

## بازار کار جهانی و تاثیر آن بر طراحی برنامه درسی

### Global Marketplace and its Impact on Curriculum Design

دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۱۰/۱۳؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۴/۱۵

M. Karami., (Ph.D) & H.  
Momeni Mahmoud., (Ph.D)

دکتر مرتضی کریمی<sup>۱</sup>

دکتر حسین مومنی مومنی<sup>۲</sup>

**Abstract:** One important dimension of globalization is the economical aspect. Global economics changes nature of business and jobs. Because in global marketplace, talk about global competencies for human recourse and competency-based curriculum can be a useful strategy for curriculum design to equip the workforce in a global economy.

In this article we represent theoretical and practical information about main features of competencies and their utilization in designing curricula. This article has four parts: first, we examine aspects of globalization and effects of world's labor market on competencies of human resources. Next we describe competency based curriculum design, history, utilization and process. After that we inspect research background in this area by examining four performed sample programs (in higher education, medicine and organization). In the final and main part of the article, authors' experience in competency based curriculum design for industry and higher education will be discussed

**Keywords:** Globalization, Curriculum design, Human resource competencies

**چکیده:** یکی از ابعاد مهم جهانی شدن، بعد اقتصادی آن است. که همراه با تشدید روابط بین‌المللی و باز شدن مرزها می‌باشد و این به معنای رقابت بیشتر تر نه با شرکت‌های دیگر در یک شهر و یک منطقه بلکه در کل جهان. بر این اساس است. اقتصاد جهانی شده، اقتصادی است که فعالیت‌های عمده و استراتژیک آن در گستره این کره خاکی انجام می‌شود. در چنین حالتی به جای بازار کار محلی و ملی بازار کار جهانی مطرح می‌گردد. که نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها و مزیت رقابت آن‌ها است. جهانی شدن موجب تغییر مشاغل و ماهیت کار می‌شود. تحرک آزاد کار بدون پایبندی به یک مکان خاص، انعطاف‌پذیری مشاغل، چندوظیفه‌ای بودن کار از عمده این تغییرات می‌باشد. نیروی کار نیز به مهارت‌هایی متفاوت با مهارت‌های قبلی نیازمند است. تغییرات فوق دلالت‌های مهمی را برای برنامه درسی دارد که مهم‌ترین آن‌ها چگونگی طراحی برنامه‌های درسی می‌باشد. در این مقاله ما اطلاعات نظری و عملی درباره ویژگی‌های اساسی شایستگی‌ها و بکارگیری آن‌ها در طراحی برنامه‌ها ارائه می‌نماییم. بر این اساس مقاله حاضر در چهار بخش تدوین شده است: در قسمت اول ضمن بررسی ابعاد اقتصادی جهانی شدن تاثیر بازار کار جهانی بر شایستگی‌های نیروی انسانی مورد بحث قرار می‌گیرد. در بخش سوم پیشینه پژوهشی در این زمینه با بیان چهار نمونه اجرا شده این رویکرد در زمینه‌های مختلف (آموزش عالی، پزشکی و سازمانی) مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بخش پایانی تجربه نگارندگان در کاربست برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در صنعت و آموزش عالی مورد بحث قرار می‌گیرد.

**کلید واژه‌ها:** جهانی شدن، طراحی برنامه درسی، شایستگی‌های نیروی کار

مفهوم جهانی شدن تازگی کاربرد فراوانی را در عرصه‌های مختلف اجتماع یافته ولی هیچ‌یک از اندیشمندان تاکنون نتوانسته‌اند تعریف جامعی از آن ارائه دهند. زیرا این پدیده به حد تکامل نهایی خود نرسیده و هر روز وجه تازه‌ای از ابعاد گوناگون آن مشخص و نمایان شده است. مارتین آلبرو جهانی شدن را به فرایندهایی که براساس آن تمام مردم جهان در یک جامعه واحد و فراگیر جهانی به هم می‌پیوندند تعریف می‌کند. از دیدگاه مارتین البرو، جهانی شدن فرایند یکپارچگی مردم جهان در یک جامعه واحد است. جهانی شدن سبب گسترش ارتباطات متقابل فراتر از دولت‌ها می‌شود و از اهمیت فاصله جغرافیایی می‌کاهد (کوچری، ۱۹۹۹).

چنگ (۲۰۰۰) جهانی شدن را این‌گونه تعریف می‌کند: انتقال، انطباق و توسعه ارزش‌ها، دانش، فناوری و هنجارهای رفتاری بین کشورها و در قسمت‌های مختلف دنیا. ویژگی‌های جهانی شدن به نظر وی عبارت است از رشد شبکه‌سازی جهانی (از قبیل اینترنت، ارتباطات الکترونیک و حمل و نقل) انتقال جهانی در حوزه‌های فناوری، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و یادگیری پیمان‌ها و رقابت‌های بین‌المللی، مشارکت و تبادل بین‌المللی، دهکده جهانی، یکپارچگی بین فرهنگی و کاربرد استانداردها و الگوبرداری‌های بین‌المللی.

جیمز روزنا برای توضیح مفهوم جهانی شدن، آن را در مقابل بومی ماندن قرار داد. به نظر وی جهانی شدن چیزی است متفاوت از آنچه با واژه‌های دیگری از قبیل جامعه جهانی، وابستگی متقابل، گرایش‌های تمرکزگرا، نظام جهانی، یکپارچگی جهانی، عمومیت یا جامعیت، بین‌المللی شدن به آن‌ها اشاره می‌شود. وی از وضعیت حاضر توصیف جدیدی می‌دهد. به نظر او نه هنوز فرآیند جهانی شدن تمام شده است تا بگوییم همه چیز در حال جهانی شدن است و نه بومی ماندن بر آن فائق آمده است تا بگوییم فرآیند جهانی شدن متوقف شده است، بلکه این دو با یکدیگر رابطه دیالتیکی دارند بنابراین روزنا اصطلاح جدیدی با عنوان واهم‌گرایی را برای توصیف وضعیت جاری جهانی به کار می‌برد (روزنا، ۱۳۷۸).

هم‌چنین تهیه محتوای برنامه درسی جدید در جهانی شدن فناوری، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و یادگیری در آموزش و پرورش جدید لازم و مهم می‌باشد (چنگ، ۲۰۰۲).

بازار کار جهانی و تاثیر آن بر طراحی برنامه درسی

در زمینه جهانی شدن از آنجا که رقابت بین کشورها افزایش یافته و اهداف بازار بیش از سایر جنبه‌ها بر زندگی و بر آموزش و پرورش تاثیر می‌گذارد بنابراین تاکید بر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در راس برنامه‌های آموزش و پرورش کشور قرار می‌گیرد (وارتا، ۲۰۰۰).

جدول ۱. جنبه‌های مثبت و منفی جهانی شدن (چنگ، ۲۰۰۲، ص ۸)

آثار منفی جهانی شدن (تهدیدات)	آثار مثبت جهانی شدن (فرصت‌ها)
<ul style="list-style-type: none"> <li>افزایش شکاف تکنولوژیکی و تقسیمات سرانگشتی میان کشورهای پیشرفته و کشورهای کمتر توسعه یافته که مانع از فرصت‌های برابر در تقسیم‌بندی جهانی می‌شود.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقسیم‌بندی جهانی، دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های ذهنی که ضروری است برای توسعه در زمینه‌های مختلف</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ایجاد فرصت‌های قانونی‌تر برای تعداد کمی از کشورهای پیشرفته که از نظر اقتصادی و سیاسی کشورهای دیگر را استعمار کرده‌اند.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>حمایت متقابل تکمیل‌کننده و مفید است برای تولید هم‌نیروافزایی برای پیشرفت‌های مختلف کشورها، جوامع و افراد</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>استثمار منابع محلی و صدمه زدن به فرهنگ‌های بومی کشورهای کمتر توسعه یافته به نفع تعداد کمی از کشورهای توسعه یافته.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>خلاق ارزش‌های و افزایش کارایی از طریق سهم‌بندی جهانی و حمایت متقابل برای کمک به رشد و نیازهای محلات</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>افزایش نابرابری و تضاد میان نواحی و فرهنگ‌ها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ارتقا فهم بین‌المللی، تشریک مساعی توازن و پذیرش برای تنوع فرهنگی بین کشورها و نواحی</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ارتقا فرهنگ‌ها و ارزش‌های غالب برخی نواحی پیشرفته و تسریع پیوند فرهنگ از نواحی پیشرفته به نواحی کمتر توسعه یافته.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>شيوه‌های چندگانه ارتباطات و تعاملات تسهیل می‌شود و همکاری‌های چندگانه فرهنگی در سطوح مختلف بین کشورها تشویق می‌شود.</li> </ul>

در مجموع جهانی شدن با خود پیامدهای مثبت و منفی را به همراه دارد که به‌طور خلاصه در جدول ۱ آمده است. از یک دیدگاه، عمده‌ترین ویژگی جهانی شدن، حاکم شدن تقسیم کار نوین جهانی است. این شرایط که از آن به‌عنوان تولید انبوه در دوران پست مدرن نیز یاد می‌شود. از منظر این دیدگاه وضعیت خاصی بر گستره اقتصاد جهانی حاکم شده است، که ویژگی‌های عمده آن از این قرار است:

- ۱) جریان سرمایه‌گذاری، تمامی مرزهای ملی را پشت‌سر می‌گذارد.
- ۲) در جریان سرمایه‌گذاری‌ها بازار منطقه‌ای و جهانی بیش از بازار مصرف محلی مورد توجه قرار می‌گیرد.

۳) سرمایه‌گذاران در بسیاری از موارد استقرار یا ایجاد و یا انتقال کارخانه در خارج از قلمرو ملی خود را بر محدوده ملی کشورشان ترجیح می‌دهند.

۴) منابع مالی و پول جهانی با شتاب شگفت‌آوری از قاره‌ای به قاره دیگر جابه‌جا می‌شوند، به طوری که از پول جهانی به‌عنوان پول بی‌مکان نامبرده می‌شود.

۵) شیوه نوین تقسیم کار، تبعیضات و نابرابری را به‌طور چشمگیری کاهش می‌دهد.

۶) استفاده خردمندانه از مزیت‌های نسبی که رمز بقا و شکوفایی اقتصاد در به‌کارگیری این مزیت‌ها است. این مزیت‌ها عبارتند از:

الف: وجود سرمایه انسانی مناسب.

ب: وجود منابع معدنی و توانایی استفاده اصولی از آن‌ها.

ج: امکان جذب سرمایه‌گذاری از نظر ظرفیت‌ها و توانایی‌های مدیریتی و نرم‌افزاری (ایران-زاده، ۱۳۸۰، ص ۲۱). جدول ۲ ابعاد مختلف اقتصاد جهانی را نشان می‌دهد.

### بازارکار جهانی و شایستگی‌های نیروی کار

صاحب‌نظران مختلف شایستگی‌ها و مهارت‌های مختلفی را برای اشتغال در بازار کار جهانی و موفق بودن در انجام وظایف شغلی مطرح می‌کنند که به نمونه‌ای از آن‌ها اشاره می‌شود:

جدول ۲. ابعاد اقتصادی جهانی شدن (واترز، ۱۹۹۹، ص ۹۴)

ابعاد	ویژگی‌های تئوری جهانی شدن	موقعیت کنونی امور
تجارت	• آزادی مطلق تبادل بین محلات عدم مانع بر سر راه جریان خدمات و کالاها	• کاهش تعرفه‌های گمرکی و قوانین انحصاری بازار
تولید	• توازن فعالیت‌های تولیدی در مکان‌ها فقط براساس استعدادهای جغرافیایی	• تقسیم کار بین‌المللی به‌وسیله تقسیم تکنولوژی کار
سرمایه‌گذاری	• جابجایی بی حد و مرز کالا و سرمایه با بیمه بانکی سپرده‌ها	• همبستگی قانونمند اما قابل توجه با بیمه سپرده‌های بانکی
عرضه امور مالی	• عدم تمرکز این امور در مقاطع زمانی و مکانی خاص	• به‌طور وسیعی این امور به صورت جهانی درآمده است
بازار کار	• تحرک آزاد کار بدون پایبندی به یک مکان خاص	• افزایش موقعیت‌های قانونمند برای ایجاد فرصت‌های کاری

بازار کار جهانی و تاثیر آن بر طراحی برنامه درسی

اسپنسر و اسپنسر (۱۹۹۳) شش گروه شایستگی را به شرح ذیل شناسایی کردند:  
(۱) پیشرفت و عمل (۲) کمک و خدمت‌رسانی (۳) نفوذ (۴) اداره کردن (۵) شناخت (۶) اثربخشی شخصیتی  
رابینسون (۲۰۰۰) سه مجموعه مهارت را به‌عنوان مهارت‌های اشتغال‌زا ذکر می‌کنند که در جدول ذیل آمده است.

