

آموزش شایستگی‌های کانونی در برنامه درسی به عنوان رویکرد جدید برای ایجاد ارتباط در مطالعات میان رشته‌ای

Teaching the Core Competencies in Curriculum as a New Approach toward Facilitating Interdisciplinary Studies

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۵/۱۸، تاریخ ارزیابی: ۱۳۹۳/۹/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱۱/۲۱

Dr.Ebrahim Salehi Omran

Abstract: The development of information and communication technologies, the growing global trades, and changes in the structure of the global economy cause changes in the structure, content, courses and curricula of higher education. The emerging changes in the world of business have occurred alongside the development of higher education and the emergence of interdisciplinary fields in the universities. But the real issue is how this approach could be used to link and create relationships among the academic disciplines. Therefore, there is a need for using a key concept called "core competencies and skills" as a new approach in the process of preparation and management of the higher education curriculum content. Several studies on this concept have been conducted in recent years in developed countries such as England, America, Australia and Canada which indicates the significance of this concept. Hence, this article reviewed the documentation and comparative study that explained and explored the core competencies in interdisciplinary studies, application of theoretical principles in this field, such as human capital, social capital, functionalism, scientific view of the project (DeSeCo), and human resources.

Key words: Curriculum, core competencies, Skills, Higher education

دکتر ابراهیم صالحی عمران^۱

چکیده: پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات، افزایش مبادلات جهانی و تغییر و تحول در ساختار اقتصاد جهانی، باعث تغییر و تحولاتی در ساختار، محتوا، رشته‌ها و برنامه‌های درسی آموزش عالی شده است. تغییرات روزمره و جدید در دنیای کسب‌وکار با توسعه و گسترش فراگیر آموزش عالی و ایجاد رشته‌های مختلف و متعدد میان‌رشته‌ای در دانشگاه‌ها نیز همراه بوده است. اما مسئله‌ی اصلی این است که چگونه و با کمک چه رویکردی می‌توان ارتباط افقی و عمودی میان رشته‌های مختلف دانشگاهی ایجاد نمود؟ بدین منظور ضرورت دارد که از یک مفهوم کلیدی به نام آموزش "شایستگی‌ها و مهارت‌های کانونی" به عنوان رویکردی نو در فرایند تهیه و تنظیم محتوای برنامه‌های درسی آموزش عالی استفاده شود. تحقیقات متعدد بر روی این مفهوم در طی سال‌های اخیر در کشورهای توسعه‌یافته‌ی جهان همچون انگلستان، آمریکا، استرالیا و کانادا نیز حاکی از اهمیت شایستگی‌های کانونی و ارائه آن در برنامه‌های درسی است. لذا این مقاله با بررسی اسناد و مدارک و مطالعه‌ی تطبیقی در صدد است که ضمن تبیین و بررسی شایستگی‌های کلیدی در مطالعات میان‌رشته‌ای، کاربرد مبانی نظری موجود در این زمینه همچون سرمایه‌ی انسانی، سرمایه‌ی اجتماعی، کارکردگرایی، دیدگاه علمی پروژه (DeSeCo)، و همچنین دیدگاه منابع انسانی را مورد تحلیل قرار دهد.

کلمات کلیدی: برنامه درسی، شایستگی‌های کانونی، مهارت، آموزش عالی

مقدمه

برنامه‌ریزی درسی آموزش عالی و حتی انتخاب نوع رشته‌های تحصیلی به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین چالش‌های مدیریت آموزش عالی در حوزه‌ی مباحث میان‌رشته‌ای محسوب می‌شود. چراکه انتخاب نوع رشته در دانشگاه‌ها و تنظیم برنامه‌ی درسی و محتوای متناسب با نیازهای اقتصادی و اجتماعی، مهم‌ترین دارایی افراد و سازمان‌ها و مزیت رقابتی آنها در عصر حاضر به حساب می‌آیند. از جهت دیگر پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات، افزایش مبادلات جهانی و تغییر و تحول در ساختار اقتصاد جهانی باعث تغییر و تحولاتی در ساختار جوامع کنونی به‌ویژه در ساختار اشتغال و کار گردیده است. در همین زمینه اعتقاد بر این است که در گذر از اقتصاد صنعتی و ساختارمند (فوردیسم^۱) به اقتصاد نرم‌افزارانه و دانشی (پسافوردیسم^۲)، جوامع و سازمان‌ها با چالش‌های جدی مواجه می‌شوند (عزیزی، ۱۳۸۲). در این رهگذر یکی از رسالت‌های اساسی برنامه‌ریزی درسی فراهم کردن شرایطی است که در آن منابع انسانی از دانش و نگرش و مهارت‌هایی برخوردار شوند که با نیازها و شرایط متغیر و نوین اقتصادی، صنعتی و بازار مشاغل متناسب و هماهنگ باشند. از این‌رو، اهتمام به این امر و تسهیل تحقق آن مستلزم بازنگری مجدد برنامه‌های آموزشی و درسی و رجوع به مطالعات میان‌رشته‌ای در درون سیستم‌های آموزشی، و از سوی دیگر سنجش مجدد نیازمندی‌های شغلی و حرفه‌ای مراکز صنعتی و اقتصادی کشور است (عزیزی، ۱۳۸۳). در این راستا ارائه‌ی مفهوم شایستگی‌های کانونی^۳ به‌عنوان راهبرد جدید برای ایجاد ارتباط میان‌رشته‌ای و توسعه‌ی برنامه‌ی درسی در نظام آموزش عالی از اهمیت خاصی برخوردار می‌گردد. چراکه ورود به بازار کار و حتی بقای یک فرد در بازار کار، بستگی به میزان و نوع دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های هر فرد دارد. اگر در دنیای کنونی مطالعات میان‌رشته‌ای جایگاه خاصی در مراکز دانشگاهی و بازار کار دارد، فهم و شناسایی دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های کلیدی قابل انتقال به منابع انسانی (که به تعبیری شایستگی‌های کانونی شناخته می‌شود) نیز می‌بایست از اهمیت خاصی برخوردار باشد. لذا مقاله‌ی حاضر بر آن است که ضمن تبیین و بررسی شایستگی‌های کانونی با تأکید بر دیدگاه‌های نظری، با نگاهی به تجربیات سایر کشورها، ضرورت آن را در برنامه‌های درسی میان‌رشته‌ای تحلیل و بررسی کند. در نهایت نیز به‌منظور بهبود کمتی و کیفی آنها، راهکارهایی ارائه دهد. سؤال اصلی این است که چه شایستگی‌های کانونی‌ای باید در برنامه‌ریزی درسی رشته‌های دانشگاهی مورد توجه برنامه‌ریزان و

۱. Fordism

۲. Post Fordism

۳. Key Competencies

سیاست‌گذاران قرار گیرد تا یک نوع ارتباط افقی و عمودی بین رشته‌های مختلف تحصیلی برقرار شود؟

