

برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی؛ راهبردی مطلوب برای توسعه شایستگی‌های اساسی

حسین مومنی مهموئی^{*} PhD، اسماعیل کاظم‌پور^۱ PhD، محمد تفرشی^۲ MD

^{*}گروه علوم تربیتی، واحد تربت‌حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت‌حیدریه، ایران

^۱گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

^۲گروه حسابداری، واحد تربت‌حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت‌حیدریه، ایران

چکیده

مقدمه: آمار دانش‌آموختگان بیکار دانشگاه‌ها، نمایانگر ارتباط نامناسب برنامه‌های درسی آموزش عالی با حوزه صنعت و مشاغل و توانایی‌های بالقوه موجود در صنایع است و فقدان تخصص‌های لازم در صنایع و افزایش بیکاران تحصیل‌کرده فاقد مهارت‌های لازم را نمایان می‌سازد. برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی، راهبردی است که می‌توان از آن به‌منظور پرورش شایستگی‌های اساسی در دانشجویان و فراهم‌نمودن متخصصان تحصیل‌کرده برای اشتغال در صنعت و کاهش دانش‌آموختگان بیکار و افزایش اثربخشی در حوزه آموزش عالی و صنایع سود جست. این مقاله مروری با هدف تشریح جایگاه برنامه درسی مبتنی بر شایستگی نگارش شد.

نتیجه‌گیری: تحقیقات اندکی که در زمینه اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی در ایران صورت گرفته نشان می‌دهد که برنامه‌های درسی آموزش عالی در پرورش و تقویت شایستگی‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان از توفیق‌چندانی برخوردار نبوده‌اند و پس از ورود به حوزه شغلی به دلیل نداشتن شایستگی، موجب اتلاف هزینه و کاهش اثربخشی در حیطه شغلی می‌شود. به‌منظور پرورش دانش‌آموختگانی شایسته می‌توان از رویکرد برنامه درسی مبتنی بر شایستگی سود جست. تدوین‌کنندگان برنامه‌های درسی باید به این نکته توجه داشته باشند که برنامه درسی بایستی به‌گونه‌ای تدوین شود که شایستگی‌های لازم را به‌منظور موفقیت دانش‌آموختگان در موقعیت‌های شغلی و مسایل زندگی در آنها ایجاد و تقویت نماید.

کلیدواژه‌ها: برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی، آموزش عالی، صنعت، اشتغال

Competency-based curriculum; An appropriate strategy toward the development of basic competences

Momeni Mahmoudi H.* PhD, Kazempoor E.¹ PhD, Tafreshi M.² MD

*Department of Educational Sciences, Torbat-e-Heydarieh Branch, Islamic Azad University, Torbat-e-Heydarieh, Iran

¹Department of Educational Sciences, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

²Department of Accounting, Torbat-e-Heydarieh Branch, Islamic Azad University, Torbat-e-Heydarieh, Iran

Abstract

Introduction: The statistics of unemployed university graduates represent an inappropriate relationship of higher education curriculum and industry field and careers and potentials that exist in industries. This reveals the lack of necessary specialties in the industries and increasing of educated unemployed people that do not have necessary skills. Competency-based curriculum development is a strategy that can be beneficial for students and professionals and develop basic competences and provide knowledgeable professionals for employment in the industry and consequently reduce the number of unemployed graduates and increase the effectiveness of higher education and industry. This review article was written with the aim of describing the position of competency-based curriculum.

Conclusion: Few researches performed in the field of graduates' employment in Iran have shown that the curriculums of higher education haven't been much of a success in flourishing and reinforcement of competencies required in different fields and this leads to the waste of expenditure and efficacy reduction due to lack of competency. Competency-based curriculums can be used in order to train competent graduates. Those who develop curriculums must pay attention to the fact that curriculums must be designed in a way that can create and reinforce essential competencies in graduates for providing their success both in occupational and personal life.

Keywords: Competency-Based Curriculum Development, Higher Education, Industry, Employment

مفهوم‌شناسی شایستگی (صلاحیت)

