

## Research in Curriculum Planning

Vol 17. No 39 (continus 66)  
fall 2020, Pages 1-21

## پژوهش در برنامه‌ریزی درسی

سال هفدهم، دوره دوم، شماره ۳۹ (پیاپی ۶۶)  
پاییز ۱۳۹۹، صفحات ۱-۲۱

## Designing a Competency-Based Curriculum in Higher VET Education (Case Study: University of Applied Sciences)

## طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در نظام آموزش عالی مهارتی (مطالعه موردی: دانشگاه جامع علمی کاربردی)

Maryam Hadizadeh, Aliakbar khosravibabadi, Alireza Assareh, Reza Norouzzadeh

<sup>1</sup> PhD Student of Curriculum Sciences, Tehran Central Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

<sup>2</sup> Associate Professor Department of Psychology and Educational Sciences, Tehran Central Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

<sup>3</sup> Associate Professor Department of Psychology and Educational Sciences, Tarbiat Dabir Shahid Rajaei University, Tehran, Iran. (Invited member in Islamic Azad University, Central Tehran Branch).

<sup>4</sup> Associate Professor, Institute of Higher Education Research and Planning, Ministry of Science, Research and Technology.

### Abstract

The purpose of this study was to design a competency-based curriculum in VET higher education system based on a paradigmatic model. The present study is applied in terms of purpose and qualitative in terms of method. Data were collected through semi-structured interviews and researcher notes and observations and analyzed using the grounded theory strategy. The statistical population consisted of curriculum experts who selected 16 individuals by purposeful sampling. Validity and reliability were ensured by using member checking, transient coding agreement, expert review of results, and peer review techniques. Findings were divided into six groups of categories: 1. Causal factors or conditions 2. Core phenomenon 3. Strategic categories 4. Background conditions 5. Mediating categories, and 6. Outcome categories as identified and explained. Suggestions graduates were made to improve the quality of the production and implementation process of higher education VET curricula, especially at the University of Applied Science to increase the employability of the graduates.

**Keywords:** Curriculum, Competency, Employability, Graduates, Professional Competence

مریم هادی‌زاده، علی‌اکبر خسروی بابادی\*، علیرضا عصاره، رضا نوروززاده

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

<sup>۲</sup> دانشیار گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.

<sup>۳</sup> دانشیار گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران (عضو مدعو در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی).

<sup>۴</sup> دانشیار موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، وزارت علوم، تحقیقات تهران، ایران (عضو مدعو در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات).

### چکیده

هدف این پژوهش طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در نظام آموزش عالی مهارتی بر اساس الگوی پارادیمی بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، کیفی است. اطلاعات از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و یادداشت‌ها و مشاهدات پژوهشگر جمع‌آوری و با استفاده از راهبرد نظریه زمینه‌ای تحلیل شد. جامعه آماری پژوهش شامل متخصصان برنامه درسی بود که ۱۶ نفر به صورت نمونه‌گیری هدفمند (گلوله برفی) انتخاب و با استفاده از فن‌های تطبیق توسط اعضا، توافق کدگذارها، بازبینی نتایج توسط متخصصین و بررسی توسط همکار از روایی و پایایی پژوهش اطمینان حاصل شد. یافته‌ها در شش گروه از مقوله‌ها با عنوان ۱. عوامل یا شرایط علی ۲. پدیده‌محوری ۳. مقوله‌های راهبردی ۴. شرایط زمینه‌ای ۵. مقوله‌های واسطه‌ای و ۶. مقوله‌های پیامدی شناسایی و تبیین شدند. راهکارهای بهبود کیفیت فرایند تولید و اجرای برنامه‌های درسی مهارتی در آموزش عالی به‌ویژه در دانشگاه جامع علمی کاربردی به‌قصد افزایش اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان پیشنهاد شدند.

**واژه‌های کلیدی:** اشتغال‌پذیری، برنامه درسی، صلاحیت حرفه‌ای، شایستگی، فارغ‌التحصیلان

\* نویسنده مسئول: ali.khosravibabadi@iauctb.ac.ir

پذیرش: ۹۹/۰۶/۰۵

وصول: ۹۹/۰۲/۳۰

## مقدمه

۱۳۹۸ افزایش یافته است که سهم زنان را (با ۶۵/۹ درصد) بیشتر از مردان (۲۶/۱ درصد) است (Iran Statistical Yearbook, 2018). از آنجاکه بحران بیکاری تهدیدی برای کل جامعه است؛ به‌ویژه بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی که پیامدهای جبران‌ناپذیری در بعدهای مختلف اجتماعی، اقتصادی و سیاسی می‌گذارد، بنابراین نگرانی‌های زیادی درباره آمادگی و شایستگی دانش‌آموختگان برای استخدام، کاربرد مهارت‌های آنان در اقتصاد متغیر و تأثیر آن بر بهره‌وری وجود دارد (Collet et al., 2015). با توجه به تغییرات پی‌درپی و سریع فناوری، فرایندهای کاری و دگرگونی‌های جهانی، بیشترین تلاش سازمان‌ها، حفظ نیروی شایسته و ماهر است (Williamson, 2015). از این‌رو، زمینه‌سازی برای اشتغال و ایجاد قابلیت‌های لازم در جهت به‌کارگیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار، یکی از رسالت‌های اصلی و اساسی نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها است و یکی از چالش‌های اساسی دانشگاه در دنیای امروزه، چگونگی طراحی برنامه‌های درسی به‌گونه‌ای است که فارغ‌التحصیلان را به مهارت‌هایی تجهیز نماید که آنان را برای کار و فعالیت در دنیای متغیر و رقابتی آماده نماید (Ifenthaler, 2014)؛ بنابراین برای قرار گرفتن در جاده توسعه و جلوگیری از عقب‌ماندگی باید شرایطی فراهم شود که دانشگاه‌ها بتوانند دانشجویان را برای به‌کارگیری فناوری جدید و پذیرش مسئولیت‌های مختلف در سطح جامعه پرورش دهند. در جهان کنونی در صورتی که دانش‌آموختگان به مهارت‌های اشتغال‌پذیری تجهیز نشوند موفق به یافتن شغل نخواهند شد. لذا راهکار اشتغال، شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری به انضمام عامل‌ها، شرایط، زمینه و راهبردهای تقویت آن است. این امر مستلزم رویکرد و نگاه نظام‌مند (سیستماتیک) است تا در کاهش بیکاری

از اهداف و وظایف مهم نظام آموزش عالی هر کشور، پرورش نیروی انسانی متخصص و کارآمد موردنیاز جامعه است. امروزه دانشگاه‌ها باید دانش‌آموختگانی را با مهارت‌هایی که بتوانند به‌طور حرفه‌ای در عصر یادگیری ایفای نقش کنند، تربیت کنند (Liaghatdar, 2017). با توجه به ماهیت عصر حاضر، رقابت شدید و همراه با تغییرات فناوری، برای عملکرد بهتر در بازار کار و ظهور اقتصاد دانش‌محور، توجه به منابع توانمند و دارای مهارت‌های فناورانه همراه باصلاحیت و شایستگی‌های حرفه‌ای امری ضروری است (Yarmohamadian, 2019). گرچه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور تلاش‌ها بی‌را در این زمینه انجام می‌دهند، اما متأسفانه، دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها از تخصص و کارایی لازم برای تصدی مشاغل مربوط برخوردار نیستند، زیرا آموخته‌هایشان چندان با نیاز واقعی جامعه ارتباط ندارد (Abdullahzadeh et al., 2015). اوکولی و همکاران (Okolie et al., 2019) در این‌باره می‌گویند که به‌رغم تقاضای روزافزون بازار کار برای دانش‌آموختگان شایسته و کاردان، به نظر می‌رسد کارفرمایان هنوز هم برای تکمیل نیروی کار خود با مشکل روبه‌رو هستند؛ چراکه بیشتر دانش‌آموختگان نظام آموزش عالی در کشورهای در حال توسعه، استخدام‌پذیر نیستند و در موارد زیادی فاقد مهارت‌های موردنیاز کارفرمایان هستند.

علاوه بر این، بسیاری از صنایع و شرکت‌های تجاری این گلایه را دارند که بیشتر دانش‌آموختگان، مهارت‌های حرفه‌ای لازم را ندارند و استخدام‌پذیر نیستند. مسئله بیکاری در کشور ما ایران نیز با شرایط حادی روبه‌رو است. آمار بیکاران فارغ‌التحصیل از نظام آموزش عالی کشور در طی ۱۳۹۸-۱۳۸۵ با افزایش فزاینده‌ای روبه‌رو بوده است به‌گونه‌ای که از ۲۱ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۳۷/۵ درصد در سال

شایستگی را مجموعه‌ای از رفتارهایی می‌داند که به‌عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به نتایج و یا پیامدهای مطلوب به کار می‌رود.

شایستگی‌ها با توجه به نوع استفاده و اهداف خود می‌توانند به دسته‌های مختلفی تقسیم شوند. از نظر UNIDO (United Organization Industrial Development) شایستگی‌ها در سه دسته اصلی شایستگی‌های مدیریتی (Managerial Competency)، شایستگی‌های فنی (Technical/ Functional Competency)؛ شایستگی‌های خاصی که برای انجام هر شغل در سازمان در محدوده فنی و یا تخصصی تعریف شده مورد توجه است تقسیم‌بندی می‌شوند (United States Department of Labor, Sandberg, 2012). سندبرگ (Sandberg) معتقد است که در بسیاری از مطالعات شایستگی، از رویکرد منطقی استفاده و شایستگی به‌عنوان مجموعه‌ای مشخص از ویژگی‌ها همچون دانش و مهارت‌های انجام یک کار دیده می‌شود. در حالی که در مقابل رویکرد منطقی، رویکرد تفسیری به‌عنوان رویکردی بدیل وجود دارد که شایستگی را از نظرگاه فردی که موقعیت را تجربه کرده، مطالعه می‌کند. در رویکرد منطقی که به فلسفه دوگانگی و عینیت‌گرا وابسته است، کار از انجام‌دهنده آن جدا و شایستگی پدیده‌ای مبتنی بر ویژگی است. سندبرگ (Sandberg) با توجه به تراکم سازه شایستگی، مطالعات مرتبط با آن را به دو جریان تقسیم می‌کند: یکی جریانی شایستگی را صرفاً مجموعه‌ای از دانش، نگرش و مهارت در نظر می‌گیرد اما دیگری، شایستگی را ترکیب این عوامل در نظر می‌گیرد که در تجربه زیسته افراد منعکس می‌شود (Yadollahi, 2018).

دانش‌آموختگان دانشگاهی نقش مؤثری ایفا کند (Sharafi and Abbaspour, 2015).