بررسی سوابق و ادبیات مربوط

برای درک و شناسایی بهتر شایستگی‌های کلیدی و به‌کارگیری و آموزش آنها در برنامه‌ریزی درسی رشته‌های مختلف دانشگاهی لازم است که به بررسی این مفهوم در ادبیات کشورهای مختلف پرداخته شود. بررسی مفهوم شایستگی‌ها و مهارت‌های کلیدی نشان می‌دهد این مفهوم در کشورها و ادبیات‌های مختلف، طبقه‌بندی‌ها و معانی مختلفی داشته است:

واژه‌های مورد استفاده در کشورهای مختلف برای توصیف مهارت‌های عمومی	
انگلستان	مهارت‌های کانونی، مهارت‌های کلیدی، مهارت‌های مشترک، مهارت‌های اساسی
زلاتندو	مهارت‌های اساسی
استرالیا	شایستگی‌های کلیدی، مهارت‌های اشتغال‌پذیر، مهارت‌های عمومی
کانادا	مهارت‌های اشتغال‌پذیر
ایالات متحده	مهارت‌های پایه، مهارت‌های ضروری، دانش محل کار
سنگاپور	مهارت‌های حساس توانمندکننده
فرانسه	مهارت‌های قابل انتقال
آلمان	قابلیت‌های کلیدی
سوئیس	اهداف فرارشته‌ای
دانمارک	قابلیت‌های فرایند مستقل

طبقه‌بندی مناسب شایستگی که امکان دسترسی به تعاریف را به‌شيوه‌ای بهتر فراهم کند، آن است که بین سه رویکرد تمایز قائل شود. اولین رویکرد، صلاحیت را به‌عنوان توانایی انجام کارها در نظر می‌گیرد؛ دومین رویکرد بر ویژگی‌های شخصی (همانند نگرش‌ها و توانایی‌ها) متمرکز می‌شود و سومین رویکرد که «کل‌نگر» نامیده می‌شود، دو رویکرد قبلی را شامل می‌شود. علاوه بر این تعریف از مفهوم شایستگی، تعاریف زیر نیز توسط صاحب‌نظران ارائه شده است:

آگدلو^۱ (۱۹۹۸): توانایی گسترده و جامع یک شخص که این امکان را به او می‌دهد تا عملکرد مؤثری در موقعیت‌های کاری خاص داشته باشد.

۱. Agudelo

آموزش شایستگی های کانونی در برنامه درسی به عنوان رویکرد جدید...

بُنک^۱(۱۹۹۴): کسی که دارای شایستگی شغلی است، دانش، مهارت و توانایی لازم برای انجام یک حرفه را دارد، قادر به حل مشکلات شغلی به شیوه‌ای مستقل و متغیر است و قادر به همکاری با محیط حرفه‌ای و سازمانش است.

داسی^۲(۱۹۹۷): شایستگی کاری، ساختار اجتماعی یادگیری مفید و چشمگیر برای انجام در موقعیت کاری واقعی است. این شایستگی نه تنها از طریق یادگیری رسمی به دست می‌آید بلکه عمدتاً از طریق یادگیری تجربی در شرایط کاری عملی نیز کسب می‌شود.

گالرت^۳(۱۹۹۷): برای حل مسائل عملی در موقعیت‌های کاری، گروهی از ویژگی‌ها به کار می‌رود که دارای تغییرات مستمر هستند و باعث ایجاد میزان خاصی بی‌ثباتی می‌شوند و دارای پیچیدگی فنی هستند. این ویژگی‌ها از اعمال یک برنامه‌ی آموزشی به دست نمی‌آیند بلکه از اعمال دانش در شرایط مهم و حساس حاصل می‌شوند.

گنجی^۴(۱۹۹۶): یک ساختار پیچیده از ویژگی‌های لازم برای انجام در موقعیت‌های خاص. این گفته به صورت یک رویکرد کل نگر در نظر گرفته می‌شود؛ از این لحاظ که ویژگی‌ها و کارها را با هم تلفیق و مرتبط می‌کند این امکان را فراهم می‌کند که چندین اقدام عمدی به طور هم‌زمان اتفاق بیفتد و محیط و فرهنگ محل کار را در نظر می‌گیرد. همچنین این امکان را به ما می‌دهد که اصول اخلاقی و ارزش‌ها را به عنوان ویژگی‌های عملکرد ماهرانه بگنجانیم.

لِ بُتْرِف^۵(۱۹۹۸): ساختاری است که از ترکیب منابع همانند (دانش، مهارت، کیفیت یا توانایی، ارتباط با منابع محیطی، اسناد، اطلاعات و غیره) به دست می‌آید و برای رسیدن به یک عملکرد رضایت‌بخش بسیج می‌شوند.

مرتنز^۶(۱۹۹۶): او تلاش جالبی انجام داده است و بین صلاحیت و مهارت تمایز قائل شده است. همان‌طور که می‌دانیم صلاحیت گروهی از معلومات است که افراد در طی فرایندهای آموزشی و جامعه‌پذیری کسب می‌کنند درحالی‌که مهارت فقط به جنبه‌های خاصی از اندوخته‌ی دانش و توانایی‌ها اشاره دارد؛ آن جنبه‌هایی که برای رسیدن به نتایج خاص در شرایط خاص مورد نیاز است؛ توانایی حقیقی برای رسیدن به یک هدف یا نتیجه در یک موقعیت معین.

۱. Bank

۲. Ducci

۳. Gallart, Jacinto

۴. Gonzi

۵. LeBoterf

۶. Mertens

مفهوم شایستگی‌های کانونی در کشورهای مختلف هم تعاریف مختلفی دارد. به‌طور مثال وزارت کار شیلی، مهارت کاری را شایستگی یک فرد در انجام وظایفی می‌داند که در موقعیت‌های مختلف به‌صورت مفید و مطابق با کیفیت خواسته‌شده انجام شود. برخلاف دانش و شایستگی‌های عملی که از طریق مدارک تحصیلی و مدارکی که توسط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای صادر می‌شود و تأیید می‌شود، مهارت‌ها نیازمند یک سیستم ارزیابی و تأیید خاص است. مقامات آموزشی و تشخیص صلاحیت انگلستان، این بخش از تبحر کاری را در چارچوب شرایط صلاحیت حرفه‌ای تعریف می‌کند. ^۱ NVQ یا شرایط کلی صلاحیت حرفه‌ای، شرایط لازم بر پایه‌ی تبحر است. این شرایط، دانش و مهارت لازم را برای انجام یک کار به‌شيوه‌ی مؤثر منعکس می‌کند و نشان می‌دهد فردی که این شرایط را ارائه دهد، در زمینه کاری‌اش ماهر تلقی می‌شود. شرایط صلاحیت بر پایه‌ی معیارهای حرفه‌ای است و توانایی‌هایی که یک کارمند خاص باید بتواند نشان دهد را توصیف می‌کند. این معیارها، جنبه‌های اساسی حرفه، توانایی سازگاری با تغییرات آینده و دانش و درک لازم برای رسیدن به یک عملکرد ماهرانه را پوشش می‌دهند. در سیستم انگلیسی به‌جای تأکید بر تعریف تبحر کاری، این مفهوم شالوده‌ی ساختار مشابهی را در سیستم استاندارد تشکیل می‌دهد. توانایی/تبحر کاری از طریق تعریف ویژگی‌های شایستگی (موفقیتی که کارمندان می‌توانند در سر کار داشته باشند) معیار موفقیت (تعاریف مرتبط با کیفیت عملکرد)، زمینه‌ی استفاده (حوزه‌ی فیزیکی، اجناس، افراد و ابزاری که با کارمندان در ارتباط است) و دانش مورد نیاز، قابل شناسایی است. از این نظر، پنج سطح شایستگی تعریف شده است. این سطوح امکان تشخیص میزان استقلال، تغییرپذیری مسئولیت‌پذیر منابع، کاربرد دانش اساسی، گستره و دامنه‌ی مهارت‌ها، نظارت بر کار دیگر افراد و انتقال‌پذیری از یک محیط کاری به محیط دیگر را فراهم می‌کند. اما از نظر استانداردهای مهارت و شورای تصدیق مکزیکی^۲ (Conocer) شایستگی به توانایی خلاق یک فرد اطلاق می‌شود که از نظر عملکرد در شرایط کاری خاص تعریف و ارزیابی می‌شود. هرچند که به دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌ها توجه می‌کند و اگرچه همه‌ی این‌ها لازم است اما برای رسیدن به عملکرد مؤثر کافی نیست. در این راستا وزارت آموزش و پرورش برزیل این مفهوم را توانایی بیان کردن، بسیج کردن، اجرایی کردن ارزش‌ها، دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای داشتن عملکردی مؤثر در فعالیت‌ها و مشکلات عادی و روزمره، و همچنین حل مشکلات غیر قابل پیش‌بینی می‌داند. اما از نظر سیستم دولتی تشخیص صلاحیت و آموزش حرفه‌ای اسپانیا، مهارت حرفه‌ای، دانش و مهارت‌هایی است که امکان به-