در دهه ۷۰ با شروع نهضت بازآموزی مربیان - آموزگاران در سیستم CBT، بر سر محوریت عبارت عملکرد (Performance) و شایستگی (Competency) اختلاف بروز کرد. در سال ۱۹۷۸ نورتون، هرینگتن و جیل توضیح دادند که مقصود از عملکرد، تاکید بر مهارت (skill) است. درحالی که منتقدان واژه عملکرد معتقد هستند که ارزش دانش حرفه‌ای در سیستم عملکرد محور دست کم گرفته می‌شود اما در سیستم شایستگی محور، این دو، جایگاه یکسانی دارند. با این وجود، امروزه این دو واژه معادل یکدیگر به کار می‌روند، زیرا ثابت شده است که عملکرد کامل بدون دانش مناسب قابل دستیابی نیست. با بررسی ادبیات موضوع مربوط به شایستگی‌ها و بررسی تعاریفی که در مورد شایستگی ارایه شده است، اولین چیزی که به خوبی مشخص می‌شود فقدان تعریف واحد و اصطلاح‌شناسی مشخص و معین در مورد شایستگی و معنا و مفهوم آن است. شایستگی (صلاحیت) در لغت به عنوان درخور، سزاوار، کفایت کننده، قابل پذیرش، توانا، آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه خاص و غیره مطرح شده است و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی در آن حرفه دارد [۴، ۵]. مرور تعاریف ذیل که عمده‌تاً توسط صاحب نظران برجسته این حوزه ارایه شده است می‌تواند تا حدی بیانگر این قضیه باشد. فرهنگ آکسفورد، شایستگی را به عنوان "قدرت، توانایی و ظرفیت انجام یک وظیفه" تعریف می‌کند [۶]. هرچند رویکرد شایستگی در جوامع و در مدیریت‌ها جدید نیست اما رویکردهای مبتنی بر شایستگی از ۱۹۷۰ به بعد و با پیوند آن با روان‌شناسی جدید توسعه گسترده‌ای پیدا کرده است. دیوید مک‌کلند روان‌شناس برجسته دانشگاه هاروارد، با رد موفق بودن آزمون‌های سنتی هوش و مدرک تحصیلی برای پیشگویی عملکرد شغلی، رویکرد مبتنی بر شایستگی را به عنوان ابزار مهم در ارزیابی عملکرد کارکنان، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، طرح جانشینی، طرح پرورش مدیران و دیگر کارکردهای سازمان‌ها مطرح کرد. تعریف شایستگی (مک‌کلند و اسپنسر) ترکیبی از انگیزه‌ها، عادات، تصور از خود، نگرش‌ها یا ارزش‌ها یا طرز تلقی‌ها، دانش یا مهارت رفتاری شناختی و هر نوع ویژگی شخصی است که به صورت قابل اعتمادی اندازه‌گیری شده و می‌تواند تفاوت موجود بین افراد با عملکرد بالا و متوسط را نشان دهد. طبق تعریف ارایه شده توسط جامعه بین‌المللی، عملکرد (ISPI) مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد به صورتی اثر بخش فعالیت‌های مربوط به شغل یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند، شایستگی نامیده می‌شود.

از نظر بویاتریس، شایستگی به‌طور کلی روی صفات و ویژگی‌های اساسی یک شخص تاکید دارد. این صفات می‌توانند انگیزش، رفتار، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی یا مجموعه‌ای از دانش باشد که فرد در انجام کارها و فعالیت‌ها از آنها استفاده می‌کند. این رویکرد با رویکرد رابرتسون، کالینان و بارترا در تقابل است که شایستگی

آماده‌سازی جوانان برای اشتغال همواره یکی از اهداف نظام آموزش رسمی بوده است. رویکردهای جهانی آموزش در دهه‌های اخیر نیز موید همین مطلب است. مثلاً توصیه نامه‌های اجلاس‌های یونسکو عموماً بر رسالت موسسات آموزشی از ابتدایی تا عالی برای آماده‌سازی فرد برای احراز شغل مناسب تاکید داشته‌اند (به عنوان مثال اجلاس‌های ۱۹۷۴ پاریس، ۱۹۸۶ ژنو، ۱۹۸۹ ژنو) [۱]. در گزارش کنفرانس جهانی یونسکو در باب آموزش عالی که در سال ۱۹۹۸ در پاریس برگزار شد نیز این موضوع مورد تاکید قرار گرفته است. در ماده ۷ این گزارش آمده است "در شرایط اقتصادی که تغییرات و ظهور شیوه‌های نوین تولید مبتنی بر دانش و به کار بستن آن و ارایه اطلاعات از ویژگی‌های آن است، روابط آموزش عالی، جهان کار و سایر تشکیلات جامعه بایستی سرلوحه فکری آموزش عالی قرار گیرد تا قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان افزایش یابد و این افراد باید نظرشان بیش از پیش به این مساله جلب شود که نه تنها متقاضی کار نباشد بلکه خود خالق آن شوند" [۲]. در دهه‌های اخیر با افزایش نرخ بیکاری دانش‌آموختگان مدارس و دانشگاه‌ها، انتقادات به عملکرد نظام آموزش رسمی فزونی یافته است. برای مقابله با این نارسایی، برخی از مسئولان و متخصصان کوشیده‌اند با اتخاذ تدابیری، برنامه‌های درسی را با مقتضیات جامعه و دنیای کار پیوند بزنند تا از این طریق ضمن ممانعت از بیکاری دانش‌آموختگان، به تقاضای بخش‌های مختلف اقتصادی کشور به نیروی انسانی ماهر و متخصص پاسخ دهند. البته برخی از مسئولان (به ویژه در نظام آموزش عالی) اساساً این که اشتغال جزء وظایف نظام آموزشی است را رد کرده و آن را متوجه دولت و سیاست‌های اقتصادی وی دانسته‌اند. گروه اخیر، عدم اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی را عمده‌تاً متوجه صنعت بیمار کشور و نابسامانی اقتصاد کرده‌اند تا ضعف در عملکرد دانشگاه‌ها. در این میان، اکثریت صاحب نظران در دو اصل متفق‌القولند: بیکاری دانش‌آموختگان، به معنای عدم وجود کار نیست بلکه بدین معناست که اولاً دانش‌آموختگان توانایی اشتغال در آن کار را ندارند و یا این که در بسیاری از حوزه‌ها، زمینه‌های کار و اشتغال وجود دارد ولی دانش‌آموختگان ما ترجیح می‌دهند به جای آفرینش کار، منتظر استخدام بمانند. برنامه‌ریزان آموزشی و درسی دولت‌های مختلف برای تحقق هدف پرورش صلاحیت‌های شغلی، رویکردهایی را اتخاذ کرده‌اند. در ادبیات برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، به رویکردها و الگوهای مختلف برای پیوند آموزش و بازار کار اشاره شده است. به نظر می‌رسد بتوان مجموع نظرات متخصصان را در سه رویکرد دسته‌بندی کرد: رویکرد حرفه‌آموزی، رویکرد یکپارچه‌سازی آموزش عملی و نظری، رویکرد پرورش صلاحیت‌ها و مهارت‌های پایه [۳]. رویکرد برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی به منظور تاکید بر شایستگی‌ها دارد می‌تواند به عنوان راهبردی برای تحقق هدف پرورش صلاحیت‌های شغلی به کار گرفته شود.

