

آموزش شایستگی های کانونی در برنامه درسی به عنوان رویکرد جدید برای ایجاد
ارتباط در مطالعات میان رشته ای

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.Sudabe
Hasanzadeh Barani

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، سودابه حسن زاده بارانی

کرد^۲

چکیده: پیشرفت فن آوری اطلاعات و ارتباطات، افزایش مبادلات جهانی و تغییر و تحول در ساختار اقتصاد جهانی باعث تغییر و تحولاتی در ساختار، محتوا، رشته ها و برنامه های درسی آموزش عالی شده است. تغییرات روزمره و جدید در دنیای کسب و کار با توسعه و گسترش فراگیر آموزش عالی و ایجاد رشته ای مختلف و متعدد میان رشته ای در دانشگاه ها نیز همراه بوده است. اما مسئله اصلی این است چگونه وبا کمک چه رویکردی می توان ارتباط افقی و عمودی میان رشته های مختلف دانشگاهی ایجاد نمود؟ بدین منظور ضرورت ایجاد می کند که از یک مفهوم کلیدی به نام آموزش "شایستگی ها و مهارت های کانونی" به عنوان رویکردی نو در فرایند تهیه و تنظیم محتوای برنامه های درسی آموزش عالی استفاده نمود. تحقیقات متعدد بر روی این مفهوم در طی سال های اخیر در کشورهای توسعه یافته- ی جهان همچون انگلستان، آمریکا، استرالیا و کانادا نیز نشان از اهمیت شایستگی های کانونی و ارائه ی آن در برنامه های درسی است. لذا این مقاله با بررسی اسناد و مدارک و مطالعه تطبیقی در صدد است که ضمن تبیین و بررسی شایستگی های کلیدی در مطالعات میان رشته ای، کاربرد مبانی نظری موجود در این زمینه همچون سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، کارکردگرایی، دیدگاه علمی پروژه (DeSeCo)، و دیدگاه منابع انسانی را هم مورد تحلیل قرار دهد.

کلمات کلیدی: برنامه درسی، شایستگی های کانونی، مهارت، آموزش عالی

مقدمه

برنامه ریزی درسی آموزش عالی و حتی انتخاب نوع رشته های تحصیلی به عنوان یکی از اساسی ترین چالش مدیریت آموزش عالی در حوزه مباحث میان رشته ای محسوب می شود. چرا که انتخاب نوع رشته در دانشگاه ها و تنظیم برنامه درسی و محتوای متناسب با نیازهای اقتصادی و اجتماعی مهمترین دارایی افراد و سازمانها و مزیت رقابتی آنها در عصر حاضر به حساب می آیند. از جهت دیگر پیشرفت فن آوری اطلاعات و ارتباطات، افزایش مبادلات جهانی و تغییر و تحول در ساختار اقتصاد جهانی باعث تغییر و تحولاتی در ساختار جوامع کنونی به ویژه در ساختار اشتغال و کار گردیده است. در همین زمینه اعتقاد این است که در گذر از اقتصاد صنعتی و ساختارمند (فوردیسم^۱) به اقتصاد نرم افزارانه و دانشی (پسافوردیسم^۲)، جوامع و سازمانها با چالشهای جدی مواجه می شوند (عزیزی ۱۳۸۲). در این رهگذر یکی از رسالت های اساسی برنامه ریزی درسی فراهم کردن شرایطی است که در آن منابع انسانی از دانش و نگرش و مهارتهای 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 برنامه های آموزش و درسی و رجوع به مطالعات میان رشته ای در درون سیستم های آموزشی از طرفی، و از طرفی دیگر سنجش مجدد نیازمندیهای شغلی و حرفه ای مراکز صنعتی و اقتصادی کشور است (عزیزی ۱۳۸۳). در این راستا ارائه مفهوم شایستگی های کانونی^۳ به عنوان راهبرد جدید برای ایجاد ارتباط میان رشته ای و توسعه برنامه درسی در نظام آموزش عالی از اهمیت خاصی برخوردار می گردد. چرا که برای ورود به بازار کار و حتی بقای یک فرد در بازار کار بستگی به میزان، ونوع دانش ها، نگرش ها و مهارت های هر فرد دارد. اگر در دنیای کنونی مطالعات میان رشته ای از جایگاه خاصی در مراکز دانشگاهی و بازار کار دارد. درک، فهم و شناسایی دانش ها، نگرشها و مهارت های کلیدی قابل انتقال به منابع انسانی (که به تعبیری شایستگی های کانونی شناخته می شود) نیز می بایست از اهمیت خاصی برخوردار باشد. لذا مقاله حاضر بر آن است تا ضمن تبیین و بررسی شایستگی های کانونی با تاکید بر دیدگاه های نظری از یک سو؛ و از سوی دیگر با نگاهی به تجربیات سایر کشورها، ضرورت آن در برنامه های درسی میان رشته ای تحلیل، بررسی و در نهایت به منظور بهبود کمی و کیفی آنها راهکارهایی ارائه دهد. سوال اصلی این است که چه شایستگی های کانونی باید در برنامه ریزی درسی رشته

¹ Fordism

² Post Fordism

³ Key Competencies

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

های دانشگاهی مورد توجه برنامه ریزان و سیاست گذاران قرار بگیرد تا یک نوع ارتباط افقی و عمودی بین رشته های مختلف تحصیلی قرار گیرد؟

