

ضرورت بهره‌گیری از آموزش مبتنی بر شایستگی در نداجا جهت توانمندسازی نیروی انسانی

ناوبان‌دوم وظیفه ضیال‌الدین سالاری

منطقه دوم دریایی بوشهر، مرکز آموزش سکان، کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی

چکیده

منابع انسانی نیروی دریایی باید از تخصص و دانش کافی جهت انجام ماموریت‌ها برخوردار باشند و یکی از راهبردهایی که در جهت توانمندسازی و ارتقا دانش کارکنان به کار می‌رود آموزش است از این رو باید در برنامه ریزی آموزش کارکنان رویکردی را برای آموزش انتخاب کرد که ضمن اثر بخشی برنامه‌های آموزشی بتواند از افزایش هزینه‌های این برنامه‌ها نیز جلوگیری به عمل آورد. به نظر می‌رسد که رویکرد مبتنی بر شایستگی یکی از موثرترین رویکردها در این زمینه می‌باشد لذا در مقاله حاضر سعی بر آن است تا ضمن بررسی مفهوم شناسی، تاریخچه، و مدل شایستگی‌ها نقش و میزان اثر بخشی حاصل از به کارگیری این رویکرد در جهت توانمندسازی کارکنان در نداجا مورد بررسی قرار گیرد.

کلید واژه: آموزش مبتنی بر شایستگی، منابع انسانی، نیروی دریایی

۱- مقدمه

به طور کلی ماموریت ارتش جمهوری اسلامی ایران، حفاظت، پاسداری و حراست از تمامیت ارضی کشور بوده است. و در این میان نیروی دریایی به عنوان بخشی از ارتش جمهوری اسلامی ایران ماموریت دارد تا از مرزهای آبی کشور حراست و پاسداری نماید با عنایت به گستردگی و وسعت مرزهای آبی کشور نیاز است که نداجا خود را به گونه‌ای تجهیز و آماده نماید که بتواند ماموریت محوله را با اقتدار و صلابت کافی به انجام برساند (طحانی و دانا طوسی، ۱۳۹۰) و توانمندی نیروی دریایی به عنوان یکی از پایه‌های اساسی امنیت ساز، از مولفه‌های مهم در آمادگی دفاعی نیروهای مسلح قلمداد می‌گردد. از این رو نظر به اهمیت دریاها در معادلات سیاسی و اقتصادی در شرایط کنونی در نظام بین‌الملل توجه و دقت نظر در رویکرد دفاعی دریا پایه از جمله ضروریات اجتناب ناپذیری است که در این مقطع از زمان برای نظام جمهوری اسلامی ایران حائز اهمیت می‌باشد در واقع توجه و نگاه فرصت ساز به آب‌های سرزمینی کشور عزیزمان ایران نه تنها واقعیتی است که در راهبردهای دفاعی کشور تاثیر به‌سزایی خواهد داشت بلکه در عرصه تجارت بین‌الملل نیز تاثیر گذاری جمهوری اسلامی ایران در مناسبات منطقه‌ای و بین‌المللی دو چندان خواهد نمود (علوی، ۱۳۹۰). لذا در این میان اهمیت و نقش دریاها و ضرورت داشتن یک نیروی دریایی قدرتمند برکسی پوشیده نیست و از آنجایی که مهمترین رکن در هر سازمانی جهت رشد و توسعه آن سازمان نیروی انسانی ماهر و متخصص آن می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که در نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران نیز در درجه اول منابع انسانی آن باید از تخصص و دانش کافی جهت انجام ماموریت‌های برخوردار باشند تا هر روز شاهد پیشرفت هر چه بیشتر نیروی دریایی کشورمان باشیم و از آنجایی که یکی از راهبردهای اساسی که در جهت توانمندسازی و ارتقا دانش کارکنان به کار می‌رود آموزش کارکنان می‌باشد. لذا باید در برنامه‌ریزی آموزش-کارکنان نداجا رویکردی را برای آموزش انتخاب کرد که ضمن اثر بخشی برنامه‌های آموزشی بتواند از افزایش هزینه‌های این برنامه‌ها نیز جلوگیری به عمل آورد. به نظر می‌رسد که رویکرد مبتنی بر شایستگی یکی از موثرترین رویکردها در این زمینه می‌باشد لذا در مقاله حاضر سعی بر آن است تا ضمن بررسی مفهوم شناسی، تاریخچه و مدل شایستگی‌ها نقش و میزان اثر بخشی حاصل از به کارگیری این رویکرد در جهت توانمندسازی کارکنان در نداجا مورد بررسی قرار گیرد. لذا در ادامه قبل از هر چیز مفهوم شناسی شایستگی‌ها مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