ویژه شغل متمرکزند؛ در برخی از الگوها هم تلاش شده تا با در نظر گرفتن سه عامل نقش‌های شغلی، رفتارهای شغلی و دانش، مهارت ترکیبی از شایستگی‌های فردی و زمینه‌های شایستگی شغلی در رویکردی جامع ارایه شود.

کامپرفرم [۱۰]، شایستگی‌ها را به رفتاری و فنی، *السان و بولتون* [۱۱] به دو نوع فردی و سازمانی، *رایتام و جاب* [۱۲] به دو نوع سخت و نرم، موسسه ملی استخدام [۱۳] به ضروری، عمومی، بخشی و مشترک، موسسه *کر/وتر* [۱۴] به فنی، رهبری و شغلی و *بیهام و مایر* [۱۵] به دو نوع محوری و خاص تقسیم می‌کنند که دارای سطوح متفاوتی هستند به گونه‌ای که دپارتمان خدمات و مدیریت عمومی، شایستگی‌ها را به چهار سطح اساسی، کاردان، پیشرفته و تخصصی، موسسه *یونیدو* [۱۶] به پیشرفته، متبحر و آگاه و *استون* [۱۷] به درک (یادگیرنده)، کاربرد (تولید کننده)، کاربرد سطح برتر (نواور) و تلفیق تقسیم می‌کنند.

جایگاه برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی

از جمله مهم‌ترین عناصر آموزش و پرورش برنامه‌های درسی آن هستند که بایستی از تناسب لازم در راستای اهداف و وظایف و تحولات مربوطه برخوردار بوده تا بتواند نقش موثر خود را ایفا نماید [۱۸]. پرورش افراد برای ورود به جامعه آموزش عالی و بازار کار، توسط آموزش و پرورش بایستی به گونه‌ای صورت پذیرد که شایستگی‌های لازم را در آنها در زمینه‌های عمومی و نیمه تخصصی و تخصصی ایجاد نماید و این محقق نخواهد شد مگر آنکه برنامه‌های درسی به گونه‌ای طراحی شده باشند که این شایستگی‌ها را در دانش‌آموختگان ایجاد و تقویت نماید. لذا بازنگری و طراحی برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی می‌تواند به عنوان گامی در راستای تقویت و احیای شایستگی‌های دانش‌آموختگان متناسب با نیازهای جامعه و بازار کار و صنایع در نظر گرفته شود و شایستگی‌های لازم را در آنها پدید آورد و موجبات موفقیت آنها را در موقعیت‌های مختلف فراهم نماید. در پژوهشی، اکثریت پاسخ‌دهندگان، برنامه‌های درسی موجود را در کمک به دانشجویان برای احراز قابلیت‌های شغلی لازم و ارایه دانش کاربردی و انطباق با نیازهای بازار کار تا حدودی موفق و ناموفق تشخیص داده‌اند و همچنین میزان مشارکت مجربان در تهیه و تدوین برنامه و ارزیابی را خیلی کم دانسته‌اند [۱۹]. امروزه مشکلاتی در مورد عدم سازگاری برنامه‌های درسی با تقاضای بازار کار و موفق نبودن برنامه‌های درسی در کمک به دانشجویان برای کسب اطلاعات و مهارت‌های لازم برای ایفای نقش موثر در دنیای کار متحول امروزی مشاهده می‌شود [۲۰]. بنابراین باتوجه به نتایج پژوهش فوق‌الذکر، می‌توان مشکلاتی از قبیل: عدم سازگاری برنامه‌های درسی با تقاضای بازار کار و موفق نبودن برنامه‌های درسی در کمک به دانشجویان برای کسب اطلاعات و مهارت‌های لازم به منظور ایفای نقش موثر در دنیای کار را از دلایل عدم موفقیت یک برنامه تلقی نمود. طبیعتاً تحقق یافتن

مجموعه‌ای از رفتارهایی است که به عنوان وسیله برای رسیدن به نتایج یا پیامدهای مطلوب به کار می‌رود. در پیشینه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی نیز، شایستگی‌ها چنین تعریف شده‌اند: "مجموعه دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علایق، تجربه‌ها و توانمندی‌های مرتبط با شغل که دارند آنها را قادر می‌سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به انجام مسئولیت بپردازد. در واقع شایستگی‌ها، الگویی را ارایه می‌کنند که نشان‌دهنده فرد با عملکرد برتر در شغل محوله است" [۷].