جدول ۳. مهارت‌های اشتغال‌زا در عصر جهانی شدن (رابینسون، ۲۰۰۰، ص ۳)

• خواندن	• یادگیری	• مسئول	• دقیق و کارا
• نوشتن	• استدلال	• اعتماد به نفس	• خود هدایت شونده
• علوم	• تفکر خلاقانه	• کنترل خود	• نگرش کاری مناسب
• ریاضیات	• تصمیم‌گیری	• مهارت‌های اجتماعی	• مشارکتی
• ارتباط شفاهی	• حل مساله	• مهربان	• خود انگیزنده
• گوش دادن		• راستی	• مدیریت خود
		• انعطاف‌پذیر	• روحیه کار تیمی

دانشگاه لیدز (۲۰۰۸) در انگلستان فهرست دیگری از مهارت‌ها را ارائه نموده است که عبارتند از: ارتباطات بین فردی، ارتباطات نوشتاری، کار تیمی، انعطاف‌پذیری، حل مساله، تصمیم‌گیری، مذاکره، رهبری، خلاقیت، آگاهی تجاری، توسعه حرفه‌ای، خودآگاهی  
صالحی عمران (۱۳۸۶) مهارت‌های چهارگانه‌ای را به‌عنوان مهارت‌های اشتغال‌زا نام می‌برد که عبارتند از علم چگونگی یادگیری، ارتباطات، مهارت تیمی و کار تیمی و مهارت حل مسئله  
اما یکی از جامع‌ترین فهرست مهارت‌های مورد نیاز جهت اشتغال در بازار کار امروز توسط دپارتمان تعلیم و تربیت، علوم و آموزش (DEST)؛ اتاق بازرگانی و صنعت استرالیا (ACCI) و شورا کسب و کار استرالیا (BCA) ارائه شده است. که در جدول ذیل آمده است.  
علاوه بر موارد فوق سازمان‌های حرفه‌ای مختلفی از قبیل انجمن بین‌المللی بهبود عملکرد (ISPI)، انجمن آموزش و توسعه امریکا (ASTD) و موسسه بین‌المللی استانداردهای آموزش و عملکرد (IBSTPI) به تدوین شایستگی‌ها برای سازمان خود و بهبود عملکرد براساس آن پرداخته است. (نگاه کنید به <http://www.ispi.org>, <http://www.astd.org>, <http://www.ibstpi.org>).



#### جدول ۴. شایستگی‌های موردنیاز جهت اشتغال در بازار کار جهانی

<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتخاذ راه‌حل‌های جدید</li> <li>• توسعه چشم‌انداز بلندمدت استراتژیک</li> <li>• خلاق بودن</li> <li>• شناسایی فرصت‌هایی که برای دیگران روشن نیست</li> <li>• تبدیل ایده‌ها به عمل</li> <li>• ارائه دامنه‌ای از گزینه‌ها</li> <li>• راه‌حل‌های نوآورانه و مبتکرانه</li> </ul>	<p>ابتکار</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• گوش دادن و درک کردن</li> <li>• صحبت کردن به صورت شفاف</li> <li>• نوشتن مطابق با نیاز خواننده</li> <li>• مذاکره مسئولانه</li> <li>• خواندن مستقلانه</li> <li>• همدلی</li> <li>• درک نیازهای درونی و بیرونی مشتریان</li> <li>• ترغیب نمودن اثربخش</li> </ul>	<p>ارتباطات</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• کارکردن با افراد با سن، جنس، نژاد، مذهب و یا جهت‌گیری سیاسی متفاوت</li> <li>• کارکردن به‌عنوان یک فرد و به‌عنوان یک عضو تیم</li> <li>• دانستن این‌که چگونه نقشی را به‌عنوان عضو تیم تعریف کند</li> <li>• به‌کار بردن مهارت‌های کار تیمی در موقعیت‌های مختلف مانند بحران</li> <li>• شناسایی نقاط قوت اعضای تیم</li> <li>• مربیگری، منتورینگ و دادن بازخورد</li> </ul>	<p>کار تیمی</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• دارا بودن دامنه‌ای از مهارت‌های پایه</li> <li>• به‌کار بردن IT به‌عنوان ابزار مدیریتی</li> <li>• به‌کار بردن IT جهت سازماندهی داده‌ها</li> <li>• تمایل داشتن به یادگیری مهارت‌های جدید IT</li> <li>• دارا بودن دانش ایمنی و بهداشت شغلی برای به‌کار بردن فناوری</li> <li>• داشتن صلاحیت جسمانی مناسب</li> </ul>	<p>فناوری</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• داشتن چشم‌انداز و اهداف شخصی</li> <li>• ارزیابی و بهبود عملکرد خود</li> <li>• داشتن دانش و اعتماد نسبت به ایده‌ها و چشم‌انداز خود</li> <li>• تبدیل به عمل نمودن ایده‌ها و چشم‌انداز خود</li> </ul>	<p>مدیریت خود</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• پاسخگو بودن</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ارائه راه‌حل‌های نوآورانه و خلاقانه</li> <li>• ارائه راه‌حل‌های عملی</li> <li>• نشان دادن استقلال و ابتکار در تعریف مساله‌ها و راه‌حل‌های آن‌ها</li> <li>• حل مساله در تیم‌ها</li> <li>• به‌کار بردن راهبردهای مختلف جهت حل مساله</li> <li>• به‌کار بردن ریاضیات شامل بودجه‌بندی و مدیریت مالی برای حل مسائل</li> <li>• به‌کار بردن راهبردهای حل مساله مطابق دامنه حوزه‌های مختلف</li> <li>• آزمودن فرضیات، در نظر گرفتن زمینه داده‌ها و محیط</li> </ul>	<p>حل مساله</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدیریت زمان و اولویت‌بندی امور</li> <li>• مبتکر بودن و تصمیم‌گیری</li> <li>• وضع اهداف پروژه روشن و قابل حصول</li> <li>• مشارکت در برنامه‌ریزی و بهبود مداوم</li> <li>• گردآوری، تحلیل و سازماندهی اطلاعات</li> <li>• برنامه‌ریزی جهت استفاده از منابع مختلف مانند زمان، پول و ...</li> <li>• درک نظام کسب و کار پایه و روابط آن‌ها</li> <li>• تخصیص افراد و منابع برای وظایف</li> <li>• انطباق تخصیص منابع بنا به موقعیت‌های مختلف</li> <li>• تخمین زدن، ارزیابی گزینه‌ها و به‌کار بردن معیارهای ارزیابی</li> <li>• ارائه چشم‌انداز و برنامه اجرایی جهت تحقق آن</li> </ul>	<p>برنامه ریزی</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدیریت یادگیری خود</li> <li>• کمک به یادگیری جمعی در محیط کار</li> <li>• به‌کار بردن رسانه‌های مختلف برای یادگیری از قبیل منتورینگ، مقاله، دوره،</li> <li>• به‌کار بردن یادگیری برای امور فنی (مانند محصولات) و امور انسانی (مانند بین فردی)</li> <li>• داشتن اشتیاق برای یادگیری مداوم</li> <li>• تمایل به یادگیری در هر موقعیتی</li> <li>• باز بودن برای ایده‌ها و فنون جدید</li> <li>• آماده بودن برای صرف زمان و تلاش در یادگیری مهارت‌های جدید</li> <li>• تأیید نیاز به یادگیری به‌منظور تسهیل تغییر</li> </ul>	<p>یادگیری</p>

به طور خلاصه گرچه صاحب نظران مختلف فهرست‌های مختلفی را از مهارت‌های اشتغال‌زا و موثر در موفقیت شغلی ارائه نموده‌اند اما عمده مهارت‌ها مانند کار تیمی، ارتباطات، تصمیم‌گیری و ... میان همه آن‌ها مشترک می‌باشد.

## ۲) طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی

همان‌طور که در بالا ذکر شد عمده‌ترین تأثیری که جهانی‌شدن بر دنیای کار داشته این است که به جای این‌که مشاغل به افراد دارای دانش و تخصص خاص نیاز داشته باشند به دلیل تغییراتی که در ماهیت کار ایجاد شده است، به افرادی نیاز دارد که دارای مجموعه‌ای از مهارت‌ها باشند. که نمونه‌هایی از آن ذکر گردید. از آن‌جا که نیروی کار عمدتاً توسط نظام‌های آموزشی (آموزش متوسطه، فنی و حرفه‌ای و آموزش عالی) تربیت شده و به بازار کار روانه می‌گردند و توسط نظام آموزش ضمن خدمت به روز می‌شوند لذا سوالی که پیش می‌آید این است که آیا برنامه درسی فعلی این مراکز آموزشی برای پرورش چنین نیروهای کاری مناسب است؟ با نگاهی اجمالی بر برنامه درسی نظام آموزش و پرورش، آموزش عالی و ضمن خدمت مشخص می‌گردد که طراحی این برنامه درسی بیش‌تر صبغه موضوع‌محور دارد و از این طریق آن‌چه که بیش از همه به فراگیر انتقال می‌یابد مجموعه‌ای از دانش و اطلاعات می‌باشد و بعید می‌نماید این رویکرد بتواند در زمینه ایجاد مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم ره به جایی برد.

پژوهشی توسط کوپر (۲۰۰۵) تحت عنوان "یک برنامه آموزشی مبتنی بر اصول سازنده‌گرایی اجتماعی متمرکز بر توسعه افراد برای دنیای کار آینده" انجام پذیرفت. هدف این پژوهش ارزیابی اثربخشی برنامه آموزشی مبتنی بر سازنده‌گرایی اجتماعی که متمرکز بر پرورش افراد برای دنیای کار آینده می‌باشد، بود. در این پژوهش مهارت‌های موردنیاز جهت کار در دنیای آینده شناسایی و جهت پرورش آن‌ها به طراحی برنامه آموزشی مبتنی بر اصول سازنده‌گرایی پرداخته شد و نتایج آن با برنامه‌های جاری مقایسه گردید نتایج حاصل از پیش‌آزمون و پس-آزمون نشانگر این بود که مهارت‌هایی از قبیل خلاقیت، خویشتن‌پذیری، قابلیت سازگاری، پایداری و سبک اجتماعی ارزش‌گذاری تفاوت معناداری بین دو گروه وجود دارد. تفاوت‌ها به-ویژه در قابلیت سازگاری، پذیرش خویشتن و خلاقیت معنادارتر می‌باشد. در واقع نتایج پژوهش حاکی از مناسب نبودن برنامه‌های درسی حاضر جهت پرورش مهارت‌های مورد نیاز بازار کار آینده می‌باشد.



بازار کار جهانی و تاثیر آن بر طراحی برنامه درسی

**مفهوم شایستگی:** فرهنگ آکسفورد (۲۰۰۳) شایستگی را به عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن یک وظیفه تعریف می کند.

کیو (۱۹۹۳) شایستگی را به عنوان نتیجه به کار بردن دانش و مهارت به طور مناسب تعریف می کند. به عبارتی دیگر شایستگی = مهارت + دانش.