مفهوم شایستگی

به طور کلی در مورد مفهوم شایستگی تعریف واحد و مشخصی وجود ندارد و همه صاحب‌نظران، نظریه پردازان و مدیران در ارائه یک تعریف دقیق و صحیح از شایستگی با مشکل مواجه بوده‌اند. در تعاریفی که از شایستگی وجود دارد و اگرایی‌ها و اختلافات زیادی وجود دارد و محققان مختلف با توجه به این تعاریف مختلف و با توجه به نقطه نظرات مختلف کار خود را پیش می‌برند، مروری بر تعاریف زیر که عمدتاً توسط صاحب‌نظران این حوزه ارائه شده است می‌تواند بیانگر این تناقضات و اختلافات باشد. اگر بخواهیم مفهوم شایستگی را به صورت ریشه‌ای بررسی کنیم واژه «competence» و همچنین «competency» به عنوان «اسم» اشاره به کیفیت و میزان برخورداری از صفت «competent» دارد (یوسفی، ۱۳۸۴). فرهنگ آکسفورد در تعریف «competent» به عنوان صفت، آن را برخورداری از دانش و توانایی انجام موفقیت آمیز برخی از کارها تعریف می‌کند و به عنوان صفت برای افراد، به

فردی اطلاق می کند که کارآمد^۱ و توانمند^۲ باشد (استیل^۳، ۲۰۰۶). شایستگی دامنه وسیعی از مشخصات و ویژگی ها، شامل دانش، مهارت ها، توانایی ها، صفات، نگرش ها و برخوردها، انگیزه ها و رفتارها است که می تواند فرد را قادر سازد تا کار و وظیفه خود را به طور اثربخش و نتیجه بخشی به پایان برساند و این خصیصه و ویژگی ها می تواند بر اساس معیارها و استانداردهای عملکرد قابل قبول اندازه گیری شود (هیوا^۴ و هیوا، ۲۰۰۶).

اسپنسر^۵ (۱۹۹۴) معتقد است که شایستگی خصوصیات فردی قابل اندازه گیری از قبیل خصوصیات، ویژگی ها، انگیزش، خودانگاره، طرز و روش برخورد، ارزش ها، دانش، و مهارت های رفتاری یا شناختی می باشد که افراد با هوش را از عامه افراد متمایز می کند. در تعریف دیگر که سینگل^۶ و همکاران (۲۰۰۵) ارائه داده اند، شایستگی را به عنوان توانایی یک فرد در قادر ساختن او برای انجام و ظایف به طور کامل، یافتن راه حل ها و تشخیص آنها در موقعیت های کاری در نظر می گیرند. فیلیپوت^۷ و همکاران (۲۰۰۲) شایستگی را به عنوان ترکیبی از مهارت ها، دانش، و نگرش های مورد نیاز برای انجام یک نقش به گونه ای اثر بخش تعریف می کند.

هیوا و هیوا (۲۰۰۹) شایستگی را به عنوان ترکیبی از دانش، توانایی ها، مهارت ها، انگیزه ها، ارزشها، علایق نیز تعریف کرده اند و بالاخره می توان گفت که اصطلاح شایستگی برای توصیف مجموعه ای از رفتارها که ترکیب واحدی از دانش، مهارت، توانایی ها و انگیزه ها را منعکس می کند و با عملکرد با یک نقش سازمانی مرتبط است به کار می رود (کرمی، ۱۳۸۹).

همان طور که ملاحظه می شود اگر چه تعریف دقیق و مشخصی از شایستگی را نمی توان ارائه داد و با وجود تعاریف مختلف و گاه متناقضی که از اصطلاح شایستگی ارائه شده است می توان نتیجه گرفت که اکثر این تعاریف روی مؤلفه های مهارت، دانش، نگرش و انگیزش و توانایی از شایستگی اتفاق نظر دارند و این مؤلفه ها را لازمه شایستگی می داند.