بررسی سوابق و ادبیات مربوط

برای درک و شناسایی بهتر شایستگی های کلیدی و بکارگیری و آموزش آن در برنامه ریزی درسی رشته های مختلف دانشگاهی لازم است که به بررسی این مفهوم در ادبیات کشور های مختلف پرداخت. بررسی مفهوم شایستگی ها و مهارت های کلیدی نشان می دهد این مفهوم در کشور ها و ادبیات مختلف طبقه بندی و معنای مختلفی داشته است:

واژه های مورد استفاده در کشورهای مختلف برای توصیف مهارت های عمومی	
انگلستان	مهارت های کانونی، مهارت های کلیدی، مهارت های مشترک
زلاتندو	مهارت های اساسی
استرالیا	شایستگی های کلیدی، مهارت های اشتغال پذیر، مهارت های عمومی
کانادا	مهارت های اشتغال پذیر
ایالات متحده	مهارت های پایه، مهارت های ضروری، دانش محل کار
سنگاپور	مهارت های حساس توانمندکننده
فرانسه	مهارت های قابل انتقال
آلمان	قابلیت های کلیدی
سوئیس	اهداف فرا رشته ای
دانمارک	قابلیت های فرایند مستقل

طبقه بندی مناسب شایستگی که امکان دسترسی به تعاریف را به شیوه ای بهتر فراهم کند، آن است که بین سه رویکرد تمایز قائل شود. اولین رویکرد، صلاحیت را بعنوان توانایی انجام کارها در نظر می گیرد، دومین رویکرد بر ویژگی های شخصی (همانند نگرش ها، توانایی ها) متمرکز می شود و سومین رویکرد که «کل نگر» نامیده می شود، دو رویکرد قبلی را شامل می شود. علاوه بر این تعریف از مفهوم شایستگی، تعاریف زیر نیز توسط صاحب نظران ارائه شد:

آگدلو^۱(۱۹۹۸): توانایی گسترده و جامع یک شخصی که این امکان را به او می دهد تا عملکرد موثری در موقعیت های کاری خاص داشته باشد.

بُنک^۲(۱۹۹۴): کسی که دارای شایستگی شغلی است، دانش، مهارت و توانایی لازم برای انجام یک حرفه را دارد، قادر به حل مشکلات شغلی به شیوه ای مستقل و متغیر است و قادر به همکاری با محیط حرفه ای و سازمانش است.

داسی^۳(۱۹۹۷): شایستگی کاری، ساختار اجتماعی یادگیری مفید و چشمگیر برای انجام در موقعیت کاری واقعی است. این شایستگی نه تنها از طریق یادگیری رسمی بدست می آید بلکه عمدتاً از طریق یادگیری تجربی در شرایط کاری عملی نیز کسب می شود.

گالرت^۴(۱۹۹۷): برای حل مسائل عملی در موقعیت های کاری، گروهی از ویژگی ها بکار می رود که دارای تغییرات مستمر هستند و باعث ایجاد میزان خاصی بی ثباتی می شوند و دارای پیچیدگی فنی هستند. این ویژگی ها از اعمال یک برنامه ی آموزشی بدست نمی آید بلکه از اعمال دانش در شرایط مهم و حساس حاصل می شود.

گنچی^۵(۱۹۹۶): یک ساختار پیچیده از ویژگی های لازم برای انجام در موقعیت های خاص. این گفته بصورت یک رویکرد کل نگر در نظر گرفته می شود از این لحاظ که ویژگی ها و کارها را با هم تلفیق و مرتبط می کند. این امکان را فراهم می کند که چندین اقدام عمده بطور همزمان اتفاق بیفتد و محیط و فرهنگ محل کار را در نظر می گیرد. همچنین این امکان را به ما می دهد تا اصول اخلاقی و ارزش ها را بعنوان ویژگی های عملکرد ماهرانه بگنجانیم.

لِ بُتْرِف^۶(۱۹۹۸): ساختاری است که از ترکیب منابع همانند (دانش، مهارت، کیفیت یا توانایی، ارتباط با منابع محیطی، اسناد، اطلاعات و غیره) بدست می آید و برای رسیدن به یک عملکرد رضایت بخش بسیج می شوند.

مرتنز^۷(۱۹۹۶): او تلاش جالبی انجام داده است و بین صلاحیت و مهارت تمایز قائل شده است. همانطور که می دانیم صلاحیت گروهی از معلومات است که افراد در طی فرایندهای آموزشی و جامعه پذیری کسب می کنند در حالی که مهارت فقط به جنبه های خاصی از اندوخته ی دانش