شایستگی در مطالعات دانشگاهی و نیز از منظر سازمان‌های مختلف دولتی و غیردولتی و سازمان‌های بین‌المللی از دیدگاه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته و تعاریف متفاوتی از آن ارائه شده است. از نظر مک‌کلند (McClelland) که از بنیان‌گذاران ایده سنجش شایستگی به جای هوش است، شایستگی ابزاری است که می‌توان توسط آن فرد ممتاز را از افراد معمولی تشخیص داد. واژه شایستگی در لغت به معنای لیاقت، کاردانی، مهارت و تبحر و یا به معنای صلاحیت، اهلیت، قابلیت و توانایی است (شام، گاتلینگ و شوماکر ۲۰۱۸). بویا تزیس (Bayatzis) شایستگی را ظرفیتی می‌داند که در فرد وجود دارد و به رفتارهایی منجر می‌شود که تقاضا و نیازهای شغلی را در کنار مؤلفه‌های محیط سازمانی پوشش داده و نتایج مطلوبی را حاصل می‌آورد (Marcman, 2007). اسپنسر و اسپنسر (Spencer and Spencer) شایستگی را به‌عنوان «یک ویژگی پایه‌ای فرد که باعث عملکرد برتر یا کارایی او در یک شغل یا شرایط می‌شود» تعریف نموده‌اند. راث وول (Roth wool) نیز شایستگی را یک ویژگی زیربنایی که به عملکرد موفقیت‌آمیز منجر می‌شود و ممکن است شامل دانش، مهارت و سطوح انگیزشی شود، معرفی می‌نماید (Wing, 2006). دوبوئس (Douboes) شایستگی‌ها را آن دسته از ویژگی‌هایی مانند دانش، مهارت و الگوهای فکری و مانند اینها می‌داند که وقتی به‌تنهایی یا با ترکیبی از سایر ویژگی‌ها به‌کاربرده شوند، باعث عملکرد موفقیت‌آمیز می‌شوند. دراگاینیدیس و منتزاس (Draganidis and Mentzas) شایستگی را به‌عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش مرتبط و نگرش‌هایی می‌دانند که به یک فرد امکان می‌دهد تا وظایف یا فعالیت‌هایی مربوط به یک شغل یا کار خاص را به‌طور موفقیت‌آمیزی انجام دهد (Sun & Shi, 2008). دزیکونسکی (Dziekonski, 2017).

برای فعالیت در جامعه پیدا کنند (Mulder, 2010). هدف اصلی آموزش صلاحیت محور ایجاد ارتباط بین بازار کار و نظام آموزشی است. در این نوع آموزش، حرفه‌ای که فراگیران پس از پایان تحصیلات وارد آن می‌شوند مشخص و تنگناهای حرفه‌ای احتمالی شناسایی می‌شود؛ سپس فعالیت همه اجزای نظام آموزشی بر این پایه تعریف می‌شود (Wesseling, 2012).

لیاقت‌دار و همکاران (Liaghatdar et al., 2017)، در پژوهشی باهدف بررسی شایستگی مهارتی دانش‌آموختگان دکتری برنامه درسی ایران؛ بررسی دیدگاه صاحب‌نظران و متخصصان برنامه درسی بیان نمودند در ایران بیش‌ازحد بر دانش در برنامه‌های درسی تأکید می‌شود، بنابراین اکثر دانش‌آموختگان دکتری برنامه درسی افرادی هستند که بر مهارت‌های برنامه درسی تسلط و تخصص لازم را ندارند. آنها مهم‌ترین عامل دستیابی به تمامی شایستگی‌های مهارتی را وجود یک برنامه درسی شایسته‌محور که دارای اهداف کاربردی و مناسب و موردنیاز دانش‌آموختگان باشد و محتوای آموزشی آن صرفاً بر جنبه دانش، دانش‌آموختگان تأکید نداشته باشد و تخصص و تسلط مهارتی اساتیدی که به تربیت دانشجویان می‌پردازند عنوان نمودند.

شرفی و همکاران (Sharafi et al., 2015) قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها را بر اساس نظریه برخوردی بررسی کردند و مهارت توسعه فردی (مهارت‌های خود‌مدیریتی)، مهارت‌های آکادمیک (اطلاعات تخصصی و رشته‌ای فرد)، مهارت‌های کسب‌وکار (مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های کارگروهی، مهارت‌های ابتکار و عمل، مهارت سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی) را شناسایی کرده‌اند. جامعه آماری پژوهش فقط شامل دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه تهران بود.

در دنیای امروز، اکثر سازمان‌های آموزشی به دلیل پاسخگو نبودن برنامه‌های درسی سنتی، به سمت تدوین برنامه‌های درسی شایستگی‌محور، روی آورده‌اند (Ahmadi, 2018). برنامه درسی مبتنی بر شایستگی به‌عنوان یک رویکرد نسبتاً جدید در طراحی برنامه درسی است که هدف آن تمرکز بر "آموزش نیروی انسانی متخصص برای اشتغال در بازار کار جهانی" است (Karami, 2011). از این رو، بدون تردید در عصر حاضر، افزون بر دانش فنی، داشتن صلاحیت و مهارت‌های اشتغال در رقابت برای کسب موقعیت‌های شغلی و حفظ بازار کار، از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. پروفیسور مارتین مولدر (Mulder, 2017) از اندیشمندان و پژوهشگران برجسته حال حاضر دنیا در حوزه صلاحیت حرفه‌ای معتقد است صلاحیت مفاهیم متعددی را در برمی‌گیرد، اما در زمینه ایفای نقش مؤثر در جامعه، صلاحیت به معنای عملکرد درست و مناسب افراد در انجام امور است و افراد برای عملکرد صلاحیت‌محور، بایستی دانش کافی، نگرش مثبت و مهارت لازم را داشته باشند. شایان ذکر است که از دیدگاه اکثر صاحب‌نظران از جمله مولدر، شایستگی بخشی از صلاحیت کلی فرد محسوب می‌شود که به‌صورت مجموعه‌ای منسجم (یکپارچه) از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها می‌تواند در نمایش رفتار و عملکرد واقعی به کار گرفته شود.

بدیهی است که برای دستیابی به مؤلفه‌های صلاحیت، افراد به آموزش نیاز دارند. آموزش صلاحیت‌محور، یک نوآوری آموزشی است که صلاحیت را به‌عنوان مبنای آموزش موردتوجه قرار داده و سعی در آماده کردن افراد برای عملکرد موفقیت‌آمیز در بازار کار دارد. در نظام آموزش صلاحیت‌محور، هدف هماهنگ کردن آموزش با نیازهای بازار کار است به‌گونه‌ای که فراگیران در دوران تحصیل با چالش‌ها و تنگناهای حرفه‌ای در آینده شغلی آشنا شده و آمادگی لازم را

شایستگی فنی بالاتر از حد متوسط و پایین تر از حد مطلوب است ۲- دانش، مهارت و نگرش دانش‌آموختگان در بعد شایستگی رفتاری بالاتر از حد متوسط و پایین تر از حد مطلوب ۳- دانش، مهارت و نگرش دانش‌آموختگان در بعد شایستگی زمینه‌ای بالاتر از حد متوسط و پایین تر از حد مطلوب است.

یارمحمدیان و همکاران ( Yarmohammadian et al., 2019) در بررسی نقش مؤلفه‌های شایستگی مرتبط با فناوری، تأکید بر الزام استفاده از فناوری در برنامه‌های درسی برای ایجاد مهارت دارند. نتایج پژوهش آنها نشان داد شایستگی‌های فناوری نقش محوری در رشد و توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و راهنمایی شغلی دارد.

علی‌زاده و همکاران (Alizadeh et al., 2018)، در پژوهشی تأثیر آموزش‌های کاردانی علمی- کاربردی در کسب مهارت‌های شغلی دانش‌آموختگان مرکز آموزش عالی امام خمینی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که اثربخشی دوره‌های علمی- کاربردی مرکز امام از دید دانش‌آموختگان در حد متوسطی قرار دارد؛ که با توجه به فلسفه شکل‌گیری مراکز علمی- کاربردی (تربیت کاردان‌های ماهر در جامعه) باید به دروس عملی توجه بیشتری شود.

کشتی‌آرای و همکاران (Keshtiara et al., 2012)، در پژوهشی تناسب نیازهای بخش صنعت با آموزش‌های فنی و حرفه‌ای هنرستان‌های دخترانه و پسرانه شهرستان فلاورجان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که نیازهای بخش صنعت این شهرستان و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در رشته‌های الکتروتکنیک و برق صنعتی دارای تناسب نسبی و در رشته برق ساختمان دارای عدم تناسب است.

ایمرون (Imron, 2017)، در پژوهشی توسعه سرفصل‌های انگلیسی برای مهندسی برق به‌عنوان برنامه مطالعه حرفه‌ای را پیشنهاد داده و نتیجه گرفته است که

برزرگر و همکاران (Barzgar et al., 2019)، در پژوهشی باهدف ارزشیابی کارایی بیرونی برنامه‌های درسی رشته‌های منتخب شاخه‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش، وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان پسر رشته‌های الکتروتکنیک، برق صنعتی، حسابداری بازرگانی و حسابداری مالی هنرستان‌های تهران را بررسی کردند. طبق نتایج این پژوهش، برنامه‌های درسی مورد مطالعه کارایی قابل قبولی ندارد. دوسوم از شاغلان در مشاغل غیر مرتبط اشتغال دارند و رابطه معناداری بین تحصیلات و اشتغال وجود ندارد. همچنین فارغ‌التحصیلان مورد مطالعه، بیکاری و اشتغال غیر مرتبط را بیشتر ناشی از کم بودن فرصت‌های شغلی و نداشتن آموزش عملی کافی و متناسب با نیاز بازار کار دانسته و معتقدند که کارآموزی به خوبی انجام نمی‌شود و نقش مؤثری در اشتغال ندارد.

صالحی عمران و رحمانی قهدریجانی (Salehiomran and Ghadarijani, 2012) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی شایستگی‌های کانونی در برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بیان می‌دارند که تهیه و تنظیم مهارت‌ها و شایستگی‌های کانونی در محتوای برنامه آموزش فنی و حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین چالش‌های برنامه‌ریزان آموزشی و درسی است. شایستگی‌هایی کلیدی از قبیل مهارت حل مسئله، مهارت‌های کار با رایانه، داشتن تفکر استراتژیک، مهارت زبان انگلیسی و همواره در بخش‌های کار و اشتغال از جایگاه خاصی برخوردار بوده‌اند.

