابت میکنند چرا که آنها بدرستی متوجه شده اند که در حال حاضر ایده ها و شایستگیهای منحصر به فرد کارکنان عاملی حیاتی برای موفقیت محسوب میشود بنابراین این تغییرات باید درسیاستگذاریهای مرتبط با تربیت نیروی انسانی متخصص توسط دانشگاهها، مؤسسات آموزش عالی منعکس شود و برنامه های درسی آموزش عالی باید منجر به ایجاد توانمندیهای لازم در فارغ التحصیلان جهت پاسخگویی به نیازهای متنوع و در حال تغییر بازار کار باشند، لذا با توجه به نیازهای روزافزون و متنوع بازار کار و تغییر انتظارات کارفرمایان از نیروی کار، برنامه های درسی نیز نیازمند به روزرسانی سریع هستند (جمیری و همکاران، ۱۳۸۹).

تحقیقات مختلف نشان میدهد که بین دانشگاه و بازار کار شکاف مهارتی وجود دارد.

از نظر (هاروی و گرین، ۱۹۹۴) این شکاف مهارتی ممکن است به دلیل یکی از این عوامل باشد:

۱. غفلت کارفرمایان از نیاز به یادگیری مادام العمر و روزآمد کردن مهارتهای کارکنان خود؛
۲. نبود ارتباط بین آموزش عالی و کارفرمایان؛

۳. ترس از اینکه نزدیک تر شدن پیوند این دو نهاد استقلال علمی دانشگاهها را تهدید کند؛ ۴. بی تفاوتی و عدم اصرار صاحبان صنایع در شناسایی آنچه آنها از نظام آموزش عالی می خواهند.

تربیت دانش آموختگان توانمند در رشته های تحصیلی از ماموریت های دانشگاهها محسوب میشود اما برخلاف این تصور آرمانی روند فعالیتهای آموزش عالی به ویژه در بین رشته های مختلف بخش علوم تربیتی به شکل دیگری رقم می خورد. چنانکه طاهره افشاری در پژوهش خود با نام شناسایی و تحلیل موانع اشتغال در رشته علوم تربیتی از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد شهر تهران در اولویت بندی موانع، موانع دوم و سوم را به ترتیب کاربردی نبودن دروس ارائه شده برای ورود به عرصه اشتغال و عدم تناسب محتوای آموزشی با نیازهای بازار کار را برشمرد، لازمه اولیه ایجاد تناسب آموزشی و بازار کار و در نهایت توانمندی دانشجویان حرکت از تقاضا به سمت عرضه می باشد که در این راستا شناسایی مهارتهای مورد انتظار کارفرمایان می تواند راهگشا باشد.

در نهایت عدم درک روشنی از نیازهای بازار کار و خواسته واقعی کارفرمایان و همینطور عدم توجه به نیازهای دانشجویان که مشتری اصلی سیستم آموزش عالی محسوب میشوند، منجر به تربیت دانش آموختگانی خواهد شد که بین دانش و مهارتهای آنان با نیازها و الزامات مشاغل تناسب وجود نخواهد داشت.

تی جیرو و همکاران نیز در طی مطالعات خود با بررسی میزان تطابق شایستگی های دریافت شده توسط دانشجو در طول دوران تحصیل دانشگاهی و شایستگی های مورد نیاز بازار کار دریافتند که تفاوت گسترده ای بین عرضه و تقاضا در این خصوص موجود است. آنها در بخش دیگری از مطالعات خود مشخص می کنند که افرادی که به کسب شایستگی های مورد نیاز برای بازار کار می پردازند، شانس بالاتری برای اشتغال موفق دارند (تی جیرو و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۸۶).