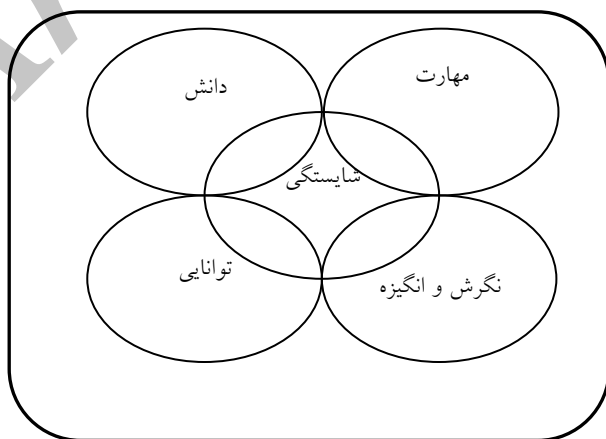
در حالی که موسسه نشنال پارک سرویس امپلویز (۲۰۰۴) شایستگی را مجموعه ای از دانش، مهارت و توانایی ها در یک شغل خاص می داند که به شخصی اجازه می دهد که به موفقیت در انجام وظایف دست یابد. فیلیپوت و همکاران (۲۰۰۲) شایستگی را به عنوان ترکیبی از مهارت ها، دانش و نگرش ها مورد نیاز برای انجام یک نقش بگونه ای اثربخش تعریف می کند.

در این تعریف مولفه نگرش ها به جای توانایی ها آمده است. در تعریفی دیگر مولفه انگیزه به جای این دو به تعریف افزوده شده است تعریف هانستین (۲۰۰۰). از این نوع تعریف می باشد:

شایستگی عموماً به عنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت های مرتبط، انواع دانش، مهارت ها و انگیزه ها می باشد که پیش نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت آمیز در یک نقش یا شغل مشخص می باشد. در ذیل نمونه های دیگری از این تعاریف آمده است:

شایستگی عبارت است از هرگونه دانش، مهارت یا ویژگی شخصی که یک فرد را قادر می سازد تا عملکرد موفقیت آمیز به نمایش بگذارد (دولت ساسکاچوان، ۱۹۹۸).

این که یک فرد چه طور شایستگی گوش دادن را به طور مناسب به کار ببرد بر دانش درباره گوش دادن مهارت درباره رفتارهای گوش دادن و انگیزه برای گوش دادن وابسته است (اُس آی، ۲۰۰۳). شکل زیر این امر را به صورت شماتیک نشان می دهد، این شکل برگرفته از موسسه اسکانور (۲۰۰۳) و صورت کامل شده آن می باشد.



بر اساس تعاریف فوق شایستگی‌ها هم وسیله و هم هدف می‌باشند. دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها وسیله‌اند و هدف اجرای اثربخش فعالیت‌های شغل و یا تحقق استانداردهایی که از کارکنان انتظار می‌رود، می‌باشد (چیانگ، استپیچ و کاکس، ۲۰۰۶).

### تاریخچه برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی

نخستین توجیه مدون الگوی یک برنامه مبتنی بر شایستگی در ۱۹۱۸ و در کتاب بابت به‌نام «برنامه درسی» ظاهر شد. در این کتاب و کتاب دیگری در این زمینه (۱۹۲۴) بابت ضمن توصیف برنامه درسی لوس آنجلس، یک رویکرد تحلیل فعالیت را در طرح‌ریزی برنامه درسی مورد بحث قرار داد.

تعدادی از برنامه‌های تربیت معلم مبتنی بر شایستگی تدوین شده است. الگوی شایستگی‌های خاص و تکنولوژی هر زمانی که یک یا چند رفتار مورد یادگیری بتواند از طریق تحلیل وظایف مشخص گردد می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. در یک الگوی شایستگی‌های خاص و تکنولوژی، عملکردهای مطلوب به صورت هدف‌های رفتاری یا عملکردی و یا شایستگی‌ها صراحت یافته، فعالیت‌های یادگیری برای تحصیل هر هدف طرح‌ریزی شده، و عملکرد فراگیر به عنوان مبنایی جهت پیشروی از یک هدف به هدف دیگر مورد بررسی قرار می‌گیرد. به این ترتیب یک الگوی مبتنی بر شایستگی‌های خاص از طریق یادگیری وظایف، فعالیت‌ها، مهارت‌های خاص تسلسلی و قابل نمایش که نشانگر اعمالی است که باید به وسیله دانش‌آموزان یاد گرفته و اجرا شود مشخص می‌شود.

مقبولیت این الگو موجب کاربرد غلط آن در تلاش برای به‌کارگیری آن در تمامی هدف‌های کلی تعلیم و تربیت گردید. منتقدان الگوهای برنامه درسی معتقدند اجرای آن برای دانش‌آموزان و معلمان به‌طور یکسان خسته‌کننده است. این محدودیت زمانی یک مشکل تلقی می‌شود که الگوپردازان نظام آموزشی سعی می‌کنند که از آن برای تمامی هدف‌های تربیتی استفاده نمایند. بنابراین چنین انتقادی می‌تواند بر هر الگوی برنامه درسی وارد آید و وارد نیز می‌شود (سیلور و الکساندر، ۱۳۷۴، ص، ۳۲۸-۳۲۰).

فورنهام (۱۹۹۰) بیان می‌کند اصطلاح شایستگی جدید و مربوط به عصر حاضر است اما مفهوم آن قدیمی می‌باشد (به نقل از کوپر، ۲۰۰۵). گرچه در مورد تاریخ دقیق شروع رویکرد شایستگی و شناسایی آن اتفاق نظر اندکی بین صاحب‌نظران وجود دارد اما آن‌ها جملگی

بازار کار جهانی و تاثیر آن بر طراحی برنامه درسی

متفق القول برآنند که ظهور آن مربوط به ده‌های آخر قرن بیستم می‌باشد. در واقع شرکت‌های مک بر پیشگام روش‌شناسی مبتنی بر شایستگی بود و دیوید مک‌کلند روان‌شناس دانشگاه هاروارد در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ پایه‌گذار آن بود (کوپر، ۲۰۰۵). مک‌کلند (۱۹۷۳) سعی داشت آزمون‌ها و ابزارهایی را شناسایی کند که بتواند عملکرد را پیش‌بینی کند و ایده اصلی او این بوده که شایستگی بایستی به‌جای هوش اندازه‌گیری شود. مقاله مک‌کلند که در سال ۱۹۷۳ تحت عنوان «آزمودن شایستگی به‌جای هوش» در مجله روان‌شناسی امریکا چاپ شد، نقطه‌عطفی برای توسعه نهضت شایستگی به‌عنوان جایگزینی برای نهضت آزمون هوش بود (وتزل و دیگران، ۲۰۰۰، چیانگ، استیچ و کاکس، ۲۰۰۶).

کارمک‌کلند منتج به ایجاد فرایند پژوهشی شد که روش ارزشیابی شایستگی مشاغل (JCAM) نامیده می‌شود. JCAM یک روش تجربی، تحلیلی برای تعیین شایستگی‌ها می‌باشد که علاوه بر دیگر عناصر شغل به منظور ایجاد یک مدل شایستگی برای شغل به‌کار می‌رود (وتزل و همکاران، ۲۰۰۰).

#### کاربردها و مزایای رویکرد شایستگی در برنامه‌ریزی درسی

هدف اصلی از به‌کار بردن شایستگی‌ها در طراحی برنامه درسی افزایش احتمال انتقال تجارب یادگیری در پیامدهای سازمانی مبتنی بر عملکرد می‌باشد. هدف موسسات آموزش عالی این است که نه تنها به دانشجویان کمک کنند که رفتارهای معینی را یاد بگیرند و آن‌ها را به وظایف مربوط به شغل انتقال دهند (انتقال نزدیک)، بلکه هم‌چنین دانشجویان را هنگامی که فرصت‌هایی در آینده به‌وجود آمد برای اجرای شایسته آن آماده سازد. (انتقال دور) برای تحقق، موسسات آموزشی دامنه گسترده‌ای از ارزیابی‌ها برای شناسایی شایستگی به‌کار می‌بندند که دانشجویان را برای آماده شدن جهت دنیای کار آینده یاری نماید (چیانگ، استیچ و کاکس، ۲۰۰۶).

والش (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان «آموزش حرفه‌ها، این‌جا نقشی برای یک رویکرد مبتنی بر شایستگی وجود دارد؟» در توصیف مزیت برنامه درسی مبتنی بر شایستگی این‌گونه اظهار می‌دارد: در کاربست رویکرد مبتنی بر شایستگی، یک برنامه درسی می‌تواند به‌گونه‌ای طراحی شود که فارغ‌التحصیلان را برای کار آماده سازد، تاکیدش بر مهارت‌های تفکر انتقادی و حل مسئله باشد، مراحل را برای یادگیری مادام‌العمر به‌منظور حفظ مهارت‌ها و دانش به‌روز شده

برقرار سازد، رویکردی تلفیقی داشته باشد تا رویکرد سنتی مبتنی بر موضوع، بر نتایج و اعمال قابل مشاهده تمرکز داشته باشد.

بالا کریشان (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان «نظام آموزش و پرورش مبتنی بر شایستگی» اظهار می‌دارد که نظام‌های آموزشی موجود در برآوردن نیازها که بیش‌تر کتاب درسی محور هستند محدودیت دارند و نیاز به بازنگری جدی دارند، از طریق نظام آموزشی مبتنی بر شایستگی این نیاز پوشش داده خواهد شد، از مزایای این نظام این است که:

- دانشجویان اطمینان و اعتماد به نفس کسب خواهند کرد
- بر حوزه‌های خاص تسلط می‌یابند
- در مورد عمق و وسعت شایستگی مورد نیاز آگاهی خواهند یافت
- به آن‌ها فرصت کافی داده خواهد شد تا سطح خاصی از شایستگی را کسب کنند و در صنایع متناسب، به آسانی به کار گرفته شوند.

سینگلا و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان «برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی برای برنامه‌های فنی و حرفه‌ای» گفتند که دپارتمان‌های منابع انسانی در جستجوی فارغ‌التحصیلان شایسته‌ای هستند که دانش و گرایش‌های مناسبی را برای انجام وظایف به‌طور کافی به‌نمایش بگذارند و شخصیت و استعداد برای تحقق وظایف در یک زمینه خاص و درون یک فرهنگ سازمانی را دارا باشد. دانشگاه‌ها و دیگر نقش‌آفرینان در آموزش فنی و حرفه‌ای در جهان دریافته‌اند که برنامه‌ریزی مبتنی بر شایستگی یک روش آماده کردن فارغ‌التحصیلان برای کار در یک زمینه در حال تغییر است. بر همین اساس ویژگی‌های طراحی برنامه درسی آموزش فنی و حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی بدین شرح می‌باشد:

- تمرکز بر عملکرد شغلی نه بر محتوای دوره‌ها
- اصلاح تناسب «آنچه که یاد گرفته شده» (محتواها)
- اجتناب از بخش‌بخش کردن سنتی برنامه‌های آکادمیک
- تسهیل تلفیق محتواهای قابل کاربرد برای شغل
- تولید درس‌های قابل کاربرد برای موقعیت‌های پیچیده
- حمایت از استقلال فردی
- تبدیل کردن نقش معلمان به تسهیل‌کننده و تحریک‌کننده.

و محاسن ذیل را به همراه دارد:

- آموزش در تدوین هر شایستگی هدفمند می‌شود.
- ارزشیابی به همراه شرح دانش، نگرش‌ها و عملکرد (به‌عنوان منابع اصلی گواهی) انجام می‌شود.

• پیشرفت دانش‌آموزان در درون برنامه با ریتمی خاص برای هر شخص پیش می‌رود.

• تاکید بر نتایج.

• تجربیات یادگیری از طریق بازخورد دایمی هدایت می‌شوند.

• شایستگی‌ها با دقت از دانش عمومی شناسایی و صحت و سقم آن مشخص می‌شود.

### فرایند طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی

درخصوص فرایند طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی روش‌شناسی‌های متفاوتی توسط

صاحب‌نظران مختلف ارائه شده که به چندی از آن‌ها اشاره می‌گردد.

سینگلا و همکاران (۲۰۰۵) ابعاد برنامه درسی مبتنی بر شایستگی را موارد زیر می‌دانند:

• شناسایی شایستگی‌ها

• استاندارد کردن شایستگی‌ها

• آموزش مبتنی بر شایستگی

• تصدیق شایستگی‌ها قلمداد می‌کنند.

آن‌ها بر همین اساس پنج گام را برای طراحی یک برنامه درسی مبتنی بر شایستگی ذکر می‌کنند که عبارتند از:

• تعریف الزامات حرفه‌ای بر حسب دانش، مهارت و نگرش (شایستگی‌ها)

• تعیین الزامات حرفه‌ای، اهداف یادگیری و دستیابی اهداف

• حرکت از اهداف یادگیری و کسب اهداف به یک برنامه یادگیری که موضوعاتی را که بایستی

تدریس شود، رویکردهای تدریس و سنجش اهداف را توصیف می‌کند.