محمدی و همکاران (Mohammadi et al., 2012)، با انجام پژوهشی به ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه درسی دوره مدیریت پروژه آموزش‌شده شرکت صنایع الکترونیک شیراز بر اساس مدل چشم شایستگی پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دانش‌آموختگان رشته مدیریت پروژه آموزش‌شده شرکت صنایع الکترونیک شیراز بود. نتایج نشان داد که: ۱- دانش، مهارت و نگرش دانش‌آموختگان در بعد

بنابراین، با مرور کوتاه بر ادبیات برنامه درسی مبتنی بر شایستگی و داده‌ها و آمار و ارقام اشتغال در شرایط کنونی کشور، می‌توان گفت یکی از دلایل عمده بیکاری فارغ‌التحصیلان، شکاف بین دنیای آموزش و دنیای کسب‌وکار است. این مفهوم به معنای تفاوت میان مهارت‌های کسب‌شده فرد و مهارت‌های موردنیاز در بازار کار است (Clarke, 2013). به عبارتی، آنچه دانشجوی در دنیای آموزش، عمدتاً به صورت نظری یاد می‌گیرد، پاسخ اقتضائات و شایستگی‌های حرفه‌ای و عملی موردنیاز محیط واقعی کسب‌وکار را نمی‌دهد. لذا، توجه بیشتر به نحوه طراحی و اجرای برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی به‌ویژه در آموزش عالی در سال‌های اخیر نظر متصدیان و متخصصین موضوع را به خود معطوف کرده است. از آنجایی که بخش عمده برنامه‌های درسی مراکز آموزش عالی از جمله برنامه‌های درسی دانشگاه جامع علمی کاربردی، غالباً موضوع محور هستند و با الگوهای مبتنی بر شایستگی طراحی و اجرا نمی‌شوند، نظام آموزش عالی در پرورش شایستگی‌ها و مهارت‌های شغلی و تربیت دانش‌آموختگان دارای صلاحیت حرفه‌ای از طریق برنامه‌های درسی موفقیت‌چندانی کسب نمی‌کند. لذا شاید بتوان اصلی‌ترین تأثیر اقتضائات بازار کار بر برنامه درسی در دنیا را لزوم تغییر رویکرد طراحی برنامه درسی از موضوع محور به برنامه درسی مبتنی بر شایستگی قلمداد کرد. در همین راستا، پژوهش حاضر درصدد بررسی ویژگی‌های مهم برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی و عوامل اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاه جامع علمی کاربردی است تا از این رهگذر بتواند الگویی برای طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در دانشگاه جامع علمی کاربردی با رویکرد افزایش اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان پیشنهاد نماید؛ بنابراین، هدف اصلی پژوهش حاضر، ارائه الگویی درباره برنامه درسی مبتنی بر شایستگی‌های حرفه‌ای بر اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان مهارتی متمرکز شده است

برنامه درسی موجود در مؤسسه آموزش صنعتی اندونزی، از کارایی لازم برای تربیت کارگر ماهر برخوردار نیست. او معتقد است برنامه حاضر نیاز به تجدیدنظر دارد و باید برنامه‌های درسی و آموزشی مبتنی بر نیازهای دانش‌آموزان را توسعه داد.

آیبومی (Ibiwumi, 2011)، در پژوهشی با عنوان «تمایلات و مسائل در روند بازنگری برنامه درسی دانشگاهی در نیجریه» به این نتیجه دست یافت که فرایندهای بازنگری برنامه‌های درسی بایستی توجه خود را از رویکرد نظری و تئوریک به رویکردهای عملی تغییر جهت دهند.

هایت هادوچین و همکاران (Haddouchane et al., 2017)، با استفاده از رویکرد آموزش مبتنی بر شایستگی به ارزیابی مشکلات آموزشی و اشتغال پرداختند. آنها نتیجه گرفتند رویکرد مبتنی بر شایستگی سه هدف اساسی را دنبال می‌کند. تأکید بر شایستگی‌هایی که فراگیرندگان باید در پایان هر سال تحصیلی و در پایان تحصیلات کسب کنند. تأکید بر ترکیبی از دانش با مهارت و نگرش در یادگیری توسط دانش‌آموز و تأکید بر ارزشیابی از صلاحیت دانش‌آموزان در بهره‌گیری از شایستگی‌ها در محیط کار واقعی.

کیرکاز (Kirkgos, 2009)، در پژوهش خود در ترکیه ناکافی بودن برنامه‌های درسی فعلی برای برآوردن نیازهای دانشجویان را متذکر شده بود. البته هرچند، تا حدی همپوشی‌هایی بین نیازهای دانشجویان با نیازهای بازار کار وجود دارد، ولی این کل نیازهای دانشجویان نیست و بنابراین، همچنان که در مبانی نظری گفته شد؛ توجه به نیازهای دانشجویان در جهت داشتن برنامه درسی پویا تلقی می‌شود که متضمن فعالیت‌های یادگیرنده برای کسب موفقیت‌آمیز تجارب یادگیری باشد و اصولاً یادگیرنده هنگامی در جریان آموزش مشارکت می‌کند و از تجارب یادگیری مفید بهره‌مند می‌شود که این تجارب با آمادگی، علائق، امکانات و نیازهای او متناسب باشد.

به‌ویژه در نظام مهارتی بوده و غالباً با به‌عنوان مدرسین دانشگاه علمی کاربردی نیز فعالیت می‌کردند. تعداد ۱۶ نفر به روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی انتخاب شدند و بر مبنای اصل کفایت داده‌ها و با توجه به اینکه پس از انجام ۱۶ مصاحبه، اطلاعات و نقطه‌نظرات شرکت‌کنندگان، تکراری و حاکی از رسیدن به نقطه اشباع نظری (Saturation) بود، پژوهشگران به انجام همین تعداد مصاحبه بسنده کردند. در جدول ۱ مشخصات مصاحبه‌شوندگان آمده است.

دو سؤال اساسی که پژوهش کنونی را هدایت نمود عبارت‌اند از:

۱. مهم‌ترین ویژگی‌های یک برنامه درسی مبتنی بر شایستگی حرفه‌ای چیست؟
۲. فرایند طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی حرفه‌ای در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تحت تأثیر چه عواملی است؟

### روش‌شناسی

حوزه پژوهش شامل صاحب‌نظران برنامه درسی است که دارای تجربه و تخصص کافی در طراحی برنامه درسی

جدول ۱. مشخصات مصاحبه‌شوندگان

کد	سن	جنسیت	تحصیلات	تصدی شغلی
۱	۴۶	مرد	دکتری	استاد دانشگاه و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی
۲	۶۱	مرد	دکتری	استاد دانشگاه و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی
۳	۴۹	مرد	دکتری	استاد دانشگاه و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی
۴	۳۸	مرد	کارشناسی ارشد	هیئت‌علمی و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه
۵	۴۷	مرد	دکتری	استاد دانشگاه و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی
۶	۴۳	مرد	دکتری	عضو گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه
۷	۵۳	زن	کارشناسی ارشد	هیئت‌علمی و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه
۸	۴۱	زن	کارشناسی ارشد	هیئت‌علمی و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه
۹	۴۸	مرد	دکتری	عضو گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه.
۱۰	۴۲	مرد	دکتری	استاد دانشگاه و عضو برنامه‌ریزی درسی
۱۱	۴۴	مرد	دکتری	عضو گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه
۱۲	۴۵	مرد	دکتری	هیئت‌علمی و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه
۱۳	۳۶	مرد	کارشناسی ارشد	عضو گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه
۱۴	۵۵	مرد	دکتری	هیئت‌علمی و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه
۱۵	۳۹	مرد	دکتری	هیئت‌علمی و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه
۱۶	۴۴	زن	دکتری	هیئت‌علمی و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه

کرسول (Creswell, 2005) اظهار می‌دارد، نظریه زمینه‌ای، یک روال سیستماتیک کیفی برای ارائه یک نظریه است که در سطح مفهومی گسترده به تبیین یک فرایند، یک عمل و یا تعامل درباره یک موضوع اساسی می‌پردازد. با توجه به اینکه هدف عمده پژوهش حاضر،

داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و یادداشت‌ها و مشاهدات پژوهشگر و نیز با استفاده از یادداشت‌های برخی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش جمع‌آوری و با استفاده از راهبرد نظریه زمینه‌ای یا داده بنیاد (Grounded Theory) مورد تحلیل قرار گرفت.

بین داده‌های مصاحبه، نوشته‌های پژوهشگر و کدها کدگذاری توافق گردید و موارد دارای اختلاف در نشست‌هایی بین دو کدگذار مورد بررسی و توافق کدگذارها (intercoder agreement) حاصل گردید. در راستای تطبیق توسط اعضا (Implementation by member) از تعدادی از مشارکت‌کنندگان، خواسته شد گزارش‌هایی پژوهش، فرایند تحلیل و مقوله‌های به‌دست‌آمده را بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آنها ابراز کردند. همچنین، با استفاده از تکنیک بررسی توسط همکار (Peer review)، از سه تن از صاحب‌نظران برنامه درسی درخواست شد فرایند پژوهش و یافته‌ها را بررسی و اظهارنظر نمایند. علاوه بر این، در جهت افزایش ویژگی مشارکتی بودن (Participation) پژوهش، به‌طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد.

#### یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌های ضبط‌شده و تنظیم، آنها و ثبت یادداشت‌های به‌دست‌آمده از جلسات مصاحبه، داده‌ها تجزیه و تحلیل کیفی شدند. برای استخراج ویژگی‌ها و مقوله‌ها تمام گفته‌ها پس از پیاده‌سازی بر روی کاغذ خط به خط بررسی و به عبارتی تجزیه شدند که در واقع همان داده‌های خام یا اولیه مطالعات میدانی تلقی می‌شوند. در ادامه، ویژگی‌ها و مقوله‌ها بر اساس سؤالات مصاحبه به‌صورت زیر تنظیم شد:

۱: مهم‌ترین ویژگی‌های یک برنامه درسی مبتنی بر شایستگی حرفه‌ای چیست؟

تبیین تجارب، باورها و دیدگاه‌های صاحب‌نظران برنامه درسی در خصوص ویژگی‌ها و نحوه تأثیرگذاری برنامه درسی مبتنی بر شایستگی بر اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان نظام‌های مهارتی است، روش تحلیل نظریه زمینه‌ای برای تحلیل داده‌ها اتخاذ شد. کوربین و استراوس (Strauss and Corbin, 1990) از پدیدآورندگان این روش، به‌طور کلی هدف عمده این نوع نظریه‌پردازی را تبیین یک پدیده از طریق مشخص کردن عناصر کلیدی (مفاهیم، مقوله‌ها و گزاره‌های) آن پدیده و سپس طبقه‌بندی روابط عناصر درون بستر و فرایند آن پدیده معرفی می‌کنند.