تاریخچه شایستگی ها

در مورد تاریخ دقیق شروع رویکرد شایستگی و شناسایی آن نیز مانند تعاریف شایستگی اتفاق نظر اندکی بین صاحب نظران وجود دارد. تحقیقات نشان می دهند که واژه شایسته یا شایستگی در ابتدا در ادبیات روانشناسی به طور گسترده ای مورد استفاده قرار می گرفته است و بخشی از این واژه ها از حقوق نشأت گرفته است و سپس در روانشناسی بالینی کاربرد پیدا کرد و بعد از آن شایستگی در فیلد و زمینه مشاوره شغلی برای تعریف کردن و مشخص کردن مهارت ها و دانش های مرتبط با کارگزینی ذکر شده است (هیوا و هیوا، ۲۰۰۹). سودرکوئیست^۸ و همکاران (۲۰۰۹) معتقدند که مفهوم شایستگی در ابتدا به وسیله رابرت وایت^۹ (۱۹۹۵)، به عنوان خصوصیات و ویژگی های انسانی تعریف شد و چند سال بعد، دیوید مک کلند^{۱۰} (۱۹۷۳) مفهوم مدل شایستگی را معرفی کرد که مک کلان^{۱۱} (۱۹۸۰) و باتزیز^{۱۲} (۱۹۸۲) این مفهوم را با جزئیات بیشتری شرح دادند و به عنوان یک موضوع کانونی برای برنامه ریزی، سازمان دهی، ترکیب و بهبود همه جنبه های سیستم مدیریت منابع انسانی پیش نهاد کرد (سودر کوئیست و همکاران، ۲۰۰۹). با وجود اختلاف نظراتی که در مورد ظهور تاریخچه شایستگی وجود دارد اما روی این امر که ظهور رویکرد شایستگی مربوط به ده های آخر قرن بیستم می باشد همه صاحب نظران متفق القولند (کرمی، ۱۳۸۹).

1. Efficient

2. Capable

3. Steel

4. Hyua

5. Spencer

6. Single

7. Philpot

8. Soderquist

9. Robert White

10. Mccelland

11. mclagan

12. boyatzis

انواع شایستگی‌ها

یک نکته مهم که در مورد شایستگی‌ها وجود دارد این است که همه شایستگی‌ها از یک جنس و یک نوع نمی‌باشند و همین امر موجب آن گردیده که صاحب‌نظران به دسته بندی انواع شایستگی بپردازند. سینگل و همکاران (۲۰۰۵) اعتقاد دارند که برخی از سازمانها شایستگی‌ها را به عنوان جنبه‌هایی از کلیت شخص در نظر می‌گیرند که عبارتند از:

- استعداد (کلامی، عددی، فضایی)
- مهارت‌ها و توانایی‌ها (تفکر، رهبری)
- دانش (عمومی، حرفه خاص، شغل خاص، سطح خاص، سازمان خاص)
- شایستگی‌های فیزیکی (طاقة و بنیه، انرژی)
- سبک (رهبر، مدیر، کارگر)
- شخصیت (جهت‌گیری اجتماعی)
- اصول، ارزش‌ها، اعتقادات، نگرش‌ها و روحیات (انصاف)
- علائق (در ارتباط با مردم، در ارتباط با حقایق).

در دسته بندی دیگری که از شایستگی‌ها ارائه شده است شایستگی‌ها را به دو گروه شایستگی‌های سه‌گانه بنیادی و شایستگی‌های کانونی پنج‌گانه تقسیم کرده‌اند که این دسته بندی به شرح زیر خلاصه شده است:

الف- شایستگی‌های سه‌گانه بنیادی

- ۱- مهارت‌های پایه: خواندن، نوشتن، محاسبات ریاضی و عددی، گوش دادن و صحبت کردن
- ۲- مهارت‌های فکر کردن: تفکر خلاق، تصمیم‌گیری، تجسم فکری (تصور)، دانستن راه یادگیری
- ۳- کفایت شخصی: آشکار کردن حس مسئولیت، اعتماد به نفس، جامعه‌گرایی، اراده، امانت و صداقت