لازمه پیشبرد هدفهای هر سازمان داشتن مدیران کاردان و شایسته است و چون بهبود زمینه های شایستگی مدیران همه سازمان ها و شاغلین دیگر به بهبود آموزش در سطوح مختلف تحصیلی بستگی دارد، بنابراین نیاز کشور و سازمان آموزش و پرورش به مدیران آموزشی شایسته بیشتر احساس شده و اولویت می یابد. امروزه مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی در ساختار سازمانی اغلب سازمانهای بزرگ در نظر گرفته شده است. در حال حاضر یکی از خطیرترین پست های سازمانی در سازمان های بزرگ مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی به شمار می آید، دلیل این امر نیز اهمیت وظایف و مسئولیت های این مدیران می باشد. شناخت و پرورش ظرفیت ها، شایستگی ها و قابلیت های نیروی انسانی نقش بسیار تعیین کننده ای در بقاء و ادامه حیات سازمان در محیط های رقابتی دارد و هرگونه بی توجهی به این قابلیت ها و شایستگی های نیروی انسانی به عنوان منابع استراتژیک و سرمایه های دانشی موجب خلع امتیاز رقابتی می شود. از این رو سازمان هایی که برنامه نظام مند و استراتژیکی برای توسعه سرمایه ها و دارایی های نامشهود دارند، مسلم است که ارزش بیشتری برای مشتریان تولید می کنند، یکی از این رویکردها برای توسعه ظرفیت ها و قابلیت های منابع انسانی جهت تولید ارزش " آموزش مبتنی بر شایستگی " است. در آموزش مبتنی بر شایستگی، شایستگی های مربوط به هر یک از مشاغل تعیین و دانش، مهارت، رفتار، ویژگی های شخصی،... مربوط به هر یک از شایستگی ها مشخص می گردد. (عبداللهی، ۱۳۹۲، ص ۱۱).

با وجود اینکه دانشگاهها و مراکز آموزشی از نظر کمی افزایش چشم گیری داشته اند اما هنوز ارتباط و تعامل واقعی بین نیازهای بازار کار و خواسته کارفرمایان با خروجی های دانشگاهی در تمام رشته ها صورت نگرفته است. همچنین بخش عظیم آسیب های فرایندها در رشته مدیریت آموزشی را می توان در کیفیت سطح علمی دانش آموختگان این رشته تحصیلی مشاهده کرد. دانش آموختگانی که پس از فراغت از تحصیل، تخصص کافی در زمینه رشته تحصیلی ندارند. لذا، این پژوهش سعی در شناسایی شایستگی های حرفه ای مورد نیاز بخش آموزش و توسعه سازمانهای خدماتی و تولیدی، از دیدگاه بازار

کار، دارد تا در نهایت شایستگی های ضروری بخش آموزش و توسعه شناسایی شود که با ارزیابی میزان پوشش این شایستگی ها توسط دانشگاه، شکافهای شایستگی مورد نیاز شناسایی و راهکارهای مناسب برای رفع این خلا ها پیشنهاد شود. به این ترتیب پل ارتباطی بخش آموزش و توسعه با دانش آموخته های مرتبط به این بخش و دانشگاه برقرار شده و کمکی برای برنامه ریزی های آتی آموزشی باشد.

### اهمیت موضوع

مطالعات و تحقیقات انجام گرفته در خصوص رابطه بین دانشگاه و صنعت بر این مهم تأکید دارد که بین دانشگاه و صنعت ارتباطی مستحکم و مناسب وجود ندارد و بیشتر بر مبنای سلیقه ها و ارتباطات افراد است (مشکوری، ۱۳۸۳).

هالاک (۱۹۹۰) از اهم مسئولیت های نظام آموزشی در کشورها راتلاش برای پیوند محکم و منطقی بین آموزش با نیازهای جامعه در بخشهای مختلف قلمداد میکند.

متکالف (۱۹۹۰) آماده سازی جوانان برای تامین خواسته های بازار کار را از اهداف مهم نظام های آموزشی قلمداد میکند و شایستگی و مهارتهایی از جمله مهارت فنی را برای تامین این خواسته مورد تأکید قرار میدهد. فرش (۱۹۷۹) یکی از ناخوشایندترین تنگناهای موجود در کشورهای در حال توسعه را این گونه بیان میکند: «در حالی که میلیون ها نفر از دانش آموختگان بیکارند، میلیونها فرصت شغلی نیز به دلیل نبود نیروی انسانی ماهر کار ورزیده و توانمند فرو گذار مانده است» (به نقل از پارسافردوهمکاران، ۱۳۹۵).