زمان هر مصاحبه بین ۴۰ تا ۵۰ دقیقه متغیر بود که همگی ضبط صوتی شدند و هم‌زمان توسط پژوهشگر یادداشت‌برداری‌هایی از صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان صورت می‌گرفت. متون کلیه مصاحبه‌ها پیاده‌سازی شد و پس از چندین بار مرور و بازخوانی از ابتدا تا انتهای اطلاعات جمع‌آوری شده توسط پژوهشگر اصلی، متون مکتوب برای تحلیل مرتب و آماده شد. در این مرحله، مضامین و برداشت‌های اولیه در گوشه‌ای از متن پیاده شده نگاشته شدند که شامل برخی تداعی‌ها، پرسش‌ها، مفاهیم و غیره بود که به ذهن پژوهشگر خطور می‌کرد و می‌توانست در مراحل بعدی استفاده شود. به‌طوری‌که برای محتوای هر یک از مصاحبه‌ها یک جدول خلاصه تشکیل شد و این جداول به‌عنوان مبنای تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت که خلاصه آنها در جدول ۴ در بخش یافته‌ها آمده است.

به‌منظور حصول اطمینان از روایی (validity) و پایایی (reliability) پژوهش یا به‌عبارت‌دیگر، دقیق بودن یافته‌ها از منظر پژوهشگر، مشارکت‌کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش (Creswell, 2005) اقدامات زیر انجام شد. به‌منظور کسب اطمینان از صحت کدهای تعریف‌شده و اجتناب از اشتباهات احتمالی در اختصاص کدها به مفاهیم و مقوله‌ها، با رفت و برگشت‌های متعدد



**جدول ۲. خلاصه دیدگاه‌های شرکت‌کننده‌ها در مورد ویژگی‌های برنامه درسی مبتنی بر شایستگی حرفه‌ای**

ویژگی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی حرفه‌ای
تناسب محتوای برنامه با مهارت‌های شغلی، توازن بین حیطه‌های دانشی و مهارتی، همسویی با تغییرات تکنولوژیک به اقتضای نیازهای صنایع و بازار کسب‌وکار
برقرارکننده پیوند میان آموزش و پژوهش کاربردی و نیازهای شغلی، آماده‌سازی و تربیت مستمر افراد برای طیفی از مشاغل همگون، ایجاد انعطاف و امکان تغییر مسیرهای شغلی یا ادامه آن در مقاطع بالاتر، پیوستگی و انسجام بین مقاطع مختلف.
ایجاد مهارت و قابلیت‌های لازم در فرد، تقویت نگرش‌های مثبت شغلی، تأکید بر تغییر و کسب نگرش جدید
لحاظ شدن ویژگی‌های فردی و اجتماعی دانشجویان و تعیین کلیه وظائف شغلی و جزئیات مهارت‌ها در برنامه‌ها
نیاز به فضای آموزشی استاندارد محیط کار و مطابقت شرایط کلاس‌های آموزشی و کارگاه‌ها با استانداردهای بین‌المللی
ارائه‌کننده آموزش‌های کاربردی به مهارت آموزان در فرایند یاددهی یادگیری، تلفیق متناسبی از آموزش‌های تئوریک (نظری) و عملی، تقویت‌کننده توان تحلیل در فراگیران
تأکید بیشتر بر دروس عملی، داشتن نگرش همه‌جانبه و چندبعدی اساتید به برنامه‌های درسی در کلیه مراحل تعیین و نگارش اهداف، ملاک قرار دادن صلاحیت حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان قبل از ورود به حوزه‌های کسب‌وکار.
لحاظ شدن شایستگی‌های شغلی عمومی و اختصاصی در برنامه‌های درسی، متناسب‌سازی حجم محتوا با ساعات فعالیت‌ها، هماهنگی با نظام آموزش و پرورش عمومی در خصوص آموزش برخی شایستگی‌ها قبل از ورود به دانشگاه.
ایجاد زمینه تربیت افراد برای کسب دانش و مهارت‌های لازم در زمینه چگونگی انتقال فن‌آوری‌های جدید به محیط کار و بومی‌سازی آنها در جهت رفع نیازمندی‌های کلان جامعه.
فراهم‌سازی فرصت‌های توسعه فردی و اجتماعی، ترغیب به انجام چالش‌های جدید، تقویت روحیه یادگیری مادام‌العمر، ممانعت از نابجایی‌های شغلی، به رسمیت شناختن و اولویت دادن به شایستگی حرفه‌ای در مقابل مدرک تحصیلی در اشتغال.

۲.۲. فرایند طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی حرفه‌ای در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تحت تأثیر چه عواملی است؟

**جدول ۳. خلاصه دیدگاه‌های شرکت‌کننده‌ها در مورد عوامل تأثیرگذار بر برنامه درسی مبتنی بر شایستگی**

**حرفه‌ای در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان**

عوامل تأثیرگذار بر برنامه درسی مبتنی بر شایستگی حرفه‌ای در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان
احصای نیازهای آموزشی بنگاه‌های اقتصادی، تأکید بر پرورش و داشتن مهارت‌ها و دانش شغلی
انعطاف‌پذیر کردن برنامه‌ها، چندمهارتی کردن و تقویت نگرش جهانی در دانش‌آموختگان
آشنا کردن هر چه بیشتر دانشجویان با تکنیک‌ها و مهارت‌های جدید مورد نیاز برای احراز یک شغل
توسعه منابع انسانی و افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های دانشجویان و ایجاد رضایت شغلی کارفرمایان از طریق ارتقای مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری اثربخشی برنامه‌ها.
باعث یاددهی موارد دارای کاربرد و کارایی مستقیم برای دانشجویان، کاستن از اطلاعات نظری و غیرضروری و افزایش ساعات دروس عملی و کاربردی
تربیت نیروهای متخصص و خوداشتغالی فارغ‌التحصیلان
برقراری ارتباط بین دانشگاه و بازار کار، برندسازی دانشگاه‌های مهارتی، استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای
توجه به بخش اجرا و اجرای کامل و دقیق برنامه درسی (قصد شده)
اجرای آموزش‌ها در محیط کاربرینی و کارورزی و کسب تجارب واقعی کار قبل از اشتغال رسمی، انطباق توانمندی مدرسان با اهداف دوره‌های آموزشی، نظارت مستمر بر اجرای برنامه درسی
شخصی‌سازی آموزش، تنظیم و مطابقت برنامه‌های آموزشی و درسی با نیازهای اشتغال

کلی‌تر و برقراری ارتباط بین مقوله‌ها با توجه به خصوصیات، ویژگی‌ها یا مشخصه‌های هر مقوله را شامل می‌شد. در این مرحله مفاهیم مرتبط باهم و بر اساس برجسب‌های داده‌شده و سؤالات تحقیق در کنار هم گروه‌بندی شدند و مؤلفه‌ها یا کدهای محوری از آنها استخراج شد. به این ترتیب، با توجه به ویژگی‌های فوق که توسط استراوس درباره مقوله محوری مطرح‌شده است، «فرایند تولید برنامه درسی مبتنی بر شایستگی» به‌عنوان مقوله محوری در نظر گرفته‌شده و سعی شد با استفاده از مقوله‌های تولیدشده در مرحله کدگذاری باز و همچنین داده‌های جمع‌آوری‌شده، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر (واسطه‌ای)، راهبردها و پیامدها برای مقوله حوری تعریف شوند. جدول ۴ عناوین کدهای باز، مفاهیم و مقوله‌های محوری را نشان می‌دهد.

در این پژوهش از مدل پارادایمی استراوس و کوربین به عنوان طرح پژوهشی نظریه داده بنیاد استفاده شد که مبتنی بر شناسایی پدیده محوری، شرایط علی، عوامل زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها و ارتباط بین آنهاست. مراحل روش راهبرد نظریه داده بنیاد بر اساس طرح مدل پارادایمی استراوس و کوربین به شرح ذیل انجام شد:

در مرحله کدگذاری باز (Open coding)، ابتدا در هر متن گفته‌های اساسی با کشیدن خط زیر آنها برجسته شد. گفته‌های تکراری و انحرافی و جمله‌های معترضه و سایر داده‌های نامربوط مشخص شد و موارد مشخص‌شده، همراه با یادداشت‌های محقق اصلی، با عبارات مفهومی با برجسب‌های متناسب با سؤالات تحقیق با عنوان کدهای باز نام‌گذاری شدند.

مرحله بعدی، کدگذاری محوری (Axial coding) بود که فرایند تبدیل مفاهیم به مقوله‌ای انتزاعی‌تر و

جدول ۴. کدها، مفاهیم و مقوله‌های پدیده محوری برنامه درسی مبتنی بر شایستگی

مقوله‌ها	مفاهیم	کدهای باز
تقاضامحور بودن	مبتنی بر نیاز مهارتی + مبتنی بر نیاز شغلی و اجتماعی + مبتنی بر نیاز فراگیران	آموزش افراد بر اساس نیازهای مهارتی در شغل آینده، انجام نیازسنجی آموزشی و احصای نیازهای آموزشی بنگاه‌های اقتصادی، تنظیم و مطابقت برنامه‌های آموزشی و درسی با نیازهای اشتغال، پاسخگویی متناسب به نیازهای بازار کسب‌وکار
تلفیق علم و عمل	تلفیق نظر و عمل + تلفیق دانش و مهارت + پیوند آموزش و نیازهای شغلی	توجه به آموزش دانش و مهارت‌های لازم برای زندگی شغلی و اجتماعی تأکید بر پرورش و داشتن مهارت‌ها و دانش شغلی، تلفیق متناسبی از آموزش‌های تئوریک (نظری) و عملی، برقرارکننده پیوند میان آموزش و پژوهش کاربردی و نیازهای شغلی، برقراری ارتباط بین دانشگاه و بازار کار
فناورانه و نوآورانه بودن	پویا و هماهنگ با تغییرات تکنولوژیکی + همسو با تغییرات تکنولوژیک + فناورانه + خلاقانه + نوآورانه	استفاده از فن‌آوری‌های نوین در برنامه‌های درسی و بومی‌سازی آنها، ایستا نیست بلکه پویا و منعطف است و با تغییرات سریع تکنولوژی دنیا هماهنگ است، همسویی آموزش‌ها با تغییرات تکنولوژیک به اقتضای نیازهای صنایع و بازار کسب‌وکار، بهره‌گیری از نوآوری و خلاقیت در استفاده از منابع
مهارت‌گرایی	ارجحیت فعل بر بیان، فرهنگ مهارت‌گرایی + پرهیز از دانش صرف + افزایش ساعات عملی	از طریق یاددهی موارد دارای کاربرد و کارایی مستقیم برای دانشجویان، کاستن از اطلاعات نظری و غیرضروری و افزایش ساعات دروس عملی و کاربردی و نهادینه‌کردن فرهنگ