ب- شایستگی‌های کانونی پنجگانه

- ۱- منابع: شناسایی، سازمان‌دهی، برنامه‌ریزی و تخصیص منابع
- ۲- کاربا دیگران: عضو گروه بودن، مشارکت، پاسخ‌دهی به انتظارات مشتری، گفت‌وگو، تنوع در کار
- ۳- اطلاعات: تحصیل و ارزیابی اطلاعات، سازمان‌دهی و نگهداری اطلاعات، تفسیر و ارائه اطلاعات، استفاده از رایانه در پردازش اطلاعات
- ۴- سیستم‌ها: فهم روابط پیچیده سیستم‌ها، نظارت و اصلاح عملکردها و بهبود و طراحی سیستم‌ها
- ۵- فناوری: انتخاب فناوری و به کارگیری این فناوری در کار و وظیفه (بیتز و فلان^۱، ۲۰۰۲).

السون و بولتون^۲ (۲۰۰۰) نیز شایستگی‌ها را به دو سطح فردی و سازمانی تقسیم کرده‌اند. شایستگی‌های فردی آن دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها است که افراد در سازمان دارا می‌باشند و شایستگی‌های سازمانی آن نوع از شایستگی‌هایی است که فعالیت جمعی در سطح سازمان را مشخص می‌سازد.

اما عمده‌ترین و اصلی‌ترین طبقه بندی شایستگی‌ها تقسیم آنها به دو نوع شایستگی‌های رفتاری و شایستگی‌های فنی می‌باشد. شایستگی‌های رفتاری شامل مجموعه‌ای از رفتارها می‌باشند که بر حسب اصطلاحات قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری توصیف می‌شوند و وقتی در موقعیت مناسب به کار برده می‌شوند فرد را در کارش اثر بخش می‌سازند. شایستگی‌های رفتاری ممکن است به منظور توصیف رفتارهای عمومی و مرکزی که برای کارکنان در سرتاسر شرکت یا سازمان قابل کاربرد می‌باشد به کار رود. و شایستگی‌های فنی دانش و مهارت‌های اساسی هستند که بر حسب اصطلاحات قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری توصیف می‌شوند به منظور اینکه نوع خاصی یا سطح فعالیت کاری خاصی را به کار ببرند که این شایستگی‌ها نوعاً

¹. Bates & Phelan

². Olson & bolton

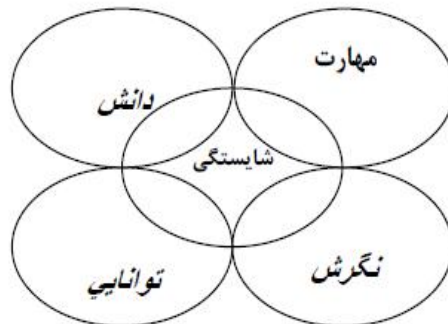
منعکس کننده شایستگی ها برای هر واحد شغلی یا مجموعه ای از مشاغل می باشد و علت این که این طبقه بندی به عنوان عمده ترین و اصلی ترین طبقه بندی یاد می شود این است که از یک سو این طبقه بندی مختصر و مفید می باشد و می توان کلیه شایستگی ها را در این دو طبقه گنجانند و ثانيا ادبیات موضوع نیز تاکید بیشتری روی آن دارد (کرمی، ۱۳۸۹).

حال که مفهوم شایستگی و انواع آن تا حدی آشکار شد به بیان آموزش مبتنی بر این رویکرد و این که به کارگیری این رویکرد در زمینه آموزش ضمن خدمت کارکنان در سازمانها چه اثرات و مزایایی می تواند داشته باشد خواهیم پرداخت.

آموزش مبتنی بر شایستگی و نقش آن در سازمانها با تاکید بر نیروی دریایی

مفهوم آموزش مبتنی بر شایستگی به ویژه در آموزش حرفه ای و سطوح بالای آموزشی داری سابقه طولانی است. برنامه های آموزش مبتنی بر شایستگی ابتدا در آمریکا معرفی شد و با آموزش معلمان در اواخر ۱۹۶۰ شروع شد و پس از آن در سایر آموزش های حرفه ای در سال ۱۹۷۰ رشد نمود و در برنامه های آموزش شغلی انگلستان و آلمان در سال ۱۹۸۰ و در آموزش های شغلی و حرفه ای در سال ۱۹۹۰ در استرالیا به رسمیت شناخته شد (محمودی راد، ۱۳۸۴). به کار گیری الگوی شایستگی در یک نظام آموزشی می تواند کاربردهای مختلفی داشته باشد از جمله اینکه برای نیازسنجی آموزشی افراد، تهیه و ارزشیابی برنامه آموزشی، ارزشیابی کارایی، اثر بخشی آموزش و نهایتاً برنامه ریزی برای رشد و پیشرفت خود بکار رود (کرمی، ۱۳۸۹).