منبع های انسانی به عنوان یکی از با ارزش ترین دارایی های سازمانی ، مهمترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور به شمار می آیند (ابراهیمی، ۲۰۱۱). برای خلق دیدگاههای نو و بینش های نوآورانه و برای پاسخ گویی اثر بخش تر به دگرگونی های گسترده ای که در محیط کاری رخ می دهد ، می توان از مهمترین دارایی های پنهان یعنی دانشجویان توانمند استفاده نمود (بری جستوک، ۲۰۰۹).

بحث و اهمیت دانش یابه عبارتی، سرمایه انسانی در نظریات رشد و توسعه مطلب تازه ای نیست. آنچه در نهایت، خصوصیت و روند توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور را تعیین میکند، منابع انسانی آن کشور است و نه سرمایه و منابع مادی آن. نیروی انسانی تحصیل کرده یکی از اساسی ترین عوامل تولیدی اقتصادی هر کشور است. به وضوح کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردم خود را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره برداری کند، قادر نخواهد بود هیچ چیز دیگر را توسعه بخشد. (گوستاو، ۲۰۰۷).

نتیجه یک تحقیق نشان داده که کارفرمایان به دنبال مهارت‌ها و ویژگی های متنوع به منظور حفظ مزیت رقابتی در فارغ التحصیلان جدید هستند با وجود اینکه بسیاری از کشورها در معرض کمبود مهارت قرار دارند. (بیرل، ۲۰۰۶).

بسیاری از دانش آموختگان در نتیجه کمبود شایستگی ها با بیکاری و از دست دادن فرصت‌های شغلی روبه رو می شوند (یانگ، ۲۰۱۲).

مطالعات مختلف نشان می دهد که دوره های تحصیلات تکمیلی در ایران کارایی چندانی نداشته و برنامه ریزی منسجمی برای استفاده مطلوب از دوره کارشناسی ارشد وجود ندارد. عموماً به آن همچون دوره های کارشناسی نگریسته می شود و این دوره ها در پاسخگویی به نیازهای جامعه ناکام مانده اند؛ بنابراین از اقدامات مؤثری که باید صورت پذیرد اصلاح کیفیت دوره های تحصیلات تکمیلی است (شکورزاده و همکاران، ۱۳۹۳). مدیریت آموزشی نیز از این قاعده مستثنا نیست و نتایج پژوهش هایی که در خصوص برنامه درسی رشته مدیریت آموزشی انجام گرفته، نشان دهنده آن است که برنامه درسی و نیز محتوای آموزشی موجود کارایی چندانی نداشته است و دانشگاه نتوانسته مهارت‌های لازم را در دانش آموختگان برای ورود به بازار کار پرورش دهد (شرفی و مقدم، ۱۳۹۳). هر جا که انسان و سازمانی وجود دارد، آموزش ضروریست. و جایی که به آموزش نیاز است متخصص مدیریت آموزشی میتواند کارساز باشد. این روزها جامعه پراز



سازمانهای بزرگ و کوچکیست که برای حفظ و بقای خود مدام نیاز به ارتقا و بهبود دارند. با توجه به اینکه رشته مدیریت آموزشی توانایی بکاررفتن در مدارس، دانشگاهها، موسسات، و سازمانهای دولتی و خصوصی مختلف و بسیاری مشاغل دیگر را دارد، پس میتوان با ارتقا مهارتهای آمادگی های شغلی دانشجویان بستر مناسبی برای جذب سریع آنها فراهم کرد، بعلاوه هرچه دانشجویان رشته مدیریت آموزشی مهارتی تر آموزش ببینند و توانمند شوند، زمینه ی مناسب برای کارآفرینی آموزشی و انواع نوآوری های آموزشی فراهم میشود. سریعتر و راحتتر با تغییرات جوامع هماهنگ شده و تحولات چشم گیری در حیطه های علمی و کاری خود ایجاد میکنند. ماهر بودن میتواند منجر به جذب سریع به بازار کار و دستیابی به جایگاه شغلی خوبی شود که کاهش بیکاری و همینطور کاهش بسیاری از آسیب های اجتماعی (از جمله طلاق، اعتیاد و ...) را دنبال خواهد داشت.