طبقه‌بندی انواع شایستگی‌ها

نکته مهم که در مورد شایستگی‌ها وجود دارد این است که همه شایستگی‌ها از یک نوع و از یک جنس نیستند و همین امر موجب شده است که صاحب‌نظران به دسته‌بندی انواع شایستگی‌ها بپردازند. **دانش:** فرآیند توسعه دانش و معلومات نظری به گونه معمول، از راه تحصیل در سطوح دانشگاهی حاصل می‌شود. توسعه دانش و معلومات، زیربنای توسعه مهارت‌ها و نگرش به شمار می‌آید و به تنهایی و به خودی خود، تأثیر چندانی در توسعه شایستگی‌های مدیریتی ندارد. **مهارت:** عبارت است از توانایی پیاده‌سازی علم در عمل. مهارت از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست آمده و توسعه می‌یابد. توسعه مهارت، منجر به بهبود کیفیت عملکرد می‌شود؛ بدون آن، در بسیاری از موارد، معلومات، منشا تأثیر زیادی نخواهند بود. برای مثال، هیچ مدیری بدون به کارگیری و تجربه کردن اصول کار تیمی در عمل، نمی‌تواند مهارت کار تیمی را با مطالعه کسب کند.

توانایی: یک توانش خصلتی با ثبات و وسیع را مصور می‌سازد که شخص را برای دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری مقید می‌سازد. در واقع توانایی و مهارت، مشابه هم بوده و تفاوت آنها در این است که مهارت ظرفیتی خاص برای انجام فیزیکی کارهاست اما توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص می‌سازد [۸].

نگرش: عبارت است از تصویر ذهنی انسان از دنیا و پیرامون آن. تصویر ذهنی انسان چارچوبی است که میدان اندیشه و عمل وی را تبیین کرده، شکل می‌دهد. درک انسان از پدیده‌های پیرامون خود و تصمیم‌گیری وی برای عمل، بر مبنای تصویر ذهنی اوست.

سینگلا و همکاران اعتقاد دارند که برخی سازمان‌ها شایستگی‌ها را به عنوان جنبه‌هایی از کل شخص در نظر می‌گیرند که عبارتند از: استعداد (کلامی، عددی، فضایی)، مهارت‌ها و توانایی‌ها (تفکر، رهبری)، دانش (عمومی، حرفه خاص، شغل خاص، سطح خاص، سازمان خاص)، شایستگی‌های فیزیکی (طاقت و بنیه، انرژی)، سبک (رهبر، مدیر، کارگر)، شخصیت (جهت‌گیری اجتماعی)، اصول، ارزش‌ها، اعتقادات، نگرش‌ها و روحیات (انصاف)، علایق (در ارتباط با مردم، در ارتباط با حقایق) [۹].

برخی از الگوها به توانایی‌های ژنریک و ویژگی‌های کیفی اشخاص تأکید دارند. درحالی که گروه دیگری از الگوها روی مهارت‌های فنی

اهداف فوق‌الذکر منوط به وجود شرایط و منابع و ابزاری خواهد بود که از آن جمله، برنامه‌های درسی در دانشگاه‌های ایران است. به همین دلیل، دست‌اندرکاران مربوطه بایستی زمینه‌های لازم را برای بررسی و سپس ارایه برنامه‌های درسی جالب‌تر و پر بارتر فراهم نمایند [۱۸]. بنابراین برنامه‌های درسی دانشگاهی باید به گونه‌ای باشد که توانایی، صلاحیت یا شایستگی لازم را برای مواجهه با حیطه‌های تخصصی در دانشجو و دانش‌آموخته به‌وجود آورد و از تناسب لازم برخوردار باشد؛ لذا بازنگری و طراحی برنامه‌های درسی دانشگاهی در راستای اصلاح شرایط یادشده ضروری به‌شمار می‌رود.

استفاده از الگوی شایستگی‌های خاص و تکنولوژی از زمان بابت و چارترز به‌طور مداوم افزایش یافته است. دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت حرفه‌ای نخستین اقتباس‌کنندگانی بودند که تحلیل وظایف را برای مشخص کردن مهارت‌ها یا شایستگی‌هایی که باید فراگرفته شود، مورد استفاده قرار دارند. علاقه آنها به این روش سال‌ها ادامه داشت. مثلاً مرکز ملی تحقیقات تعلیم و تربیت حرفه‌ای در دانشگاه ایالتی اوهایو نمونه‌ها و راهنماهایی در کاربرد مواد درسی مبتنی بر شایستگی منتشر می‌کند، برنامه دندانی‌زشی در دانشگاه فلوریدا نیز بر این اساس طراحی شده است. در این رشته، بخش‌های مختلف برنامه براساس تحلیل‌های دقیق وظایف و با به‌خدمت‌گرفتن برنامه‌های پیشرفته کامپیوتری تولید شده است. همچنین 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 شوند، می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. در یک الگوی شایستگی‌های خاص و تکنولوژی، عملکردهای مطلوب به‌صورت هدف‌های رفتاری یا عملکردی یا شایستگی‌ها صراحت یافته، فعالیت‌های یادگیری برای تحصیل هر هدف طرح‌ریزی شده و عملکرد فراگیر به‌عنوان مبنایی برای 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 به‌وسیله دانش‌آموزان یادگرفته و اجرا شود، مشخص می‌شود.