به نظر بیهام فرایند طراحی برنامه های آموزشی مبتنی بر شایستگی شامل ۳ مرحله اساس است که عبارتند از تعیین مدل شایستگی، تشخیص نیاز های آموزشی و شناسایی و اجرای برنامه هاست که مهمترین کار در طراحی برنامه های آموزشی مبتنی بر این رویکرد تعیین مدل شایستگی است در واقع می توان گفت که این مرحله حکم زیر بنای برنامه های آموزش مبتنی بر شایستگی را دارد (شصتی، ۱۳۸۹). مدل شایستگی مجموعه ای از اجزا و مولفه های شایستگی می باشد که برای به پایان رساندن و انجام دادن یک نقش و وظیفه شغلی مورد نیاز می باشد (هیوا و هیوا، ۲۰۰۹). با توجه به تعاریفی که از شایستگی ذکر شد، اجزا و مولفه های اصلی آن را می توان در قالب نمودار شماره ۱، نشان داد.



نمودار شماره ۱- مولفه های شایستگی (کرمی، ۱۳۸۹)

در مرحله بعد با توجه به مدل شایستگی تهیه شده، شایستگی های مورد نیاز برای هر یک از افراد مشخص می گردد. در واقع در این مرحله مشخص می گردد که کارکنان چه نوع دانش، مهارت، نگرش و توانایی هایی باید در سازمان داشته باشند و این شایستگی ها به منزله وضعیت مطلوبی است که افراد بایستی به آن برسند و فاصله آن با وضعیت موجود، نیاز آموزشی آنها می باشد. بر این اساس در مرحله بعد به منظور تشخیص نیاز های آموزشی بایستی به ارزیابی آنها در برابر شایستگی ها پرداخت که این امر مشخص می سازد که هر فرد در مقایسه با شایستگی مورد نیاز، در کجا قرار دارد. برای این ارزیابی می توان از روش های مختلفی استفاده کرد که بیهام و مایر، سه روش عمده را برای این کار بیان می کنند:

۱- ارزشیابی توسط مدیر با تجربه و دارای تدبیر

۲- ارزیابی فشرده توسط کانون های ارزیابی

۳- ارزیابی از چند دیدگاه که توسط همکاران و زیر دستان انجام می‌شود (بازخورد ۳۶۰ درجه)

مزیت اصلی استفاده از این روش برای تعیین نیاز آموزشی کارکنان در سازمان این است که برنامه‌های آموزشی را در اختیار کسانی می‌گذارند که به آن نیاز دارند زیرا که اگر برنامه‌ای که برای رشد و پیشرفت افراد برگزار می‌شود به شغل فعلی یا آتی آنها ارتباط نداشته باشد ارزشی در بر نخواهد داشت و فقط اتلاف وقت و صرف هزینه خواهد بود (شصتی، ۱۳۸۹). پس از مشخص شدن نیازهای آموزشی کارکنان در این مرحله بایستی فرصت‌های آموزشی مناسب جهت پاسخ‌گویی به این نیازها را پیش‌بینی و اجرا نمود در واقع می‌توان گفت که تفاوت اصلی میان برنامه‌های آموزشی مبتنی بر شایستگی با برنامه‌های آموزشی دیگر در همین مرحله می‌باشد زیرا که در برنامه‌های آموزشی سنتی که معمولاً به صورت سخنرانی برگزار می‌گردد آنچه بیشتر اتفاق می‌افتد انتقال دانش می‌باشد در حالی که در رویکرد آموزشی مبتنی بر شایستگی دانش جزء کوچکی از برنامه‌های آموزشی می‌باشد زیرا همان‌طور که قبلاً ذکر شد شایستگی علاوه بر دانش شامل توانایی، مهارت، نگرش و انگیزه نیز می‌باشد (کرمی، ۱۳۸۹).

