

# استانداردهای شایستگی و فرایند تدوین آن

پژوهش

دکتر بهناز مرجانی

## استانداردهای شایستگی

استانداردهای شایستگی در طراحی برنامه‌های مهارت‌آموزی شایسته محور از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ به نحوی که بدون پرداختن به آنها تدوین برنامه‌های درسی امکان‌پذیر نخواهد بود.

در حقیقت این استانداردها اساس برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی را تشکیل می‌دهند. به منظور آشنایی و درک چگونگی ارتباط استانداردها با طراحی برنامه‌های درسی نخست باید دید منظور از شایستگی و استانداردهای شایستگی چیست؟ از شایستگی تعاریف متفاوتی توسط متخصصان ارائه شده است که پرداختن به آنها در این نوشتار امکان‌پذیر نیست، اما از تحلیل آنها می‌توان چنین نتیجه گرفت که مفهوم شایستگی به مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و توانایی‌هایی اشاره دارد که حاکی از تسلط فرد بر یک حیطة تخصصی و توان کاربرد آن در عمل و موقعیت کاری است.

از تحلیل شایستگی می‌توان چنین نتیجه گرفت که مفهوم شایستگی به مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و توانایی‌هایی اشاره دارد که حاکی از تسلط فرد بر یک حیطة تخصصی و توان کاربرد آن در عمل و موقعیت کاری است

## مقدمه

در قرن بیست و یکم آنچه حائز اهمیت است نه کمیت نیروی انسانی، که کیفیت آن است. از این رو پرورش استعداد و توانایی‌های افراد از ارزش خاصی برخوردار است. یکی از رویکردهایی که امروزه در تربیت نیروی انسانی و به‌ویژه در آموزش‌های حرفه‌ای و مهارت‌آموزی به کار می‌رود رویکرد شایستگی است. آموزش و مهارت‌آموزی شایستگی محور، آموزشی مبتنی بر پیامد است که با نیازهای در حال تغییر فراگیران، معلمان و جامعه سازگار است. به عبارت دیگر برنامه‌ریزی و یادگیری مبتنی بر شایستگی در قلمرو شغلی، به معنای شناسایی شایستگی‌هایی است که با عملکرد آینده فرد ارتباط مستقیم دارد، بنابراین می‌تواند اهداف برنامه آموزشی را تشکیل دهد. بدون تردید تدوین شایستگی‌هایی که بتواند هم در عرصه آموزش و هم در حوزه کار مناسب باشد، امری دشوار است و مستلزم هماهنگی کارفرمایان، برنامه‌ریزان و عوامل اجرایی نظام آموزشی است.

در واقع در فرایند تدوین برنامه‌های درسی شایستگی محور آنچه مبنا قرار می‌گیرد تحلیل شایستگی‌هایی است که براساس آنها باید برنامه‌ها و مواد آموزشی تهیه شود. بنابراین تعیین استانداردهای شایستگی که به شیوه‌های مختلف صورت می‌گیرد، اساس برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی را تشکیل می‌دهد. بدیهی است تدوین و کاربرد این استانداردها مستلزم طی فرآیندی است که در این نوشتار به بررسی آن می‌پردازیم.

کلید واژه‌ها: استانداردهای شایستگی، مهارت‌آموزی، دستاورد، فرایند

بدیهی است مهارت داشتن و توان به‌کارگیری آن تخصص و مهارت باید براساس استانداردها عملیاتی شوند. بنابراین، تدوین برنامه‌های درسی شایستگی محور مستلزم تهیه استانداردهای شایستگی است. استانداردهای شایستگی را می‌توان به‌گونه‌های متفاوتی تعریف کرده‌اند. برخی استانداردهای شایستگی را مشخصات اجرایی (کارکردی) معینی می‌دانند که مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های مورد نیاز را برای اقدام مؤثر در صنعت یا حرفه‌ای خاص شرح می‌دهند. ودل (۲۰۰۶) نیز، در تعریفی که ارائه می‌کند، استانداردهای محتوا را مهارت‌های پایه و دانشی می‌داند که فراگیران باید در سطوح خبرگی مشخصی دارا باشند. به این ترتیب در رویکرد مبتنی بر شایستگی، که تأکید اساسی آن بر پیامدهاست، استانداردها باید مبنای برنامه‌ریزی قرار گیرد.

لزوم تهیه استانداردهای شایستگی این سؤال را مطرح می‌سازد که چه کسانی می‌توانند استانداردها را تدوین کنند؟ فینچ و کرانکلین معتقدند «استانداردها باید توسط افرادی تنظیم شود که برای تدوین ضوابط برنامه‌های حرفه‌ای / شغلی با کیفیت، توانمندترین افراد هستند. این افراد عبارت‌اند از معلمان حرفه‌ای / شغلی، دانش‌آموزان، کارکنان، کارکنان شاغل در حوزه‌های مرتبط به حوزه‌های شغلی مورد بحث، مدیران، سرپرستان شغلی و برنامه‌ریزان درسی. در برخی موارد استانداردهای معین در سطح ملی تدوین و برای همه برنامه‌ها / دوره‌های ایالتی و محلی به کار گرفته می‌شوند» (ترجمه فتحی و اجارگاه و همکاران، ۱۳۳۸، ص ۷۳). به این ترتیب در تدوین استانداردهای شایستگی باید همه افراد ذی‌نفع مشارکت داشته باشند.



## فرآیند استانداردسازی شایستگی‌ها

تهیه استانداردهای شایستگی نیازمند طی فرایندی است که در برنامه‌های درسی باید به آنها توجه داشت. سازمان بین‌المللی کار فرآیند استانداردسازی شایستگی در یک سازمان را متشکل از مراحل کلی زیر می‌داند که می‌تواند در برنامه‌ریزی درسی نیز مورد استفاده قرار گیرد.