		مهارت گرایی، بیشتر عملی باشد تا نظری، کاربردی بودن آموزش‌ها و پرهیز از انتقال دانش صرف
استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای	شایستگی ملاک اشتغال+ شایستگی‌ها محور برنامه درسی+ صلاحیت ملاک اشتغال+ صلاحیت ملاک ورود به کار	به رسمیت شناختن و اولویت دادن به شایستگی حرفه‌ای بجای مدرک تحصیلی در اشتغال، استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای، ملاک قرار دادن صلاحیت حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان قبل از ورود به کسب‌وکار، لحاظ شدن شایستگی‌های شغلی عمومی و اختصاصی در برنامه‌های درسی
لزوم تجربه محیط واقعی کار	کارورزی + کار در محیط واقعی+ تجربه زیسته+ استادکار حرفه‌ای	اجرای آموزش‌ها در محیط کاربردی و کارورزی و کسب تجارب واقعی کار قبل از اشتغال رسمی، کسب تجربه در محیط کار، ایجاد یک فضای آموزشی متناسب و مشابه محیط کار
تناسب و توازن عناصر برنامه	تناسب محتوا با مهارت+ توازن بین دانش و مهارت+ توازن بین حجم و ساعات	تناسب محتوای برنامه با مهارت‌های شغلی، توازن بین حیطه‌های دانشی و مهارتی، انطباق توانمندی مدرسان با اهداف دوره‌های آموزشی، توازن بین حجم و ساعات دروس عملی و نظری
نگرش مثبت و علاقه به کار	علاقیق + توانمندی‌ها+ نگرش حرفه‌ای+ نگاه بین‌المللی.	ایجاد مهارت و قابلیت‌های لازم در فرد، تقویت نگرش‌های مثبت شغلی و حرفه‌ای، تأکید بر تغییر و کسب نگرش جدید، اهمیت علایق فرد + کسب توانمندی‌های شغلی + داشتن نگرش مثبت به کار+ علاقه به خدمت و مهارت‌آموزی، داشتن نگاه بین‌المللی و بلندمدت
توسعه همه‌جانبه (فردی و اجتماعی)	توسعه فردی و اجتماعی+ یادگیری مادام‌العمر+ چند مهارتی+ همه‌جانبه‌گری+ تربیت برای طیفی از مشاغل+ به فعلیت درآوردن استعدادها	فراهم‌سازی فرصت‌های توسعه فردی و اجتماعی، ترغیب به انجام چالش‌های جدید، تقویت روحیه یادگیری مادام‌العمر، فراهم کردن فرصت توسعه فردی و اجتماعی+ آموزش چند مهارتی+ همه‌جانبه‌گری در آموزش و توسعه+ آماده‌سازی و تربیت مستمر افراد برای طیفی از مشاغل همگون، به فعلیت درآوردن استعدادهای نهفته
نیاز به تخصص فنی و حرفه‌ای	یادگیری‌های غیررسمی و سازمان‌نایافته+ تخصص مهارت‌آموزان+ توانایی‌های فنی	ممانعت از نابجایی‌های شغلی، به رسمیت شناختن یادگیری‌های غیررسمی و سازمان‌نایافته، تأکید بر ایجاد تخصص در مهارت آموزان تربیت نیروهای متخصص و خوداشتغالی فارغ‌التحصیلان، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، شخصی‌سازی آموزش، تربیت نیروی متخصص و مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ایجاد قابلیت و توانایی انجام یک کار در یک حوزه تخصصی
رقابت‌پذیری و اشتغال‌پذیری	رقابت‌پذیری فارغ‌التحصیلان+ مقبولیت+ حرفه‌ای‌گری+ نگرش جهانی+ رقابت‌پذیری در اشتغال	قابل رقابت بودن دانش‌آموختگان در سطوح بین‌المللی؛ توجه به تربیت افراد حرفه‌ای افراد، تقویت نگرش جهانی در دانش‌آموختگان، برندسازی دانشگاه‌های مهارتی
ارزیابی عملکرد محور	ارزیابی عملکردی+ سنجش شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی+ اثبات ادعای توانمندی	سنجش عملکرد به جای دانش+ ارزیابی از شایستگی‌های حرفه‌ای+ ارزیابی از شایستگی‌های تخصصی و فنی کار+ تأکید بر سنجش توانایی نه دانایی، سنجش برای اثبات ادعای فرد از توانمندی‌های خود
سنجش ظرفیت‌ها و قابلیت‌ها	اثبات ادعا+ توانایی+ قابلیت‌های فرد+ ظرفیت فرد+ قابلیت مدار	اثبات ادعای فرد برای داشتن مهارت+ داشتن توانایی علاوه بر دانایی+ دارا بودن قابلیت‌های فردی و ذاتی+ برخورداری از ظرفیت بالقوه+ تغییر رویکرد سنتی به آموزش قابلیت مدار
بروز بودن محتوا	آشنایی با مهارت‌های بروز+ پویایی و بروز بودن محتوا+ نیازهای دنیای امروز	از طریق آشنا کردن هر چه بیشتر دانشجویان با تکنیک‌ها و مهارت‌های جدید و بروز مورد نیاز برای احراز یک شغل، تطبیق محتوا با نیازهای دگرگون شده شغلی مشاغل تکنسینی در دنیای امروزی، برخورداری از برنامه‌های پویا در دروس ارائه شده

رضایت‌مندی ذی‌نفعان	رضایت شغلی کارفرمایان + رضایت‌مندی دانشجویان و خانواده‌ها + رضایت از فرایند یادگیری	از طریق توجه به برنامه‌های درسی و آموزش و توسعه منابع انسانی و افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های دانشجویان و ایجاد رضایت شغلی کارفرمایان از طریق ارتقای مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری اثربخشی برنامه‌ها، رضایت‌مندی دانشجویان و خانواده‌ها از تحصیل و مهارت کسب‌شده، افزایش رضایت و یادگیری دانشجو، ارتقای رضایت استادان و مربیان
تربیت چند ساحتی	تربیت شناختی، عاطفی و حرکتی + توان تصدی گروهی از مشاغل همگون +	چند مهارتی کردن دانشجویان، کسب مهارت‌های مورد نیاز برای تصدی یک شغل خاص یا گروهی از شغل‌های همگون، تربیت در ترکیبی از سه حوزه شناختی، عاطفی و حرکتی،
رسمیت دهی به سوابق تجربی	رسمیت دهی به سوابق تجربی شغلی، رسمیت دهی به یادگیری‌های غیررسمی و سازمان‌نیافته	رسمیت‌دهی به سوابق شغلی و تجربی خبرگان حرفه‌ای در کشور، ایجاد فرصت‌های جدید شغلی و حرفه‌ای برای نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و علمی کاربردی کشور اعم از رسمی، غیررسمی و سازمان‌نیافته
نظارت و تضمین کیفیت	رعایت استانداردها + نظارت و ارزیابی مستمر + الزامات نظام اشتغال + تضمین کیفیت	توجه به بخش اجرا و نظارت بر اجرای کامل و دقیق برنامه درسی (قصد شده)، نظارت مستمر بر اجرای برنامه درسی، کنترل و تضمین کیفیت، رعایت استانداردهای آموزش و بازار کار، توجه به استانداردهای منطقه‌ای و بین‌المللی متناسب با الزامات نظام اشتغال کشور، ارتقاء و تضمین کیفیت آموزش‌ها، ارتقاء کیفیت آموزش‌های مهارتی،
انعطاف و تنوع برنامه	انعطاف و تنوع در برنامه‌ها + منعطف + امکان تغییر مسیرهای شغلی + اقتضانات صنعت + خواست کارفرما + اقتضانات اقلیمی و فرهنگی + سلابی ذی‌نفعان	انعطاف در زمان و مکان اجرای برنامه، اهداف منعطف و قابل دسترس و شامل یادگیری متنوع، انعطاف در انواع یادگیری + ایجاد انعطاف و امکان تغییر مسیرهای شغلی یا ادامه آن در مقاطع بالاتر، انعطاف‌پذیری برنامه‌ها، توجه و اهمیت دادن به اقتضانات صنعت و خواست کارفرمایان و صاحبان صنایع، توجه به اقتضانات اقلیمی و فرهنگی + توجه به سلابی ذی‌نفعان در طراحی برنامه

«لزوم تجربه محیط واقعی کار» و «رسمیت دهی به سوابق تجربی» به‌عنوان مقوله‌های علی این مطالعه تشخیص داده شدند.

۲. پدیده یا مقوله محوری: مقوله‌ای است که همواره در داده‌ها ظاهر می‌شود و تمامی مقوله‌های اصلی دیگر به آن مرتبط می‌شود. مقوله محوری می‌تواند متناسب با موضوع مطالعه انتخاب شود (Cresswell, 2005). در این پژوهش «فرایند تولید برنامه درسی مبتنی بر شایستگی» مؤثر بر اشتغال‌پذیری، به‌عنوان مقوله محوری در الگوی پارادایمی قرار گرفت.

۳. مقوله‌های راهبردی: این مقوله‌ها، راهبردهایی را برای کنترل، اداره و برخورد با پدیده محوری ارائه

پس از تعیین مقوله‌های محوری، گام پایانی، مرحله کدگذاری انتخابی (Selective coding) بود که یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها صورت گرفت و با توجه به مدل پارادایمی، مقوله‌ها در شش گروه با عنوان ۱. شرایط علی ۲. پدیده یا مقوله‌های محوری ۳. عوامل زمینه‌ای ۴. شرایط واسطه‌ای ۵. راهبردها و ۶. پیامدها قرار گرفتند.