۱. National vocational Qualification (NVQ)

۲. Skill Standards and Certification Council (CONOCER) of Mexico

آموزش شایستگی های کانونی در برنامه درسی به عنوان رویکرد جدید...

کارگیری فعالیت‌های حرفه‌ای را مطابق با نیازهای کار و تولید فراهم می‌کند. مدل اسپانیا شامل مفهوم مهارت حرفه‌ای است که به صورت گروهی از توانایی‌های حرفه‌ای تعریف می‌شود که با کار در ارتباط هستند و از طریق آموزش منطقه‌ای یا دیگر انواع آموزش و تجربه‌ی کاری کسب می‌شود. مؤسسه‌ی دولتی استخدام اسپانیا^۱ (INEM)، مهارت حرفه‌ای را، به‌کارگیری خلاق توانایی-ها تعریف می‌کند که این امکان را به فرد می‌دهد تا در یک حرفه مطابق با سطوح مورد نیاز، فعالیت کند. این مفهوم فراتر از دانش فنی است که به معلومات و مهارت اشاره می‌کند. مفهوم مهارت نه تنها شامل شایستگی‌های مورد نیاز جهت به‌کارگیری یک فعالیت حرفه‌ای است بلکه گروهی از رفتارها، توانایی تحلیل، تصمیم‌گیری و انتقال اطلاعات را نیز شامل می‌شود که در انجام یک حرفه ضروری تلقی می‌شوند. اما در ایالت کوبک کانادا، شایستگی‌ها شامل رفتار مؤثر اجتماعی و مهارت‌های شناختی، روانی، حسی و حرکتی است که این امکان را به فرد می‌دهد تا به شایستگی در نقش، وظیفه و یا کار خاص عمل کند. سرانجام اداره‌ی مرکزی فرهنگ و آموزش آرژانتین، مفهوم شایستگی‌های کانونی را گروهی از معلومات، نگرش‌ها، ارزش‌ها و مهارت‌های قابل شناسایی و قابل ارزیابی می‌داند که این امکان را به فرد می‌دهند تا به‌طور رضایت‌بخش در شرایط کاری مطابق با استانداردهای دنبال‌شده در حوزه‌ی حرفه‌ای، عمل کند (سازمان جهانی کار، ۲۰۰۸).

سوالات تحقیق

چگونه و با کمک چه رویکردی می‌توان ارتباط افقی و عمودی میان رشته‌های مختلف دانشگاهی ایجاد نمود؟

چه ارتباطی بین مفهوم شایستگی‌های کانونی در برنامه درسی و مطالعات بین‌رشته‌ای وجود دارد؟

دیدگاه‌های نظری توضیح‌دهنده‌ی شایستگی‌های کانونی چه هستند؟
با توجه به تجربیات کشورها برای ایجاد ارتباط بین رشته‌های مختلف چه شایستگی‌های کانونی-ای می‌بایست در برنامه‌های درسی گنجانده شوند؟

روش‌شناسی تحقیق

این مقاله با بررسی اسناد و مدارک و مطالعه‌ی تطبیقی در صدد است که ضمن تبیین و بررسی مفهوم شایستگی‌های کلیدی در ادبیات‌های مختلف، به تحلیل و کاربرد این مفهوم در مطالعات میان‌رشته‌ای بپردازد. علاوه بر این مبانی نظری موجود در این زمینه همچون دیدگاه علمی

۱. National Institute of Employment (INEM) of Spain

پروژه، و دیدگاه منابع انسانی، سرمایه‌ی انسانی، سرمایه‌ی اجتماعی و کارکردگرایی هم مورد تحلیل قرار گرفته است.

دیدگاه‌ها و رویکردهای نظری شایستگی‌های کلیدی:

برای درک بهتر مبانی و پایه‌های نظری مفهوم شایستگی‌های کلیدی در برنامه‌ی درسی مطالعات میان‌رشته‌ای می‌توان به دیدگاه‌ها و نظریه‌های مختلفی اشاره کرد:

۱- دیدگاه‌های حوزه‌های علمی^۱ پروژه

پروژه Deseco^۲ (تعریف و گزینش شایستگی‌ها) به دلایل متعددی نوع مهمی از شایستگی ابتکاری کانونی است: اول، سر و کار داشتن عمیق با شایستگی‌های عمومی (از بسیاری از برنامه‌ریزان در سیستم‌های آموزش کشورها نظرخواهی شد)؛ دوم، حمایتی که کشورهای OECD از آن نمودند؛ سوم، رویکرد بسیار متفاوتی که در این پروژه در تعریف شایستگی‌های عمومی در مقایسه با پروژه‌های ملی کشورها به‌کار گرفته شده است. در دیدگاه‌های پیشین بیشتر از نقطه‌نظرات مدیران و رهبران بنگاه‌های تجاری استفاده شد، ولی در این دیدگاه درباره‌ی منابع عملی و درسی مرتبط و نیز از متخصصان حوزه‌های علمی در مورد مفهوم شایستگی و عناصر مربوط به شایستگی کانونی تحقیق به‌عمل آمد. به‌خصوص پنج حوزه‌ی علمی انسان‌شناسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد، روان‌شناسی و فلسفه بررسی شد تا مشخص شود به کدامیک از شایستگی‌ها باید عمومیت داد.