وریس (۲۰۰۱) نیز معتقد است که نحوه و مراحل اجرای یک برنامه آموزشی مبتنی بر شایستگی در سازمانها شامل چهار مرحله است که عبارتند از:

- ۱- تعریف وظایف و فعالیت‌های کارکنان
- ۲- تعیین شایستگی‌های استاندارد شده برای شفاف شدن نقش‌ها و مسئولیت‌های کارکنان
- ۳- تعریف برنامه آموزشی
- ۴- ارزشیابی.

مگنیز و کنوی (۲۰۰۵) نیز مراحل اجرای یک دوره آموزشی مبتنی بر شایستگی را شامل ۳ مرحله می‌دانند که عبارتند از:

- ۱- مشخص کردن ویژگی‌های حرفه‌ای کارکنان
- ۲- ارائه آموزش برای دست‌یابی به این ویژگی‌ها
- ۳- ارزشیابی.

بنابراین در این رویکرد آموزشی ابتدا مجموعه صلاحیت‌ها و شایستگی‌هایی که باید به وسیله افراد تحقق یابند، مشخص می‌شوند، که این صلاحیت‌ها معمولاً نگرش‌ها، مهارت‌ها، دانش و رفتارهای معینی را شامل می‌شود و کارآموزان، مسئول تحقق این ملاکها هستند و بر اساس همین معیارها از آنها ارزشیابی به عمل می‌آید (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۹). در این راستا می‌توان گفت که نظام آموزش مبتنی بر شایستگی دارای یک سری از ویژگی‌هایی است که آن را از سایر رویکردهای برنامه‌ریزی آموزشی متمایز می‌کند که در اینجا به چند مورد از آنها اشاره خواهد شد. هیوا و هیوا (۲۰۰۹) معتقدند که به-کارگیری این رویکرد در برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان دارای سه مشخصه و ویژگی مهم می‌باشد که عبارتند از:

- ۱- به‌طور نزدیک و عمیقی با عملکرد کاری مرتبط می‌باشد یا حتی می‌تواند عملکرد کاری کارکنان را پیش‌بینی کند
- ۲- با چشم‌انداز کاری همبسته و پویا می‌باشد.
- ۳- می‌تواند افراد با عملکرد عالی را از افراد با عملکرد عادی متمایز کند.

در این زمینه نورتون^۳ نیز پنج عنصر اساسی برای برنامه‌های آموزشی مبتنی بر رویکرد شایستگی ذکر می‌کند که عبارتند از: ۱- شناسایی، تعیین و اعتباریابی شایستگی‌های هدف که باید طی برنامه به آن دست‌یافت ۲- معیارهایی که باید در ارزیابی پیشرفت به کار برده شوند ۳- برنامه‌های آموزشی که برای توسعه فردی و ارزیابی هر یک از شایستگی‌های ویژه بایستی به کار رود ۴- ارزشیابی شایستگی آموزش داده شده و ۵- سنجش میزان پیشرفت شرکت‌کنندگان از طریق برنامه‌های آموزشی بر اساس سرعت خودشان که نشان‌دهنده شایستگی خاص است (رای، ۲۰۰۷) و در نهایت اینکه با توجه به مفاهیم ذکر شده از آموزش مبتنی بر شایستگی می‌توان گفت که در طراحی یک دوره آموزشی مبتنی بر رویکرد شایستگی، ابتدا نوع شایستگی مورد نظر که نیاز است کارکنان در یک سازمان داشته باشند مشخص می‌شود و بعد از آن به تدوین برنامه آموزشی مورد نیاز برای دست‌یابی به این شایستگی

1. voorhees

2. Magennis & conway

3. Norton

پرداخته می شود. بنابراین با برنامه ریزی بر اساس این رویکرد در یک سازمان دیگر مشخص می شود که هر فردی به چه نوع آموزش و یا چه مدت زمانی به آموزش نیاز دارد و از اتلاف وقت کارکنان و ارائه آموزش های غیر ضروری و در نهایت هزینه های اضافی جلوگیری به عمل می آید و از طرف دیگر برای سنجش اثر بخشی برنامه های آموزشی بر اساس این رویکرد نیز می توان بر این اساس که آیا فرد به عنوان نتیجه حضورش در برنامه آموزشی به شایستگی مورد نظر در سازمان دست یافته است یا خیر، به راحتی تعیین کرد.