• ساختن یک طرح برای حفظ کیفیت دوره.

• تدوین استراتژی‌های اجرایی و ارزشیابی.

برخی دیگر از صاحب‌نظران پنج مرحله اساسی را برای برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی

ذکر می‌کنند که عبارتند از:

- شایستگی که بایستی طی برنامه به آن رسید بایستی شناسایی و اعتباریابی شود.
- معیارها که بایستی در ارزیابی پیشرفت به کار برده شود بایستی مشخص شوند.
- برنامه‌های درسی که برای توسعه فردی و ارزیابی هریک از شایستگی‌های ویژه بایستی به کار رود بایستی تعیین شوند.

• ارزیابی شایستگی.

- پیشرفت شرکت‌کنندگان از طریق برنامه‌های آموزش براساس سرعت خودشان به وسیله نشان‌دادن شایستگی خاص (سالیوان، ۱۹۹۵).

کوپر و پالت (۲۰۰۵) رویکردی گام‌به‌گام را در بررسی شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان برای طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی مورد استفاده قرار داده‌اند که عبارت است از:

۱. در نظر گرفتن سطح (موقعیت‌های شروع، فارغ‌التحصیلی)
۲. در نظر گرفتن نقش (وظیفه، فرایند، مردم‌محوری)
۳. در نظر گرفتن مراحل تحول سازمانی (چرخه حیات سازمانی)
۴. در نظر گرفتن دیگر متغیرهای زمینه‌ای مرتبط (تولید، ابعاد سازمانی و اجتماعی)
۵. شناسایی ارتباط مقوله‌ها و دسته‌های شایستگی (میان فردی، وظیفه‌محوری، فرافردی)
۶. جمع‌آوری اطلاعات حمایت‌کننده اضافی
۷. بازبینی، نهایی‌سازی
۸. ایجاد شاخص‌های رفتاری (اصطلاحات رفتاری واقعی که شایستگی‌ها را قابل ملاحظه و مشاهده می‌سازد).

۹. ایجاد اهمیت نسبی و سطح تسلط بر هر شایستگی.

ارنست و دمیلو اس جی (۲۰۰۱) نیز طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی را پنج مرحله قلمداد می‌کند که عبارتند از:

۱. عبارت شایستگی
۲. مهارت‌های گسترده (به همراه مهارت‌های جزئی)
۳. مهارت‌های عملی
۴. مهارت‌های شناختی
۵. موضوع درسی (محتوا)

## پیشینه پژوهش

### تجربه دانشگاه ایالتی بویس

دپارتمان تکنولوژی آموزشی و عملکرد (IPT) در دانشگاه ایالتی بویس در طول چندسال گذشته فهرستی از شایستگی‌ها تهیه نموده و برنامه درسی خود را بر مبنای این شایستگی‌ها بازنگری نموده است. شکل ذیل فلوجارتی است که فرایند برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی در این دانشگاه را نشان می‌دهد.

مرحله اول بررسی فارغ‌التحصیلان می‌باشد. هر سال مدیریت دانشگاه این کار را انجام داده و نتایج را به هر دپارتمان بازخورد می‌دهد. در این بررسی به اخذ نظر فارغ‌التحصیلان در خصوص اهمیت هریک از شایستگی‌ها و میزان تحقق آن‌ها در طول تحصیل پرداخته می‌شود. کمیته برنامه‌ریزی درسی که متشکل از اعضای هیئت علمی است از نتایج بررسی در بازنگری برنامه درسی استفاده می‌نمایند. در مرحله دوم کمیته برنامه‌ریزی درسی شایستگی‌های سازمان‌های حرفه‌ای برتر از قبیل ASTD, ISPI, IBSTPI را به منظور الگوبرداری بررسی می‌نماید. علاوه بر این کمیته برنامه‌های درسی را از چهار دانشگاهی که برنامه آموزشی مشابه برنامه‌های درسی IPT دارند را بررسی می‌نماید. در مرحله سوم اهداف بیان شده دپارتمان بررسی شده و آن‌ها را با شایستگی‌ها شناسایی شده در مرحله دوم مقایسه می‌نمایند. اعضای کمیته مجوز این را دارند که شایستگی‌هایی را که احساس می‌کنند با توجه به اهداف دانشگاه از اهمیت برخوردار است را به لیست شایستگی‌ها بیافزایند. مرحله چهارم فهرست شایستگی‌ها براساس سه مرحله قبل تدوین می‌شود. فهرست شایستگی‌ها شامل ۳۸ شایستگی در چهار طبقه می‌باشد که در شکل ذیل آمده است. کمیته هر شایستگی را به منظور درک بهتر و کاربرد آسان‌تر آن در طراحی دروس، تعریف می‌کند. در مرحله بعد مدیریت دپارتمان مجدداً مرحله اول را (بررسی فارغ‌التحصیلان و صنعت) اجرا می‌نماید. در این اجرا از فارغ‌التحصیلان و صاحبان مشاغل در صنعت از طریق پرسش‌نامه خواسته می‌شود تا در مورد هر شایستگی بیان نمایند اولاً تا چه حد آن اهمیت دارد و ثانیاً تا چه میزان آن را به کار می‌بندند. در این بررسی هدف رتبه‌بندی شایستگی‌ها در هر دو بعد اهمیت و میزان کاربرد می‌باشد. در مرحله پنجم دپارتمان دروس را براساس شایستگی‌ها طراحی مجدد می‌نماید. این امر نیازمند دو مرحله اساس است: الف) ترجمه و تبدیل اهداف دوره‌های موجود به شایستگی‌های قابل کاربرد از فهرست ایجاد شده در مرحله ب) برنامه‌ریزی و تهیه

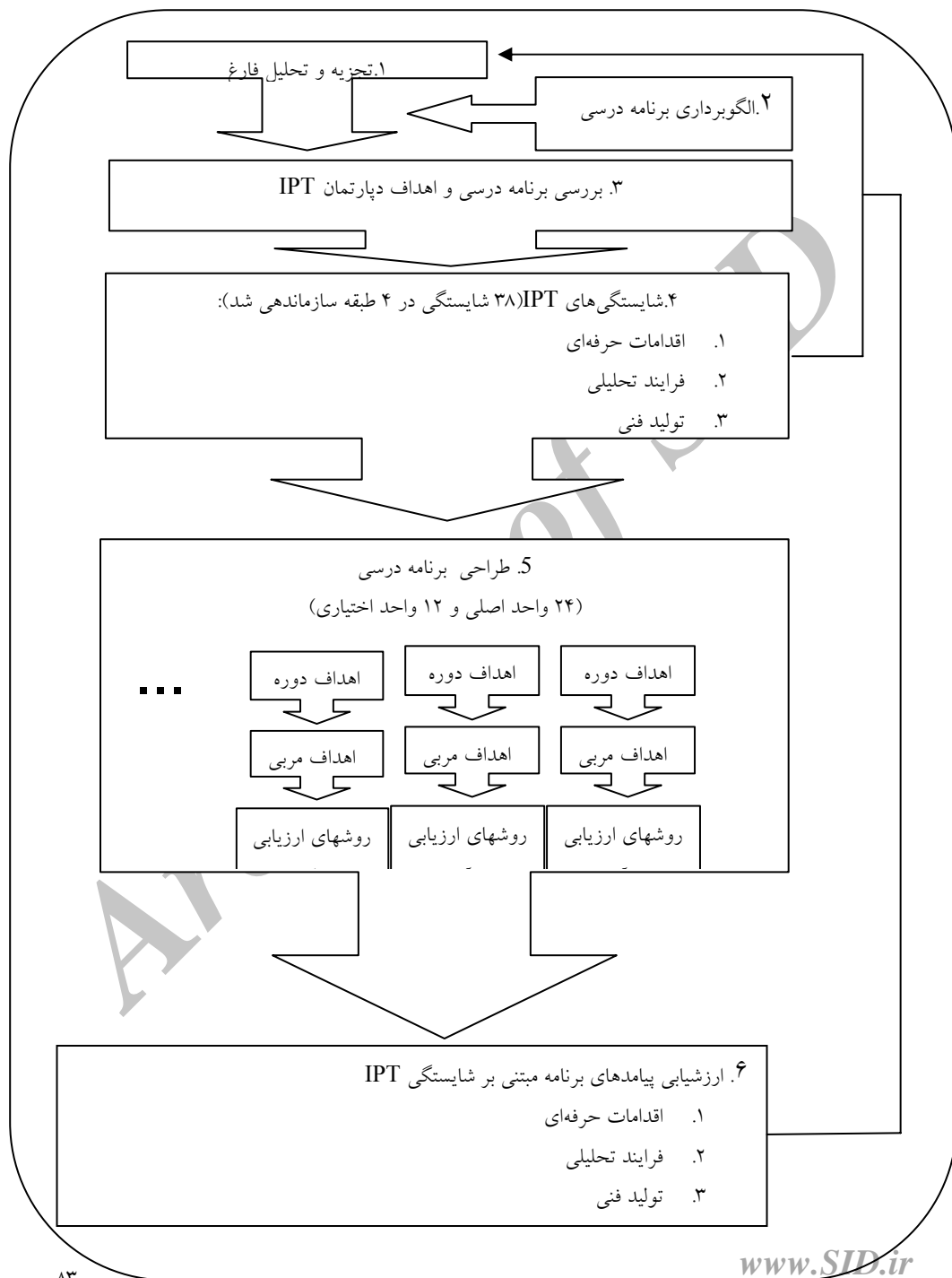
تکالیف دروس به گونه‌ای که هم به دانشجویان در کسب شایستگی و هم در ارزیابی آن کمک کند. در مرحله ششم باتوجه به این که برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی یک فرایند مداوم می‌باشد، ارزشیابی از برنامه به منظور سنجش میزان اثربخشی برنامه درسی در کمک به دانشجویان در کسب شایستگی‌ها به عمل می‌آید.

شکل ۲. شکل شایستگی دیپارتمان تکنولوژی اطلاعات و عملکرد (چنگ، استفیج و کاکس، ۲۰۰۶، ص ۳۱۲).

فرایند تحلیلی	اقدامات حرفه‌ای
۱۰. تفکر تحلیلی	۱. درک صنعت و کسب و کار
۱۱. نیازسنجی و تحلیل نیاز	۲. اقدامات نتیجه‌محور
۱۲. تحلیل داده	۳. اقدامات ارزش افزوده‌محور
۱۳. مدل‌سازی و انتخاب مدل	۴. دیدگاه سیستمی
۱۴. مشاهده	۵. رهبری
۱۵. پژوهش	۶. چشم‌انداز و تعیین هدف
۱۶. حل مساله سیستماتیک	۷. مدیریت پروژه
۱۷. تحلیل هزینه-فایده	۸. مشاوره
۱۸. ارزشیابی پیامدهای آموزشی	۹. قضاوت حرفه‌ای و اخلاقی
ارتباطات بین فردی	تولید فنی
۲۸. مربی‌گری	۱۹. یادگیری بزرگسالان
۲۹. حمایت‌گری	۲۰. مهارت‌های ارتباطی به کمک کامپیوتر
۳۰. تفویض اختیار	۲۱. مهارت‌های نوشتاری
۳۱. تسهیل‌گری	۲۲. مهارت‌های ارائه
۳۲. از عهده امور برآمدن	۲۳. طراحی مداخله‌های آموزشی
۳۳. بازخورد	۲۴. طراحی مداخله‌های غیرآموزشی
۳۴. پویایی‌های گروهی و فرایند گروه	۲۵. تولید مداخله‌های آموزشی
۳۵. خویش‌شناسی	۲۶. تولید مداخله‌های غیرآموزشی
۳۶. آگاهی اجتماعی	۲۷. اجرای مداخله‌های آموزشی
۳۸. کار در شراکت با مشتریان	۲۸. اجرای مداخله‌های غیرآموزشی