هاست^۳ (۱۹۹۹)، روان‌شناس، پنج نوع صلاحیت را ذکر کرده است که عبارت‌اند از: صلاحیت فنی؛ سر و کار داشتن با ابهام و گوناگونی؛ پیوندهای محلی پیدایی و پایداری؛ مدیریت انگیزش؛ عاطفه و آرزو؛ و کارگزاری و مسئولیت. لوی و مورن^۴ (۱۹۹۹) مهارت‌های پایه‌ای از قبیل سواد و محاسبه، ارتباط، کار گروهی، مهارت‌های درون‌شخصی و اطلاعات فنی را پیشنهاد کردند. سایرین هم بر صلاحیت‌ها و گرایش‌های شهروندی و اجتماعی تأکید کردند تا مهارت‌های مربوط به محل کار.

به‌رحال در این دیدگاه چهار مفهوم عمده در شایستگی‌های کلیدی ضروری است که عبارت‌اند

۱. disciplinary

۲. definition and selection of competencies

۳. Haste

۴. Levy and Mornane

از:

۱. کارکرد چندگانه؛ نیازهای مختلف و متنوع زندگی روزانه‌ی انسان را تحت پوشش قرار دهد. این صلاحیت‌ها باید هدف‌های مختلف و مسائل متعددی را در زمینه‌های مختلف حل کنند.
۲. مناسب و مربوط در حوزه‌های مختلف؛ یعنی شایستگی باید فرد را برای مشارکت در مدرسه، بازار کار، فعالیت‌های سیاسی، شبکه‌های اجتماعی و روابط درون‌فردی مثل زندگی خانوادگی، و برای توسعه‌ی حس همکاری به‌عنوان یک موجود اجتماعی آماده کند.
۳. نظم بالایی از پیچیدگی ذهنی؛ استقلال ذهنی فراوانی که زمینه‌ی یک رویکرد فعال و انعکاسی را در زندگی فراهم می‌آورد.
۴. چندبعدی بودن؛ این مفهوم به ترکیبی از شایستگی‌های ارتباطی، فرهنگی، تحلیلی و چگونه دانستن و همچنین احساس مشترک اشاره دارد.

این ویژگی‌ها جزء شایستگی‌های عمومی در دیدگاه بسیاری از محققان کشور استرالیاست. به‌هرحال پروژه Deseco به زمینه‌ی وسیع‌تری که بیش از توجه به نیازهای بازار کار است، میل دارد. این دیدگاه، هم به رشد فردی توجه دارد و هم اهداف مشارکت بیشتر اجتماعی را تحت پوشش قرار می‌دهد. مقیاس‌های مطرح شده برای بررسی صلاحیت در این دیدگاه بسیار وسیع‌تر از طرح‌های شایستگی‌های عمومی ملی است.

۲- دیدگاه منابع انسانی^۱

اسپنسر و اسپنسر (۱۹۹۳) با در نظر گرفتن مطالعات مک‌لند^۲ (۱۹۷۳) تحلیل جدیدی از شایستگی‌های مورد نیاز کار و شغل ارائه دادند. آنان در مطالعاتشان مشاهده کردند که ارتباط چندانی بین تست‌های عملکرد هوش و نگرش و عملکرد واقعی شغل وجود ندارد. عنصر کلیدی در فهم این دیدگاه این است که شایستگی‌ها قابل مشاهده‌ی سیستم نیستند و به‌عبارتی ویژگی پنهان^۳ هستند که باید در موقعیت و محل کار شناسایی شوند. پنج نوع از خصوصیات این شایستگی‌ها از قبیل انگیزش‌ها، خصیصه‌ها، اعتماد به نفس، مهارت‌ها و دانش شناسایی شدند. دو سطح عمومی از شایستگی‌ها نیز در این دیدگاه مطرح است:

۱. شایستگی‌های آستانه‌ای ضروری برای عملکرد مؤثر؛
 ۲. شایستگی‌های افتراقی ضروری برای عملکرد عالی.
- اسپنسر و اسپنسر (۱۹۹۳) شش گروه از شایستگی‌ها را به شرح زیر شناسایی کردند:

۱. human resources perspective

۲. McClelland

۳. latent trait

۱) پیشرفت و عمل، ۲) کمک و خدمت انسانی، ۳) فشار و نفوذ، ۴) اداره کردن، ۵) شناخت، ۶) اثربخشی شخصیتی.

این شایستگی‌ها از میان ۲۰ شایستگی انتخاب شدند و فرض بر این است که ۸۰ الی ۹۰ درصد صلاحیت مورد نیاز شغل را برآورد خواهند کرد و ارتباط بقیه وابسته به شغل خاص است که حتماً باید شناسایی شود. به‌رحال صلاحیت‌های مورد نیاز هر شغلی باید بر اساس الزامات شغلی، گزینش و ارتقا و مدیریت عملکرد آن تحلیل شود.

از صلاحیت و شایستگی‌های تعریف شده در تجزیه و تحلیل مشاغل و همچنین در استخدام، انتخاب، عملکرد و مدیریت و ترفیع پرسنل استفاده خواهد شد؛ زیرا تعریف این شایستگی‌ها مخصوصاً به شغل خاص مربوط است و به‌صورت معین نمی‌توان آنها را در سطح وسیع‌تری از بعد اجتماعی و شخصی شایستگی‌ها به کار بست.

۳- نظریه‌ی سرمایه انسانی ۱

نظریه‌های مدرنیسم زمینه‌ی تئوریک این دسته از مطالعات را شکل می‌دهد. که براساس آن مؤسسات آموزشی به سرعت هم‌گام با رشد اقتصادی و پیشرفت فنی به نیروی انسانی خیره نیاز می‌یابند. نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی، کارگران را نگه‌دارندگان سرمایه می‌داند که ظرفیت سرمایه-گذاری را در خودشان دارند. بر اساس این دیدگاه، دوره‌های آموزشی شکلی از مصرف نیست؛ بلکه نوعی سرمایه‌گذاری مولد در ذخیره‌ی نیروی انسانی است (کارایل و هلسی، ۱۹۷۷)؛ وود هال (۱۳۸۱). اقتصاددانانی چون شولتز (۱۹۷۱) و بکر (۱۹۷۵) که مفهوم سرمایه‌ی انسانی را تکوین و تکامل بخشیدند و آن را تحلیل کردند آموزش و پرورش و مهارت‌آموزی را نوعی سرمایه‌گذاری تلقی نمودند که در آینده سودمندی‌هایی را به‌صورت درآمد برای افراد تحصیل-کرده و برای جامعه فراهم می‌آورد. هاوس و لودر (۱۹۹۱) در تبیین نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی معتقدند که نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی، مدعی توضیح سرمایه‌گذاری در آموزش به‌عنوان کارکردی از تلاش اساسی انسان به‌منظور امنیت اجتماعی و توانگری است؛ زیرا به‌طور کلی، فرض شده که آموزش در طول زمان منجر به درآمد اقتصادی بیشتر می‌شود. این نظریه همچنین فرض می‌کند که در اقتصاد بازار، اختلاف در به‌دست آوردن درآمد، انعکاسی از بهره‌وری است. بازار کار از یک طرف به مهارت‌ها و توانایی‌های افراد اشاره دارد که آماده‌ی فروش برای یک مزد معین هستند و از طرف دیگر بیانگر تقاضاهایی است که کارفرمایان برای انواع بازار دارند (صالحی عمران، ۱۳۸۳). به‌رجهت با توجه به این دیدگاه مهارت‌های مورد نظر در رشته‌های مختلف دانشگاهی بیشتر ناظر بر انتقال یک‌سری دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های کیفی به منابع انسانی است.