محدودیت‌ها و مزایای برنامه درسی مبتنی بر شایستگی

مقبولیت این الگو، موجب کاربرد غلط آن در تلاش برای به‌کارگیری آن در تمامی هدف‌های کلی تعلیم و تربیت شده است. منتقدان الگوهای برنامه درسی معتقدند که اجرای آن برای دانش‌آموزان و معلمان به‌طور یکسان خسته‌کننده است [۲۱]. طراحی برنامه‌های درسی که منحصراً متکی به هدف‌های رفتاری باشد از ضعف‌هایی نیز برخوردار است. پیچیدگی فعالیت انسانی، تبدیل کلیه فعالیت‌های ارزشمند را به شکل رفتارهای مشخص دشوار می‌سازد و منجر به غفلت از هدف‌های اساسی انسانی می‌شود و ممکن است انعطاف‌پذیری و خلاقیت معلمان را به‌خطر بیندازد و فرصت‌های انتخاب را از دانش‌آموزان و معلمان سلب نماید [۲۲]. این محدودیت‌ها 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 [۲۱].

اکثر مواقع این الگو را به‌منظور تاکیدش بر تحلیل وظیفه و صلاحیت‌ها و استفاده از هدف‌های رفتاری به‌عنوان مبنای برنامه‌ریزی درسی، برنامه درسی سنتی قلمداد می‌کنند. /پیربوش در ویژگی‌هایی که برای برنامه درسی مبتنی بر شایستگی ذکر می‌کند چنین نمی‌اندیشد و بین این رویکرد و برنامه درسی سنتی تفاوت قایل می‌شود (جدول ۱).

جدول ۱) رویکرد مبتنی بر شایستگی در تقابل با رویکرد سنتی آموزش /پیربوش و همکاران

رویکرد ← دوره ↓	سنتی	مبتنی بر شایستگی
پیش از آموزش	- دانش و تجربه برای یادگیرندگان بیرونی (خارجی) هستند - طراح برنامه درسی این دانش و تجربیات را گزینش و تنظیم می‌نماید	- یادگیرندگان دانش و تجربه را در زندگی‌شان کسب می‌کنند - طراح برنامه درسی تجربه‌ای را فراهم می‌کند که ارزش‌ها و ایده‌های یادگیرندگان مورد بهره‌برداری قرار گیرد
آموزش	- معلم دانش و تجربه را برای یادگیرندگان ارایه می‌نماید. - یادگیرندگان به آنچه که ارایه‌شده گوش می‌دهند و توجه می‌کنند.	- یادگیرندگان موقعیت‌های جدید را تجربه می‌کنند، تجربه جدید را با یادگیری قبلی پیوند می‌زنند. - یادگیرندگان دانش و ارزش‌های جدید را برمی‌گزینند. - یادگیرندگان رفتارهای جدید را می‌آزمایند و دانش و تجربیات جدید را هم از موقعیت‌های شبیه‌سازی‌شده و هم از جهان واقعی کسب می‌کنند.
بعد از آموزش	- یادگیرندگان رفتارهای جدید را در «دنیای واقعی» می‌آزمایند. - تجربه را بعد از پایان‌پذیرفتن آموزش شروع می‌کنند.	- یادگیرندگان به فرآیند دانش و تجربه به‌عنوان مبنای اساسی دانش و تجربه تداوم می‌بخشند. - یادگیرندگان رفتارهای جدید را در محیط "دنیای واقعی" به‌کار می‌برند.

توسعه مهارت‌های ذهنی (مساله‌محور)، دیدگاه محتوی‌گرا (منطق‌گرایی علمی)، دیدگاه شاگردگرا (تحقق خود)، دیدگاه جامعه‌گرا

دیدگاه‌های مختلفی در برنامه‌ریزی درسی وجود دارد که هر یک مزایا و نقاط ضعفی دارند. از جمله این دیدگاه‌ها می‌توان دیدگاه رشد و مجله راهبردهای آموزش دوره ۴، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۰

تدوین برنامه درسی مبتنی بر شایستگی

چنان‌که اشاره شد، دیدگاه‌های مختلفی در برنامه‌ریزی درسی وجود دارد که هر یک مزایا و نقاط ضعفی دارند. از جمله این دیدگاه‌ها می‌توان دیدگاه رشد و توسعه مهارت‌های ذهنی (مساله‌محور)، دیدگاه محتوی‌گرا (منطق‌گرایی علمی)، دیدگاه شاگردگرا (تحقق خود)، دیدگاه جامعه‌گرا و غیره نام برد. برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی را می‌توان دیدگاهی قلمداد نمود که به‌نوعی در بردارنده تمامی محاسن دیدگاه‌های یادشده است.