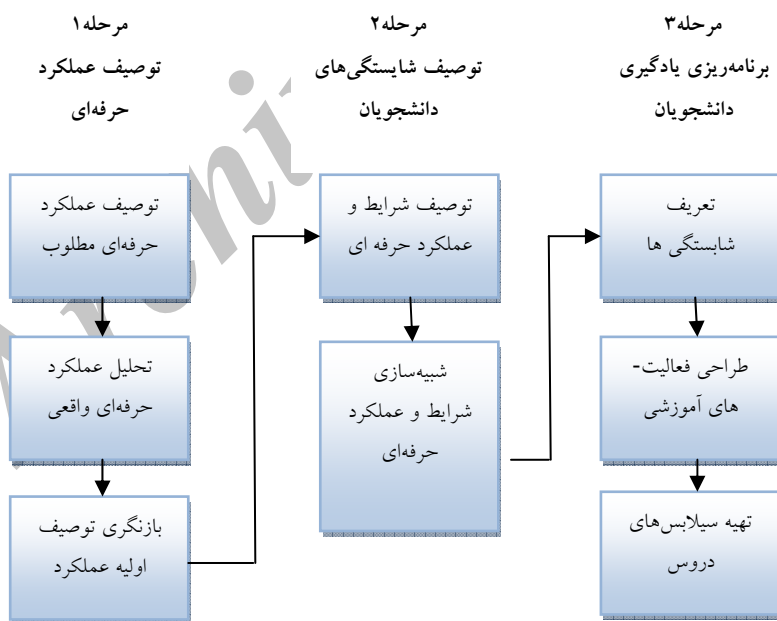


شکل ۳. فرایند برنامه ریزی درسی مبتنی بر شایستگی IPT



## تجربه مرکز برنامه‌ریزی آموزشی سلامت (CEDH)

باتوجه به اهمیت آموزش منابع انسانی جوامع در زمینه سلامت، مرکز برنامه‌ریزی آموزشی سلامت با به‌کارگیری فنون برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی به طراحی دوره آموزشی در این خصوص پرداخت و نتایج کار خود را در کتابی با عنوان "طراحی سیستماتیک دروس برای حوزه سلامت: مدلی مبتنی بر شایستگی برای برنامه‌ریزی درسی" منتشر نمود. رویکرد مبتنی بر شایستگی در طراحی برنامه درسی، اهداف، محتوا و ارزیابی آموزشی را از مسئولیت‌های حین کار کسب می‌نماید. براساس تجربه این مرکز، برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی بایستی با این سوال آغاز شود که کارکنان در کارشان چه انجام می‌دهند؟ چراکه برنامه درسی بایستی کارکنان را به مهارت‌هایی جهت کار در دنیای واقعی آماده سازد. هنگامی که به این سوال پاسخ داده شود اهداف آموزشی و محتوای برنامه درسی از این شایستگی‌ها استخراج می‌شود. براین اساس محتوای دوره و زمان مورد نیاز برای آموزش فقط بعد از تجزیه و تحلیل موقعیت کار قابل بررسی می‌باشد. شکل ذیل فرایند طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی که توسط این مرکز طی شده است را نشان می‌دهد.



شکل ۴. مدل طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در CEDH (واندراشمیت و همکاران، ۱۹۷۹، ص ۵۸۶)

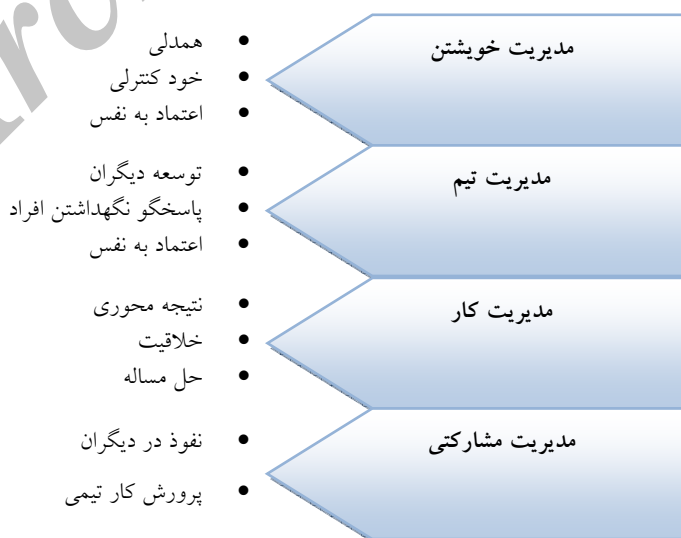
بازار کار جهانی و تاثیر آن بر طراحی برنامه درسی

به طور خلاصه طراح برنامه درسی با مشارکت متخصصان فنی در حوزه پزشکی و سلامت عمومی مشخص می کند که دانشجویان در محیط واقعی کار چه انتظار می رود جهت انجام این مهم از مشاهده، مصاحبه و پرسش نامه استفاده می شود و نهایتاً فهرست شایستگی ها تدوین می گردد. اجرای این دوره نه کشور کامرون، کلمبیا، هندوراس، لبنان، مالزی، نپال، و ویتنام توسط این مرکز و ارزیابی اثربخشی دوره ها نشانگر موفقیت مدل طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در مقام عمل بود (واندراشمیت و همکاران، ۱۹۷۹).

### تجربه شرکت های گروپ (Hay Group)

شرکت های گروپ (۲۰۱۰)، موسسه ای در زمینه مشاوره مدیریت می باشد که در ۴۸ کشور جهان شعبه دارد و یکی از پیشگامان رویکرد آموزش مبتنی بر شایستگی می باشد. این شرکت با بررسی موردهای زیادی از مدل های شایستگی ارائه شده توسط صاحب نظران و سازمان ها، پایگاه اطلاعاتی از شایستگی ها تهیه کرده و با تجزیه و تحلیل عمیق آن، به ویژه تحلیل شایستگی های مدیران رده اول و میانی مدل شایستگی خود را تدوین نموده است. آن ها معتقدند این شایستگی ها چالش های دنیای امروز را منعکس می کند. این مدل مشتمل بر یازده شایستگی می باشد که در چهارخوشه سازماندهی شده است. هر شایستگی بر حسب چهار سطح رفتاری تعریف شده است. سطح یک سطح پایه عملکرد و سطح ۴ پیشرفته ترین سطح می باشد. سطح ۳ به عنوان سطح هدف تعیین شده که نوعاً رفتار عالی را در بر می گیرد. شکل ۵ مدل شایستگی این شرکت را نشان می دهد.

شکل ۵. مدل شایستگی های مدیران شرکت های گروپ (۲۰۱۰)



#### ۴. برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در صنعت

همان‌طور که بیان شد برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در جایگاه‌های مختلفی از جمله آموزش عالی، آموزش‌های صنعتی و سازمانی و آموزش‌های نظامی می‌تواند به‌کار گرفته شود (چنگ، استفیج و کاکس، ۲۰۰۶). در این‌جا تجربه نگارندگان در به‌کارگیری این رویکرد در آموزش مدیران بخش صنعت مورد بحث قرار می‌گیرد.

جهت طراحی برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی از الگوی سه مرحله‌ای بیهام (۲۰۰۲) استفاده گردید. این سه مرحله اساسی شامل تعیین مدل شایستگی، تشخیص نیازهای آموزشی و شناسایی برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی می‌باشد.

#### ۴-۱. تعیین مدل شایستگی مدیران

اولین و مهم‌ترین گام در طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی تعیین مدل شایستگی مدیران می‌باشد. در واقع این مرحله حکم سنگ زیرین برنامه‌ریزی درسی را دارد. در خصوص چگونگی تدوین مدل شایستگی متدلوژی‌های مختلفی توسط صاحب‌نظران ارائه شده است که روش‌شناسی پنج مرحله‌ای (بررسی ادبیات موضوع و مستندات داخلی، مصاحبه با افراد موفق و برجسته، تهیه فهرست اولیه شایستگی‌ها، اعتباریابی شایستگی‌ها، تهیه مدل شایستگی) مورد قبول بسیاری از صاحب‌نظران می‌باشد. در واقع آن‌ها در ارائه روش‌شناسی خود، متدلوژی مشابه این ارائه نموده‌اند از جمله می‌توان به کلارک (۱۹۹۱)، شرمن (۲۰۰۲)، آس‌آی (۲۰۰۳)، ای‌وی کامپر فرم (۲۰۰۲) اشاره نمود. در ادامه به تشریح چگونگی کاربست این متدولوژی توسط پژوهشگر جهت تدوین مدل شایستگی مدیران شرکت ایران خودرو خراسان پرداخته می‌شود.

**بررسی ادبیات موضوع و مستندات داخلی:** در این‌جا پژوهشی به منظور شناسایی مدل‌های داخلی موجود و مدل‌های خارجی که ممکن است برای نقش‌های مختلف وجود داشته باشد، انجام می‌شود (آس‌آی، ۲۰۰۳). در واقع در این مرحله تا حد امکان به بررسی آراء صاحب‌نظران مختلف از سال‌های دور تا عصر حاضر پرداخته می‌شود و نظریات آن‌ها در مورد شایستگی مدیریتی استخراج می‌گردد. این امر می‌تواند دو مزیت عمده داشته باشد:

اول آن‌که به فهرست جامعی از شایستگی دست خواهیم یافت. هنگامی که شایستگی‌ها از دید صاحب‌نظران مختلف از گذشته تا حال حاضر بررسی کنیم احتمال این‌که بعدها در طی ادامه کار شایستگی شناسایی شود که در فهرست تهیه شده از دید صاحب‌نظران دیده نشده باشد،

بازار کار جهانی و تاثیر آن بر طراحی برنامه درسی

اندک است. در واقع انجام این کار موجب تهیه فهرست جامع شایستگی‌ها می‌شود. دوم این‌که هنگامی که، شایستگی‌ها را از دید صاحب‌نظران مختلف بررسی می‌کنیم می‌توانیم پی‌ببریم که کدام شایستگی بیش‌تر مورد نظر صاحب‌نظران می‌باشد. به این‌گونه که می‌توانیم تعداد فراوانی هر شایستگی را شناسایی کرده و از این طریق شایستگی‌های مورد تاکید را استخراج کنیم.

جهت انجام این مرحله از کار پژوهشگر به بررسی نظرات بیش از ۳۰ صاحب‌نظر مدیریت در این خصوص پرداخت. علاوه بر این در این مرحله به الگوبرداری از سازمان‌های برتر نیز پرداخته شد و مدل شایستگی مدیران بیش از ۲۰ سازمان خارجی و پنج سازمان داخلی مورد بررسی قرار گرفت و براساس این دو منبع فهرستی بالغ بر ۴۰ شایستگی شناسایی شد.

**مصاحبه با افراد موفق و برجسته در سازمان:** اُس‌آی (۲۰۰۲) در تشریح این مرحله بیان می‌کنند که این مرحله در واقع شامل مصاحبه با افرادی است که دارای عملکرد عالی می‌باشند به‌منظور شناسایی دانش، مهارت و توانایی که آن‌ها دارا می‌باشند که موجب برجسته شدن آن‌ها و تمایزشان از بقیه سازمان می‌شود. قسمت عمده این مرحله به متوسل شدن به نمونه‌های عملکرد اثربخش و غیر اثربخش اختصاص می‌یابد که بعداً به‌منظور نشان دادن شایستگی‌ها در عمل و زندگی واقعی به‌کار می‌رود. اجرای این مرحله می‌تواند دربردارنده دو مزیت باشد:

اول آن‌که می‌توانیم به ارزیابی فهرست تهیه شده در مرحله قبل بپردازیم. بدین‌گونه که از طریق مصاحبه با افراد شاخص، به فهرستی از شایستگی‌ها دست می‌یابیم که در این‌جا دو حالت ممکن است وجود داشته باشد، یا این‌که شایستگی‌های استخراج شده دقیقاً همان شایستگی‌هایی است که از منظر صاحب‌نظران تهیه شده می‌باشد و یا این‌که شایستگی‌های جدید شناسایی می‌شود که در فهرست تهیه شده از منظر صاحب‌نظران نیامده است که در این‌صورت می‌توان با افزودن آن به فهرست به جامع‌تر کردن و تکمیل فهرست شایستگی‌های مدیران بپردازیم. پیش آمدن هریک از این دو حالت دربردارنده مزیت‌های خاص خود می‌باشد. دوم این‌که می‌توانیم تا حدی به بومی کردن شایستگی‌ها بپردازیم بدین صورت که شایستگی‌های مورد نظر در سازمان خاص مشخص می‌گردد.