۱. human capital

۴- نظریه‌ی کارکردگرایی

دیدگاه کارکردگرایی کارکردها و آثار فرهنگی و اجتماعی را مورد توجه قرار می‌دهد (صالحی عمران، ۱۳۸۸). این دیدگاه به‌طور خوش‌بینانه‌ای معتقد است فناوری منجر به افزایش سطح مهارت مشاغل می‌گردد (مهرعلی‌زاده، ۱۳۸۳). نظریه‌ی پارسونز یکی از نظریات مربوط به کارکردگرایان است. در دیدگاه پارسونز هر سازمان اجتماعی باید چهار کارکرد زیر را داشته باشد:

۱. سازگاری یا انطباق^۱ با محیط که از طریق اقتصاد انجام می‌پذیرد.
۲. وصول به اهداف جامعه که از طریق سیاست انجام می‌گیرد.
۳. وحدت و انسجام بخشیدن^۲ به اعضا در کار دسته‌جمعی هماهنگ که معمولاً دین و نظام قانونی این وظیفه را بر عهده دارد.
۴. حفظ و نگهداری الگوهای بنیادین^۳ که معمولاً به‌وسیله‌ی آموزش و پرورش و خانواده و از طریق جامعه‌پذیری صورت می‌گیرد (توسلی، ۱۳۷۹: شارع پور، ۱۳۸۶).

با توجه به این دیدگاه هر جامعه از گروهی از نهادهای اساسی با انجام یک‌سری از کارکردها تشکیل شده است که لازم است منابع انسانی با یادگیری برخی شایستگی‌ها در حفظ و استقرار و پویایی این نهادها بکوشند.

۵- نظریه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی^۴

این نظریه طی قرن بیستم و به‌خصوص از جانب پاتنام (۱۹۹۳-۲۰۰۰)، بوردیو (۱۹۸۵)، کلمن (۱۹۸۸) و لوری (۱۹۹۲) رواج یافت. وولکاک و نارابان (۲۰۰۰) معتقدند که ایده‌ی اصلی سرمایه‌ی اجتماعی این است که خانواده، دوستان و آشنایان یک فرد، یک دارایی مهم را تشکیل می‌دهند که می‌توان در یک بحران از آن استمداد نمود، به‌خاطر خودش از آن استفاده کرده و آن را برای کسب منفعتی به‌کار برد (شجاعی، ۱۳۸۷). همان‌طور که بیکر توضیح داده است سرمایه‌ی اجتماعی منابعی است که در درون شبکه‌های کسب‌وکار فردی در دسترس است. این منابع: اطلاعات، اندیشه‌ها، راهنمایی‌ها، فرصت‌های کسب‌وکار، سرمایه‌های مالی، قدرت و نفوذ، پشتیبانی احساسی، خیرخواهی، اعتماد و همکاری هستند. این منابع در دل شبکه‌های روابط قرار گرفته‌اند. سرمایه‌ی اجتماعی ماهیتی زاینده و مولد دارد؛ یعنی ما را قادر می‌سازد ارزش ایجاد کنیم، کارها را انجام دهیم، به اهدافمان دست یابیم و به سهم خویش به دنیایی که در آن

۱. adaption

۲. integration

۳. pattern-maintenance

۴. social capital

زندگی می‌کنیم کمک نماییم (بکر، ۲۰۰۰). تحولات اقتصادی در دنیای معاصر و تغییر الگوهای تولید انبوه به تولید متغیر، اهمیت سرمایه‌ی اجتماعی را در مقایسه با سرمایه‌ی انسانی نمایان کرده است؛ زیرا در الگوهای تولیدی متغیر، بحث از مشارکت دسته‌جمعی افراد، افزایش تعهد اجتماعی و اعتماد بین کارگران و کارفرمایان است. بنابراین در چنین فرایندی، برنامه‌ی درسی آموزش عالی برای سرمایه‌گذاری انسانی براساس مفروضات سرمایه‌ی انسانی، ممکن است کارساز نباشد (باربیری، ۲۰۰۴). از این رو اهمیت توجه به مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی در آموزش شایستگی‌های کانونی پررنگ‌تر می‌گردد.

شایستگی‌های کانونی در سایر کشورها

در سال ۱۹۹۹ گروهی صنعتی در استرالیا مأمور شد تا گزارشی درباره‌ی نیاز به تحصیل و کارآموزی در صنعت استرالیایی‌ها تهیه کند (گروه مشورتی آلن، ۱۹۹۹)^۱. دیدگاه‌های بیش از ۳۵۰ شرکت تولیدی، ساختمانی و بخش‌های اطلاعات فنی جمع‌آوری شد. در بین بسیاری از یافته‌های علمی تأکید خاصی بر شایستگی‌های کانونی شد. این مهارت‌ها شامل مهارت‌های سخت^۲ (مهارت‌های فناوری و اطلاعات IT) و نرم^۳ (مثل مهارت‌های تیمی، حل مسئله، میل در به‌کار بردن توانایی‌ها) در امر استخدام می‌شد. در این گزارش شرح مختصری درباره‌ی مهارت‌هایی که صنعت‌گران استرالیایی به آن نیاز داشتند، آمده است که عبارت‌اند از: مهارت فنی مربوط به شغل، مهارت و خصیصه‌هایی که در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱ خلاصه‌ای از گزارش گروه صنعتی استرالیا درباره‌ی شایستگی کانونی

تأثیر افراد بر یکدیگر یا رابطه‌ی مهارت	رابطه‌ی مهارت	خصیصه‌های شخصی
سواد	ارتباط	ظرفیت یادگیری
محاسبه	کار تیمی	میل به تغییرات
توانایی‌های فنی و اطلاعاتی	مشتری‌محوری	استقلال در حل مسئله و توانایی استدلال
فهم روابط سیستم	مدیریت شخصی و پروژه	گرایش به تجارت

شرکت‌ها بیشتر بر روی استخدام پرسنل متمرکز شدند و برای استخدام کارکنان از سخت‌گیری بیشتر و رویکرد ساختارمندی استفاده کردند. آنها بیش از پیش بر شایستگی‌های هسته‌ی

۱. Allen Consulting Group, ۱۹۹۹

۲. hard skills

۳. soft skills

آموزش شایستگی های کانونی در برنامه درسی به عنوان رویکرد جدید...

کلیدی، مهارت‌های درون‌شخصی و خصیصه‌های اشخاص تأکید داشتند تا مهارت‌های فنی که اغلب می‌توان آن را از طریق تحصیل و کارآموزی به‌دست آورد.

گروه صنعتی استرالیایی، شرکت‌های موقتی را با عملکرد و پیشرفت بالا شناسایی کردند. این شرکت‌ها ویژگی‌ها و خصیصه‌های زیر را دارا بودند:

۱. استخدام افراد با مهارت‌های عمومی مربوط به کار و شغل.