۱. شرایط یا مقوله‌های علی: این مقوله‌ها که حاصل شرایط علی یا شرایط مقدم است، رویدادهایی را در برمی‌گیرد که به وقوع یا رشد و گسترش پدیده‌های می‌انجامد (Strauss and Corbin, 2012). چهار مقوله «تقاضا محور بودن»، «نیاز به تخصص فنی و حرفه‌ای»،

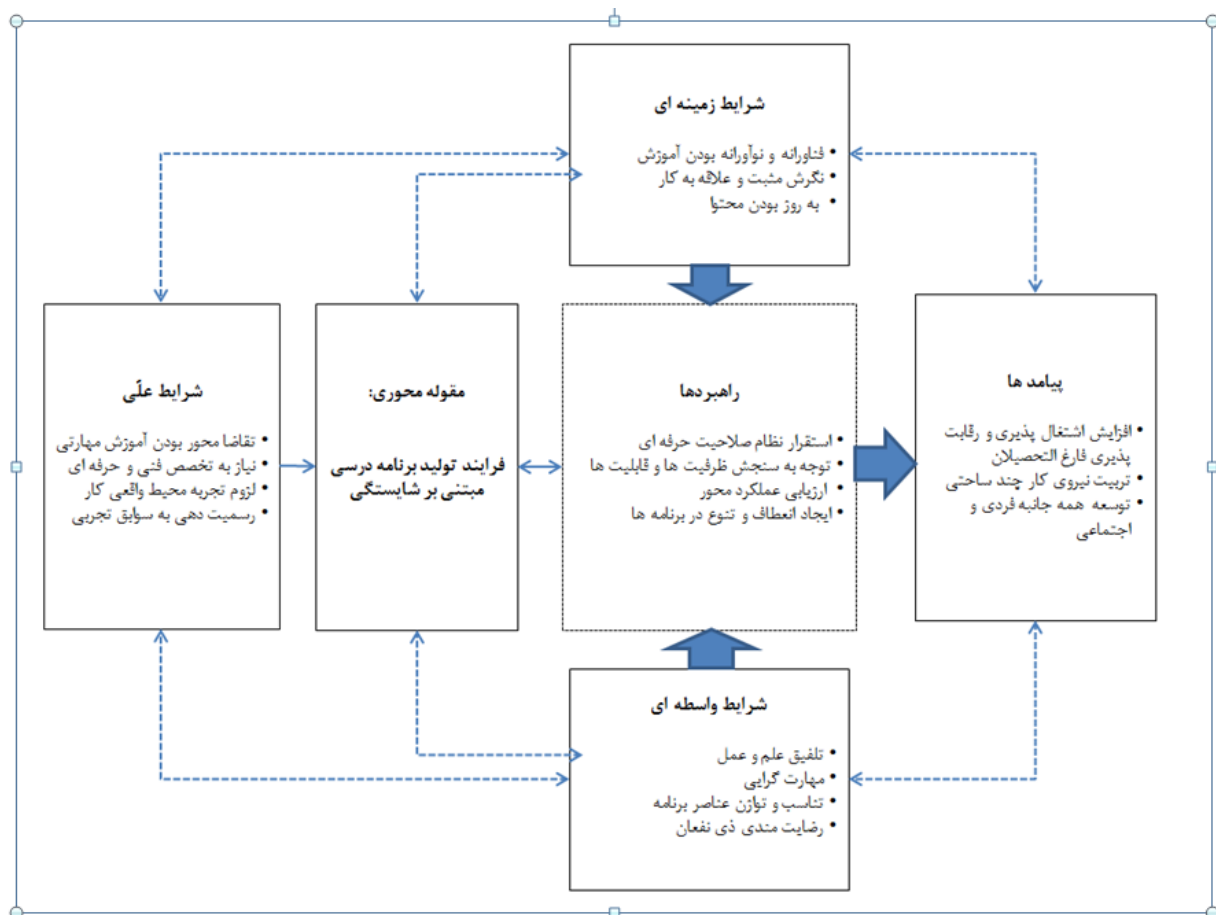
(Strauss and Corbin, 2012). در پژوهش حاضر چهار مقوله اصلی «تلفیق علم و عمل»، «مهارت گرایی»، «تناسب و توازن عناصر برنامه» و «رضایت مندی ذی نفعان» به عنوان شرایط واسطه‌ای اثرگذار بر راهبردها تشخیص داده شدند.

۶. **مقوله‌های پیامدی:** مقوله‌های پیامدی، نتیجه و حاصل راهبردها در مقابله با پدیده یا به‌منظور اداره و کنترل پدیده است (Lee, 2001). در پژوهش حاضر، مقوله‌های «رقابت پذیری و اشتغال پذیری»، «تربیت چندساحتی» و «توسعه همه‌جانبه فردی و اجتماعی» به‌عنوان مقوله‌های پیامدی تشخیص داده شدند. شکل ۱ نحوه ارتباط بین مقوله‌های شش‌گانه پژوهش در قالب الگوی پارادایمی را نمایش می‌دهد.

می‌دهند (Lee, 2001). در مطالعه حاضر، مقوله‌های راهبردی شامل «استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای»، «سنجش ظرفیت‌ها و قابلیت‌ها»، «ارزیابی عملکرد محور» و «انعطاف و تنوع برنامه‌ها» است.

۴. **شرایط یا مقوله‌های زمینه‌ای:** این مقوله‌ها که به مقوله‌های محیطی نیز معروف‌اند، نشانگر زنجیره‌ای از شرایط محیطی هستند که راهبرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند (Crasswell, 2005). سه مقوله «فناورانه و نوآورانه بودن»، «نگرش مثبت و علاقه به کار» و «بروز بودن محتوا» به‌عنوان شرایط زمینه‌ای اثرگذار بر راهبردهای این پژوهش تشخیص داده شدند.

۵. **مقوله‌های واسطه‌ای:** این مقوله‌ها که به مقوله‌های میانجی هم معروف‌اند، نشانگر زنجیره‌ای از شرایط خاص است که راهبرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد



شکل ۱. الگوی پارادایمی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در نظام آموزش مهارتی

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف طراحی الگوی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی و بررسی چگونگی تأثیر آن بر اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان نظام آموزش مهارتی بر اساس الگوی پارادایمی صورت گرفت. آمار دانش‌آموختگان بیکار مراکز آموزشی و عدم استقبال مناسب بازار کار از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نمایانگر ارتباط نامناسب برنامه‌های درسی با حوزه صنعت و مشاغل و توانایی‌های بالقوه موجود در صنایع است و فقدان تخصص‌های لازم در صنایع، فقدان مهارت‌های لازم در افراد را نمایان می‌سازد که موجبات اتلاف هزینه و کاهش اثربخشی در بخش کسب‌وکار و صنعت را به وجود آورده است (Mouzakitis, 2010). این در حالی است که آموزش‌های علمی کاربردی به‌عنوان یکی از زیر نظام‌های اصلی نظام آموزش عالی و متولی آموزش مهارتی در کشور با هدف شکل دادن به آموزش‌های شغلی در سطح جامعه طراحی شده است. چنانچه دربنده ماده ۲ آیین‌نامه تشکیل شورای آموزش‌های علمی کاربردی، طراحی یک نظام آموزشی پیش‌بینی شده است که فارغ‌التحصیلان آن کارایی لازم برای اشتغال را داشته باشند؛ بنابراین تربیت افراد برای ورود به جامعه و بازار کار توسط دانشگاه جامع علمی کاربردی باید به‌گونه‌ای صورت پذیرد که شایستگی‌های لازم را در دانشجویان در زمینه‌های عمومی، نیمه تخصصی و تخصصی ایجاد نماید چنانچه تمام مشارکت‌کنندگان در تحقیق معتقد بودند این امر مهم محقق نخواهد شد مگر آنکه برنامه‌های درسی قصد شده و اجرا شده در این دانشگاه به‌گونه‌ای طراحی و اجرا شوند که این شایستگی‌ها را در دانش‌آموختگان ایجاد و تقویت نماید. مصاحبه‌شوندگان بیان کردند که تنها با استفاده از رویکرد برنامه درسی مبتنی بر شایستگی که برخلاف برنامه‌های درسی سنتی و دانش‌محور که غالباً بر محور انتقال محتوا و دانش به

یادگیرنده استوار است، می‌توان گامی در جهت تلفیق دانش با مهارت و نگرش در دانشجویان برداشت؛ که حاصل به‌کارگیری این ترکیب در دانشجویان ایجاد شایستگی حرفه‌ای است که باعث عملکرد مطلوب آنها می‌گردد. چنانچه چیانگ و همکاران (Chyung, 2006) بر این امر تأکید می‌کنند که هدف از طراحی برنامه درسی شایستگی‌محور این است که دانشجویان علاوه بر فراگیری ترکیبی ضروری از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها، قادرند باشند توانایی‌های کسب شده خود را تشخیص داده و به کار گیرند. از آنجاکه تأکید برنامه درسی شایستگی‌محور بر این است که دانشجو را برای رسیدن به حداقل استانداردهای پذیرفتنی و نظرات فنی توانمند سازد که الزاماً قابل دسترس نیستند. از جهتی چون بازار کسب‌وکار در دنیا و اقتضات آن صرفاً بر محور دانش و دانایی نمی‌چرخد، بلکه این مهارت انجام کار است که عملاً در بازار کار آخر را می‌زند، هدف عمده برنامه‌های درسی شایستگی‌محور در دانشگاه جامع علمی کاربردی باید پر کردن این خلأ، یعنی شکاف بین دنیای آموزش و دنیای کار و همسوسازی آموزش‌های شغلی با نیازهای واقعی بازار کار با در نظر گرفتن تغییرات تکنولوژیکی و پیشرفت‌های زندگی بشری باشد. حال اینکه، آیا رویکرد برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در کشور ما به‌ویژه در زیر نظام‌های مهارتی آموزش عالی نظیر دانشگاه جامع علمی کاربردی توانسته به اهداف خود دست پیدا کند یا خیر مسئله‌ای است که نیاز به بررسی‌های بیشتری دارد. در هر صورت، نقش برنامه درسی، ویژگی‌ها و فرایند تولید آن به‌عنوان یک عامل محوری در ایجاد توانمندی انجام کار و اشتغال فارغ‌التحصیلان به‌عنوان امری انکارناپذیر در این تحقیق شناخته شده است.

از این‌رو، به‌منظور بررسی ویژگی‌های برنامه درسی مبتنی بر شایستگی از نگاه صاحب‌نظران و متخصصین و

آموزش‌های مهارتی، ایجاد نگرش مثبت به کار و فرهنگ کار و نیز به‌روز بودن محتوای ارائه‌شده برای دانشجویان مهارتی دارد؛ که این یافته با تحقیقات کواس- سالازار و همکاران (Cuvas-Salazar et al., 2016)، ارستاد (Erstad, 2016)، زیلوت (Zelloth, 2014) یارمحمدیان و همکاران (Yarmohammadian et al., 2019)، ادیب و همکاران (Adib et al., 2017)، مهربان و همکاران (Mehraban et al., 2017) همخوانی دارد. علاوه بر این، لزوم تلفیق علم و عمل با دانش و مهارت در مهارت‌آموزان، تقویت رویکرد مهارت‌گرایی به جای محفوظات‌گرایی و حافظه‌گرایی، ایجاد تناسب و توازن لازم بین عناصر مختلف برنامه از جمله تناسب حجم محتوا با زمان و قابلیت‌های موجود و نیز سرلوحه قرار دادن مشتری‌مداری و رضایت‌مندی ذی‌نفعان به‌عنوان شرایط واسطه‌ای در الگوی ارائه‌شده، از جمله شرایطی هستند که زمینه‌ساز استقرار برنامه درسی مبتنی بر شایستگی می‌باشند. همچنین، یافته‌های صالحی عمران و رحمانی قهدریجانی (Salehiomran and Rahmani, 2012)؛ درویش‌ان و همکاران (Darvishan et al., 2018) نیز مؤید ضرورت تلفیق علم و عمل با دانش و مهارت در مهارت‌آموزان آموزش عالی است.