همان‌طور که در ابتدای این بخش نیز مطرح گردید شرمن و دیگران (۲۰۰۲) نیز از ارائه-دهندگان این متدولوژی می‌باشند اما آن‌ها در این مرحله بخش دیگری را نیز به متدولوژی خود می‌افزایند و آن اجرای مصاحبه با متخصصان در حوزه شایستگی‌ها می‌باشد و این‌که شایستگی

از نظر آن‌ها نیز مورد بررسی قرار گیرد. این امر نیز می‌تواند در واقع هر دو مزیتی که در بالا ذکر گردید را در بر داشته باشد.

**تهیه فهرست اولیه شایستگی‌ها:** طی انجام دادن مرحله اول و دوم فهرستی از شایستگی‌ها بدست می‌آید که در واقع لیست اولیه شایستگی‌ها می‌باشد. توصیه می‌گردد در این مرحله به تعریف شایستگی‌ها نیز پرداخته شود. بدین صورت که هریک از شایستگی‌ها در حد یک یا دو خط و ترجیحاً به صورت مصدری تعریف گردد تا منظور و مقصود از شایستگی مشخص گردد. این کار می‌تواند در مرحله بعدی که اعتباریابی شایستگی‌ها می‌باشد بسیار کمک کند. در این مرحله فهرستی مشتمل بر ۴۵ شایستگی تدوین و به تعریف آن‌ها به صورت مصداقی پرداخته شد.

**اعتباریابی شایستگی‌ها:** لیست شایستگی‌هایی که در مرحله قبل به دست می‌آید در واقع فهرست خام شایستگی‌ها می‌باشد به همین دلیل بایستی به اعتباریابی آن پرداخته شود در واقع هدف از اعتباریابی دست یافتن به موارد زیر است:

اول آن‌که شایستگی‌های مطرح شده به عنوان شایستگی‌های عام مطرح می‌باشد و کمتر صاحب نظران به تقسیم بندی آن‌ها بر اساس سطوح مدیریت پرداخته‌اند. به عبارتی دیگر همان طور که در مدیریت سطوح مختلف داریم (که عمدتاً به سه سطح ارشد و میانی و عملیاتی تقسیم می‌شود) هریک از مدیران این سطوح بی شک بایستی دارای شایستگی‌های خاصی باشند که با سطوح دیگر تفاوت دارد. که در اعتباریابی به مشخص ساختن شایستگی‌های مربوط به هر سطح پرداخته می‌شود.

دوم آن‌که شایستگی‌ها از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است. به عبارتی دیگر همه مدیران میانی در همه سازمان‌ها نیازمند شایستگی‌های یکسانی نمی‌باشند. قطعاً شایستگی‌ها مورد نیاز یک مدیر میانی در شرکت خدماتی متفاوت با شایستگی‌های مورد نیاز یک مدیر در همان سطح در شرکت صنعتی می‌باشد. لذا در اعتباریابی به مشخص ساختن شایستگی‌ها از این لحاظ پرداخته می‌شود. سوم پس از این‌که شایستگی‌های مدیران سازمان خاص و در سطوح مختلف مشخص شد نکته دیگری که باقی می‌ماند این است که یک مدیر به همه شایستگی‌های مطرح شده در سطح مدیریتی خود به یک اندازه نیاز ندارد. به عبارتی دیگر ممکن است برای یک مدیر ارشد در یک سازمان سیاسی فهرستی از مهارت‌ها از جمله ارتباطات، مدیریت بحران، مدیریت اعتماد،

بازار کار جهانی و تاثیر آن بر طراحی برنامه درسی

تصمیم‌گیری، حل مساله و ... ذکر شده باشد. آیا این مدیر به همین مهارت‌ها به یک اندازه نیاز دارد؟ یا این که برخی از آن‌ها مهم‌تر می‌باشند؟ لذا بایستی در اعتباریابی نیز به مشخص کردن این امر یعنی وزن‌دهی به شایستگی‌های مختلف نیز پرداخته شود.

حال که اهداف از انجام اعتباریابی مشخص شد به بیان روش‌های مختلف اعتباریابی شایستگی‌ها می‌پردازیم.

یکی از اصلی‌ترین روش‌ها، روش اعتباریابی محتوا می‌باشد که توسط اس آی (۲۰۰۳) نیز مطرح شده است. که در تشریح این مطلب این گونه می‌نویسد:

فهرست اولیه شایستگی‌ها تبدیل به فرمت پرسش‌نامه می‌شود پرسش‌نامه روی نمونه آماری مشخص اجرا می‌گردد. پرسش در این زمینه است که کدام شایستگی‌ها برای عملکرد موفقیت‌آمیز در آن سازمان ضروری و چقدر ضروری می‌باشد که می‌توان نظر خود را روی پیوستاری از اصلا ضروری نیست تا کاملاً ضروری بیان کند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها نتایج از لحاظ آماری تجزیه و تحلیل می‌شود تا اعتبار هر شایستگی به دست آیند این یک عمل و روش پذیرفته شده برای دفاع از مدل شایستگی می‌باشد.

**تهیه مدل شایستگی:** پس از اعتباریابی شایستگی‌ها، شایستگی‌های موردنظر و معتبر شناسایی شده لذا به تهیه مدل شایستگی برای سطوح مختلف پرداخته می‌شود. این مدل اساس و پایه آموزش قرار می‌گیرد (کرمی، ۱۳۸۸).

#### ۴-۲) تشخیص نیازهای آموزشی مدیران

در مرحله قبل براساس مدل شایستگی تهیه شده شایستگی‌های مورد نیاز هر سطح از مدیران مشخص می‌گردد. شایستگی‌های مدیران به منزله وضعیت مطلوبی است که مدیران بایستی بدان برسند و فاصله آن با وضعیت موجود آن‌ها نیاز آموزشی آن‌ها می‌باشد. بر این اساس به‌منظور تشخیص نیازهای آموزشی مدیران بایستی به ارزیابی آن‌ها در برابر شایستگی‌ها پرداخت. این امر مشخص می‌سازد که هر فرد در مقایسه با شایستگی‌های مدیریتی موردنیاز در کجا قرار دارد. برای این ارزیابی می‌توان از روش‌های مختلفی استفاده کرد که بی‌هم و مایر (۲۰۰۰) سه روش عمده را بیان می‌کنند که عبارت است از: ارزشیابی توسط مدیر با تجربه دارای تدبیر و ارزیابی فشرده توسط کانون‌های ارزیابی. ارزیابی از چند دیدگاه که توسط همکاران و زیردستان انجام می‌شود (بازخورد ۳۶۰ درجه)





• ارزیابی مجدد شایستگی‌های مدیریتی (به منظور تعیین میزان بهبود) (بسپک، ۲۰۰۳)

پس از مشخص شدن نیازهای آموزشی مدیران، در این مرحله بایستی فرصت‌های آموزشی مناسب جهت پاسخ‌گویی به این نیازها را پیش‌بینی و اجرا نمود مهم‌ترین تفاوت میان برنامه‌های توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی با برنامه‌های آموزشی دیگر در همین برنامه‌های توسعه‌ای می‌باشد. در برنامه‌های آموزشی سنتی که معمولاً به صورت سخنرانی نیز برگزار می‌گردد آنچه که بیش‌تر اتفاق می‌افتد انتقال دانش می‌باشد در حالی که در رویکرد توسعه مبتنی بر شایستگی انتقال دانش جز کوچکی از برنامه‌های آموزشی می‌باشد زیرا همان‌طور که بیان شد شایستگی علاوه بر دانش شامل توانایی، مهارت، نگرش و انگیزه نیز می‌باشد. در این برنامه‌های توسعه‌ای سعی بر آنست که فرد شایستگی را در عمل یاد بگیرد. بر این اساس پس از ارائه دانش به تمرین شایستگی پرداخته می‌شود بدین منظور از روش‌های سناریونویسی، بررسی موردی، و ایفای نقش استفاده می‌گردد.

از جمله مهم‌ترین روش‌هایی که جهت آموزش شایستگی‌ها وجود دارد روشی است که توسط وتن و کامرون (۱۹۹۸) ارائه گردیده است. آن‌ها در اثر خود تحت عنوان توسعه مهارت مدیریت این روش را در چهار مرحله توصیف می‌نمایند که عبارتند از: سنجش اولیه مهارت، یادگیری مهارت، تمرین مهارت، سنجش ثانویه مهارت. شکل ذیل فرایند به کار گرفته شده جهت طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی را نشان می‌دهد.

شکل ۷. فرایند برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی در صنعت



به منظور اجرای برنامه‌های آموزشی در جهت توسعه شایستگی مدیران، استفاده از یکی از رویکردهای نوین در بحث آموزش تحت عنوان یادگیری ترکیبی<sup>۱</sup> در دستورکار قرار گرفت. فلسفه زیربنایی یادگیری ترکیبی این است که همه افراد به یک شیوه یاد نمی‌گیرند. لذا استفاده از روش‌های مختلف جهت آموزش ضروری به نظر می‌رسد (کارمن، ۲۰۰۲). یادگیری ترکیبی، ترکیب خردمندانه آموزش‌های الکترونیکی (E-Learning) مانند آموزش از طریق اینترنت، مالتی مدیا و... آموزش‌های حضوری (فعالیت‌های یادگیری چهره‌به‌چهره کلاس درس) می‌باشد. این رویکرد نوین در حال حاضر در بسیاری از شرکت‌های معظم و موفق مانند IBM به کار گرفته می‌شود (شرکت ای بی ام، ۲۰۰۴).

در این جا نیز جهت اجرای برنامه‌های توسعه شایستگی مدیران رویکرد یادگیری ترکیبی اتخاذ گردید. به عبارتی با عنایت به مشغله کاری مدیران و میسر نبودن حضور مستمر کلیه مدیران در کلاس‌های آموزشی سعی بر آنست تا با به کارگیری روش‌های آموزش غیرحضوری از طریق مالتی مدیا فرصت آموزش برای مدیران فراهم گردد. مالتی مدیا به صورت آفلاین بر روی CD در ابتدای ماه برای مدیران ارائه می‌گردد و در اواسط ماه قسمت حضوری (کلاسی) دوره برگزار می‌گردد. در این جا سعی بر این است تا ضمن حضور فراگیران در کلاس درس و فراهم نمودن امکان گفتگو بین آن‌ها، فضایی جهت ارتباط بین فراگیران و مدرس دوره نیز فراهم گردد. تفاوت اصلی بین این کلاس درس و دوره‌های کلاسی دیگر در این است که برخلاف دوره‌های کلاسی قبلی که مدرس به عنوان فرد آگاه از موضوع به صورت متکلم و حده مطالبی در خصوص آن موضوع به فراگیران ارائه می‌نمود در این جا فراگیران با مطالعه مالتی مدیا دارای دانش نسبی در خصوص موضوع می‌باشند و کلاس بیش تر حالت پرسش و پاسخ، رفع اشکال، بررسی موردی، کارگروهی و مباحثه دارد.

جهت ارزیابی اثربخشی دوره‌های با ارائه یک فرم نظرسنجی در انتهای هر دوره آموزشی میزان رضایت فراگیران از محتوای دوره، مدرس، شرایط برگزاری و قسمت‌های مختلف مالتی مدیا ارزیابی به عمل می‌آید که نتایج تحلیل این قسمت از ارزیابی نشانگر میانگین ۸۵٪ رضایت فراگیران از متغیرهای فوق می‌باشد.

بازار کار جهانی و تاثیر آن بر طراحی برنامه درسی

جهت ارزیابی میزان یادگیری فراگیران، در پایان هر دوره سوالی توسط استاد دوره مطرح و فراگیران با نظر مدرس به صورت فردی یا گروهی جهت پاسخ‌گویی به پرسش مطرح شده فعالیت می‌نمایند و نهایتاً نتایج توسط مدرس ارزیابی و ارسال می‌گردد که در این جا میانگین نمرات ۱۷/۳ بوده و نرخ گذر از دوره ۹۳٪ می‌باشد.