۲. استخدام افراد از روی تحصیلات و یادگیری برنامه‌هایی که بر مهارت‌های عمومی تأکید دارد.

۳. اولویت دادن به گسترش روابط مستقیم با مؤسسات آموزشی و تربیتی.

این ویژگی‌ها در سیاست‌گذاری و اجرا در تمام بخش‌های آموزشی بسیار کاربرد داشت. همچنین تمرکز خاصی بر توسعه‌ی مهارت‌های فنی شغلی و مهارت‌های عمومی مورد نیاز بود. تهیه‌کنندگانی که بر تحصیلات و آموزش برنامه‌های هدفمند تأکید داشتند، مزیت‌های نسبی مناسبی را برای دانش‌آموختگان‌شان در بازار کار فراهم آوردند. همچنین این مزیت و ارزش افزوده نصیب خودشان در رابطه‌ی مستقیم با شرکت‌ها و ایجاد انگیزه برای کارآموزان بعدی شد.

در سال‌های اخیر هیئت تجاری و اتاق بازرگانی و صنعتی استرالیایی‌ها^۱ با حمایت سازمان آموزش‌های استرالیا (ANTA)^۲ و سایر سازمان‌ها، مطالعه‌ی ملی را درباره‌ی مهارت عمومی مؤثر در اشتغال به عهده گرفت (۲۰۰۲). گزارش حاصل از این مطالعات چندین بار بر عوامل زمینه‌ای که قبلاً شناسایی شده بودند تصریح کرد که انتظار می‌رود تأثیر نقش رقابتی کشور استرالیا ادامه یابد. این عوامل شامل تقاضا برای بیشترین سود، افزایش و رقابت جهانی، افزایش دادن پیچیدگی‌ها، نوآوری و انعطاف‌پذیری بود.

در گزارش چهارچوبی برای مهارت‌های استخدامی پیشنهاد شده؛ همچنین اهمیت صلاحیت‌ها و شایستگی‌های کلیدی مایر به‌عنوان اساس و پایه مورد تأکید قرار گرفته است. مهارت‌های استخدامی که در گزارش به توسعه‌ی آن تأکید شده شامل صفت‌ها و خصیصه‌های شخصی است. گروه‌های اصلی مهارت شناسایی شده عبارت بودند از:

ارتباط، کار تیمی، حل مسئله، ابتکار و تعهد، طرح‌ریزی و سازماندهی، خودمدیریتی، یادگیری، فناوری توانایی‌های مربوط به اهمیت‌دهی به محل کار مثل سرویس دادن به مشتری و رهبری. بریلید و هارمن^۳ (۲۰۰۱) کارگران با دانش را، که دارای دانش، مهارت و توانایی‌هایی پیشرفته باشند، ابزارهای اساسی تجارت تعریف کردند. آگاهی کاری یک‌سری از خصیصه‌های ویژه است

۱. Business Council of Australia and the Australian Chamber of Commerce and Industry

۲. Australian National Training Authority

۳. Brelade and Harman

که با آگاهی کارشناسی ارتباط دارد و مدیریت دانسته‌های فرد است. پنج مهارت مهم برای آگاهی کاری که Cs نام دارند عبارت‌اند از:

۱. اعتماد؛^۱ برای گرفتن وظایف و پروژه‌های جدید.
 ۲. کنجکاوی؛^۲ برای فهمیدن و یافتن چیزهای آشکار شده.
 ۳. همیاری و همکاری؛^۳ برای مبادله‌ی اطلاعات و مهارت‌ها با دیگران.
 ۴. تعهد؛^۴ برای یادگیری مهارت‌ها و اطلاعات جدید.
 ۵. خلاقیت؛ برای ارتباط با ایده‌ها و تجربیات مختلف.
- باودن^۵ و همکارانش (نقل از: بریلید و هارمن، ۲۰۰۱) توانایی کار با چشم‌انداز جهانی را مجموعه‌ای از صلاحیت‌های عمومی و نیازمند یادگیری مداوم و اشتغال در آینده تعریف کردند. پیشرفت برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نه صلاحیت عمومی زیر را می‌طلبد:
- (۱) آگاهی و دانش؛ (۲) آگاهی‌های محیطی؛ (۳) تحلیل منتقدانه؛ (۴) جهت‌گیری بین‌المللی؛ (۵) خلاقیت؛ (۶) ارتباطات؛ (۷) کار تیمی؛ (۸) تعهد برای یادگرفته‌ها و رفتار خود؛ (۹) تصمیم‌گیری آگاهانه.

او در تحقیق جامع و کلی خود از شایستگی‌های عمومی انتقاد و یادآوری کرد که در غیاب آگاهی بین‌المللی در مورد انتخاب شایستگی‌های عمومی ضروری باید صلاحیت‌های کلیدی موجود به‌طور وسیع‌تری توسعه یابد؛ به‌خصوص با در نظر گرفتن اقتصاد جدید بر پایه‌ی اطلاعات کلی‌نگری جمعی در مورد صلاحیت‌های عمومی اصلی ضروری است. کیرنز^۶ نیز یادآوری کرد که این سری از مهارت‌ها در یادگیری مداوم، حفظ مهارت کاری و خلق یک فرهنگ، که از یادگیری، سرمایه‌گذاری، نوآوری و خلاقیت حمایت کند، به‌کار خواهند رفت.

همچنین بریلید و هارمن خاطرنشان کردند که برای اینکه نوآوری و خلاقیت در محیط کاری وجود داشته باشد لازم است که مؤسسات بازرگانی فرهنگ یادگیری را بپذیرند و از آن حمایت کنند. آنان مدیران را کسانی که محتاج به‌کارگیری «روش‌شناسی آموزشی»^۷ هستند توصیف کردند. این روش‌شناسی عبارت است از: تشویق به همفکری و همیاری؛ ایجاد ایده‌های قابل

۱. confidence

۲. curiosity

۳. cooperativeness

۴. commitment

۵. Bowden

۶. Kearns

۷. Training methodology

آموزش شایستگی های کانونی در برنامه درسی به عنوان رویکرد جدید...

دسترس؛ بررسی و کاوش کشمکش‌ها و تضادها؛ تشویق گفتگو؛ دوری از قضاوت لحظه‌ای و شکیبایی در مقابل نقطه‌نظرات مختلف؛ تشویق یک حس، اعتماد و علاقه‌ی مشترک. به‌رحال تجربه‌ی سایر کشورها طیف وسیعی از شایستگی‌های مناسب اشتغال در بازار کار را به ما معرفی می‌کند.