سینگلا و همکاران نیز ابعاد برنامه درسی مبتنی بر شایستگی را شامل موارد زیر می‌دانند [۹]:

- (۱) شناسایی شایستگی‌ها،
 - (۲) استاندارد کردن شایستگی‌ها،
 - (۳) آموزش مبتنی بر شایستگی،
 - (۴) تصدیق شایستگی‌ها قلمداد می‌کنند.
- آنها بر همین اساس پنج گام را برای طراحی یک برنامه درسی مبتنی بر شایستگی ذکر می‌کنند که عبارتند از:
- (۱) تعریف الزامات حرفه‌ای بر حسب دانش، مهارت و نگرش (شایستگی‌ها)،
 - (۲) تعیین الزامات حرفه‌ای، اهداف یادگیری و دستیابی اهداف،
 - (۳) حرکت از اهداف یادگیری و کسب اهداف به یک برنامه یادگیری که موضوعاتی را که باید تدریس شود، رویکردهای تدریس و سنجش اهداف را توصیف می‌کند.
 - (۴) ساختن طرح برای حفظ کیفیت دوره،
 - (۵) تدوین استراتژی‌های اجرایی و ارزشیابی.
- برخی دیگر پنج مرحله اساسی را برای برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی ذکر می‌کنند که عبارتند از:

- (۱) شایستگی که باید طی برنامه به آن رسید و بایستی شناسایی و اعتباریابی شود،
 - (۲) معیارها که باید در ارزیابی پیشرفت به کار برده شود، باید مشخص شوند،
 - (۳) برنامه‌های درسی که برای توسعه فردی و ارزیابی هر یک از شایستگی‌های ویژه باید به کار رود، باید تعیین شوند.
 - (۴) ارزیابی شایستگی،
 - (۵) پیشرفت شرکت‌کنندگان از طریق برنامه‌های آموزش براساس سرعت خودشان به‌وسیله نشان دادن شایستگی خاص [۲۵].
- کوپر و پالات رویکردی گام‌به‌گام را برای بررسی شایستگی‌های مورد نیاز فارغ‌التحصیلان برای طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی مورد استفاده قرار داده‌اند که عبارت است از [۲۶]:
- (۱) در نظر گرفتن سطح (موقعیت‌های شروع، فارغ‌التحصیلی)،
 - (۲) در نظر گرفتن نقش (وظیفه، فرآیند، مردم‌محوری)،
 - (۳) در نظر گرفتن مراحل تحول سازمانی (چرخه حیات سازمانی)،
 - (۴) در نظر گرفتن دیگر متغیرهای زمینه‌ای مرتبط (تولید، ابعاد سازمانی و

و غیره نام برد. برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی را می‌توان دیدگاهی قلمداد نمود که به نوعی در بردارنده تمامی محاسن دیدگاه‌های یادشده است. گواه این ادعا پژوهش‌هایی است که در این خصوص انجام شده است.

والش اظهار می‌دارد که در استفاده از رویکرد مبتنی بر شایستگی، برنامه درسی می‌تواند به‌گونه‌ای طراحی شود که فارغ‌التحصیلان را برای کار آماده سازد، تأکیدش بر مهارت‌های تفکر انتقادی و حل مساله باشد، مراحمی را برای یادگیری مادام‌العمر به‌منظور حفظ مهارت‌ها و دانش به‌روزشده برقرار سازد، رویکردی تلفیقی داشته باشد تا رویکرد سنتی مبتنی بر موضوع، بر نتایج و اعمال قابل مشاهده تمرکز داشته باشد [۲۳]. سینگلا و همکاران معتقدند که شایستگی‌ها با دقت از دانش عمومی شناسایی و صحت و سقم آن مشخص می‌شود؛ 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؛ آموزش تا حد امکان انفرادی کننده است، تأکید بر نتایج، الزامات مشارکت دانشجویان-کارگران در تدوین یک استراتژی یادگیری، تجربیات یادگیری از طریق بازخورد دایمی هدایت می‌شوند [۹]. آنها همچنین در پژوهشی دیگر بیان داشتند که دپارتمان‌های منابع انسانی در جست‌وجوی فارغ‌التحصیلان شایسته‌ای هستند که دانش، مهارت و گرایش‌های مناسبی را برای انجام وظایف به‌طور کافی به نمایش 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 آماده‌کردن 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 است: تمرکز بر عملکرد شغلی نه بر محتوای دوره‌ها، اصلاح تناسب "آنچه که یادگرفته‌شده" (محتوی)، اجتناب از بخش‌بخش کردن سنتی برنامه‌های آکادمیک، تسهیل تلفیق محتوی قابل کاربرد برای شغل، تولید درس‌های قابل کاربرد برای موقعیت‌های پیچیده، حمایت از استقلال فردی، تبدیل کردن نقش معلمان به تسهیل‌کننده و تحریک‌کننده.

بالاکریشنن معتقد است که نظام‌های آموزشی موجود در برآوردن نیازها که بیشتر کتاب درسی محور هستند محدودیت دارند و نیاز به بازنگری جدی دارند که از طریق نظام آموزشی مبتنی بر شایستگی پوشش داده خواهد شد [۲۴]. 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، به‌آسانی به‌کار گرفته شوند.