۲- بحث و نتیجه گیری

با عنایت به آنچه که در مقاله حاضر به آن اشاره شد می توان نتیجه گرفت که شایستگی ها، در درجه اول مهارتها و خصوصیات را که فرماندهان و کارکنان در نیروی دریایی به آن نیاز دارند را توصیف می کنند، انتظارات از کارکنان را مشخص می کنند و نیاز های توسعه ای آینده را توصیف می کنند بنا بر این بر اساس این رویکرد مسئولان و برنامه ریزان آموزشی در نیروی دریایی دقیقا می دانند که کارکنان به چه نوع شایستگی و مهارتی نیاز دارند و برنامه های آموزشی خود را بر روی فراگیری این شایستگی ها متمرکز می کنند از طرف دیگر از آنجایی که اکثر سازمان ها از جمله نیروی دریایی در دنیایی با منابع محدود به سر می برند باید از این رویکرد در تدوین استراتژی ها و برنامه های آموزشی خود استفاده کنند تا بتوانند منابع درست و به جا را در اختیار کارکنان قرار دهند و از صرف هزینه های بی مورد جلوگیری به عمل آورند و همچنان که در متن مقاله هم اشاره شد با به کارگیری این رویکرد در فرایند آموزش کارکنان به راحتی می توان اثر بخشی برنامه های آموزشی را بر این اساس که آیا فرد به عنوان نتیجه حضورش در برنامه آموزشی به شایستگی مورد نظر در سازمان دست یافته است یا خیر تعیین کرد.

فهرست منابع

- [۱] طحانی، غلامرضا و دانا طوسی، عبدالرضا (۱۳۹۰). *سیادت دریایی در نبردهای قرن بیستم*، انتشارات دانشکده فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران.
- [۲] علوی، قاسم (۱۳۹۰). *ویژه نامه رزمایش بزرگ ولایت ۹۰ در آینه رسانه ها*. اداره عقیدتی و سیاسی نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران.
- [۳] کرمی، مرتضی (۱۳۸۹). *آموزش مدیران با الگوی شایستگی*. ماهنامه تدبیر، جلد ۱۸، شماره ۱۷۹، صص ۲۷-۴۹.
- [۴] شصتی، سمانه (۱۳۸۹). *آموزش مبتنی بر شایستگی*. *مجله راهبردهای آموزش*، دوره سوم، شماره ۲، صص ۸۰-۷۷.
- [۵] فتحی واجارگاه، کورش (۱۳۸۹). *برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان*. تهران: انتشارات سمت.
- [۶] محمودی راد، غلام حسین، انوشه، منیره و الحانی، فاطمه (۱۳۸۴). *آموزش مبتنی بر شایستگی*. *فصلنامه علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند*، دوره دوم، شماره ۳ و ۴، صص ۴۰-۴۶.
- [۷] یوسفی، علیرضا (۱۳۸۴). *آموزش (تربیت) مبتنی بر شایستگی*. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، جلد پنجم، شماره ۲، صص ۲۱۴-۲۱۳.
- [۸]
- [9] Steel, m. (2006). *Oxford word power dictionary*. Oxford: publication by oxford university.
- [10] Hua, X.H. & Hua, W.Y. (2009). Training system design for middle- level manager in coal enterprises based on post competency model. *Journal of procedia earth and planetary science*, 1, 1764-1771.
- [11] Spencer, L. m. & spencer, s. m. (1994). *Competency at work: models for superior performance*. New York.
- [12] Single, P. K. (2005). *Developing competency –based curriculum for technical programs*. National symposium on engineering education, India institute of science. Bangalore.
- [13] Philpot, A. (2002). *Leadership competency models*. Available at: <http://www.longwoods.com>.
- [14] Soderquist, K. E. (2009). From task-based to competency-based: a typology and process supporting a critical HRM transition. *Journal of personel review*, 39(3), 325-346.
- [15] Bates, R. A. & phelanK, C. (2002). Characteristic of a globally competitive workforce, *journal of advances in developing human resource*, 4(2), 121-135.
- [16] Olson, A. & Bolton, E. (2002). *Competencies*. <http://www.depts.washington.org>.
- [17] Voorhees, R. A. (2001). Competency – based learning models, *A necessary future*. 5-13.