جدا از نتایج فوق کاربست برنامه درسی مبتنی بر شایستگی دارای محاسن ذیل می‌باشد:

- ایجاد چشم‌اندازی مشترک جهت کلیه ذی‌نفعان سازمان
- داشتن برنامه‌ای جامع و بلندمدت جهت آموزش مدیران
- ارائه فرصت‌های متنوع یاددهی یادگیری جهت پرورش هر شایستگی
- افزایش انتقال آموخته‌ها از محیط آموزش به محیط واقعی کار
- پیوستگی و هبستگی دوره‌های آموزشی با توجه به همپوشانی شایستگی‌ها
- افزایش کیفیت آموزش از طریق مشارکت بیش‌تر فراگیران در مباحث

#### ۵. برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی

مومنی مهموئی (۱۳۸۷) در رساله دکتری خود که به‌منظور طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در مقطع کارشناسی رشته آموزش ابتدایی در آموزش عالی با استفاده از روش پژوهش زمینه‌یابی انجام شده است، با بررسی تطبیقی مدل‌های مبتنی بر شایستگی سینگلا و همکاران (۲۰۰۵) و ارنست و دملیو (۲۰۰۱) مراحل زیر را طی نمود که عبارتند از:

۱- بررسی ادبیات و شناسایی شایستگی‌های موردنیاز دانش‌آموختگان کارشناسی رشته آموزش ابتدایی.

۲- نظرخواهی از طریق پرسش‌نامه از سه گروه: اعضای هیات علمی و مدرسینی که در رشته آموزش ابتدایی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان بزرگ تدریس داشته‌اند، معلمان خبره مقطع ابتدایی شهرستان مشهد، کلیه فارغ‌التحصیلان مقطع کارشناسی (کارشناسی ناپیوسته) آموزش ابتدایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه.

۳- توصیف و تحلیل دیدگاه‌ها و اولویت‌بندی شایستگی‌ها. نتایج نشان داد که شایستگی‌های موردنیاز یعنی دانش‌های عمومی، دانش‌های تخصصی (تربیتی)، توانایی‌های عمومی، توانایی‌های ذهنی، مهارت‌ها و توانایی‌های تخصصی (تربیتی)، گرایش‌ها اعتقادات و نگرش‌های عمومی،

گرایش‌ها اعتقادات و نگرش‌های تخصصی (تربیتی) از دیدگاه هر سه گروه مورد تایید قرار گرفت (که نتایج تحلیل آن در جدول زیر آمده است).

نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه بیانگر آن است که بین سه گروه در خصوص دانش عمومی و دانش تربیتی موردنیاز دانش‌آموختگان رشته آموزش ابتدایی تفاوت معناداری مشاهده نگردید و نظراتشان یکسان می‌باشد و تفاوت و پراکندگی نظرات در بین آن‌ها وجود ندارد. اما نتایج بیانگر آن است که بین سه گروه در خصوص توانایی عمومی، توانایی‌های ذهنی و توانایی‌های تربیتی و نگرش عمومی و نگرش تربیتی موردنیاز دانش‌آموختگان رشته آموزش ابتدایی تفاوت معناداری وجود دارد. یعنی سه گروه دانش‌آموختگان و اعضای هیات علمی و معلمان نمونه در خصوص توانایی عمومی، توانایی‌های ذهنی و توانایی‌های تربیتی و نگرش عمومی و نگرش تربیتی موردنیاز دانش‌آموختگان رشته آموزش ابتدایی اتفاق نظر ندارند و در خصوص درجات تاکیدشان بین آن‌ها اختلاف و پراکندگی وجود دارد و به دلیل معنادار بودن  $F$  مشاهده شده از آزمون آماری تعقیبی توکی جهت مشخص کردن تفاوت بین گروه‌ها استفاده گردید که نتایج از این قرارند. نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد توانایی‌های عمومی حاکی از آن است که بین دیدگاه‌های دانش‌آموختگان و هیات علمی تفاوت معناداری وجود ندارد. بین دیدگاه‌های معلمان نمونه و دانش‌آموختگان تفاوت وجود دارد به عبارت دیگر نتایج نشان می‌دهد نمره‌ای که دانش‌آموختگان به توانایی‌های (قابلیت‌های) عمومی اختصاص داده‌اند به‌طور معنادارتری از معلمان بیش‌تر است.

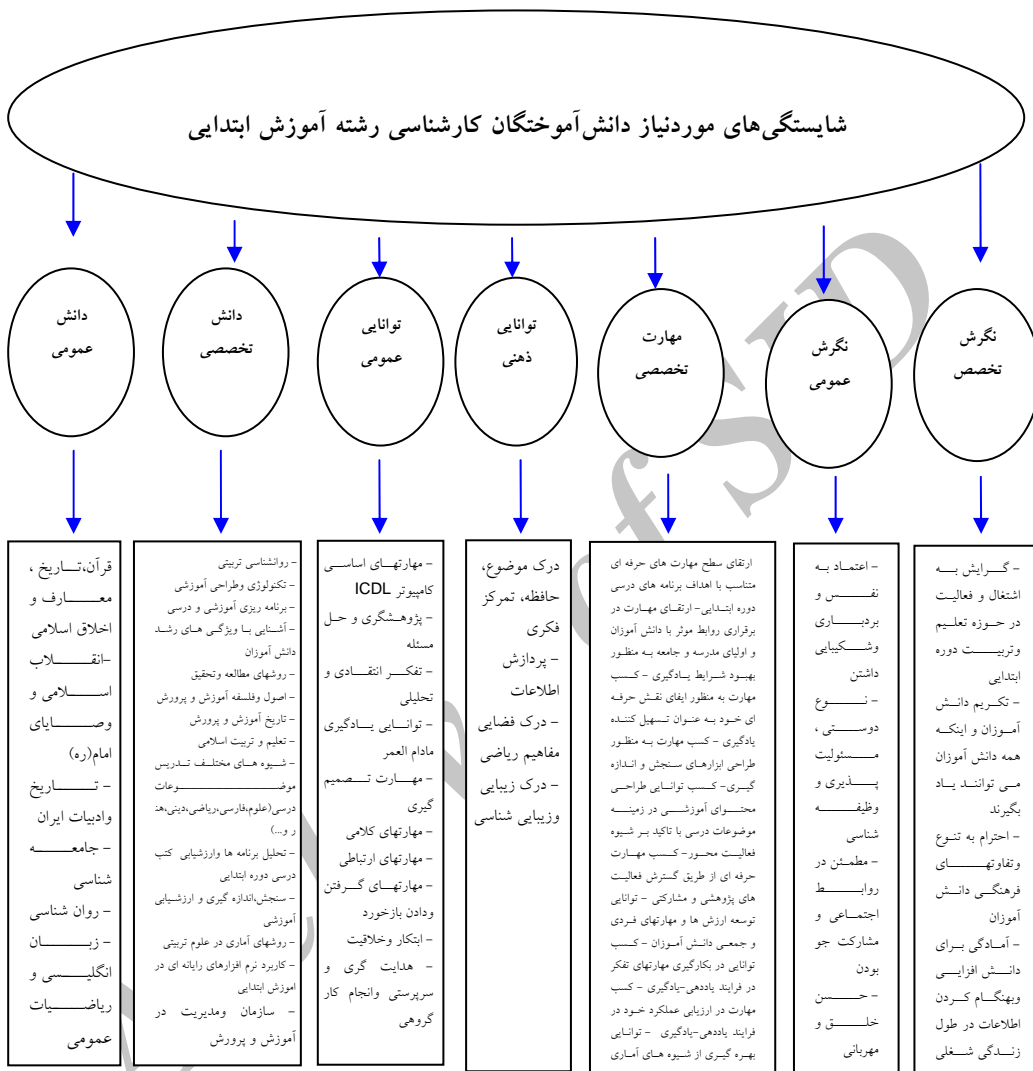
جدول ۵. بررسی دیدگاه دانش‌آموختگان، اعضای هیات علمی و معلمان نمونه در مورد شایستگی‌ها

معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	واریانس	منبع تغییرات	شایستگی	گروه‌ها
۰/۹۷	۰/۲۸	۰/۱۱۲	۲	۰/۲۲۵	بین گروهی	دانش عمومی	دانش‌آموختگان
		۴/۰۳۹	۳۶۷	۱۴۸۲/۴۷	درون گروهی		اعضای هیات علمی معلمان نمونه
۰/۸۰	۰/۲۱۴	۲/۶۹۷	۲	۵/۳۹۴	بین گروهی	دانش تربیتی	دانش‌آموختگان
		۱۲/۶۳۱	۳۶۷	۴۶۳۵/۷۳۰	درون گروهی		اعضای هیات علمی معلمان نمونه
۰/۰۰۰۱	۱۵۶۹/۳۱۸	۸۵۱۷/۱۲۳	۲	۱۷۰۳۴/۲۴	بین گروهی	توانایی	دانش‌آموختگان

						عمومی	اعضای هیات علمی
							معلمان نمونه
		۵/۴۲۷	۳۶۷	۱۹۹۱/۸۱۱	درون گروهی		
۰/۰۰۰۱	۱۳۶۸/۰۲۰	۸۹۷۶/۹۸۱	۲	۱۷۹۵۳/۹۶۳	بین گروهی	توانایی های ذهنی	دانش اموخندگان
		۶/۵۶۲	۳۶۷	۲۴۰۸/۲۶۴	درون گروهی		اعضای هیات علمی
۰/۰۰۰۱	۱۸۸۸/۳۱۸	۱/۸۵۶	۲	۵۱۳۱۱/۷۱۳	بین گروهی	توانایی های تربیتی (تخصص صی)	دانش اموخندگان
		۲۵۶۵۵					اعضای هیات علمی
		۱۳/۵۸۷	۳۶۷	۴۹۸۶/۲۹۰	درون گروهی		معلمان نمونه
۰/۰۰۰۱	۲۵۶۶/۰۹۰	۷/۴۸	۲	۳۸۴۰۱/۴۹۵	بین گروهی	گرایش ها و نگرش های عمومی	دانش اموخندگان
		۱۹۲۰۰					اعضای هیات علمی
		۷/۴۸۲	۳۶۷	۲۷۴۶/۰۷۵	درون گروهی		معلمان نمونه
۰/۰۰۰۱	۷۳/۸۶۸	۳۱۸/۶۲۳	۲	۶۳۷/۲۴۶	بین گروهی	گرایش ها و نگرش های تخصصی	دانش اموخندگان
		۴/۳۱۳	۳۶۷	۱۵۸۳/۰۲۷	درون گروهی		اعضای هیات علمی
							معلمان نمونه

نتایج آزمون تعقیبی توکی توانایی های تربیتی نشان داد که بین دیدگاه های دانش اموخندگان و هیات علمی تفاوت معناداری وجود ندارد بین دیدگاه های معلمان نمونه و دانش اموخندگان تفاوت وجود دارد، به عبارت دیگر نتایج نشان می دهد نمره ای که دانش اموخندگان به مهارت های تربیتی اختصاص داده اند به طور معنادارتری از معلمان بیش تر است. هم چنین بین معلمان نمونه و اعضای هیات علمی تفاوت وجود دارد، به عبارت دیگر نتایج نشان می دهد نمره ای که اعضای هیات علمی به مهارت های تربیتی اختصاص داده اند به طور معنادارتری از معلمان بیش تر است. نتایج آزمون حاکی از آن است که بین دیدگاه های دانش اموخندگان و هیات علمی تفاوت معناداری وجود ندارد.

شکل ۸ مدل شایستگی‌های موردنیاز دانش‌آموختگان کارشناسی رشته آموزش ابتدایی



بین دیدگاه‌های معلمان نمونه و دانش‌آموختگان تفاوت وجود دارد و نتایج نشان داد نمره‌ای که معلمان نمونه به نگرش‌های عمومی اختصاص داده‌اند به‌طور معنادارتری از دانش‌آموختگان بیش تر است. هم‌چنین بین دیدگاه‌های معلمان نمونه و اعضای هیات علمی تفاوت وجود دارد، به‌عبارت دیگر نتایج نشان می‌دهد نمره‌ای که معلمان نمونه به نگرش‌های عمومی اختصاص داده‌اند به‌طور معنادارتری از اعضای هیات علمی بیش تر است.

