

برنامه درسی صلاحیت محور، ضرورتی انکارناپذیر

جواد حاتمی^۱

در جهان امروز هیچ نهاد و سازمانی ادامه حیات نخواهد داد، مگر اینکه کارکرد عینی و عملیاتی داشته باشد. دانشگاه نیز از این قاعده مستثنی نیست. از بدو پیدایش نهاد دانشگاه در جامعه بشری، وظایف مشخصی برای آن تعریف شده است. نسل اول دانشگاهها، بر محور آموزش و تربیت شهروندان دیوانسالار طراحی شده بود ولی در ادامه، این نقش به پژوهش محور بودن و تولد نسل دوم دانشگاهها منجر شد. همچنین بعد از چند صباحی، این وظیفه هم خفیف جلوه کرد و رسالت کارآفرینی به وظایف خطیر دانشگاههای نسل سوم افزون گشت. امروزه کارکرد دانشگاهها به شدت زیر سؤال رفته است و انتظاراتی چون توسعه جامعه، اقتصاد دانش بنیان و ثروت آفرینی از علم در اولویت اصلی انتظارات سیاستگذاران و حتی توده مردم از دانشگاه و دانشگاهیان است. نظام آموزش عالی نمی‌تواند بی توجه به این مطالبات باشد. البته در صورت اتخاذ رویه‌ی بی اعتنایی، اضمحلال سرنوشت محتوم آن خواهد بود.

در چنین شرایطی، آنچه که بیش از پیش رسالت دانشگاه را هویدا می‌کند، تربیت افرادی با ویژگی‌های مورد انتظار جامعه است. برای نیل به چنین هدفی، بایستی ویژگی‌های مد نظر به دقت و شفاف در قالب شایستگی‌ها^۲ و شاخص‌های فرهیختگی تعیین شود. به عبارت دیگر، بروندهای مورد انتظار از دانشگاه، باید دارای ویژگی‌های مشخصی باشند که بواسطه‌ی این شاخصه‌ها، توان نقش آفرینی در راستای تحولات اقتصادی و اجتماعی مورد انتظار جامعه را داشته باشند. این توانمندی‌ها یا شایستگی‌ها نهایتاً به یک صلاحیت^۳ آحرفه‌ای در هر رشته و تخصصی منجر خواهد شد. پس ابتدا باید شایستگی‌های مد نظر بازار کار در هر تخصص و حرفه-ای تعیین شود تا برنامه‌های درسی مبتنی بر آن شایستگی‌ها طراحی و تدوین شوند. بنابراین، بایستی تعامل جدی و سازنده بین دانشگاه و بازار کار برقرار باشد. بازار کار وظیفه‌ای کمتر از دانشگاه ندارد و باید توان بیان دقیق انتظارات خود را داشته باشد. تعریف مشاغل، تعیین

^۱ استاد گروه علوم تربیتی دانشگاه تربیت مدرس و سردبیر دو فصلنامه برنامه درسی آموزش عالی

j.hatami@modares.ac.ir

^۲ . Competency

^۳ . Competence

شایستگی‌های شغلی هر حرفه و پست سازمانی از وظایف اصلی کارفرمایان و متولیان بازار کار است. در کشورهای توسعه یافته این بخش به درستی و دقت انجام می‌شود. برای مثال در کشور کانادا سازمان ملی طبقه بندی مشاغل^۱ سیستمی را تعبیه کرده است که با کمک متخصصین آمار، تحلیل‌گران بازار کار، مشاوران شغلی و کارفرمایان امکان توصیف و درک یک شغل خاص میسر شود. این نهاد ملی توانسته است ۳۰ هزار عنوان شغلی را در ۵۰۰ گروه شغلی، ۴ سطح مهارتی و ۱۰ گروه شغلی عمده سازماندهی کند. چنین کاری در بازار کار ایران صورت نگرفته است و اگر هم عناوین شغلی برای مشاغل محدود (حدود ۸ هزار شغل) تعریف شده است، شایستگی‌های شغلی دقیق برای آنها تبیین نشده است. این ابهام در تقاضا از دانشگاه، سردرگمی در تدوین برنامه‌های درسی و به تبع آن تربیت نیروی انسانی ناکارآمد را در بر خواهد داشت. در چنین شرایطی به دلیل عدم شفافیت انتظارات، بخش عمده‌ای از برنامه‌های درسی، معطل، غیرکاربردی و زائد خواهد بود. البته افزودن دروس عمومی غیرکاربردی و غیر تخصصی در رشته‌های تخصصی نیز این سهم را افزایش خواهد داد.

پر واضح است که برای توسعه همه جانبه، متوازن و پایدار به نیروی انسانی متخصص، متبحر و دارای صلاحیت حرفه‌ای نیاز است. بدون چنین پیش شرطی، هیچ جامعه‌ای توسعه نخواهد یافت.

اتفاقات سالهای اخیر و شیوع جهانی ویروس کرونا، ثابت کرد که جوامع بشری از یک عدم آمادگی در قبال چنین پدیده‌هایی رنج می‌برد. حتی کشورهای توسعه یافته در مواجهه با چنین رخدادی از آمادگی لازم برخوردار نبودند. این عدم آمادگی یک پیام اصلی دارد و آن اینکه نیروی انسانی متبحر و شایسته در بخش‌های مختلف جامعه برای مواجهه با چنین بحران‌هایی مورد نیاز است. به عبارت دیگر، حتی تربیت بر مبنای شایستگی حرفه‌ای در شرایط نرمال هم کافی نیست و در تربیت متخصصین، بایستی شایستگی‌های انجام وظیفه در شرایط اضطراری و بحرانی نیز مد نظر قرار گیرد. ولی آیا نظام‌هایی که هنوز برای تربیت نیروی انسانی متخصص در شرایط عادی تدارک لازم را ندیده‌اند، توان رویارویی با شرایط بحرانی را خواهند داشت؟ امید است که نگاه سیستمی و توسعه‌ای در بخش‌های مرتبط با نظام آموزش عالی کشور به طور سازنده نهادینه شود تا راه توسعه به درستی و سرعت مقبول طی شود.

¹ . National Occupational Classification

دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، سال ۱۲، شماره ۲۴، پاییز و زمستان ۱۴۰۰