¹ Agudelo

² Bank

³ Ducci

⁴ Gallart, jacinto

⁵ Gonzci

⁶ LeBoterf

⁷ Mertens

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

و توانایی ها اشاره دارد: آن جنبه هایی که برای رسیدن به نتایج خاص در شرایط خاص در مورد نیاز است، توانایی حقیقی برای رسیدن به یک هدف یا نتیجه در یک موقعیت معین. مفهوم شایستگی های کانونی در کشور های مختلف هم تعاریف مختلفی دارد. بطور مثال وزارت کار شیلی، مهارت کاری، شایستگی یک فرد در انجام وظایفی است که در موقعیت های مختلف بصورت مفید و مطابق با کیفیت خواسته شده انجام می شود. برخلاف دانش و شایستگی های عملی که از طریق مدارک تحصیلی و مدارکی که توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای صادر می شود، تایید می شود، مهارت ها نیازمند یک سیستم ارزیابی و تایید خاص است. مقامات آموزشی و تشخیص صلاحیت انگلستان این بخش تبحر کاری را در چارچوب شرایط صلاحیت حرفه ای تعریف می کند. NVQ¹ یا شرایط کلی صلاحیت حرفه ای، شرایط لازم بر پایه ی تبحر است. این شرایط، دانش و مهارت لازم را برای انجام یک کار به شیوه ی موثر منعکس می کند و نشان می دهد فردی که این شرایط را ارائه دهد، در زمینه ی کاریش ماهر تلقی می شود. شرایط صلاحیت بر پایه ی معیارهای حرفه ای است و توانایی هایی را که یک کارمند خاص باید بتواند نشان دهد را توصیف می کند. این معیارها، جنبه های اساسی ی حرفه، توانایی سازگاری با تغییرات آینده و دانش و درک لازم برای رسیدن به یک عملکرد ماهرانه را پوشش می دهد. در سیستم انگلیسی بجای تاکید بر تعریف تبحر کاری، این مفهوم شالوده ی ساختار مشابه ای را در سیستم استاندارد تشکیل می دهد. توانایی/ تبحر کاری از طریق تعریف ویژگی های شایستگی (موفقیتی که کارمندان می توانند در سر کار داشته باشند). معیار موفقیت (تعاریف مرتبط با کیفیت عملکرد)، زمینه استفاده (حوزه ی 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 مسئولیت پذیر منابع، کاربرد دانش اساسی، گستره و دامنه ی مهارت ها، نظارت بر کار دیگر افراد و انتقال پذیری از یک محیط کاری به محیط دیگر را فراهم می کند. اما از نظر استانداردهای مهارت و شورای تصدیق مکزیک² (Conocer) شایستگی به توانایی خلاق یک فرد که از نظر عملکرد در شرایط کاری خاص تعریف و ارزیابی می شود. هر چند که به دانش، توانایی ها، مهارت ها و نگرش ها توجه می کند که همه ی این ها لازم است اما برای رسیدن به عملکرد موثر کافی نیست. در این راستا وزارت آموزش و پرورش برزیل این مفهوم را توانایی بیان کردن، بسیج کردن، اجرایی کردن ارزش ها، دانش و مهارت های مورد نیاز برای داشتن عملکردی موثر در فعالیت ها و مشکلات

¹ National vocational Qualification (NVQ)

² Skill Standards and Certification Council (CONOCER) of Mexico

عادی و روزمره بلکه حل مشکلات غیر قابل پیش بینی نیز می‌داند. اما از نظریه سیستم دولتی تشخیص صلاحیت و آموزش حرفه ای اسپانیا، مهارت حرفه ای، دانش و مهارت هایی است که امکان بکارگیری فعالیت های حرفه ای را مطابق با نیازهای کار و تولید فراهم می‌کند. مدل اسپانیا شامل مفهوم مهارت حرفه ای است که بصورت گروهی از توانایی های حرفه ای تعریف می‌شود که با کار در ارتباط هستند و از طریق آموزش منطقه ای یا دیگر انواع آموزش و تجربه ی کاری کسب می‌شود. و موسسه دولتی استخدام اسپانیا¹ (INEM)، مهارت حرفه ای را، بکارگیری 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 شایستگی های مورد نیاز جهت بکارگیری یک فعالیت حرفه ای است بلکه گروهی از رفتارها، توانایی تحلیل، تصمیم گیری، انتقال اطلاعات را نیز شامل می‌شود که در انجام یک حرفه ضروری تلقی می‌شوند. اما در ایالت کوبک کانادا، شایستگی ها شامل رفتار موثر اجتماعی و مهارت های 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 اداره ی مرکزی فرهنگ و آموزش آرژانتین، مفهوم شایستگی های کانونی را گروهی از معلومات، نگرش ها، ارزش ها و مهارت های قابل شناسایی و قابل ارزیابی است که این امکان را به فرد می‌دهد تا بطور رضایتبخش در شرایط کاری مطابق با استانداردهای دنبال شده در حوزه ی حرفه ای، عمل کند(سازمان جهانی کار ۲۰۰۸).

سوالات تحقیق

چگونه وبا کمک چه رویکردی می توان ارتباط افقی و عمودی میان رشته های مختلف دانشگاهی ایجاد نمود؟

چه ارتباطی بین مفهوم شایستگی های کانونی در برنامه درسی و مطالعات بین رشته ای وجود دارد؟

دیدگاههای نظری توضیح دهنده ی شایستگی های کانونی چه هستند؟
با توجه به تجربیات کشورها برای ایجاد ارتباط بین رشته های مختلف چه شایستگی هایی کانونی می بایست در برنامه های درسی گنجانیده شوند؟

روش شناسی تحقیق:

این مقاله با بررسی اسناد و مدارک و مطالعه تطبیقی در صدد است که ضمن تبیین و بررسی مفهوم شایستگی های کلیدی در ادبیات مختلف، به تحلیل و کاربرد این مفهوم در مطالعات میان

¹ National Institute of Employment (INEM) of Spain

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

رشته ای ببردازد. علاوه براین مبانی نظری موجود در این زمینه همچون دیدگاه علمی پروژه، و دیدگاه منابع انسانی، سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، کارکردگرایی را هم مورد تحلیل قرار گرفته است.