از این‌رو، با توجه به رسالت دانشگاه جامع علمی کاربردی که تربیت دانش‌آموختگانی با مهارت مورد نیاز بازار کار و در پی آن ایجاد اشتغال پایدار است، ضروری است که این دانشگاه به‌صورت ویژه بر شایستگی‌های خاص مورد نیاز بازار کار توجه کند و نتایج و پیامدهای آموزش خود را با توجه به میزان کسب این شایستگی‌ها ارزیابی کند. چنانچه مصاحبه‌کنندگان در این خصوص اظهار داشتند ارزیابی مستمر دانشجویان در زمینه شایستگی‌های بنیادی مورد نیاز بازار کار به‌منظور تعیین توانایی برنامه‌های کنونی دانشگاه جامع در تربیت دانشجویان شایسته، باید از الزامات برنامه درسی

نحوه عوامل تأثیرگذار بر این پدیده، این پژوهش با استفاده از راهبرد تئوری زمینه‌ای و مدل پارادایمی به بررسی این موضوع پرداخت.

یافته‌ها حاکی از آن است که از نگاه پارادایمی، فرایند تولید برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در دانشگاه جامع علمی کاربردی، تحت تأثیر عواملی نظیر تقاضامحور بودن آموزش‌های مهارتی است که از سوی متقاضی یا کارفرما در بازار کار اعلام می‌شود، نیاز مبرم کارفرما و صنایع مختلف امروزی به تخصص فنی و حرفه‌ای و کارگر و کارمند ماهر، لزوم داشتن تجربه زیسته شده داوطلب اشتغال در محیط واقعی کار قبل از به‌کارگیری رسمی و نیز ضرورت به رسمیت شناخته شدن سوابق تجربی و حرفه‌ای استادکاران حرفه‌ای (که به‌خوبی از عهده کاربر می‌آیند ولی به سبب نداشتن مدرک تحصیلی رسمی، از بسیاری از مزایای شغلی و اجتماعی محروم‌اند)، به‌عنوان شرایط علی تدوین برنامه درسی مبتنی بر شایستگی شناخته شدند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که نظام آموزش علمی کاربردی با تمرکز بیشتر بر شایستگی‌های موردنیاز بازار کار و طراحی سرفصل‌های دروس بر پایه این شایستگی‌ها و آموزش آنها به مهارت‌آموزان و دانشجویان می‌تواند زمینه اشتغال بیشتر دانش‌آموختگان و فارغ‌التحصیلان خود را فراهم نماید. چنانچه اغلب مصاحبه‌شوندگان بر این موضوع تأکید داشتند که بهترین راه افزایش مهارت‌های تخصصی دانش‌آموختگان، ارتباط مؤثر بین دانشگاه جامع علمی کاربردی و محیط کسب‌وکار از طریق برنامه‌های کارآموزی و کارورزی شایسته محور و استفاده بیشتر از نظرات و تجربیات صاحبان صنایع و کارفرمایان در انتخاب، طراحی و اجرای برنامه‌های درسی و آموزشی است.

تحلیل الگوی پارادایمی همچنین نشان می‌دهد که تولید و اجرای برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، نیاز به عواملی نظیر فراهم‌سازی بستر فناورانه و نوآورانه در

الگو ذکر شده‌اند، به‌طور بالقوه می‌تواند خود منجر به شکوفایی علمی، اقتصادی، تکنولوژیکی و سایر ابعاد توسعه‌ای در جامعه شود که هدف برنامه درسی مبتنی بر شایستگی تحقق آنهاست. پژوهش‌های پیشین هم از تأثیر و نقش مثبت برنامه‌های آموزشی مبتنی بر شایستگی در افزایش میزان اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان حمایت می‌کنند. چنانچه رفیع‌زاده (Rafieezadeh, 2017) اشتغال‌پذیری را کاملاً در ارتباط با دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها، ویژگی‌های شخصی و خصوصیات رفتارهای می‌داند که به اثربخشی فرد در محیط شغلی و سازمانی منجر می‌شود؛ و همچنین پژوهش بویاتازیس (Boyatazis, 2009) نیز قابلیت اشتغال را ظرفیت یا توانایی در کار خاص و مجموع رفتارهای سازمان‌یافته بر محور کار می‌داند و یافته‌های سایر مطالعات مشابه بیسکونتی (Bisconti, 1980) و کلارک (Clarke, 2008) نیز بر همبستگی مستقیم ارتقای مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان در دوران تحصیل با اشتغال‌پذیری تأکید می‌کنند و تأمین امنیت زندگی اقتصادی و اجتماعی دانشجویان را درگرو میزان اشتغال‌پذیری آنان می‌دانند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، علاوه بر راهبردهای اشاره‌شده در بخش مقوله‌های راهبردی، پیشنهادها زیر برای بهبود کیفیت فرایند تولید و اجرای برنامه‌های درسی مهارتی در آموزش عالی به‌ویژه در دانشگاه جامع علمی کاربردی به قصد افزایش اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان ارائه می‌شود:

- با توجه به شرایط و مقوله‌های علمی شناسایی‌شده که در طراحی برنامه درسی به‌ویژه تقاضامحور بودن آموزش‌های مهارتی، بازنگری فرایند نیازسنجی و تدوین برنامه‌های درسی نظام آموزش مهارتی و در نظر گرفتن تقاضا و نیازهای بازار کار و نظر صاحبان صنایع، به‌عنوان مکمل ایده‌های

در این دانشگاه باشد. نگاهی به عوامل شناسایی‌شده در الگو نشان می‌دهد که راهبرد عمده‌ای که تأثیر زیادی بر فرایند تولید برنامه درسی مبتنی بر شایستگی دارد استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای در حدفاصل دنیای آموزش و دنیای کار است. تا بتوان بدین‌وسیله ضمانت لازم بر کیفیت خروجی نظام آموزشی را قبل از حضور جدی دانش‌آموختگان در بازار اشتغال ایجاد کند. این یافته، تأثیر صلاحیت بر عملکرد شغلی افراد با یافته‌های کامینگز و ورلی (Cummins and Worley, 2005)؛ ریگل و همکاران (Riggle et al., 2009)؛ دس (Dess, 2007)؛ هیومینگ (Huey-Ming, 2004) و مؤذن و همکاران (Muezzin et al., 2011) همخوانی دارد. ضمناً با توجه به اینکه ظرفیت‌ها و قابلیت‌های پنهان افراد که در ارزیابی‌های شغلی رایج مغفول می‌ماند، سوق دادن ارزیابی‌های شغلی به سمت ارزیابی‌های عملکردی بجای ارزیابی‌های علمی و دانشی و نیز ایجاد انعطاف و تنوع در برنامه‌های درسی دانشگاه جامع علمی کاربردی که بتواند با اقتضات زمانی و مکانی و غیره در اجرا مطابقت داده شود، الزامی است.

درنهایت، یافته‌ها نشان می‌دهد نتیجه تعاملات عوامل ذکر شده در الگو (شکل ۱) با عنوان عوامل علی، زمینهای، واسطه‌ای، محوری و راهبردی را می‌توان در یک نقطه تحت عنوان عوامل پیامدی مشاهده کرد. به عبارتی توجه به حاصل عوامل مؤثر بر فرایند تولید برنامه درسی مبتنی بر شایستگی عملی در دانشگاه جامع علمی کاربردی، منجر به دستاوردهایی ارزشمندی برای این دانشگاه می‌گردد. ازجمله اینکه افزایش اشتغال‌پذیری و رقابت‌پذیری فارغ‌التحصیلان این دانشگاه در مقایسه با فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها در بازار کار ملی و بین‌المللی، تربیت چند ساحتی و چندبعدی تربیت‌یافتگان مهارتی و درنهایت باعث توسعه فردی و اجتماعی کشور خواهد شد. بدون تردید این دستاوردها که به‌عنوان مقوله‌های پیامدی در



#### منابع

- Abdullahzadeh S. Ali., Anvari, M., Anvari, N. & Sharifi, S. (2015). The role of higher education centers in employment and entrepreneurship. *Skills Training*. 4 (14), 7. Pp. 7-20. [in Persian]
- Adib, Y., Ezzati M., Fathi A. I., & Mahmoudi, F. (2017). A framework for designing a desirable model of work and technology curriculum "with an emphasis on the first secondary school". *Curriculum Studies Quarterly*. Volume 11. Number 40. pp.33-60. [in Persian]
- Ahmadi, S. (2018). Evaluation of the curriculum based on attention to competencies from the perspective of students of Information Technology Engineering, Shiraz University of Technology. Shiraz: *Scientific Research Journal of Curriculum Research*. 8th Grade Iranian Curriculum Studies Association. 2<sup>nd</sup> Issue. Consecutive 6. Pp. 244-224. [in Persian].
- Akbari, A. (2011). *Investigating the relationship between metacognitive and self-efficacy beliefs of primary school teachers in Urumia city with their professional qualifications*. Master's thesis. Department of Educational Management, University of Tehran. [in Persian]
- Alizadeh, N., Hajiahmadi, A., Alipour, H., Mirrahimi, Y. S. J., Basam, S. J. & Mokhber, A. (2018). The effect of scientific-applied associate's training in obtaining job skills of Imam Khomeini Higher Education Center graduates. *Quarterly Journal of Agricultural Education Management Research*. No. 44, pp. 19-3. [in Persian]
- Barzegar, M., Aliasgari, M., Navidi, A., and Attaran, M. (2018). *Quarterly Journal of Educational Innovations*. Tehran, 17(65), 151-169.

متخصصان برنامه درسی امری ضروری به نظر می‌رسد.

- همچنین، بر اساس مقوله‌های علی شناسایی شده و با توجه به نقش آموزش عملی در محیط واقعی و کار، فراهم‌سازی سازوکارهای لازم برای رسمیت‌دهی به تجارب حرفه‌ای استادکاران و صاحبان فن و هنر، برنامه‌ریزی و فراهم نمودن بسترهای حقوقی و اجرایی لازم برای حضور دانشجویان مهارتی در محیط‌های واقعی کار برای کسب تجربه کافی و صلاحیت حرفه‌ای لازم قبل از اشتغال رسمی و تمام‌وقت می‌تواند به بهبود آموزش‌های مهارتی کمک کند.

- حمایت و برنامه‌ریزی به‌منظور استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای در کشور، به‌عنوان یک مقوله راهبردی به‌منظور ارتقای کارآمدی آموزش‌های مهارتی و افزایش اشتغال برای حوزه سیاست‌گذاری برنامه درسی پیشنهاد می‌گردد.