بازار کار جهانی و تاثیر آن بر طراحی برنامه درسی

نتایج آزمون تعقیبی توکی نگرش‌های تربیتی حاکی از آن است که بین دیدگاه‌های دانش-آموختگان و هیات علمی تفاوت معنادار نیست. بین دیدگاه‌های معلمان نمونه و دانش‌آموختگان تفاوت وجود دارد، به عبارت دیگر نتایج نشان می‌دهد نمره‌ای که معلمان نمونه به نگرش‌های تربیتی اختصاص داده‌اند به‌طور معنادارتری از دانش‌آموختگان بیش‌تر است. هم‌چنین بین دیدگاه‌های معلمان نمونه و اعضای هیات علمی تفاوت وجود دارد، به عبارت دیگر نتایج نشان می‌دهد نمره‌ای که معلمان نمونه به نگرش‌های تربیتی اختصاص داده‌اند به‌طور معنادارتری از اعضای هیات علمی بیش‌تر است.

۴- تهیه مدل شایستگی: براساس تحلیل نظرات اعضای هیئت علمی و معلمان نمونه در خصوص شایستگی‌ها، مدل شایستگی دانش‌آموختگان کارشناسی رشته آموزش ابتدایی طراحی گردید. این مدل دربردارنده هفت خوشه نگرش‌های تخصصی و عمومی، دانش تخصصی و عمومی، مهارت‌های تخصصی، توانایی‌های ذهنی و توانایی‌های عمومی می‌باشد. این مدل در شکل ۸ نشان داده شده است.

۵- بازنگری برنامه درسی موجود: در این پژوهش نهایتاً براساس مدل شایستگی تدوین شده و با تکیه بر ادبیات برنامه درسی مبتنی بر شایستگی نکاتی جهت بازنگری برنامه درسی موجود ارائه گردید.

### بحث و نتیجه‌گیری

جهانی شدن در بعد اقتصادی تغییر اساسی در ماهیت کار ایجاد نموده است به گونه‌ای که اشتغال در بازار کار جهانی مهارت‌ها و شایستگی‌های ویژه‌ای را می‌طلبد که در این مقاله به تعدادی از این شایستگی‌ها از منظر صاحب‌نظران و سازمان‌های مختلف اشاره گردید. برنامه درسی حاضر مراکز آموزش کشور ما از آموزش و پرورش، آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزش عالی تا آموزش ضمن خدمت سازمانی بیش‌تر موضوع محور می‌باشد و به همین دلیل ناتوان از پرورش این شایستگی‌ها می‌باشد. لذا شاید اصلی‌ترین تاثیری که بازار کار جهانی بر برنامه درسی دارد تغییر رویکرد طراحی برنامه درسی از موضوع محور به طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی می‌باشد. برنامه درسی مبتنی بر شایستگی رویکردی در طراحی برنامه‌های درسی است که با عنایت به این شایستگی‌ها درصدد آموزش نیروی انسانی متخصص جهت اشتغال در

بازارکار جهانی می‌باشد. در طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، مهارت‌ها و شایستگی‌های موردنیاز محور برنامه درسی قرار می‌گیرند و مراحل مختلف حول آن صورت می‌پذیرد. با توجه به این‌که شایستگی‌ها وضعیت مطلوب می‌باشند لذا فاصله بین وضعیت موجود فراگیران با این وضعیت مطلوب نیاز آموزشی را شکل می‌دهد. پس از مشخص شدن نیازهای آموزشی، در مرحله بعد بایستی فرصت‌های آموزشی مناسب جهت پاسخ‌گویی به این نیازها را پیش‌بینی و اجرا نمود مهم‌ترین تفاوت میان برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی با برنامه‌های درسی دیگر در همین برنامه‌های توسعه‌ای می‌باشد. در برنامه‌های آموزشی سنتی که معمولاً به صورت سخنرانی نیز برگزار می‌گردد آنچه که بیش‌تر اتفاق می‌افتد انتقال دانش می‌باشد در حالی‌که در رویکرد برنامه درسی مبتنی بر شایستگی انتقال دانش جز کوچکی از آموزش می‌باشد زیرا همان‌طور که بیان شد شایستگی علاوه بر دانش شامل توانایی، مهارت، نگرش و انگیزه نیز می‌باشد. در این برنامه‌های درسی سعی بر آنست که فرد شایستگی را در عمل یاد بگیرد. بر این اساس پس از ارائه دانش به تمرین شایستگی پرداخته می‌شود. بررسی تجربه سازمان‌های مختلف (چنگ، استفیج و کاکس، ۲۰۰۶)، (واندراشمیت و همکاران، ۱۹۷۹)، شرکت‌های گروه (۲۰۱۰)، داویس، مدر و برانون (۲۰۰۱) و تجارب نگارندگان (کرمی، ۱۳۸۶) و مومنی (۱۳۸۷) که در جایگاه‌های متفاوت از جمله آموزش عالی، آموزش پزشکی، آموزش مدیران و آموزش صنعتی به کاربست برنامه درسی مبتنی بر شایستگی پرداختند نشانگر این است که:

● روش‌شناسی‌های متفاوتی جهت کاربست برنامه درسی مبتنی بر شایستگی وجود دارد اما در همه آن‌ها تهیه مدل شایستگی گام اساسی می‌باشد. بررسی نظرات افراد ذی‌صلاح در خصوص شایستگی‌ها گام اساسی در طراحی مدل شایستگی است. در برنامه درسی دانشگاهی بررسی نظرات دانش‌آموختگان و کارفرمایان و صاحبان مشاغل و الگوبرداری از دانشگاه‌های برتر منابع مناسبی جهت استخراج شایستگی‌ها می‌باشند. در نظام آموزش سازمانی بررسی نظرات مدیران موفق، مصاحبه با متخصصان مدیریت، و الگوبرداری از سازمان‌های پیشرو گامی اساسی در این زمینه می‌باشد.

● در طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی به‌جای این‌که محتوا حول موضوعات درسی شکل بگیرد براساس شایستگی‌های شناسایی شده تدوین می‌گردد.



بازار کار جهانی و تاثیر آن بر طراحی برنامه درسی

• در طراحی فرصت‌های یادگیری جهت ارائه شایستگی‌ها توجه به آموزه‌های روان‌شناسی یادگیری سازنده‌گرا اساسی می‌باشد. از آن‌جا که شایستگی شامل دانش، توانایی و مهارت انجام کار می‌باشد لذا استفاده از رویکردهای سنتی جهت پرورش شایستگی‌ها دارای اثربخشی لازم نبوده و کاربست آموزه‌های سازنده‌گرایی و یادگیری مساله‌محور و مشارکتی و یادگیری ترکیبی می‌تواند موثرتر واقع شود.

• با عنایت به این‌که کاربست برنامه درسی مبتنی بر شایستگی نیازمند تغییر برنامه درسی جاری می‌باشد لذا آشناسازی ذی‌نفعان مختلف با این روش‌شناسی و اجرای ساختاری مناسب و حمایتی بسیار موثر می‌باشد.

## منابع

- روزنا، جیمز. (۱۳۷۸). مترجم احمد صادقی، پیچیدگی‌ها و تناقض‌های جهانی شدن، فصلنامه سیاست خارج. شماره ۱۳. زمستان.
- صالحی عمران، ابراهیم. (۱۳۸۶). *جامعه، کار و مشاغل*. تهران: سمت.
- سیلور جی گالن، الکساندر ویلیام، ام، لوئیس آرتور جی. (۱۳۷۴). *برنامه‌ریزی درسی برای تدریس و یادگیری بهتر*. ترجمه: غلامرضا خوی نژاد، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- کریمی، مرتضی. (۱۳۸۸). توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی، تهران: آبیژ.
- کریمی، مرتضی. (۱۳۸۶). کاربست الگوی شایستگی جهت طراحی برنامه‌های آموزش مدیران تجربه ایران خودرو خراسان. ارائه شده در اولین همایش مدیران آموزش.
- مومنی مهموئی، حسین. (۱۳۸۷). برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی برای رشته کارشناسی آموزش ابتدایی. رساله دکتری رشته برنامه‌ریزی درسی. تهران؛ دانشگاه تربیت مدرس.

Balakrishnan s. (2005). *Competency Based Education System*. India Institute of Science, Bangalore

Bespoke. (2003). *Bespoke Competency Framework*. <http://www.ig-emnlovers.uk/leadership>

Carman, J (2002). *BLENDED LEARNING DESIGN*. <http://www.elearningmag.com/elearning/article/articleDetail.jsp?id=21259>.

Cave, E. & Mc Keown, P. (1993). Managerial Effectiveness: The Identification of Need. *Management Education and Development*, Vol 24, No 2 pp122-137

Cheng, Y. C. (2000). A CMI-Triplization Paradigm for Reforming Education in the New Millennium. *International Journal of Educational Management*. 14(4), 156-174

Cheng, Y.C. (2002). Fostering Local Knowledge and Wisdom in Globalized Education: Multiple Theories. *International Journal of Educational Management*, Vol. 18, N.1, pp 7-24

Clark, D (1999). *Discussion Competencies*. <http://www.nwlink.com>

- Cooper, JH (2005). *A training Programme Based on the Principles of Social Constructivism and Focused on Developing People for the Future World of Work an Evaluation* . submitted in partial fulfilment of the requirement for the degree Magisters Commeric in the Faculty of Economic and Buseiness Sciences at the University of Pretoria.
- Chyung, S & Stepich, D & Cox, D(2006)Building a Competency-Based Curriculum Architecture to Educate 21st-Century Business Practitioners, *Journal of Education for Business*,pp307-314
- Davis, J & Mather, L & Barnnon, R (2001). Developing a Competency-Based Curriculum in Agricultural Economics, *American journal of Agricultural Economics*, pp 760-765
- Government of saskatchwan(1998).*Executive director/director/senior manager management competency profile*.<http://www.aasa.org>
- Haunstein,p(2000).*Competency Modeling Approaches and strategies*. <http://www.csae.com/client/csae.pdf>
- Hay group(20۰۰).*The Manager Competency Model* . <http://www.haygroup.com>
- Kocherry.Th(1999).*Globalization Needs A Deeper undrstanding*, <http://www.pnews.org/art/global>.
- Kupper Hendrik A.E, Palthe Wulfften(2005).*Competency-Based Curriculum Development*.Larenstein University of Applied Sciences,The Netherlands.
- National park service employees (2000). *essential competencies*. <http://www.nps.gov/training/npsonly/npsesc.com.htm>
- OSI(2003).*Constracting and implementing a competency model*. <http://www.orgsysinc.com>
- Philpot,A & etal (2002). *leadership competency models* <http://www.longwoods.com>
- Schoonover (2003). *what is copetencies* . <http://www.Schoonover.com>
- Sherman, R (2002). *Professional development coordinator competencies and sample indicators for the improvement of adult education program*. <http://www.Pre-net2000.com>
- Singla P.K,Rastogi K.M,Sunita Rani Jain(2005).Developing Competency-Based Curriculum For Technical Programms.*National Sympasium on Engineering Education*./India Institute of Science,Banglore.
- Sullivan ,R(1995).*The competency based Training Approach to Training* .<http://www.reprdine.jhu.edu/English/6rcecd/6training/cbt.com>
- VA comp reform (2004). *guidelines for developing competency based system*. <http://www.dhrm.state.va.us/resources/hrmanualHTML/AppendixF.htm>
- Vanderschmidt,L&etal(1979).Competency-Based Training of Health Professions Teachers In Seven Developing Countries, *AJPH*, Vol. 69, No. 6,pp 585-590
- Verta, St. Denis, Indigenous Peoples, Globalization, and Education: Making Connections. *Alberta Journal of Educational Research*; v46 n1 p36-48 Spr,2000
- Walsh,J Laurence(2002).*Educational of Professionals-Is There a Role For a Competency-Based Approach?*. School of Dentistry,The University of Queenslan.
- Wathers(1998). *Globaliza tian*. Pergamon .
- Whetzel, D & Steighner, L & Patsfall, M (2000). *Modeling leadership competencies at the US postal services*. <http://www.esc.edu>
- Whetten, D & Cameron, C (1998). *Developing Management Skill*. New York:John Wily