(۵) شناسایی ارتباط مقوله‌ها و دسته‌های شایستگی (میان‌فردی، وظیفه‌محوری، فرافردی)،

(۶) جمع‌آوری اطلاعات حمایت‌کننده اضافی،

(۷) بازبینی، نهایی‌سازی،

(۸) ایجاد شاخص‌های رفتاری (اصطلاحات رفتاری واقعی که شایستگی‌ها را قابل مشاهده می‌سازد)،

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

برخی دیگر اعتقاد دارند طراحی برنامه‌های درسی (آموزش) مبتنی بر شایستگی، شامل سه مرحله اساسی است که عبارتند از:

(۱) تعیین مدل شایستگی‌ها (بررسی ادبیات موضوع و مستندات داخلی، مصاحبه با افراد موفق و برجسته، تهیه فهرست اولیه شایستگی‌ها، اعتباریابی شایستگی‌ها، تهیه مدل شایستگی)،

(۲) تشخیص نیازهای آموزشی و شناسایی و اجرای برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی،

(۳) پس از اعتباریابی شایستگی‌ها، شایستگی‌های مورد نظر و معتبر شناسایی شده، لذا به تهیه مدل شایستگی برای سطوح مختلف پرداخته می‌شود. این مدل اساس و پایه آموزش، ارزیابی عملکرد، جذب و استخدام قرار می‌گیرد.

ارنست و دمیلو/اس‌جی نیز طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی را پنج مرحله قلمداد می‌کنند که عبارتند از [۲۷]:

(۱) عبارت شایستگی،

(۲) مهارت‌های گسترده (به همراه مهارت‌های جزئی)،

(۳) مهارت‌های عملی،

(۴) مهارت‌های شناختی،

(۵) موضوع درسی (محتوی).

نتیجه‌گیری

امروزه بسیاری از افراد جویای کار و شاغلین احساس می‌کنند که آنچه در دوران تحصیل آموخته‌اند تفاوت بسیاری با نیازهای دنیای کار و صنعت دارد و آنها در این خصوص شایستگی‌های لازم را کسب نکرده‌اند. تحقیقات اندکی که در زمینه اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی در ایران صورت گرفته است نشان می‌دهد که برنامه‌های درسی آموزش عالی در پرورش و تقویت شایستگی‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان رشته‌های مختلف از توفیق چندانی برخوردار نبوده‌اند و پس از ورود به حوزه شغلی به دلیل نداشتن شایستگی موجبات اتلاف هزینه و کاهش اثربخشی در حیطه شغلی‌شان را سبب می‌شوند. گواه این ادعا را می‌توان در آمار فارغ‌التحصیلان بیکار دانشگاه‌ها جست‌وجو نمود. "در ایران بیش از ۸۸٪ از دانش‌آموختگان آموزش عالی مزد بگیرند و بیش از ۱۳٪ آنها نمی‌توانند شغل دلخواه خود را پیدا کنند و حدود ۲۰٪ آنها در شغل‌های نامناسب اشتغال دارند" [۲۸]. چنانکه

اشاره شد درصد قابل توجهی از دانش‌آموختگان آموزش عالی بیکار می‌مانند و در شغل مناسب و شایسته خود شاغل نمی‌شوند. در این رابطه می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

(۱) نظام آموزش عالی ایران، دانش‌آموختگانی با کیفیت مطلوب تربیت نمی‌کند به‌طوری که آنها دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های (شایستگی‌ها) لازم برای شغل‌های موجود را ندارند.

(۲) نظام اقتصادی ایران مشکل جذب دانش‌آموختگان آموزش عالی را دارد. به‌طوری که شغل مناسب کافی وجود ندارد و سطح دانش برای شغل‌های موجود بسیار پایین است.

۳- هر دو مساله هم‌زمان وجود دارد. یعنی هم دانش‌آموختگان شایستگی‌های لازم را ندارند و هم نظام اقتصادی توانایی جذب آنها را ندارد [۲۷].

جدای از ضعف نظام اقتصادی در جذب نیروی کار، به‌منظور پرورش دانش‌آموختگانی شایسته می‌توان از رویکرد برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در این رابطه سود جست. رویکردهای متعددی در تدوین برنامه‌های درسی به‌کار گرفته می‌شود که هر یک مزایا و محدودیت‌هایی را دارا هستند. برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی رویکردی است که پتانسیل خوبی در راستای پرورش شایستگی‌ها در دانش‌آموختگان دارد و با بهره‌گیری از آن می‌توان حرفه‌آموزی، یکپارچه‌سازی آموزش عملی و نظری، پرورش صلاحیت‌ها و مهارت‌های پایه را پرورش، تقویت و اصلاح نمود. چنانکه در الگوی یادشده اشاره شد، اساس این الگو شناسایی شایستگی‌های اساسی و تدوین برنامه درخصوص آموزش آنهاست. تدوین‌کنندگان برنامه‌های درسی به‌طور اعم (آموزش و پرورش و آموزش عالی) در عصر حاضر و در آغاز قرن بیست و یکم نیز باید به این نکته توجه داشته باشند که برنامه درسی بایستی به‌گونه‌ای تدوین شود که شایستگی‌های لازم (دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها) را به‌منظور موفقیت دانش‌آموختگان در موقعیت‌های شغلی و زندگی‌شان در آنها ایجاد و تقویت نماید.

بدون در نظر گرفتن مشکل نظام اقتصادی ایران در جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و باتوجه به موارد یادشده، برای اینکه آموزش عالی بتواند دانش‌آموختگانی شایسته و مطلوب تربیت نماید بیش از پیش اهمیت و ضرورت برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی ایران آشکارتر می‌شود. لذا به‌منظور بهره‌گیری از مزایای برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی ایران می‌توان فعالیت‌های زیر را توصیه نمود:

(۱) بازنگری برنامه‌های درسی و شیوه‌های آموزش و یادگیری موجود در ارتباط با برنامه درسی مبتنی بر شایستگی (به‌جای تاکید صرف بر آموزش موضوعات درسی، بر آموزش شایستگی‌ها تاکید شود).