# فصل دوم

## مبانی نظری

### مقدمه

از مهمترین بخش های هر تحقیق که نقش عمده ای در هدایت آن پژوهش ایفا میکند مبانی نظری و ادبیات آن است. در این بخش از پژوهش چارچوب و مبانی نظری در خصوص موضوع مورد پژوهش و پیشینه پژوهش های انجام گرفته در داخل و خارج از کشور مورد بررسی قرار می گیرند. چنانچه این بخش به صورت مناسبی شکل بگیرد منجر به دستیابی به نتایج و یافته های مطلوبی در پژوهش خواهد شد.

با توجه به اینکه هدف از این پژوهش شناسایی شایستگی های حرفه ای اشتغال موثر دانش آموختگان رشته مدیریت آموزشی در بخش آموزش و توسعه سازمانهای خدماتی و تولیدی است در ادامه این فصل به بررسی مبانی نظری در بخشهای مختلف پرداخته میشود که این بخش ها شامل : سازمان و انواع سازمان ها، مدیریت آموزشی و مفاهیم نظری در مورد شایستگی می باشد. سپس پیشینه پژوهش شامل پژوهش های مرتبط با موضوع که در داخل و خارج از کشور انجام شده است در جدولی جمع بندی وارائه میشود. در نهایت مدل پژوهشگر ساخته ی مستخرج از مبانی نظری ارائه می گردد که مبنای سوالات مصاحبه این پژوهش قرار گرفته است.

## مبانی نظری

### سازمان چیست ؟

- ۱- رابینز<sup>۱</sup>، سازمان را یک موجود اجتماعی که به صورت آگاهانه هماهنگ شده، دارای مرز مفردی بوده و برای دستیابی به هدف یا مجموعه ای از اهداف مشترک دائماً فعالیت می کند، تعریف می کند.
- ۲- خانکا<sup>۲</sup>، سازمان را یک سیستم هدفمند با چندین خرده سیستم تعریف میکند که در آن افراد و فعالیتها برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده از طریق تقسیم کار و هماهنگی فعالیت ها، سازماندهی می شوند(خانکا).
- ۳- سازمان بنا بر تعریف رسمی عبارتست از مجموعه ای از افراد که برای دستیابی به یک هدف مشترک با یکدیگر کار می کنند تا خدمات یا کالاهایی را تولید یا عرضه کنند و نیازهای مشتریان یا ارباب رجوع را برآورده سازند.
- ۴- ریچارد دفت تعریف نسبتاً جامعی از سازمان به این شرح ارائه داده است: «سازمان یک نهاد اجتماعی هدفدار می باشد که ساختار آن به صورتی آگاهانه طرح ریزی شده و دارای سیستم های فعال و هماهنگ است که با محیط خارجی ارتباط دارد(پاریزی و ساسان گهر، ۱۶:۱۳۹۳).

### فلسفه وجودی سازمان ها

فلسفه اصلی و عقلانی برای سازمان ها این است که هدف های معین فقط از طریق همکاری گروهی از مردم تحقق می یابد. بنابراین، هدف خواه سود، تعلیم و تربیت، تامین بهداشت، امنیت عمومی، مسکن، کار و رفاه اجتماعی باشد و خواه ترویج مذهب، سازمان ها با هدف های مشخص، علت وجودی خود را پیدا میکنند. به عبارت دیگر سازمان ها

1 -Robbins

2 -Khanka