دیدگاهها و رویکردهای نظری شایستگی های کلیدی:

برای درک بهتر مبانی و پایه های نظری مفهوم شایستگی های کلیدی در برنامه درسی مطالعات میان رشته ای می توان به دیدگاهها و نظریه های مختلفی اشاره کرد:

۱- دیدگاههای حوزه های علمی^۱ پروژه

پروژه Deseco^۲ (تعریف و گزینش شایستگیها) به دلایل متعددی نوع مهمی از شایستگی ابتکاری کانونی است: اول، سروکار داشتن عمیق با شایستگی های عمومی (از بسیاری از برنامه ریزان در سیستمهای آموزش کشورها نظرخواهی شد)؛ دوم، حمایتی که کشورهای OECD از آن نمودند؛ سوم، رویکرد بسیار متفاوتی که در این پروژه در تعریف شایستگی های عمومی در مقایسه با پروژه های ملی کشورها به کار گرفته شده است. در دیدگاههای پیشین بیشتر از نقطه نظرات مدیران و رهبران بنگاههای تجاری استفاده شد، ولی در این دیدگاه درباره منابع عملی و درسی مرتبط و نیز از متخصصان حوزه های علمی در مورد مفهوم شایستگی و عناصر مربوط به شایستگی کانونی تحقیق به عمل آمد. به خصوص پنج حوزه علمی انسان شناسی، جامعه شناسی، اقتصاد، روان شناسی و فلسفه بررسی شد تا مشخص شود به کدام یک از شایستگی ها باید عمومیت داد.

هاست^۳ (۱۹۹۹)، روان شناس، پنج نوع صلاحیت: صلاحیت فنی؛ سروکار داشتن با ابهام و گوناگونی؛ پیوندهای محلی پیدایی و پایداری؛ مدیریت انگیزش؛ عاطفه و آرزو؛ و کارگزاری و مسئولیت را ذکر کرد. لوی و مورنن^۴ (۱۹۹۹) مهارتهای پایه ای از قبیل سواد و محاسبه، ارتباط، کار گروهی، مهارتهای درون شخصی، و اطلاعات فنی را پیشنهاد کردند. سایرین هم بر صلاحیتها و گرایشهای شهروندی و اجتماعی تأکید کردند تا مهارتهای مربوط به محل کار. به هر حال در این دیدگاه چهار مفهوم عمده در شایستگیهای کلیدی ضروری است که عبارت اند از:

۱. کارکرد چندگانه. نیازهای مختلف و متنوع زندگی روزانه انسان را تحت پوشش قرار دهد. این صلاحیتها باید هدفهای مختلف و مسائل متعددی را در زمینه های مختلف حل کنند.

-
1. disciplinary
 2. definition and selection of competencies
 3. Haste
 4. Levy and Mornane

۲. مناسب و مربوط در حوزه‌های مختلف؛ یعنی شایستگی باید فرد را برای مشارکت در مدرسه، بازار کار، فعالیتهای سیاسی، شبکه‌های اجتماعی و روابط درون فردی مثل زندگی خانوادگی، و برای توسعه حس همکاری به‌عنوان یک موجود اجتماعی آماده کند.

۳. نظم بالایی از پیچیدگی ذهنی. استقلال ذهنی فراوانی که زمینه یک رویکرد فعال و انعکاسی را در زندگی فراهم می‌آورد.

۴. چند بعدی 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. به هر حال پروژه Deseco به زمینه 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 مککلند^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 مشاهده سیستم نیستند و به عبارتی 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) 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 ساخت و ارتباط بقیه وابسته به شغل خاص است که حتماً

1. human resources perspective

2. McClelland

3. latent trait

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

باید شناسایی شود. به هر حال 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 به صورت معین نمی توان آنها را در سطح وسیع تری از بعد اجتماعی و شخصی شایستگیها به کار بست.

۳- نظریه سرمایه انسانی^۱

نظریه های مدرنیسم زمینه تئوریک این دسته از مطالعات را شکل می دهد. که براساس آن موسسات آموزشی به سرعت همگام با رشد اقتصادی، پیشرفت فنی به نیروی انسانی خیره نیاز می یابند. نظریه سرمایه انسانی، کارگران را نگه دارندگان سرمایه می داند که ظرفیت سرمایه گذاری را در خودشان دارند. بر اساس این دیدگاه، دوره های آموزشی شکلی از مصرف نیست؛ بلکه نوعی سرمایه گذاری مولد در ذخیره نیروی انسانی است (کارابل و هلسی ۱۹۷۷)؛ وود هال، (۱۳۸۱). اقتصاددانانی چون شولتز (۱۹۷۱) و بکر (۱۹۷۵) که مفهوم سرمایه انسانی را تکوین و تکامل بخشیدند و آن را تحلیل کردند آموزش و پرورش و مهارت آموزی را نوعی سرمایه گذاری تلقی نمودند که در آینده سودمندی هایی را به صورت درآمد برای افراد تحصیل کرده و برای جامعه فراهم می آورد. هاوس و لودر (۱۹۹۱) در تبیین نظریه سرمایه انسانی معتقدند که نظریه سرمایه انسانی، مدعی توضیح سرمایه گذاری در آموزش به عنوان کارکردی از تلاش اساسی انسان به منظور امنیت اجتماعی و توانگری است، زیرا به طور کلی، فرض شده که آموزش در طول زمان منجر به درآمد اقتصادی بیشتر می شود. این نظریه همچنین فرض می کند که در اقتصاد بازار، اختلاف در به دست آوردن درآمد، انعکاسی از بهره وری است. بازار کار از یک طرف به مهارت ها و توانایی های افراد اشاره دارد که آماده فروش برای یک مزد معین هستند و از طرف دیگر بیانگر تقاضاهایی است که کار فرمایان برای انواع بازار دارند (صالحی عمران ۱۳۸۳). به هر جهت با توجه به این دیدگاه مهارتهای مورد نظر در رشته های مختلف دانشگاهی بیشتر ناظر بر انتقال یکسری دانش ها، و نگرش ها و مهارت های کیفی به منابع انسانی است.

۴- نظریه کارکرد گرایی

دیدگاه کارکردگرایی کارکردها و آثار فرهنگی واجتماعی را مورد توجه قرار می دهد (صالحی عمران ۱۳۸۸). این دیدگاه به طور خوش بینانه ای معتقد است فناوری منجر به افزایش سطح

¹ human capital

مهارت مشاغل می گردد(مهر علی زاده ۱۳۸۳). نظریه 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 با محیط که از طریق اقتصاد انجام می پذیرد.

۲. وصول به اهداف جامعه که از طریق سیاست انجام می گیرد.

۳. وحدت و انسجام بخشیدن ۲ به اعضا در کار دسته جمعی هماهنگ که معمولا دین و نظام قانونی این وظیفه را بر عهده دارد.

۴. حفظ و نگهداری الگوهای بنیادین ۳ که معمولا به وسیله آموزش و پرورش و خانواده و از طریق جامعه پذیری صورت می گیرد(توسلی ۱۳۷۹: شارع پور ۱۳۸۶).

با توجه به این دیدگاه هر جامعه ای از یکسری نهاد های اساسی با انجام یک سری از کارکرد ها تشکیل شده است که لازم است منابع انسانی با یادگیری برخی شایستگی ها در حفظ و استقرار و پویایی این نهادها بکوشند.

۵- نظریه سرمایه اجتماعی ۴

این نظریه طی قرن بیستم و به خصوص از جانب پاتنام (۱۹۹۳-۲۰۰۰)، بوردیو(۱۹۸۵)، کلمن(۱۹۸۸) و لوری(۱۹۹۲) رواج یافت. وولکاک و نارایان(۲۰۰۰) معتقدند که "ایده اصلی سرمایه اجتماعی این است که خانواده، دوستان و آشنایان یک فرد، یک دارایی مهم را تشکیل می دهند که می توان در یک بحران از آن استمداد نمود، به خاطر خودش از آن استفاده کرده و آن را برای کسب منافی به کار برد(شجاعی ۱۳۸۷). همان طور که بیکر توضیح داده است سرمایه اجتماعی منابعی است که در درون شبکه های کسب و کار فردی در دسترس است. این منابع: اطلاعات، اندیشه ها، راهنماییها، فرصتهای کسب کار، سرمایه های مالی، قدرت و نفوذ، پشتیبانی احساسی، خیر خواهی، اعتماد و همکاری هستند. این منابع در دل شبکه های روابط قرار گرفته اند. سرمایه اجتماعی ماهیتی زاینده و مولد دارد یعنی ما را قادر می سازد ارزش ایجاد کنیم، کارها را انجام دهیم، به اهدافمان دست یابیم و به سهم خویش به دنیایی که در آن زندگی می کنیم کمک نماییم(بکر ۲۰۰۰). تحولات اقتصادی در دنیای معاصر و تغییر الگوهای تولید انبوه به تولید متغییر، اهمیت سرمایه اجتماعی را در مقایسه با سرمایه انسانی نمایان کرده است؛ زیرا در الگوهای تولیدی متغییر، بحث از مشارکت دسته جمعی افراد، افزایش تعهد اجتماعی و اعتماد بین کارگران و کار فرمایان است. بنابراین در چنین فرایندی، برنامه درسی

1 .adaption

2 .integration

3 .pattern-maintenance

4 .social capital

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

آموزش عالی برای سرمایه گذاری انسانی براساس مفروضات سرمایه انسانی، ممکن است کار ساز نباشد (باربیری ۲۰۰۴). و از اینرو اهمیت توجه به مولفه های سرمایه ی اجتماعی در آموزش شایستگی های کانونی پررنگ تر می گردد.

شایستگی های کانونی در سایر کشورها

در سال ۱۹۹۹ گروهی صنعتی در استرالیا مأمور شد تا گزارشی درباره 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 جمع آوری شد. در بین بسیاری از یافته های علمی تأکید خاصی بر شایستگی های کانونی شد. این مهارتها مهارتهای سخت^۲ (مهارتهای فناوری و اطلاعات IT) و نرم^۳ (مثل مهارتهای تیمی، حل مسئله، میل در به کار بردن تواناییها) در امر استخدام را شامل می شد. در این گزارش شرح مختصری درباره مهارتهایی که صنعت گران استرالیایی به آن نیاز داشتند، آمده است که عبارت اند از: مهارت فنی مربوط به شغل، مهارت و خصیصه هایی که در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱ خلاصه ای از گزارش گروه صنعتی استرالیا درباره شایستگی کانونی

تأثیر افراد بر یکدیگر هسته عمومی یا مهارت	پایه	یا رابطه مهارت	خصیصه های شخصی
	سواد	ارتباط	ظرفیت یادگیری
	محاسبه	کار تیمی	میل به تغییرات
و فنی	تواناییهای اطلاعاتی	مشتری محوری	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 سخت گیری بیشتر و رویکرد ساختارمندی استفاده کردند. آنها بیش از پیش بر شایستگی های هسته کلیدی، مهارتهای درون شخصی و خصیصه های اشخاص تأکید داشتند تا مهارتهای فنی که اغلب می توان آن را از طریق تحصیل و کارآموزی به دست آورد. گروه صنعتی استرالیایی، شرکتهای موقتی را با عملکرد و پیشرفت بالا شناسایی کردند. این شرکتها ویژگیها و خصیصه های زیر را دارا بودند:

¹. Allen Consulting Group, 1999

². hard skills

³. soft skills

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 می‌کند.
 ۳. اولویت بر گسترش در روابط مستقیم با مؤسسات آموزشی و تربیتی.
- این ویژگیها در سیاست‌گذاری و اجرا در تمام بخشهای آموزشی بسیار کاربرد داشت. همچنین تمرکز خاصی بر توسعه 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 رابطه 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، مطالعه ملی را درباره 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 توسعه 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 مشتری و رهبری.
- بریلید و هارمن^۳ (۲۰۰۱) کارگران با دانش را، که دارای دانش، مهارت و تواناییهایی پیشرفت باشند، ابزارهای اساسی تجارت تعریف کردند. آگاهی کاری یک‌سری از خصیصه‌های ویژه است 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^۴ برای گرفتن وظایف و پروژه‌های جدید.

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

2. Australian National Training Authority

3. Brelade and Harman

4. confidence

۲. کنجکاوی.^۱ برای فهمیدن و یافتن چیزهای آشکار شده.
۳. همیاری و همکاری.^۲ برای مبادله اطلاعات و مهارتها با دیگران.
۴. تعهد.^۳ برای یادگیری مهارتها و اطلاعات جدید.
۵. خلاقیت. برای ارتباط با ایده‌ها و تجربیات مختلف.
۶. باور^۴ و همکاری (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 ۹ 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 یاد گرفته‌ها و رفتار خود، (۹) تصمیم‌گیری آگاهانه.
- او در تحقیق جامع و کلی خود از شایستگی های عمومی انتقاد و یادآوری کرد که در غیاب آگاهی بین‌المللی در مورد انتخاب شایستگی های عمومی ضروری باید صلاحیتهای کلیدی موجود به طور وسیع‌تری توسعه یابد؛ به‌خصوص با در نظر گرفتن اقتصاد جدید بر پایه اطلاعات کلی‌نگری جمعی در مورد صلاحیتهای عمومی اصلی ضروری است. کیرنز^۵ 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، به کار 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 به کارگیری «روش‌شناسی آموزشی»^۶ هستند توصیف کردند. این روش‌شناسی عبارت است از: تشویق به همفکری و همیاری؛ ایجاد ایده‌های قابل دسترس؛ بررسی و کاوش کشمکشها و تضادها؛ تشویق گفتگو؛ دوری از قضاوت لحظه‌ای و شکیبایی در مقابل نقطه‌نظرات مختلف؛ تشویق یک حس، اعتماد و علاقه مشترک.
- به هر حال تجربه سایر کشورها طیف وسیعی از شایستگی های مناسب اشتغال در بازار کار را به ما معرفی می‌کند.
- مسلماً این تجربه ها می‌تواند به برنامه ریزان آموزشی و درسی کمک نماید تا در تحلیل و

-
1. curiosity
 2. cooperativeness
 3. commitment
 4. Bowden
 5. Kearns
 6. training methodology

شناخت هر چه بیشتر شایستگی های پایه یاری کند. لذا ضروری به نظر می رسد که این شایستگی ها و مهارت ها به درستی به وسیله ی برنامه ریزان آموزشی و درسی در کلیه رشته های تحصیلی آموزشگاهی مورد تدریس قرار گیرند. علاوه بر آن با موشکافی نظری به کاربرد عملی این شایستگی ها در محیط های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی آن نیز توجه کنند.

بحث و نتیجه گیری

بنابراین همانطوریکه در یافته های تحلیلی این مقاله بحث شد رویکرد پیشنهادی برای ایجاد ارتباطات میان رشته ای در مراکز آموزشی، رویکرد توجه به آموزش شایستگی های کانونی است. رویکردی که در آن برنامه ریزان آموزشی و درسی به آموزش یکسری شایستگی ها و مهارت های عمومی و پایه ای در کلیه گروهها و رشته های تحصیلی خواهند پرداخت. چرا که تحولات اقتصادی و اجتماعی دنیای معاصر تعریف جدیدی از کار و شایستگی های مورد نیاز نیروهای انسانی را ارائه نموده است. از این رو ضروری به نظر می رسد که نظام برنامه ریزی آموزش عالی در فرایند برقراری ارتباطات افقی و عمودی برنامه ریزی درسی مطالعات میان رشته ای این شایستگی ها را در نظر بگیرد. مهارت و شایستگی ها را می توان دانش، بینش، نگرش ها و مهارت هایی دانست که موجب تحرک و پویایی افراد در روابط با دیگران، انتقال موفق از شغلی به شغل دیگر، حضور موثر در فعالیت گروهی و نوآوری در حل مسایل اجتماعی می شود. این شایستگی آنقدر اهمیت دارند که ادبیات مختلف از آنها تحت عنوان "شایستگی های عام" ذکر می شود. اهمیت این شایستگی ها از آنجا ناشی می شود که موجب قابلیت تحرک شغلی بیشتر نیروی کار می شود و نیز با این صلاحیت ها بهتر می توانند نسبت به تحولات شغلی آینده واکنش نشان دهند. به طور مثال کمیته دسترسی به مهارتهای ضروری در امریکا (سازمان جهانی کار ۲۰۰۸) شایستگی های زیر را برای ورود موفقیت آمیز افراد تحصیلکرده به بازار کار ذکر کرده است:

شایستگی های پایه ای

مهارت های پایه: خواندن، نوشتن، محاسبات، صحبت کردن و گوش کردن.

مهارتهای تحلیلی: تفکر خلاق، تصمیم گیری، حل مسئله، دانستن چگونگی یادگیری و استدلال

کفایت های شخصی: مسئولیت، خود باوری، اجتماعی بودن، خود مدیریتی، صداقت و درستی

شایستگی های عمده رشد حرفه ای:

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

مهارتهای درون شخصی: کار گروهی، آموزش دیگران، خدمت به مشتری، توسعه رهبری، کار و گفتگو با مردم از فرهنگ های مختلف.

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

مدیریت اطلاعات: بدست اوری و ارزیابی داده ها، سازمان دهی و نگهداری فایل ها، تعبیر و ارتباطات، کار با کامپیوتر.

جامعیت سیستمی: فهم پیچیدگی های روابط درونی، فهم سیستم ها، نظارت و اصلاح عملکرد، طراحی یا بهبود سیستم ها.

سازماندهی فناوری: گزینش فناوری، بکارگیری فناوری در کار، رفع مسائل مربوط به نگهداری وسایل.

بنابراین ضروری به نظر می رسد که این شایستگی ها و مهارت ها به درستی به وسیله ی برنامه ریزان آموزشی و درسی در کلیه رشته های تحصیلی دانشگاهی مورد تدریس قرار گیرند تا به این ترتیب ارتباطات میان رشته ای بیشتری میان رشته های مختلف دانشگاهی بوجود آید. علاوه برآن با موشکافی نظری به کاربرد عملی این شایستگی ها در محیط های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی آن نیز توجه کنند.

البته لازم به توضیح است که توسعه ی مفهوم شایستگی ها در مطالعات میان رشته ای بر اساس مبانی نظری مختلفی قابل تحلیل است. بطور مثال، نظریه سرمایه ی انسانی که در دهه ی ۱۹۶۰ مورد استقبال شدید محافل آکادمیک قرار داشت. این دیدگاه معتقد بود سرمایه گذاری در دانش های نیروی انسانی و آموزش مهارت ها به افراد به عنوان یک سرمایه گذاری محسوب می شود. اما دیدگاه های دیگری نیز می بایست مدنظر کارشناسان حوزه آموزش عالی قرار گیرد. از جمله دیدگاه کارکردگرایی که کارکردها و آثار فرهنگی واجتماعی را مورد توجه قرار می دهد. این دیدگاه به طور خوش بینانه ای معتقد است فناوری منجر به افزایش سطح مهارت مشاغل می گردد و وظایف و کارکرد های مختلف اجتماعی مبنای تشخیص شایستگی های قابل انتقال در مراکز آموزش عالی است. دیدگاه سوم نظریه سرمایه ی اجتماعی است که معتقد است سرمایه اجتماعی منابعی است که در درون شبکه های کسب و کار فردی از طرف اطرافیان در دسترس است و شایستگی ها کانونی ریشه در فراهم سازی ارتباطات، شبکه سازی و اعتماد سازی دارد. ولی هر یک از این نظریه ها بخشی از دیدگاه های توسعه ی شایستگی های کانونی را بیان می کند؛ که به نظر می رسد الگویی ترکیبی در برنامه ریزی و طراحی رشته ای تحصیلی موفق تر عمل کند. در این زمینه دیدگاه های علمی پروژه همچون (DeSeCo) با توجه به مزایای بیان شده می تواند مورد توجه ویژه ای در آموزش ها قرار گیرد. با توجه به مباحث ارائه شده به منظور غنی تر کردن برنامه های درسی دانشگاهی و توجه بیشتر به شایستگی های کانونی برای توسعه قابلیت های نیروی انسانی پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می گردد.

۱. در طراحی و تدوین برنامه های آموزشی و درسی مطالعات میان رشته ای به شایستگی های کانونی توجه شود.
 ۲. به منظور شناسایی دقیقترین شایستگی ها به پژوهش و تحقیق و همچنین مطالعه ویژگی های بخش های صنعتی، خدماتی و کشاورزی توجه خاصی شود.
 ۳. در مطالعات میان رشته ای به زمینه های اجتماعی و اقتصادی در حال تغییر محیط کار توجه بیشتر شود.
 ۴. با توجه به اینکه شایستگی های کانونی باعث جذب و جابجایی نیرو های انسانی در مشاغل مختلف می گردد رویکرد چند مهارتی ساختن نیروی کار مورد توجه کارشناسان آموزشی قرار گیرد.
 ۵. برای ارتقاء کیفی برنامه های درسی در مطالعات میان رشته ای ارتباطات افقی و عمودی شایستگی های کانونی مورد توجه برنامه ریزان آموزشی قرار گیرد.
- سرانجام آنچه که کمتر در این مقاله مورد بحث قرار گرفته ولی نیازمند تحقیق و بررسی بیشتر می باشد بحث پیرامون روش ها و شیوه های آموزش مهارت ها و شایستگی های کانونی به دانشجویان و دانش آموزان در رشته های مختلف در مراکز علمی و آموزشی است. به عبارت دیگر، سوال اساسی این است که چگونه می توان این شایستگی ها را به منابع انسانی آموزش داد؟

منابع

- توسلی، غلام عباس (۱۳۷۹). *نظریه های جامعه شناسی*، تهران: سمت.
- خورسندی، علی (۱۳۸۷) *گفتمان میان رشته ای دانش*. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- شارع پور، محمود. (۱۳۸۶) *جامعه شناسی آموزش و پرورش*. تهران: انتشارات سمت
- شجاعی باغینی، محمد مهدی و همکاران (۱۳۸۷) *مبانی مفهومی سرمایه اجتماعی*. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی
- صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۸۳) *دیدگاههای نظری توسعه ی 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.

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

عزیزی، نعمت الله (۱۳۸۲). آموزش و پرورش و بازار کار: آماده سازی جوانان با صلاحیت ها و مهارتهای

اساسی. *مجله علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز*. دوره بیستم. شماره اول: ۵۸-۷۰

عزیزی، نعمت الله (۱۳۸۳) اشتغال و آموزش عالی: راهبرد های پیوند آموزش عالی با نیازهای بازار کار.

فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی. شماره ۳۱ و ۳۲: ۱۷۱-۱۹۷

علوی پور، سید محسن، و همکاران (۱۳۸۷) *چالش ها و چشم اندازهای مطالعات میان رشته ای*.

تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

فردانش، هاشم و کرمی، مرتضی (۱۳۸۷) شناسایی الگوی طراحی آموزشی مطلوب برای آموزش های

صنعتی، *فصلنامه ی مطالعات برنامه ی درسی*، سال دوم، شماره ۸: ۱۳۱-۱۰۶.

مهر علیزاده، یدالله (۱۳۸۳) *جهانی شدن، تغییرات سازمانی و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی*.

اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران

وودهال، مارین (۱۳۸۱) *راهنمای کاربرد تحلیل هزینه-منفعت در برنامه ریزی آموزشی ترجمه*

کوروش فتحی واجارگاه. تهران: انتشارات آبیژ.

Agudelo, Santiago(1998) **Certificación de competencias laborales.**

Application en Gastronomía, Montevideo, Cinterfor/ILO,

Attewell, P. (1990) what is skill? **work and occupations**,17,. pp: 422-448.

Australian Education council, Finn review committee (1991). **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. (1992). **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.(2004). **Social capital and Self-employment's Network**

Analysis: Experimental and Several Considerations.

Becker G. S. (1975) **Human Capital: A Theoretical and Empirical**

analysis, With Special Reference to Education. 2nd ed. Princeton university Press, Princeton, New Jersey.

Becker, W. E (2000). **Achieving Success Through Capital: Tapping**

Hidden Resources in your Personal and business Networks, University of Michigan Business School.

Bunk, G. P.(1994), **La transmisión de las competencias en la formación y**

perfeccionamiento profesionales en la RFA, in Revista CEDEFOP No.1.

- Conference Board of Canada (1992),”**Employability skills Profile: What are Employers Looking for?**” conference Board of Canada: Ottawa.
- Darrah, C. (1994)Skill Require mends at Work: Rhetoric Versus Reality “, **Work and Occupations**, 21 (1) , pp.64-84.
- Ducci, María Angélica,(1997) “**El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional**”, in: Formación basada en competencia laboral, Montevideo, Cinterfor/ILO.
- Gallart, M. Antonia; Jacinto, Claudia, (1997) “**Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo**”, in: Formación basada en competencia laboral, Montevideo, Cinterfor/ILO.
- Gonzci, Andrew; Athanasou, James, (1996). “**Instrumentación de la educación basada en competencias. erspectivas de la teoría y práctica en Australia**”, in: Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia, Mexico, Limusa,
- Haste, H. (1999), **Competencies: Psychological Realities “, A Psychological Perspective**, OECD, DeSeCo Project, viewed 30 January, 2001.
- ILO (2008) 40 questions-ILO- CBT. International labour organization.
- Karabel , J & A. H. Halsey. (1977) 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, (1998) **ingeniería de las competencias**, París, D´organisation.
- Levy , F & R .Murnane , (1999). **Are there Key Competencies Critical to Economic Success? An Economics Perspective**, OECD (DeSeCo), Paris.
- Mertens, Leonard,(1996) **Competencia Laboral: sistemas, surgimientoy modelos**, Montevideo, interfor/ILO.
- Schutz TW (1971). **Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research**. Free press, New York.
- Secretary ‘ s Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) (1991)**What work Requires of schools : A SCANS Report for America 2000**, US Department of Labor: Washington, D.C.
- Spencer L & S. Spencer, (1993)**Competence at Work-models for Superior Performance** , Johan Wiley & Sons , New York.
- Werner, M. (1995)**Australian Key Competencies in an International Perspective** ,NCVER , Adelaide.