مسلماً این تجربه‌ها می‌تواند به برنامه‌ریزان آموزشی و درسی کمک نماید تا در تحلیل و شناخت هرچه بیشتر شایستگی‌های پایه یاری کند. لذا ضروری به نظر می‌رسد که این شایستگی‌ها و مهارت‌ها به‌درستی به وسیله‌ی برنامه‌ریزان آموزشی و درسی در کلیه‌ی رشته‌های تحصیلی آموزشی مورد تدریس قرار گیرند. علاوه بر آن با موشکافی نظری به کاربرد عملی این شایستگی‌ها در محیط‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی آن نیز توجه کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

بنابراین همان‌طور که در یافته‌های تحلیلی این مقاله بحث شد رویکرد پیشنهادی برای ایجاد ارتباطات میان‌رشته‌ای در مراکز آموزشی، رویکرد توجه به آموزش شایستگی‌های کانونی است. رویکردی که در آن برنامه‌ریزان آموزشی و درسی به آموزش یک‌سری شایستگی‌ها و مهارت‌های عمومی و پایه‌ای در کلیه‌ی گروه‌ها و رشته‌های تحصیلی خواهند پرداخت. چراکه تحولات اقتصادی و اجتماعی دنیای معاصر تعریف جدیدی از کار و شایستگی‌های مورد نیاز نیروهای انسانی ارائه نموده است. از این رو ضروری به نظر می‌رسد که نظام برنامه‌ریزی آموزش عالی در فرایند برقراری ارتباطات افقی و عمودی برنامه‌ریزی درسی مطالعات میان‌رشته‌ای این شایستگی-ها را در نظر بگیرد. مهارت و شایستگی‌ها را می‌توان دانش، بینش، نگرش‌ها و مهارت‌هایی دانست که موجب تحرک و پویایی افراد در روابط با دیگران، انتقال موفق از شغلی به شغل دیگر، حضور مؤثر در فعالیت گروهی و نوآوری در حل مسائل اجتماعی می‌شود. این شایستگی‌ها آنقدر اهمیت دارند که در ادبیات‌های مختلف تحت عنوان "شایستگی‌های عام" ذکر می‌شوند. اهمیت این شایستگی‌ها از آنجا ناشی می‌شود که موجب قابلیت تحرک شغلی بیشتر نیروی کار می‌شوند و نیز با این صلاحیت‌ها بهتر می‌توانند نسبت به تحولات شغلی آینده واکنش نشان دهند. به‌طور مثال کمیته‌ی دسترسی به مهارت‌های ضروری در امریکا (سازمان جهانی کار، ۲۰۰۸) شایستگی‌های زیر را برای ورود موفقیت‌آمیز افراد تحصیل کرده به بازار کار ذکر کرده است:

شایستگی‌های پایه‌ای

مهارت‌های پایه: خواندن، نوشتن، محاسبات، صحبت کردن و گوش کردن؛

مهارت‌های تحلیلی: تفکر خلاق، تصمیم‌گیری، حل مسئله، دانستن چگونگی یادگیری و استدلال؛

کفایت‌های شخصی: مسئولیت، خودباوری، اجتماعی بودن، خودمدیریتی، صداقت و درستی؛
شایستگی‌های عمده‌ی رشد حرفه‌ای:

مدیریت منابع: تخصیص زمان، پول، مواد، فضا، پرسنل؛

مهارت‌های درون‌شخصی: کار گروهی، آموزش دیگران، خدمت به مشتری، توسعه‌ی رهبری، کار و گفتگو با مردم از فرهنگ‌های مختلف؛

مدیریت اطلاعات: به‌دست آوردن و ارزیابی داده‌ها، سازمان‌دهی و نگهداری فایل‌ها، تعبیر و ارتباطات، کار با کامپیوتر؛

جامعیت سیستمی: فهم پیچیدگی‌های روابط درونی، فهم سیستم‌ها، نظارت و اصلاح عملکرد، طراحی یا بهبود سیستم‌ها؛

سازماندهی فناوری: گزینش فناوری، به‌کارگیری فناوری در کار، رفع مسائل مربوط به نگهداری وسایل؛

بنابراین ضروری به نظر می‌رسد که این شایستگی‌ها و مهارت‌ها به‌درستی به وسیله‌ی برنامه‌ریزان آموزشی و درسی در کلیه‌ی رشته‌های تحصیلی دانشگاهی مورد تدریس قرار گیرند تا به این ترتیب ارتباطات میان‌رشته‌ای بیشتری میان رشته‌های مختلف دانشگاهی به‌وجود آید. علاوه بر آن با موشکافی نظری به کاربرد عملی این شایستگی‌ها در محیط‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی آن نیز توجه کنند.

البته لازم به توضیح است که توسعه‌ی مفهوم شایستگی‌ها در مطالعات میان‌رشته‌ای بر اساس مبانی نظری مختلفی قابل تحلیل است. برای مثال، نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی که در دهه‌ی ۱۹۶۰ مورد استقبال شدید محافل آکادمیک قرار داشت؛ این دیدگاه معتقد بود سرمایه‌گذاری در دانش‌های نیروی انسانی و آموزش مهارت‌ها به افراد به‌عنوان یک سرمایه‌گذاری محسوب می‌شود. اما دیدگاه‌های دیگری نیز می‌بایست مد نظر کارشناسان حوزه‌ی آموزش عالی قرار گیرد؛ از جمله دیدگاه کارکردگرایی که کارکردها و آثار فرهنگی و اجتماعی را مورد توجه قرار می‌دهد. این دیدگاه به‌طور خوش‌بینانه‌ای معتقد است فناوری منجر به افزایش سطح مهارت مشاغل می‌گردد و وظایف و کارکردهای مختلف اجتماعی مبنای تشخیص شایستگی‌های قابل انتقال در مراکز آموزش عالی است. دیدگاه سوم نظریه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی است که معتقد است سرمایه‌ی اجتماعی منابعی است که در درون شبکه‌های کسب‌وکار فردی از طرف اطرافیان در دسترس است و شایستگی‌های کانونی ریشه در فراهم‌سازی ارتباطات، شبکه‌سازی و اعتمادسازی دارد.

آموزش شایستگی های کانونی در برنامه درسی به عنوان رویکرد جدید...

ولی هریک از این نظریه‌ها بخشی از دیدگاه‌های توسعه‌ی شایستگی‌های کانونی را بیان می‌کند که به نظر می‌رسد الگویی ترکیبی در برنامه‌ریزی و طراحی رشته‌ی تحصیلی موفق‌تر عمل کند. در این زمینه دیدگاه‌های علمی پروژه همچون DeSeCo با توجه به مزایای بیان شده می‌تواند مورد توجه ویژه‌ای در آموزش‌ها قرار گیرد. با توجه به مباحث ارائه شده به‌منظور غنی‌تر کردن برنامه‌های درسی دانشگاهی و توجه بیشتر به شایستگی‌های کانونی برای توسعه‌ی قابلیت‌های نیروی انسانی پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌گردد.

۱. در طراحی و تدوین برنامه‌های آموزشی و درسی مطالعات میان‌رشته‌ای به شایستگی‌های کانونی توجه شود.

۲. به‌منظور شناسایی دقیق‌تر این شایستگی‌ها به پژوهش و تحقیق و همچنین مطالعه‌ی ویژگی‌های بخش‌های صنعتی، خدماتی و کشاورزی توجه خاصی شود.

۳. در مطالعات میان‌رشته‌ای به زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی در حال تغییر محیط کار توجه بیشتر شود.

۴. با توجه به اینکه شایستگی‌های کانونی باعث جذب و جابه‌جایی نیروهای انسانی در مشاغل مختلف می‌گردد رویکرد چندمهارتی ساختن نیروی کار مورد توجه کارشناسان آموزشی قرار گیرد.