(۲) شناسایی شایستگی‌های اساسی هر رشته دانشگاهی در مقاطع کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری و تدوین و طراحی برنامه درسی براساس پرورش این شایستگی‌ها.

(۳) فراهم‌نمودن بستری برای ارتباط هرچه بیشتر آموزش عالی با

www.au.af.mil/au/awc/awcgate/doe/benchmark/ch07.pdf.
 12- Robotham D, Jubb R. Competencies: Measuring the immeasurable. Manag Dev Rev. 1995;9(5):25-8.
 13- National Park Service. Essential competencies. New York: Division of Training; 2004.
 14- Kravets J. Building job competency. United States: Kravetz Associates; 1997.
 15- Byham W, Moyer R. Using competencies to build a successful organization. Canada: DDI Publication; 2002.
 16- UNIDO.org [homepage on the Internet]. New York: c2002 [update 2010 Jul 1]. Available from: <http://www.unido.org>.
 17- Ston B. You, extension and success: A competency-based professional development system. J Ext. 2004;42(2):1.
 18- Gaff G, Ratcliff L. Handbook of the undergraduate curriculum: A comprehensive guide to purposes, structures, practices and change. United States: John Wiley and Sons; 1996.
 19- Department of Comparative Studies and Planning Research Institute for Innovation in Higher Education. Introduction to the structure and process of curriculum change in higher education [report project]. Tehran: Research Institute for Innovation in Higher Education; 1998. [Persian]
 20- Arefi M. Curriculum in higher education strategy. Tehran: Shahid Beheshti University Publication; 2005. [Persian]
 21- Galen SJ, Alex WM. Curriculum to improve teaching and learning. Khoy-Nezhad GR, translator. Mashhad: Astan-e-Ghods Razavi Publication; 1995. [Persian]
 22- Miller JP. Curriculum theory. Mehr Mohammadi M, translator. Tehran: Samt Publication; 2000. [Persian]
 23- Walsh JL. Educational of professionals: Is there a role for a competency-based approach? Australia: University of Queensland Publication; 2002.
 24- Balakrishnan S. Competency based education system. Bangalore: India Institute of Science; 2005.
 25- Sullivan R. The competency based training approach to training. Baltimore: JHPIEGO Corporation; 1995. Available from: <http://www.reprdine.jhu.edu/English/6rcecd/6training/cbt.com>.
 26- Kupper Hendrik AE, Palthe Wulfften. Competency-based curriculum development. Netherlands: Larenstein University of Applied Sciences; 2005.
 27- Earnest J, De Melo F. Competency-based engineering curricula: An innovative approach. Netherlands: International Conference on Engineering Education, 2001.
 28- Entezari Y. Knowledge-based entrepreneurship is a necessary condition for effective employment of graduates of higher education. Tehran: Institute for Research and Planning in Higher Education Publication; 2006. [Persian]

جامعه و صنعت و آگاهی از نیازمندی‌های نیروی انسانی جامعه و صنایع به‌منظور استفاده در تدوین برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، استفاده از ظرفیت‌های صنایع در فرصت‌های یادگیری دانشجویان و همچنین برخورداری از حمایت‌های مالی و اطلاعاتی آنها چنان‌که برخی از وزارتخانه‌های موجود از این راهبرد استفاده نموده و برای تامین نیروی انسانی شایسته خود به تاسیس دانشگاه پرداخته‌اند.

منابع

- 1- Nafisi AH. Education Iran, 1400 fifth set: Recommendations of the international community about education. Tehran: Institute for Education Publication; 1998. [Persian]
- 2- UNESCO. Statements for the future of global higher education. Javidan H, translator. Tehran: Higher Education Research and Planning Institute Publication; 1992. [Persian]
- 3- Baynaghi T, Saeedi Rezvani M. Design of the curriculum applied science and higher education courses: Provide a good model. Arak: Application of the National Conference for Educational Technology in Higher Education, 2001. [Persian]
- 4- Safi A. Teacher appearance. Tehran: Parents and Teachers Association Publication; 1997. [Persian]
- 5- Maleki H. Professional qualification of teacher. Tehran: Madrese Publication; 1997. [Persian]
- 6- Hornbay AS. Oxford advanced learners dictionary. London: Oxford University Press; 2003.
- 7- Industrial Management. Project management training needs assessment report is based on merit. Tehran: Industrial Management Publication; 2003. [Persian]
- 8- Fathi N, Shabani Ravari AR. Scientific and empirical model of future leaders Saipa. Noor-Bakhsh Publication; 2009. [Persian]
- 9- Singla P, Rastogi K, Sunita KM. Developing competency-based curriculum for technical programs. India: National Symposium on Engineering Education, 2005.
- 10- Depts.washington.edu [homepage on the Internet]. USA: Guidelines for developing competency based system; c1999 [update 2011 Aug 7]. Available from: <http://www.dhrm.state.va.us/resources/hrmanualHTML/AppendixF.html>
- 11- Olson J, Bolton PA. Competencies. In: Editors. Management Benchmark Study; 2002. Available from: