

برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی^۱ در آموزش عالی؛ گامی در جهت اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهها

حسین مومنی مهموئی - دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تربت حیدریه

چکیده:

برنامه‌های درسی آموزش عالی که در زمان حاضر در دانشگاه‌های ایران وجود دارند و اجرا می‌گردند محصول فعالیت عمده نهاد شورای عالی برنامه‌ریزی است که از اواخر سال ۱۳۶۳ فعالیت خود را آغاز نمود و اهدافی همچون «ایجاد وحدت و یکپارچگی در نظام آموزش عالی»، رعایت کلیه قواعد و اصول برنامه‌ریزی آموزشی و پژوهشی، ایجاد هماهنگی در برنامه‌های درسی و تحولات آموزشی و تربیت نیروی انسانی، ایجاد ارتباط بین نهاد تصمیم‌گیری و دستگاه‌های اجرایی و به‌روز نمودن برنامه‌ها و انطباق آن با نیازهای اجتماعی و اقتصادی کشور را دنبال کرده‌است (گروه مطالعات تطبیقی و نوآوری در آموزش عالی، ۱۳۷۸، ص ۸۹). تحقق چنین اهدافی چالشهایی پیش روی آموزش عالی و برنامه‌های درسی دانشگاهی بوجود آورده‌است، از جمله این چالشها پرورش شایستگی‌های مورد نیاز برای موفقیت در بازار کار است، بطوریکه: «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 جهت ایفای نقش موثر در دنیای کار متحول امروزی مشاهده می‌شود» (عارفی، ۱۳۸۴، ص ۲۱).

با توجه به این نیازها و شرایط باید رشد آن دسته از قابلیت‌ها و مهارت‌ها در دانشجویان مورد توجه قرار گیرد که در نهایت بتوان آنها را از حیث فردی و اجتماعی «برون داده‌های موثر» نامید. پرورش افراد برای دنیای کار توسط آموزش عالی بایستی بگونه‌ای صورت پذیرد که نظام آموزش عالی شایستگی‌های لازم را در آنها در زمینه‌های عمومی و تخصصی ایجاد نماید و این محقق نخواهد شد مگر آنکه برنامه‌های درسی بگونه‌ای طراحی شده باشند که این شایستگی‌ها را در دانش‌آموختگان ایجاد و تقویت نمایند. لذا بازنگری و تدوین برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی می‌تواند بعنوان گامی در جهت رفع این مشکلات در نظر گرفته شود و شایستگی‌های لازم را در دانش‌آموختگان برای ورود به بازار کار پدید آورده، موجبات موفقیت آنها را در موقعیت‌های شغلی فراهم نماید.

۱) Competency Based Curriculum Development

کلید واژه ها: برنامه درسی، آموزش عالی، شایستگی، برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، اشتغال.

مقدمه:

آموزش عالی ایران در طول حیات نوین خود (از زمان تاسیس دارالفنون ۱۲۶۸ قمری تا زمان حاضر) (صدیق، ۱۳۵۴، ص ۳۳۲) با چالشها و نیازها و تغییرات متعددی روبرو بوده است و هم اکنون با توجه به تحولات جهانی که توانسته و می تواند جامعه ایران را نیز تحت الشعاع خود قرار دهد، رسالتها و خطمشی‌هایی را برای خود بر مبنای آینده‌نگری برای ایران ۱۴۰۰ مدنظر قرار داده است. از جمله این موارد می توان به گسترش مرزهای دانش، اعتلای موقعیت علمی کشور در سطوح منطقه‌ای و بین‌المللی، ارتقای دانش و فرهنگ عمومی و توسعه ارتباطات آموزش عالی با جامعه، توسعه پژوهش و حفظ و ارتقای کیفیت آموزش عالی و بعبارت دیگر تولید دانش، انتقال و اشاعه دانش و بکارگیری آن اشاره نمود (اجتهادی، ۱۳۷۷، ص ۳۳). مطمئناً تحقق یافتن چنین رسالت‌هایی نیاز به تغییرات لازم در عناصر آموزش عالی دارد (تافلر، ۱۳۶۴، ص ۹۲). از جمله مهمترین عناصر آموزش عالی 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 (عارفی، ۱۳۸۴، صص ۱۱-۱۲).

بطور منطقی در هر برنامه‌ریزی، بایستی بطور مداوم در پی بررسی چگونگی برنامه‌ها بود و در صورت لزوم برای پاسخگویی به نیازها به تجدیدنظر در آنها پرداخت. از آنجایی که بازنگری در برنامه‌های درسی یکی از فعالیتهای ضروری بشمار می‌رود به همین دلیل انجام مطالعه و تحقیق پیرامون آن در دستور کار دفاتر تابعه معاونت آموزشی وزارت علوم تحقیقات و فناوری قرار گرفت و در نتیجه مطالعات و بررسی‌هایی از جمله پژوهشی تحت عنوان «بررسی ساختار و عملکرد شورای عالی برنامه‌ریزی از بدو تاسیس تاکنون» توسط گروه مطالعات تطبیقی و نوآوری سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی انجام شد که نتایج آن بدین شرح است:

در این پژوهش، 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 مجریان در تهیه و تدوین برنامه و ارزیابی را کم و خیلی کم دانسته‌اند (گروه مطالعات تطبیقی و نوآوری مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۷۷، صص ۳۳۲، ۳۲۸) بنابراین با توجه 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 جهت ایفای نقش موثر در دنیای کار را از دلایل عدم موفقیت یک برنامه تلقی نمود. طبیعتاً تحقق یافتن 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 ارزیابی برنامه‌های درسی جالب‌تر و پربارتر فراهم نمایند (جف^۱ و همکاران، ۱۹۹۶). بنابراین برنامه‌های درسی دانشگاهی بایستی بگونه‌ای تدوین شوند که توانایی، صلاحیت یا شایستگی لازم را برای مواجهه با حیطه‌های تخصصی در دانشجو و دانش‌آموخته بوجود آورند و از تناسب لازم برخوردار باشند، لذا بازنگری و تدوین برنامه‌های درسی دانشگاهی در جهت اصلاح شرایط یاد شده ضروری به شمار می‌رود.

مفهوم‌شناسی شایستگی

با بررسی ادبیات موضوع مربوط به شایستگی‌ها و بررسی تعاریفی که در مورد شایستگی ارائه شده است، اولین چیزی که بخوبی مشخص می‌شود فقدان تعریف واحد و اصطلاح‌شناسی مشخص و معین در مورد شایستگی و معنا و مفهوم آن می‌باشد. شایستگی (صلاحیت) در لغت بعنوان درخور، سزاوار، کفایت‌کننده، قابل پذیرش، توانا و دارنده آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه خاص مطرح شده است و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی در آن حرفه دارد (صافی^{۱۳۷۶}، ص ۵۵) (ملکی^{۱۳۷۶}، ص ۱۰). مرور تعاریف ذیل که عمدتاً توسط صاحب‌نظران برجسته این حوزه ارائه شده است می‌تواند تا حدی بیانگر این قضیه باشد. فرهنگ آکسفورد (۲۰۰۳) شایستگی را بعنوان «قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن یک وظیفه» تعریف می‌کند (هورن‌بای^{۲۰۰۳}).

سینگلا^۳ و همکاران (۲۰۰۵) شایستگی را بعنوان «توانایی یک دانشجو/کارگر در قادر ساختن او برای انجام وظایف بطور کامل، یافتن راه‌حلها و تشخیص آنها در موقعیتهای کاری» در نظر می‌گیرند.

کیو^۴ (۱۹۹۳) شایستگی را بعنوان «نتیجه به کاربردن دانش و مهارت بطور مناسب تعریف می‌کند. عبارتی دیگر شایستگی = مهارت + دانش». درحالی‌که پارک ملی خدمات استخدام^۱ (۲۰۰۴)

۱)Gaff
۲)Hornbay
۳)Singla
۴)Cave
۵)National Park Service Emploeyss

شایستگی را «مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌ها در یک شغل خاص می‌داند که به شخصی اجازه می‌دهد که به موفقیت در انجام وظایف دست یابد.» همانطور که مشاهده می‌شود این تعریف مؤلفه توانایی را نیز به مؤلفه‌های شایستگی افزوده است.

فیلپوت^۱ و همکاران (۲۰۰۲) شایستگی را بعنوان « ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های مورد نیاز برای انجام یک نقش بگونه‌ای اثربخش تعریف می‌کنند». در این تعریف مؤلفه نگرش‌ها بجای تواناییها آمده‌است. در تعریفی دیگر مؤلفه انگیزه بجای این دو به تعریف افزوده شده است. تعریف هانستین^۲ (۲۰۰۰) از این نوع تعریف می‌باشد:

«شایستگی عموماً بعنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت‌های مرتبط، انواع دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌ها می‌باشد که پیش نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت‌آمیز در یک نقش یا شغل مشخص می‌باشد». در ذیل نمونه‌های دیگری از این تعاریف آمده است:

«شایستگی عبارتست از هرگونه دانش، مهارت یا ویژگی شخصی که یک فرد را قادر می‌سازد تا عملکرد موفقیت‌آمیز به نمایش بگذارد» (دولت ساسکاچوان،^۳ ۱۹۹۸، ۲۰۰۶).

«شایستگی ویژگی قابل اندازه‌گیری یک شخص می‌باشد که با عملکرد اثربخش در شغل، سازمان و فرهنگ خاص مرتبط می‌باشد» (هی‌گروپ،^۴ ۲۰۰۱).

وقتی ما درباره شایستگی فکر می‌کنیم آنچه که معمولاً به ذهن می‌آید، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هاست. شایستگی‌های توسط بسیاری از مردم بعنوان خصوصیات فردی تعریف می‌شوند، برخی بر قابل آموزش بودن آن تاکید دارند، دیگران اعتقاد دارند که شایستگی‌ها تا اندازه‌ای داده‌شدنی (ذاتی) است و آموختنی نیست (کوپر و پالت،^۵ ۲۰۰۵).

اصطلاح شایستگی برای توصیف مجموعه‌ای از رفتارها که ترکیب واحدی از دانش، مهارت، توانایی‌ها و انگیزه‌ها را منعکس می‌کند و با عملکرد در یک نقش سازمانی مرتبط است، بکار می‌رود. بعنوان مثال شایستگی گوش دادن که معمولاً در مدل‌های شایستگی وجود دارد شامل رفتارهایی از قبیل تماس چشمی، تکان دادن سر، تصدیق شفاهی، تعبیر صحیح و... می‌باشد اینکه یک فرد چطور شایستگی گوش دادن را بطور مناسب بکار ببرد بر دانش درباره گوش دادن مهارت

۱) Philpot

۲) Hauenstein

۳) Government of Saskatchewan

۴) Hay Group

۵) Kupper & Palthe

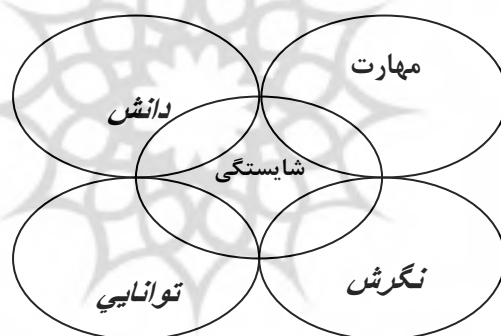
۶) OSI

۷) Tight

درباره رفتارهای گوش دادن و انگیزه برای گوش دادن وابسته است (اُس آی^۱، ۲۰۰۳). تایت^۲ (۱۹۹۶) شایستگی را آنچه که مردم می توانند انجام دهند تا آنچه که آنها می دانند تعریف می کند که مبتنی بر دلایل زیر می باشد:

اولاً، اگر شایستگی در ارتباط با انجام دادن است، پس بایستی زمینه ای داشته باشد. ثانیاً، شایستگی یک نتیجه است، آنچه را که یک شخص می تواند انجام دهد، توصیف می کند نه فرایندهای یادگیری که فرد دارد طی می کند. ثالثاً، بمنظور اندازه گیری صحیح توانایی شخص در انجام برخی چیزها، همه چیز بایستی به روشنی تعریف شده باشد و استانداردها نیز بطور گسترده از طریق عملکرد اندازه گیری شده و دارای اعتبار، قابل دسترس باشند. رابعاً، شایستگی برآوردی است از آنچه که شخص می تواند در یک لحظه زمانی خاص انجام دهد.

تعاریف ذکر شده از جمله تعریف های نسبتاً جامع در مورد شایستگی می باشد که در بر دارنده مولفه های، مختلف آن است. شکل زیر این امر را بصورت شماتیک نشان می دهد، این شکل برگرفته از موسسه اسکانور^۳ (۲۰۰۳) و صورت کامل شده آن می باشد.



شکل ۱: مولفه های شایستگی از مطالعات فرینگی

البته ارائه این شکل به معنی رسیدن به یک توافق و اجماع نظر نیست بلکه بگونه ای جمع آوری و حاصل نظرات افراد مختلف می باشد. در تایید مساله عدم توافق صاحب نظران در زمینه تعریف شایستگی ها پژوهشی توسط زمک^۴ در سال ۱۹۸۲ انجام شد. وی با چندین متخصص در حوزه آموزش مصاحبه کرد تا آنچه که شایستگی را می سازد با دقت تعیین کنند و پس از انجام مصاحبه ها

۱) Schoonover Associate

۲) Zemk

۳) Whetzel

او نتیجه گرفت هیچ توافق روشن و واحدی درباره آنچه شایستگی‌ها را می‌سازد وجود ندارد (وتزل^۱ و همکاران، ۲۰۰۰). نکته دیگر در زمینه تعریف شایستگی، آنکه معمولاً دو تعریف مرتبط در زمینه شایستگی ارائه می‌شود اولی نشانگر توانایی یک فرد برای انجام کارهای مربوط به شغل بگونه‌ای اثر بخش است و تعریف دوم عبارتست از آنچه یک فرد برای عملکرد اثر بخش نیاز دارد. این دو تعریف خیلی به یکدیگر نزدیک اما متفاوتند. دومی دربردارنده آن چیزی است که برای موفقیت در یک شغل لازم است در حالیکه اولی با درجه‌ای از آنچه که یک فرد آنچه را که برای یک شغل مهم است انجام می‌دهد ارتباط دارد (مایر^۲، ۲۰۰۱).

تاریخچه رویکرد شایستگی:

فورنهام^۳ (۱۹۹۰) می‌گوید اصطلاح شایستگی، جدید و مربوط به عصر حاضر است اما مفهوم آن قدیمی می‌باشد (کوپر^۴ و همکاران، ۱۹۹۸). گرچه در مورد تاریخ دقیق شروع رویکرد شایستگی و شناسایی آن اتفاق نظر اندکی بین صاحب‌نظران وجود دارد اما آنها جملگی متفق‌القول هستند که ظهور آن مربوط به دهه‌های آخر قرن بیستم است. در واقع شرکت «های‌مک‌بر»^۵ پیشگام روش شناسی مبتنی بر شایستگی بود و دیوید مک‌کلند، روان‌شناس دانشگاه هاروارد در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ پایه‌گذار آن بود (کوپر و همکاران، ۱۹۹۸). مک‌کلند (۱۹۷۳) سعی داشت آزمون‌ها و ابزارهایی را شناسایی کند که بتواند عملکرد را پیش‌بینی کند و ایده اصلی او این بود که شایستگی بایستی بجای هوش اندازه‌گیری شود. مقاله مک‌کلند که در سال ۱۹۷۳ تحت عنوان «آزمون شایستگی بجای هوش» در مجله روان‌شناسی امریکا چاپ شد، نقطه عطفی برای توسعه نهضت شایستگی بعنوان جایگزینی برای نهضت آزمون هوش بود (وتزل و همکاران، ۲۰۰۰).

کار مک‌کلند منتج به ایجاد فرایند پژوهشی شد که روش ارزشیابی شایستگی مشاغل^۱ (JCAM) نامیده می‌شود. JCAM یک روش تجربی، تحلیلی برای تعیین شایستگی‌ها است که علاوه بر دیگر عناصر شغل به منظور ایجاد یک مدل شایستگی برای شغل بکار می‌رود (وتزل و همکاران، ۲۰۰۰). روش شناسی شایستگی مک‌کلند می‌تواند در دو عامل خلاصه شود:

(۱) استفاده از نمونه‌های معیار یا مقایسه نظام‌مند افرادی که دارای عملکرد برتر هستند با افراد کمتر موفق به منظور شناسایی ویژگیها و شاخص‌های موفقیت

۱) Moyer

۲) Furnham

۳) Cooper

۴) Hay MC Ber

۵) Job Competency Assessment Method

۲) شناسایی تفکرات و رفتارهای کاربرد پذیری که با پیامدهای موفق مرتبط می‌باشد (کوپروهمکاران، ۱۹۹۸).

اگرچه پژوهش در مورد شایستگی‌ها در اواخر دهه ۱۹۶۰ و دهه ۱۹۷۰ آغاز شد، اما کاربرد ضمنی رویکرد شایستگی‌ها برای جذب و توسعه کارکنان در عمل مربوط به سال‌های اخیر است اگر چه شروع آن کمی دیرتر بود ولی به سرعت رشد و توسعه یافت (بکر^۱، ۲۰۰۳).

انواع شایستگی‌ها:

یک 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 آن گردیده است که صاحب‌نظران به دسته‌بندی انواع شایستگی‌ها پردازند. سینگلا و همکاران (۲۰۰۵) اعتقاد دارند که برخی سازمانها شایستگی‌ها را بعنوان جنبه‌هایی از کلیت شخص در نظر می‌گیرند که عبارتند از:

- استعداد (کلامی، عددی، فضایی)
 - مهارتها و توانایی‌ها (تفکر، رهبری)
 - دانش (عمومی، حرفه خاص، شغل خاص، سطح خاص، سازمان خاص)
 - شایستگی‌های فیزیکی (طاقة و بنیه، انرژی)
 - سبک (رهبر، مدیر، کارگر)
 - شخصیت (جهت‌گیری اجتماعی)
 - اصول، ارزشها، اعتقادات، نگرشها و روحیات (انصاف)
 - علایق (در ارتباط با مردم، در ارتباط با حقایق)
- عمده‌ترین و اصلی‌ترین طبقه‌بندی شایستگی‌ها تقسیم آنها به دو نوع شایستگی‌های رفتاری و شایستگی‌های فنی است. علت اینکه از این امر بعنوان عمده‌ترین طبقه‌بندی یاد می‌شود به دو دلیل است: اول آنکه در بررسی که از ادبیات موضوع صورت گرفته این طبقه‌بندی توسط چند صاحب‌نظر ارائه شده است که در اینجا به دو نمونه آن اشاره می‌گردد. ثانیاً در طبقه‌بندی‌های دیگر که توسط سایر صاحب‌نظران ارائه گردیده است از جمله موسسه کراوتز^۲ (۱۹۹۷)، یونیدو^۳ (۲۰۰۲) در واقع گسترش همین مدل می‌باشد چرا که این دو شایستگی را به نوعی در مدل خود گنجانده و شایستگی‌های دیگری نیز در کنار آن مطرح نموده‌اند.

وی ای کامپرفرم^۴ (۲۰۰۴) شایستگی‌های رفتاری و فنی را بدینگونه تعریف می‌کند:

۱) Baker
۲) Kravets
۳) UNIDO
۴) V A Comp reform

شایستگی‌های رفتاری: مجموعه‌ای از رفتارها می‌باشند که بر حسب اصطلاحات قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری توصیف می‌شوند و وقتی در موقعیت مناسب بکار برده می‌شوند فرد را در کارش اثر بخش می‌سازند. شایستگی‌های رفتاری ممکن هستند به منظور توصیف رفتارهای عمومی و مرکزی که برای کارکنان در سرتاسر شرکت قابل کاربرد می‌باشد، بکار روند.

شایستگی‌های فنی: دانش و مهارت‌های اساسی هستند که بر حسب اصطلاحات قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری توصیف می‌شوند، به منظور اینکه نوع خاصی یا سطح فعالیت کاری خاصی را بکار ببرند. شایستگی‌های فنی نوعاً منعکس کننده شایستگی‌ها برای هر واحد شغلی یا مجموعه‌ای از مشاغل می‌باشد. دولت ساسکاجوان (۱۹۹۸) نیز همین طبقه‌بندی را از مهارت‌ها ارائه می‌نماید و تعریف مشابه با این تعاریف ارائه می‌دهد.

در طبقه‌بندی دیگر که توسط السان و بولتون^۱ (۲۰۰۲)، ارائه گردیده شایستگی به دو نوع فردی و سازمانی تقسیم می‌گردد. شایستگی‌های فردی آن دانش‌ها، مهارت‌ها و تواناییهایی است که افراد در سازمان دارا می‌باشند و شایستگی‌های سازمانی آن شایستگی‌هایی است که فعالیت جمعی در سطح سازمان را مشخص می‌سازد. معمولاً صاحب‌نظران در ادبیات موضوع به بیان شایستگی‌های فردی مدیران و کارکنان برای اینکه در سازمان موفق شوند پرداخته‌اند.

رابطام و جاب^۲ (۱۹۹۵) طبقه‌بندی کاملاً متفاوتی از شایستگی‌ها ارائه می‌نمایند. آنها شایستگی را به دو نوع سخت^۳ و نرم^۴ تقسیم کنند. به زعم آنها شایستگی‌های نرم اشاره به آیتم‌هایی از قبیل خلاقیت، حساسیت و... دارد که بیشتر با کیفیات شخصی مرتبط است و شایستگی‌های سخت شامل آیتم‌هایی مانند سازماندهی و برنامه‌ریزی است در دسته‌بندی دیگر شایستگی‌ها به چهار دسته تقسیم می‌گردد. شایستگی‌های ضروری، عمومی، بخشی و مشترک.

۱- شایستگی‌های ضروری^۵: شایستگی‌هایی است که بخشی از دانش، مهارت و توانایی حیاتی برای یک حوزه شغل فردی را شکل می‌دهد. بعبارتی این دسته شایستگی‌ها به منظور اینکه کارکنان در کارشان اثربخش شوند ضروری است.

۲- شایستگی‌های عمومی^۶: شایستگی‌های ضروری که برای کارکنان یک سازمان خاص مورد نیاز می‌باشد.

۳- شایستگی‌های بخشی^۱: شایستگی‌هایی است که برای یک حوزه کاری خاص لازم است و از آن تفکیک‌ناپذیر است و موجب تمایز آن از شغل‌های دیگر می‌شود.

۱)Olson and Bolton

۷)Shared

۲)Robotham&Jubb

۳)Hard

۴)Soft

۵)Essential

۴- شایستگی‌های مشترک^۲: شایستگی‌های ضروری که دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی را توصیف می‌کند که درون یک خانواده از شغل‌های مرتبط بکار می‌رود (موسسه ملی استخدام، ۲۰۰۴).

در طبقه‌بندی دیگری که توسط موسسه کراوتز (۱۹۹۷) ارائه شده است، شایستگی‌ها سه نوع می‌باشند:

۱- فنی: شایستگی‌هایی که برای هر واحد شغلی در شرکت منحصر به فرد می‌باشد به عنوان مثال شایستگی‌های فنی کارشناس مالی بسیار متفاوت با شایستگی‌های فنی کارشناس کامپیوتر می‌باشد.

۲- رهبری: شایستگی‌هایی که مرتبط با هدایت و مدیریت دیگران می‌باشد این مهارت‌ها عمدتاً در پست‌های سرپرستی به بالا مد نظر می‌باشد.

۳- شغلی: شایستگی‌هایی که در بردارنده زمینه‌هایی از قبیل ارتباطات و کار تیمی است که این شایستگی‌ها در تمام سازمان کاملاً مشترک می‌باشد.

موسسه یونیدو (۲۰۰۲) نیز طبقه‌بندی مشابهی ارائه می‌دهد و شایستگی‌ها را در همین سه سطح مطرح می‌کند البته بجای شایستگی‌های شغلی از اصطلاح شایستگی‌های عمومی که معنادارتر نیز هست استفاده می‌کند.

آخرین طبقه‌بندی که در اینجا ارائه می‌گردد مربوط به بیهام و مایر^۳ (۲۰۰۲) است که شایستگی‌ها را به دو نوع شایستگی‌های محوری^۴ و خاص^۵ تقسیم می‌نماید.

شایستگی‌های خاص آن دسته از شایستگی‌هایی است که مربوط به شغل معین یا مجموعه‌ای از مشاغل و نقش‌ها می‌باشد و شایستگی‌های محوری، شایستگی‌هایی است که از آرمان و رسالت سازمان استخراج می‌شود و مشترک بین مشاغل مختلف است.

سطوح شایستگی‌ها در تدوین برنامه درسی مبتنی بر شایستگی:

استانداردهای شایستگی که بطور استاندارد در برنامه‌های درسی تدوین شده اند شرایط کاری واقعی را منعکس می‌کنند که درجاتی متفاوت از پیچیدگی، تنوع و استقلال را ارائه می‌کند. چنین درجاتی سطوح شایستگی متفاوتی را که برای عملکرد مورد نیاز است را تولید می‌کنند.

یک شایستگی استاندارد شده معمولاً بدین معنی است:

۱- آنچه شخص بایستی قادر به انجام آن باشد.

۶) Universal

۱) Common

۲) Byham and Moyer

۳) Central

۴) Special

- ۲- روشی که شخص می تواند قضاوت کند آیا آنچه که انجام شده، خوب انجام شده است.
- ۳- شرایطی که شخص بایستی شایستگی اش را ثابت کند.
- ۴- شواهد بسیار برای اطمینان از اینکه آنچه که انجام شده به روشی ثابت انجام شده و مبتنی بر دانش اثربخش بوده ، نیز مورد نیاز می باشد.
- تعریف سطوح، بخشی از ساختار نظام استاندارد کننده تصدیق شایستگی را می سازد، استفاده از آن در تدوین برنامه درسی مبتنی بر شایستگی به فرد اجازه می دهد تا احتمالات ارتقا و انتقال بین خصوصیات متفاوت را مجسم سازد. این پنج سطح شایستگی معمولاً اینگونه تعریف می شوند:
- ۱- شایستگی کاربرد دانش در عملکرد یک دامنه ای از فعالیتهای کاری متفاوت که بسیاری از آنها ممکن است معمولی و قابل پیش بینی باشند.
- ۲- شایستگی کاربرد دانش در دامنه ای مهم از فعالیتهای کاری متنوع در زمینه های مختلف. بعضی از این فعالیتها پیچیده هستند و تا اندازه ای در آنها مسئولیت و استقلال فردی وجود دارد و ممکن است مشارکت با دیگران از طریق یک گروه یا تیم کاری، اغلب مورد نیاز باشد.
- ۳- شایستگی کاربرد دانش در دامنه ای وسیع از فعالیتهای کاری متفاوت در زمینه های متنوع که بسیاری از آنها پیچیده و غیر معمولی می باشند. در اینگونه موارد مسئولیت قابل ملاحظه و استقلال و کنترل یا راهنمایی دیگران اغلب مورد نیاز است.
- ۴- شایستگی کاربرد دانش در یک دامنه وسیع از فعالیتهای کاری پیچیده فنی و حرفه ای در زمینه های متنوع که با یک درجه اساسی از مسئولیت و استقلال شخصی انجام می شود. مسئولیت در قبال کار دیگران و تخصیص منابع اغلب وجود دارد.
- ۵- شایستگی کاربرد بخشی از اصول اساسی در بین یک تنوعی از زمینه ها که غیر قابل پیش بینی هستند. استقلال شخصی، اغلب مسئولیت زیاد در قبال دیگران و دقت تخصیص بخشهای منابع اساسی، همچنین پذیرش مسئولیتهای شخصی برای تحلیل، تشخیص، طراحی، برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی از ویژگیهای این تحقیق است (سینگلا و همکاران، ۲۰۰۵).

نظام آموزش مبتنی بر شایستگی:

الگوی شایستگی ها در یک نظام آموزشی می تواند کاربردهای مختلفی داشته باشد از جمله اینکه می توان برای نیاز سنجی آموزشی افراد، تهیه و ارزشیابی برنامه آموزشی، ارزشیابی کارآیی، اثربخشی آموزشی و نهایتاً برنامه ریزی برای رشد، پیشرفت فرد بکار رود (بیهام و مایر، ۲۰۰۲) در واقع این بدین معناست که کل فرایند طراحی یک نظام آموزشی را می توان بر مبنای شایستگی انجام داد. قطعاً نظام آموزش مبتنی بر شایستگی دارای یکسری ویژگی هایی است که موجب تمایز آن از سایر رویکردهای برنامه ریزی آموزشی می شود. جدول زیر برخی از این تمایزات را نشان می دهد.

جدول ۱- رویکرد مبتنی بر شایستگی در تقابل با رویکرد سنتی آموزش به نقل از ایلربوش^۱ و همکاران (۲۰۰۷)

رویکردهای آموزشی	رویکرد سنتی	رویکرد مبتنی بر شایستگی
دوره پیش از آموزش	- دانش و تجربه برای یادگیرندگان بیرونی (خارجی) هستند. - طراح برنامه درسی این دانش و تجربیات را گزینه‌ش و تنظیم می نماید.	- یادگیرندگان دانش و تجربه را در زندگی‌شان کسب می کنند. - طراح برنامه درسی تجربه‌ای را فراهم می کند که ارزشها و ایده‌های یادگیرندگان مورد بهره‌برداری قرار گیرد.
دوره آموزشی	- معلم دانش و تجربه را برای یادگیرندگان ارائه می نماید. - یادگیرندگان به آنچه که ارائه شده گوش میدهند و توجه می کنند.	- یادگیرندگان موقعیتهای جدید را تجربه می کنند، تجربه جدید را با یادگیری قبلی پیوند می زنند. - یادگیرندگان دانش و ارزشهای جدید را بر می گزینند. - یادگیرندگان رفتارهای جدید را می آزمایند و دانش و تجربیات جدید را هم از موقعیتهای شبیه سازی شده و هم از جهان واقعی کسب می کنند.
دوره بعد از آموزش	- یادگیرندگان رفتارهای جدید را در «دنیای واقعی» می آزمایند. - تجربه را بعد از پایان پذیرفتن آموزش شروع می کنند.	- یادگیرندگان به فرایند دانش و تجربه بعنوان مبنای اساسی دانش و تجربه تداوم می بخشند. - یادگیرندگان رفتارهای جدید را در محیط «دنیای واقعی» بکار می برند.

والش^۲ (۲۰۰۲) مزایای استفاده از رویکرد مبتنی بر شایستگی را در آموزش، موارد زیر می داند:

- ♦ بکارگیری رویکرد مبتنی بر شایستگی به شناسایی محتوای نامناسب و زاید کمک می کند.
- ♦ رویکرد مبتنی بر شایستگی بر درک و فهم تمرکز دارد تا بر حقایق تجربیدی.
- ♦ رویکرد مبتنی بر شایستگی یک رویکرد بین رشته‌ای را در برنامه‌ریزی درسی تشویق می کند.
- ♦ ۴- رویکرد مبتنی بر شایستگی رویکرد تلفیقی را برای یادگیری و سنجش تشویق می کند.
- ♦ رویکرد مبتنی بر شایستگی بیشتر دانشجو محور است تا استاد محور.

سینگلا و همکاران (۲۰۰۵) معتقدند برخی از ویژگی های آموزش مبتنی بر شایستگی عبارتند از:

- ۱- شایستگی ها با دقت از دانش عمومی استخراج و صحت و سقم آن تعیین می شود.
- ۲- آموزش در تدوین هر شایستگی هدفمند می شود.
- ۳- ارزشیابی به همراه شرح دانش، نگرشها و عملکرد (بعنوان منابع اصلی گواهی) انجام می شود.

۱) Ellerbush

۲) Walsh

- ۴- پیشرفت دانش آموزان در درون برنامه با ریتمی خاص برای هر شخص پیش می رود.
- ۵- آموزش تا حد امکان انفرادی شده است.
- ۶- تاکید بر نتایج.
- ۷- الزامات مشارکت دانشجویان/کارگران در تدوین یک استراتژی یادگیری.
- ۸- تجربیات یادگیری از طریق بازخورد دایمی هدایت می شوند.

طراحی برنامه های درسی مبتنی بر شایستگی شامل سه مرحله اساسی می باشد که عبارتند از:

- ◆ تعیین مدل شایستگی ها (بررسی ادبیات موضوع و مستندات داخلی، مصاحبه با افراد موفق و برجسته در سازمان، تهیه فهرست اولیه شایستگی ها، اعتباریابی شایستگی ها، تهیه مدل شایستگی)
- ◆ تشخیص نیازهای آموزشی
- ◆ شناسایی و اجرای برنامه های درسی مبتنی بر شایستگی.

پس از اعتباریابی شایستگی ها، شایستگی های مورد نظر و معتبر، شناسایی شده، به تهیه مدل شایستگی برای سطوح مختلف پرداخته می شود. این مدل اساس و پایه آموزش، ارزیابی عملکرد، جذب و استخدام قرار می گیرد. ویلیام بیهام نیز در اثر خود تحت عنوان توسعه سیستم های منابع انسانی مبتنی بر شایستگی از همین سه گام جهت طراحی برنامه های توسعه ای یاد می کند (بیهام، ۲۰۰۲). ارنست ودمیلو اس جی^۱ (۲۰۰۱) نیز طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی را پنج مرحله قلمداد می کند که شامل موارد ذیل می باشد:

- عبارت شایستگی
- مهارت های گسترده (به همراه مهارت های جزئی)
- مهارت های عملی
- مهارت های شناختی
- موضوع درسی (محتوا)

سینگلا و همکاران (۲۰۰۵) نیز ابعاد برنامه درسی مبتنی بر شایستگی را شامل موارد زیر می دانند:

- ۱- شناسایی شایستگی ها
- ۲- استاندارد کردن شایستگی ها
- ۳- آموزش مبتنی بر شایستگی ها

^۱)Earnest&De Melo,S.J

۴- تصدیق شایستگی‌ها

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

- ۱- تعریف الزامات حرفه‌ای برحسب دانش، مهارت و نگرش (شایستگی‌ها)
- ۲- تعیین الزامات حرفه‌ای، اهداف یادگیری و دستیابی به اهداف
- ۳- حرکت از اهداف یادگیری و کسب اهداف به یک برنامه یادگیری که این امر موضوعاتی را که بایستی تدریس شود، رویکردهای تدریس و سنجش اهداف را توصیف می‌کند.
- ۴- ساختن یک طرح برای حفظ کیفیت دوره.
- ۵- تدوین استراتژی‌های اجرایی و ارزشیابی.

برخی دیگر از صاحب‌نظران مراحل پنجگانه دیگری را برای برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی ذکر می‌کنند، که عبارتند از:

- ۱- شایستگی که بایستی طی برنامه به آن رسید و بایستی شناسایی و اعتباریابی شود.
- ۲- معیارهایی که لازم است در ارزیابی پیشرفت بکار برده شود، بایستی مشخص شوند.
- ۳- برنامه‌های درسی که برای توسعه فردی و ارزیابی هر یک از شایستگی‌های ویژه بایستی بکار رود، بایستی تعیین شوند.
- ۴- ارزیابی شایستگی.
- ۵- پیشرفت شرکت‌کنندگان از طریق برنامه‌های آموزشی بر اساس سرعت فراگیری افراد بوسیله نشان دادن شایستگی خاص (سالیوان^۱، ۱۹۹۵).

کوپروپالت^۲ (۲۰۰۵) برای طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی رویکردی گام به گام را برای بررسی شایستگی‌های مورد نیاز فارغ‌التحصیلان مورد استفاده قرار داده‌اند، که عبارت است از:

- در نظر گرفتن سطح (موقعیتهای شروع، فارغ‌التحصیلی)
- در نظر گرفتن نقش (وظیفه، فرایند، فرد محوری)
- در نظر گرفتن مراحل تحول سازمانی (چرخه حیات سازمانی)
- در نظر گرفتن دیگر متغیرهای زمینه‌ای مرتبط (تولید، ابعاد سازمانی و اجتماعی)

۱) Sullivan

۲) Kupper&Palthe

- شناسایی ارتباط مقوله‌های شایستگی و دسته‌های شایستگی (میان فردی، وظیفه‌محوری، فرافردی)
- جمع‌آوری اطلاعات حمایت‌کننده اضافی
- بازبینی، نهایی‌سازی
- ایجاد شاخص‌های رفتاری (اصطلاحات رفتاری واقعی که شایستگی‌ها را قابل ملاحظه و مشاهده می‌سازد)
- ایجاد اهمیت نسبی و سطح تسلط بر هر شایستگی

چنانکه ملاحظه می‌شود دیدگاه‌های مختلفی در مورد طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، مراحل و ابعاد آن وجود دارد که منبعث از تعریف صاحب‌نظران در مورد آموزش و برنامه درسی، شایستگی‌ها و فراگیران می‌باشد.

شایستگی‌های مورد تاکید در برنامه‌های درسی آموزش عالی: بطور کلی یک برنامه درسی دانشگاهی مناسب بایستی بگونه‌ای طراحی و سازمان یابد که در آن کلیه حیطه‌های زیر که به نوعی در ارتباط با یکدیگر نیز هستند، مد نظر قرار گیرند:

- دانش و مهارت‌های مربوط به یک رشته تخصصی (پرورش متخصصان)
- دانش و مهارت‌های مربوط به پژوهش و توسعه دانش (پرورش محققان)
- دانش و مهارت‌های مربوط به شهروندی، خلاقیت، تفکر انتقادی و... (آموزش عمومی)
- دانش و مهارت‌های مربوط به انجام وظیفه بعنوان مربی در معنای عام (پرورش مربیان) (عارفی ۱۳۸۴، ص ۱۴۹).

نظریه پردازان تقسیم‌بندی‌های گوناگونی از انواع اطلاعات و مهارت‌های آکادمیکی که باید در برنامه‌های درسی دانشگاهی مدنظر برنامه‌ریزان آن قرار بگیرد، ارایه نموده‌اند؛ بطور مثال شلکنز^۱ آنها را به سه دسته کلی تقسیم نموده است:

- ۱- مهارت‌های تحقیق
- ۲- مهارت‌های عمومی
- ۳- مهارت‌های ویژه یک حیطه تخصصی یا حرفه‌ای

۱) Schellekens

با توجه به نظر شلکنز، یک برنامه درسی دانشگاهی باید از جامعیت برخوردار باشد. گرچه این نکته از اهمیت خاصی برخوردار است، ولی مهم این است که مهارتها و اطلاعات مورد نیاز ذکر شده مطابق با نیازهای واقعی و تحولات و عبارات دیگر از تناسب لازم برخوردار باشد. این امر مستلزم بررسی های مداوم برنامه های درسی دانشگاهی جهت تعیین اولویتها و بازنگری و بهبود آنها با توجه به شرایط است» (وان ایجل^۱ و همکاران، ۱۹۹۸، ص ۴)

در کنفرانس جهانی آموزش عالی در قرن ۲۱ در پاریس و همچنین خلاصه بیانیه جهانی درباره آموزش عالی (یونسکو ۱۹۹۸)، این مطلب که برنامه های درسی آموزش عالی بایستی به شکل تازه ای و رای توجه به کسب دانشها و مهارتهای شناختی ساده، بازسازی گردند، مورد تاکید قرار گرفته و موارد زیر بعنوان شایستگی های مورد نیاز مطرح شده اند:

- توجه به پرورش توانایی های ارتباطی
- توجه به پرورش تفکر انتقادی و خلاق و مهارتهای تحلیل و حل مساله
- توجه به پرورش تفکر مستقل در کنار کار گروهی
- توجه به مسائل جامعه محلی، ناحیه ای و ملی و جهانی همچون فقر، بی عدالتی، نابرابری، چالش محیط زیست و رشد جمعیت و مشکلات آن
- توجه به حقوق بشر و دموکراسی و کثرت گرایی فرهنگی و فرهنگ صلح و آرامش
- توجه به تقویت روحیه پژوهش بعنوان ابزار رشد و توسعه دانش در همه دیسپلین ها
- توسعه دانش و پژوهش با رویکرد بین رشته ای
- توجه به مسئله جهانی شدن
- توجه و محافظت از هویت فرهنگی و ارزشهای سنتی
- توجه به پرورش کارآفرینی با رویکرد بین رشته ای و منعطف.

انجمن کالجها و دانشگاههای آمریکایی موارد زیر را بعنوان محورها و شایستگی های اساسی برنامه های درسی آموزش عالی مد نظر قرار داده اند (دیاموند^۲، ۱۹۹۸):

- توجه به تفکر منطقی و انتزاعی و تحلیل انتقادی
- توجه به مهارتهای عمده خواندن، نوشتن، گوش دادن، صحبت کردن
- توجه به توسعه آگاهیها و درک مربوط به داده های ریاضی
- توجه به توسعه آگاهیها و هوشیاری تاریخی
- توجه به ارزشها و درک و تحلیل آنها

۲) Van Eijl
۱) Diamond

۳) Shilbeck

- قدرشناسی از هنرها

- توجه به تجربه بین المللی ویا بین فرهنگی

توجه به فرایند یادگیری

انجمن کارفرمایان در بریتانیا با بیان ویژگی های اساسی و شایستگی های ضروری برای فارغ التحصیلان دانشگاهی در قرن ۲۱، جهت گیری های برنامه های درسی آموزش عالی را در چند مقوله عمده بیان نموده است (تیچلر^۱، ۱۹۹۷):

- پرورش روحیه اتکا به خود

- پرورش توانایی نقد و تحلیل

- پرورش توانایی رهبری

- پرورش توانایی ایجاد تحول

- پرورش توانایی برای نوآوری و خلاقیت

انجمن کارفرمایان در استرالیا نیز موارد زیر را مورد تاکید قرار داده اند (شیلبک^۲، ۱۹۹۷):

- پرورش افراد هماهنگ با توسعه تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات

- پرورش توانایی حل مساله

- پرورش توانایی کار گروهی

- پرورش روحیه سازگاری با تغییرات

تیچلر (۱۹۹۷) بعنوان یکی از صاحب نظران در حیطه آموزش عالی موارد زیر را بعنوان جهت ها و

مسیرهای عمده آموزش عالی و برنامه های درسی آن مدنظر قرار می دهد:

- توجه به یادگیری مادام العمر یا درازمدت

- آماده نمودن دانشجویان برای کارآفرینی

- آماده نمودن دانشجویان برای بین المللی شدن، درک فرهنگ های مختلف، یادگیری زبانها،

مطالعات موقت در خارج

- آماده نمودن دانشجویان برای شرایط عدم اطمینان

۲)Teichler

- توجه به شایستگی و مهارت‌های عمومی، اجتماعی، ارتباطی: مهارت‌های ارتباطی گوش دادن دقیق، سخنرانی واضح، نوشتن دقیق، متقاعد کردن و متقاعد شدن، کارکردن یا گروه‌ها، درکنار دانش تخصصی.

- آماده نمودن دانشجویان برای کارکردن در دنیای کمیت پذیر (توانایی بکارگیری ماهرانه زبان ریاضی)

- آماده نمودن دانشجویان برای پیگیری بحث و گفتگو و استدلال در چارچوب زبان خاص یک موضوع و همچنین شرح ساده آن برای افرادی که در حیطه های تخصصی دیگری هستند.

- آماده نمودن دانشجویان برای مدیریت دانش خود (با مقوله یادگیری مادام العمر در ارتباط است).

- توجه به آموزشهای عملی با گرایش به سمت عمل

- پرورش حساسیت نسبت به مراجع

- پرورش حس مسئولیت اکولوژیکی یا حساسیت نسبت به محیط زیست.

- پرورش توانایی حل مساله جهت انتقال یادگیری

- توجه به مسائل برجسته صلح، توسعه پایدار، دموکراسی، تقویت فرهنگی

- توجه به روش فعال تدریس و مشارکت افراد ذیربط

- توجه به یادگیری های بین رشته‌ای.

مطالعه و بررسی موارد فوق‌الذکر نمایانگر این نکته است که علیرغم پراکندگی و وسعت مقوله‌های مطرح شده، وجوه مشترک متعددی مابین نظرات ارایه شده وجود دارد و در مواردی وجه اختلاف مربوط به میزان تاکید بر برخی از آنهاست.

بحث و نتیجه گیری:

یکی از عناصر یا خرده نظامهای اصلی آموزش عالی، برنامه‌های درسی می‌باشند (جف و همکاران، ۱۹۹۶، ص ۱۰-۹). مسئولین و دست‌اندرکاران مربوطه در دانشگاهها و موسسات آموزش عالی سعی دارند با روشهای گوناگون، تغییراتی در برنامه‌های درسی خود در جهت تطبیق با تحولات بوجود آورند. تدوین‌کنندگان برنامه‌های درسی در آموزش عالی در عصر حاضر و در آغاز قرن بیست و یکم نیز بایستی به این نکته توجه داشته باشند که برنامه درسی بایستی بگونه‌ای تدوین شود که شایستگی‌های لازم (دانش، مهارتها، نگرشها) را جهت موفقیت دانش‌آموختگان در موقعیتهای شغلی و زندگی‌شان در آنها ایجاد و تقویت نماید.

متأسفانه تحقیقات اندکی در این خصوص در برنامه‌ریزی درسی آموزش عالی در ایران صورت پذیرفته است و چنانکه از نتایج همین تحقیقات اندک برمی‌آید برنامه‌های درسی آموزش عالی در پرورش و تقویت شایستگی‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان رشته‌های مختلف از توفیق چندانی برخوردار نبوده است. گواه این ادعا را می‌توان در آمار فارغ‌التحصیلان بیکار دانشگاهها جستجو نمود. «در ایران بیش از ۸۸ درصد از دانش‌آموختگان آموزش عالی مزد بگیرند و بیش از ۱۳ درصد آنها نمی‌توانند شغل دلخواه خود را پیدا کنند و حدود ۲۰ درصد آنها در شغل‌های نامناسب اشتغال دارند» (انتظاری، ۱۳۸۵). 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 بطوریکه آنها دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های (شایستگی‌ها) لازم برای شغل‌های موجود را ندارند.
- ۲- نظام اقتصادی ایران مشکل جذب دانش‌آموختگان آموزش عالی را دارد بطوریکه شغل مناسب کافی وجود ندارد و سطح دانش‌بری 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 (انتظاری، ۱۳۸۵).

بدون در نظر گرفتن مشکل نظام اقتصادی ایران در جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و با توجه به موارد یاد شده، 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 می‌گردد. لذا به منظور 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
- ۲- شناسایی شایستگی‌های اساسی هر رشته دانشگاهی در مقاطع کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری.
- ۳- فراهم نمودن بستری جهت ارتباط هر چه بیشتر آموزش عالی با جامعه و صنعت و آگاهی از نیازمندی‌های نیروی انسانی جامعه و صنایع به منظور 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، برای تأمین نیروی انسانی شایسته خود به تأسیس دانشگاه پرداخته اند.

منابع:

- ۱- اجتهادی، مصطفی (۱۳۷۷) «تحلیلی بر توانمندی و کاستی‌های نظام آموزش عالی در ایران»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی شماره ۳
- ۲- انتظاری، یعقوب (۱۳۸۵) «کارآفرینی مبتنی بر دانش شرط لازم برای اشتغال موثر دانش‌آموختگان آموزش عالی» موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی
- ۳- تافلر، الوین (۱۳۶۴) «ورقهای آینده» ترجمه: عبدالحسین نیک‌گهر، انتشارات البرز
- ۴- عارفی، محبوبه (۱۳۸۴) «برنامه‌ریزی درسی راهبردی در آموزش عالی» انتشارات دانشگاه شهید بهشتی

- ۵- صافی، احمد (۱۳۷۶) «سیمای معلم» انتشارات انجمن اولیاء و مربیان
- ۶- صدیق، عیسی (۱۳۵۴) «تاریخ فرهنگ ایران» انتشارات دانشگاه تهران
- ۷- گروه مطالعات تطبیقی و نوآوری موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی (۱۳۷۷) «مقدمه‌ای بر تغییر ساختار و فرایند برنامه‌ریزی درسی در آموزش عالی (گزارش)»
- ۸- گروه مطالعات تطبیقی و نوآوری موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی (۱۳۷۸) «بررسی ساختار و عملکرد شورای عالی برنامه‌ریزی از بدو تأسیس تاکنون (گزارش)»
- ۹- ملکی، حسن (۱۳۷۶) «صلاحیت‌های حرفه معلمی» انتشارات مدرسه

- ۱۰-Baker, R (۲۰۰۳). **Identifying and assessing competencies: A Strategy to Improve Leadership.** <http://www.opm.gov>
- ۱۱-Byham, W & Moyer, R (۲۰۰۲). **Using Competencies To Build A Successful Organization.** Canada: DDI
- ۱۲-Cave, E & McKeown, P (۱۹۹۳). **Managerial Effectiveness: The Identification of Need.** Management Education and Development , Vol ۲۴ , No ۲ pp ۱۲۲-۱۳۷
- ۱۳-Cooper, S & Lawrence, E & Kierstead, J & Lynch, B & Luce, s (۱۹۹۸). **Competencies.** <http://www.refa.de/INTERNATIONAL/cbt-hp.htm>
- ۱۴-Diamond Robert. M (۱۹۹۸). **Designing and Assessing Courses.** Jossey Bass Publishers.
- ۱۵-Earnest J, De Melo F.(۲۰۰۱). **Competency-Based Engineering Curricula-An Innovative Approach.** International Conference on Engineering Education

- ۱۶- Eijl P.j.van,B.A.M Vanberg and A.Pilot(۱۹۹۸)."Making Academic Education".Explicit in the curriculum ,Utrecht university
- ۱۷-Ellerbusch M.Kellie,Calkins F.Carl,Sanddal Nels(۲۰۰۷).**Designing Competency-Based Instruction**.UMKC Institute For Human Development.
http://WWW.IHD.UMK@edu
- ۱۸-Gaff G jerry , ratcliff l. james and Associates.(۱۹۹۶)**Handbook of undergraduate curriculum**. John Wiley publisher.ltd.
- ۱۹- Government of saskatchewan(۱۹۹۸).**Executive director/director/senior manager management competency profile**.http://www.aasa.org
- ۲۰- Haunstein, p(۲۰۰۰).**Competency Modeling Approaches and strategies**.http://www.csae.com/client/csae.pdf
- ۲۱-Hay group (۲۰۰۱).**The Manager Competency Model** . http://www.Hayresourcedirect.hay group.com
- ۲۲-Hornbay ,A S(۲۰۰۳).**Oxford Advanced Learners Dictionary**.Londen: Oxford University press
- ۲۳-Kravets Associates(۱۹۹۷).**bulding job competency**.
http://www.accountingnet.com/x\۱۴۱۶.xml\
- ۲۴-Kupper Hendrik A.E, Palthe Wulfften(۲۰۰۵).**Competency-Based Curriculum Development**.Larenstein University of Applied Sciences,The Netherlands.
- ۲۵-Moyer, R (۲۰۰۱). **Defining and measuring competencies:An overview of Approaches**. http://www. Click۲learn.com
- National Park Service(۲۰۰۲) .**Essential Competencies**.-۲۶
http://www.nps.gov/training/npsonly/npscom.htm
- ۲۷-Olson, J & Bolton, P(۲۰۰۲). **Competencies**. http://www.depts.washington.org
- ۲۸-OSI(۲۰۰۳).**Constracting and implementing a competency model**.
<http://www.orgsysinc.com>
- ۲۹-Schoonover (۲۰۰۳). **what is copetencies** . http://www. Schoonover.com
- ۳۰-Shilbeck Malcom(۱۹۹۷).**Regional Perspective on Graduate Employment Higher Education**: the Consequences of Chang For Graduate Employment.In Proceedings of The ۵th Unesco-ngo Collective Consultation on Higer Education.Paris
- ۳۱-Singla P.K,Rastogi K.M,Sunita Rani Jain(۲۰۰۵).**Developing Competency-Based Curriculum For Technical Programms**.National Sympasium on Engineering Education./India Institute of Science,Banglore.
- ۳۲-Sullivan ,R(۱۹۹۵).**The competency based Training Approach to Training** .http://www.reprdine.jhu.edu/English/۱rcecd/۱training/cbt.com
- ۳۳-Summary of The World Declaration on Higher Education(۱۹۹۸)-Unesco-Follow Up To The World Conference on The Higher Education.Paris
UNIDO (۲۰۰۲) .**Competencies** . http://www. UNIDO.org-۳۴
- ۳۵-Teichler Ulrich(۱۹۹۷).**Higher Education:the Consequences of Chang For Graduate Employment**.In Proceedings of The ۵th Unesco-ngo Collective Consultation on Higer Education.Paris

۳۶-Tight M.(۱۹۹۶).**Key Concepts in Adult Education and Training**.London
Routledge

۳۷-VA comp reform (۲۰۰۴).**guidelines for developing competency based system.**

<http://www.dhrm.state.va.us/resources/hrmanualHTML/Appendixl.htm>

۳۸-Walsh.J Laurence(۲۰۰۲).**Educational of Professionals-Is There a Role For a
Competency-Based Approach?**.School of Dentistry,The University of
Queensland.

۳۹-Whetzel,D&Steighner,L&PatsfallM(۲۰۰۰).**Modeling leadership competencies
at the US postal services.** <http://www.esc.edu>