۵. برای ارتقای کیفی برنامه‌های درسی در مطالعات میان‌رشته‌ای ارتباطات افقی و عمودی شایستگی‌های کانونی مورد توجه برنامه‌ریزان آموزشی قرار گیرد.

سرانجام آنچه که کمتر در این مقاله مورد بحث قرار گرفته ولی نیازمند تحقیق و بررسی بیشتر می‌باشد بحث پیرامون روش‌ها و شیوه‌های آموزش مهارت‌ها و شایستگی‌های کانونی به دانشجویان و دانش‌آموزان در رشته‌های مختلف در مراکز علمی و آموزشی است. به عبارت دیگر، سؤال اساسی این است که چگونه می‌توان این شایستگی‌ها را به منابع انسانی آموزش داد؟

منابع

- توسلی، غلام‌عباس. (۱۳۷۹). *نظریه‌های جامعه‌شناسی*. تهران: سمت.
- خورسندی، علی. (۱۳۸۷). *گفتمان میان‌رشته‌ای دانش*. تهران: پژوهشکده‌ی مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- شارع‌پور، محمود. (۱۳۸۶). *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*. تهران: انتشارات سمت.
- شجاعی باغینی، محمدمهدی و همکاران. (۱۳۸۷). *مبانی مفهومی سرمایه‌ی اجتماعی*. تهران: پژوهشکده‌ی مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

صالحی عمران، ابراهیم. (۱۳۸۳). *دیدگاه‌های نظری توسعه‌ی آموزش عالی*. دانشور رفتار. سال یازدهم. شماره ۵: ۵۵-۶۷.

صالحی عمران، ابراهیم. (۱۳۸۸). *جامعه، کار و مشاغل: مروری بر مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار*. تهران: انتشارات سمت.

عباس‌پور، عباس. (۱۳۸۴). *مدیریت منابع انسانی پیشرفته*. تهران: سمت.

عزیزی، نعمت‌الله. (۱۳۸۲). *آموزش و پرورش و بازار کار: آماده‌سازی جوانان با صلاحیت‌ها و مهارت‌های اساسی*. مجله‌ی علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز. دوره‌ی بیستم. شماره‌ی اول: ۵۸-۷۰.

عزیزی، نعمت‌الله. (۱۳۸۳). *اشتغال و آموزش عالی: راهبردهای پیوند آموزش عالی با نیازهای بازار کار*. فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. شماره‌ی ۳۱ و ۳۲: ۱۷۱-۱۹۷.

علوی‌پور، سید محسن، و همکاران. (۱۳۸۷). *چالش‌ها و چشم‌اندازهای مطالعات میان‌رشته‌ای*. تهران. پژوهشکده‌ی مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

فردانش، هاشم و کرمی، مرتضی. (۱۳۸۷). *شناسایی الگوی طراحی آموزشی مطلوب برای آموزش-های صنعتی*. فصلنامه‌ی مطالعات برنامه‌دستی. سال دوم، شماره‌ی ۸: ۱۳۱-۱۰۶.

مهرعلیزاده، یدالله. (۱۳۸۳). *جهانی شدن، تغییرات سازمانی و برنامه‌ریزی توسعه‌ی منابع انسانی*. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.

وودهال، مارین. (۱۳۸۱). *راه‌نمای کاربرد تحلیل هزینه-منفعت در برنامه‌ریزی آموزشی*. ترجمه: کورش فتحی واجارگاه. تهران: انتشارات آبیژ.

Agudelo, Santiago (۱۹۹۸) **Certificación de competencias laborales.**

Application en Gastronomía, Montevideo, Cinterfor/ILO,

Attewell, P. (۱۹۹۰) **what is skill? work and occupations**, ۱۷., pp: ۴۲۲-۴۴۸.

Australian Education council, Finn review committee (۱۹۹۱). **Young People's**

Participation in post compulsory Education and Training; Report of the Australian Education Council review Committee .Australian Government Publishing Service, Conberra.

Australian Education council, Mayer committee. (۱۹۹۲). **Key Competencies:**

Report of the Committee to advise the Australia Education Council and Vocational Education, Employment and Training on Employment-related Key Competencies fir Post Compulsory Education and Training. Australian Education Council and Ministers of Vocational Education, Employment, and Training: Conberra.

Barbieri, p.(۲۰۰۴). **Social capital and Self-employment's Network Analysis**: Experimental and Several Considerations.

- Becker G. S. (۱۹۷۵) **Human Capital: A Theoretical and Empirical analysis**, With Special Reference to Education. ۲nd ed. Princeton university Press, Princeton, New Jersey.
- Becker, W. E (۲۰۰۰). **Achieving Success Through Capital: Tapping Hidden Resources in your Personal and business Networks**, University of Michigan Business School.
- Bunk, G. P.(۱۹۹۴), **La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA**, in Revista CEDEFOP No.۱.
- Conference Board of Canada (۱۹۹۲), **Employability skills Profile: What are Employers Looking for?** conference Board of Canada: Ottawa.
- Darrah, C. (۱۹۹۴) Skill Require mends at Work: Rhetoric Versus Reality , **Work and Occupations**, ۲۱ (۱) , pp.۶۴-۸۴.
- Ducci, María Angélica,(۱۹۹۷) **“El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional”**, in: Formación basada en competencia laboral, Montevideo, Cinterfor/ILO.
- Gallart, M. Antonia; Jacinto, Claudia, (۱۹۹۷) **Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo**”, in: Formación basada en competencia laboral, Montevideo, Cinterfor/ILO.
- Gonzci, Andrew; Athanasou, James, (۱۹۹۶). **“Instrumentación de la educación basada en competencias. erspectivas de la teoría y práctica en Australia** ,ri: Competencia Laboral y Educaciث Basada en Normas de Competencia, Mexico, Limusa,
- Haste, H. (۱۹۹۹), **Competencies: Psychological Realities “, A Psychological Perspective**, OECD, DeSeCo Project, viewed ۳۰ January, ۲۰۰۱.
- ILO (۲۰۰۸) ۴۰ questions-ILO- CBT. International labour organization.
- Karabel , J & A. H. Halsey. (۱۹۷۷) Educational Research :A Review and Interpretation in Karabal , J and M Halsey . A.H. (eds), **Power and Ideology in Education**, New York : Oxford University press.
- Le Boterf, Guy, La, (۱۹۹۸) **ingeniería de las competencias**, París, D´organisation.
- Levy , F & R .Murnane , (۱۹۹۹). **Are there Key Competencies Critical to Economic Success? An Economics Perspective**, OECD (DeSeCo), Paris.
- Mertens, Leonard,(۱۹۹۶) **Competencia Laboral: sistemas, surgimientoy modelos**, Montevideo, interfor/ILO.

Schutz TW (۱۹۷۱). **Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research.** Free press, New York.

Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) (۱۹۹۱) **What work Requires of schools : A SCANS Report for America** ۲۰۰۰, US Department of Labor: Washington, D.C.

Spencer L & S. Spencer, (۱۹۹۳) **Competence at Work-models for Superior Performance** , Johan Wiley & Sons , New York.

Werner, M. (۱۹۹۵) **Australian Key Competencies in an International Perspective** ,NCVER , Adelaide.