- نظر به نقش رضایت و حمایت ذینفعان کلیدی از تولید و اجرای برنامه درسی، از مجموعه عوامل واسطه‌ای شناسایی شده در الگوی پارادایمی، افزایش سطح تعاملات و هماهنگی‌های لازم با حوزه‌های مختلف اشتغال برای شناسایی نیازهای مهارتی بومی، ظرفیت‌سازی برای جذب فارغ‌التحصیلان و تنظیم ارتباط و سازوکاری بیشتر بین نظام‌های طبقه‌بندی آموزش و طبقه‌بندی مشاغل در سطوح ملی و بین‌المللی مورد تأکید است.

#### سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از تمامی شرکت‌کنندگان در این پژوهش به‌ویژه صاحب‌نظران برنامه درسی دانشگاه جامع علمی کاربردی که بدون حضور آنها انجام این مطالعه میسر نبود، تقدیر و تشکر به عمل آورند.

- Bisconti, A. S. (1980). *College and other stepping stones*. Bethlehem, Pa.: The College Placement Council Foundation.
- Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, (9), 749 - 770.
- Chyung, S. Y., Stepich, D., & Cox, D. (2006). Building competency based architecture educates 21st century business practitioners. *Journal of Education for to Business*, 106 (1).
- Clark, H. (2013). A Comprehensive Framework for Measuring Skills Gaps and Determining Work Readiness. *Employment Relations Today*, 40(3), 1-11. <https://doi.org/10.1002/ert.21416>
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258-284.
- Collet, C., Hine, D., & du Plessis, K. (2015). Employability skills: perspectives from a knowledge-intensive industry. *Education and Training*, 57 (5), 532-559.
- Creswell J. (2005). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press.
- Cummings, T. G. & Worley C. G. (2005). *Organizational development and change, Cincinnati*. OH: Thomson south-western college publishing carryon.
- Cuvas-Salazar, O. Angulo-Armenta, J, Garcia. (2016). Competencies among Mexican and Spanish Secondary Education Students. Instituto Tecnológico de Sonora. Published by Canadian Center of science. 9(9).
- Darvishan, A., Taslimi, M. S. & Hakimzadeh, R. (2018). Designing a model of employment skills for students of higher education in the country. Case study: Small and medium enterprises in Tehran province. Tehran: *Higher Education Curriculum Studies Quarterly* 1. Pp. 7-39. [in Persian]
- Dess, G. G.; Lumpkin, G. T. & Eisner, A. B. (2007). *Strategic management*, Boston, MA, McGraw-Hill Irwin.
- Dilmore, T., Moore, D., & Bjork, Z. (2011). *Implementing competency - based education: A process workbook*. University of Pittsburgh Press.
- Dziekonski, K. (2017). Project managers' competencies model for construction industry in Poland. *Procedia Engineering*, 182, 174-181.
- Erstad, O. (2016). *A new direction? Digital literacy, student participation and curriculum reform in Norway*. *Educ inf Technol*. 11, 415-429.
- Fathi Vajargah, C., Moosapour, N. & Yadegarzadeh, G. (2014). *Higher education curriculum planning: an introduction to concepts, attitudes and patterns* (1<sup>st</sup> ed). Tehran, Ketabe Mehraban Nashr publishing. [in Persian]
- Haddouchane, Z. A., Bakkali, S., Ajana, S., & Gassemi, K. (2017). The application of the competency-based approach to assess the training and employment adequacy problem. *International Journal of Education*, 5(1), 1-18.
- Huey-Ming, T. (2004). Nurses' self-assessment of their nursing competencies, job demands and job performance in the Taiwan hospital system, *International Journal of Nursing Studies*. 41(5), 487-496.
- Hussain, A, Hussain Dogar, A., Azeem, M., & Shakoor, A. (2011). Evaluation of Curriculum development Process. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 1, No. 14: 263-271.
- Ibiwumi, A. A. (2011). Trends and Issues on Curriculum Review in Nigeria and the Need for Paradigm Shift in Educational Practice. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, Vol. 2, No. 5: 325-333.

- Ifenthaler, D (2014). *Curriculum Design for the Twenty-First Century*. pp1-14, Springer.
- Imron, A. (2017). Developing the English Syllabus for the Electrical Engineering As Vocational Study Program In Polytechnic. *The journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 22(10), 41-05.
- Imron, A. (2017). Developing the English Syllabus for the Electrical Engineering As Vocational Study Program In Polytechnic. *The journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 22(10), 41-05.
- Iran Statistical Yearbook. (2018). Retrieved from: [//www.amar.org.ir/english/Iran-Statistical-Yearbook](http://www.amar.org.ir/english/Iran-Statistical-Yearbook).
- Karami, M. & Momeni, H. (2011). The global job market and its impact on curriculum design. *Iranian Curriculum Studies Quarterly. Sixth Year, No. 21, pp. 100-67*. [in Persian]
- Keshtiara, N., Yousefi, A. & Mousavi, S. (2012). Proportion of the needs of the industrial sector with the technical and professional training of Falavarjan girls and boys' vocational schools. Tehran: *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Management. Course 3. number 1. Consecutive 1. pp. 119-137*. [in Persian]
- Kirkgos, Y (2009). The challenge of developing and maintaining curriculum innovation at higher education. *Procedia Social and Behavioral Sciences, No. 1: 73-78*.
- Lee J. (2001). *A grounded theory: Integration and internalization in ERP adoption and use* [Unpublished PhD Thesis]. Lincoln: University of Nebraska.
- Liaghatdar, M. J., Shahtalebi S., Shariqian, F. (2017). Skill related competencies of PhD students in curriculum development; Review of expert views and curriculum specialists. *Research in Curriculum Planning. Year13, Vo.2, Issue 24 (Series 51) Winter 2016, Pages 37-21*. [in Persian]
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Mehraban, Z. & Mazaheri, H. (2017). Integration of information and communication technology in curricula in accordance with the national curriculum. *Tehran: Curriculum Studies Quarterly. Volume 11. Number 40. Pp. 143-170*. [in Persian]
- Miranda, R. (2005). Impact of women's participation and leadership on outcomes. Expert Group Meeting on Equal participation of women and men in decision-making processes, with particular emphasis on political participation and leadership.
- Mohammadi, M., Naseari Jahromi, R. & Moeini, S. H. (2012). Evaluating the external effectiveness of the curriculum management course of Shiraz Electronic Industries School Project based on the competency model. *Iran Engineering Training Quarterly. Volume 14 No. 53, pp. 117*. [in Persian]
- Mouzakitis, George S. (2010). The role of vocational education and training curricula in economic development. Educational Organization eDEKA, Aghioi Theodoroi (Almyrra)" Korinth, 200, 03 Greece.
- Movahedi, R. (2017). Employers' barriers to agricultural science. *Quarterly Journal of Agricultural Education Management Research. No. 41, pp. 95-79*. [in Persian]
- Muezzin, Z., Mirtrabi, M., Rezvanfar, A. & Movahed, M. H. (2011). Investigating the factors affecting the job performance of teachers in Tehran Agricultural Conservatory. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Management. Year 2. No. 5, pp. 115-134*. [in Persian]
- Mulder, M. (2012). Competence-based education and training. *The Journal of Agricultural Education and Extension. 18 (3):305-14*.

- Mulder, M. (2017). *Competence-based vocational and professional education. Bridging the worlds of work and education.* Springer international publishing.
- Okolie, U. C., Nwosu, H. E., & Mlanga, S. (2019). Graduate employability: How the higher education institutions can meet the demand of the labour market. Higher Education, Skills and Work-Based Learning.
- Rafiezadeh, A., Mirsepasi, N. & Azar A. (2016). Presenting a state level model for performance management. *Journal of Management in State Organizations*, 4(4), 81-100. [in Persian]
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R. & Hansen, J. D. (2009). Meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes. 20 years of research. *Journal of Business Research*. 62(10), 1027-1030.
- Salehiomran, E. & Rahmani G., E. (2012). Examining the competencies of the center in the technical and professional training programs of the review on the theoretical and experimental issues of the countries. *Quarterly Journal of Skills Training*. Pp. 7-21. [in Persian]
- Sandberg, J. (2000). *Understanding human competence at work: An interpretative approach.* *The Academy of Management Journal*, 43 (1), 9-25.
- Sharafi, M. & Abbaspour, A. (2015). *Identifying employment opportunities for university graduates based on data theory.* *Journal of Innovation and Value Creation*. 7 (1) pp. 33-48. [in Persian]
- Shum, C., Gatling, A., & Shoemaker, S. (2018). *A model of hospitality leadership competency for frontline and director-level managers: Which competencies matter more?* *International Journal of Hospitality Management*, 74, 57-66.
- Strauss A, Corbin J. (2012). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques.* 3th ed. California: Sage Publication.
- Sun, L., & Shi, K. (2008). The human resource competency studies and the IPMA-HR competency training and certification program in China. *Public Personnel Management*, 37(3), 353-362.
- United States Department of Labor (DoL). (2012). *Employment and Training Administration, Information Technology Competency Model.* Washington, DC. Retrieved from <http://www.itm.iit.edu/faculty/InformationTechnologyCompetencyModel.pdf>.
- Valdés, A., Angulo, J., Uras, M., Garca, R., & Mortis, S. (2011). Necesidades de capacitación de docentes de educación básica en el USO de las TIC. *Pxel Bit. Revista de Medios y Educan*, 2 (39), 211-233. Retrieved from <http://www.Redalyc.Org/articulo.Oa?id=36818685016>.
- Wesseling, R. (2010). *Comprehensive competence-based vocational education: The development and use of a curriculum analysis and improvement model.* Wageningen, Netherlands.
- Williamson K (2015). *Skills for employability? No need thanks, we're radiographers! Helping Graduate healthcare professionals to stand out from the crowd. Practice and Evidence of Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education.* (9)1. Special Issue from Future Directions. Wales Conference, 33-53.7
- Wing Yan Man, T. (2006). Exploring the behavioral patterns of entrepreneurial learning: A competency approach. *Education Training*, 48(5), 309-321.
- Yadollahi, J., Mohammadsadegh. B., Hejazi, S. R. & Akbari, M. (2018). Expanding the concept of entrepreneurial competence of technology with an interpretive approach; A phenomenological study. *Tehran: Journal of*

*Science and Technology Policy. Volume 10. Number 3. pp. 44-58. [in Persian]*

Yarmohammadian, M. H., Mohammadali N. & Nouri F. (2019). Investigating the role of technology competency components in the curriculum. *Tehran: Quarterly Journal of Research in Curriculum Planning. Year 16, Volume 2, Number 36, Consecutive 63, pp. 65-4. [in Persian]*

Zelloth, H. (2014). *Technical and vocational education and training (TVET) and career guidance: The interface*. In Handbook of Career Development. (pp. 271–290).