### مرحله مفهوم‌سازی

در این مرحله برای بخش‌ها و کارگران به تشریح این نکته می‌پردازند که ضمن در نظر گرفتن زمان، نگرش و احساس تعهد، در فرآیند استانداردسازی شایستگی، باید در جست‌وجوی چه چیزی باشند؟ این مرحله با توافق یک سازمان و یا یک بخش شغلی شکل خواهد گرفت. به این ترتیب که جلساتی بین مدیران و نماینده کارگران برگزار می‌شود. سطح مدیریتی و نظارتی ویژگی‌ها و فلسفه کار و نیز تلفیق آنها را در فعالیتهای شرکت برای سطح عملیاتی تشریح می‌کنند.

### مرحله تحلیل کیفی کار

این مرحله مستلزم شناسایی محتوای کار (یا شایستگی‌ها) است که بخشی از یک حرفه (occupation) به شمار می‌رود. شناسایی این محتوا اغلب به روش‌های مختلفی انجام می‌گیرد. رایج‌ترین شیوه‌ها عبارت‌اند از:

الف) تحلیل کارکردی؛

ب) DACUM<sup>۲</sup> (تدوین برنامه درسی)؛

ج) AMOD<sup>۳</sup> (یک مدل)؛

د) SCID<sup>۴</sup> (برنامه درسی نظام‌مند و توسعه آموزشی).

در این جا به تبیین دو شیوه‌ای که بیشتر مورد استفاده قرار می‌گیرد (یعنی تحلیل کارکردی و داکوم) می‌پردازیم.

### الف) تحلیل کارکردی

این روش اطلاعات شغلی شرکت را سازمان‌دهی می‌کند. کارکرد اصلی این روش به ترتیب زیر تعیین شده است: علت وجودی، آنچه که انجام می‌دهد و آنچه که به‌دست می‌آورد. تحلیل کارکردی به کمک رویکرد سیستمی، به‌طور متوالی کارکرد عمده (کلی) را به کارکردهای اساسی تجزیه می‌کند و به این منظور از منطق پاسخ‌گویی به سؤال زیر پیروی می‌کند:

«برای دستیابی به این کارکرد چه کاری باید انجام داد؟»

این فرایندی تعاملی است که نه از دقت فرمول‌های ریاضی برخوردار است و نه دستورالعملی برای انجام آن وجود دارد. در پایان این فرایند، نمودار کارکرد به دست می‌آید؛ یعنی نمودار (چارت) کلی کارکردهای سازمان که در عین پیوستگی درونی، به هدف نهایی دست می‌یابد. این امر مستلزم مشارکت کارگرانی است که از حیثه‌های تحلیل شده و کارکردهای اجرا شده کاملاً آگاهی

دارند. اشخاصی که برای انجام این کار برگزیده می‌شوند، برای آن که بتوانند ظرفیتهایی را برای تحلیل شغلی ایجاد کنند آموزش خاص می‌بینند و در این زمینه به مطالعه می‌پردازند.

**اولین گام در استانداردسازی شایستگی مرحله مفهوم‌سازی است، به این ترتیب که جلساتی بین مدیران و نماینده کارگران برگزار می‌شود. سطح مدیریتی و نظارتی ویژگی‌ها و فلسفه کار و نیز تلفیق آنها را در فعالیتهای شرکت برای سطح عملیاتی تشریح می‌کنند**

### ب) DACUM

واژه اختصاصی «داکوم» از عبارت غربی «تدوین برنامه‌ریزی درسی» به‌دست آمده است. این روش ابتدا در سال ۱۹۶۸ در بریتیش کلمبیا کانادا پدید آمد. از داکوم نیز تعاریف متفاوتی ارائه شده است. والفرد و همکارانش (۱۹۹۶) داکوم را فرایندی می‌دانند که برای ایجاد تحلیل‌های یک وظیفه شغلی که مبنایی برای فرآیند برنامه‌ریزی درسی است؛ مکانیسم مؤثر هزینه و زمان را فراهم می‌کند. فینچ و کرانکلینتن نیز داکوم را یک نیم رخ تک صفحه‌ای (شامل فهرست مهارت‌های مورد نیاز برای یک شغل) می‌دانند که هم برای برنامه درسی و هم به‌صورت ابزار ارزش‌یابی برای برنامه‌های مهارت‌آموزی شغلی به کار می‌رود. به اعتقاد آنان جنبه بی‌نظیر رویکرد داکوم روش ارائه محتوای برنامه درسی است. نیم‌رخ مهارتی تک صفحه‌ای برای ارائه مهارت‌های یک شغل کامل به کار می‌رود. بنابراین شانس توجه بویژه به یک عنصر جدا از سایر عناصر یک شغل کاهش می‌یابد. در این نیم‌رخ مشخصات آنها را درک کنند و از آن جا که هر یک از این مهارت‌ها در بسته‌های کوچکی در داخل چارت سازماندهی می‌شوند، هر یک می‌توانند به‌صورت یک هدف مستقل برای دانش‌آموزان به کار روند. همچنین این نیم‌رخ می‌تواند دارای یک مقیاس درجه‌بندی باشد، به‌نحوی که ارزش‌یابی از موفقیت هر یک از رفتارها را آسان سازد. در این روش نیم‌رخ می‌توانید جهت ثبت موفقیت دانش‌آموزان و معلمان هر دو مورد استفاده قرار گیرد.

فینچ و کرانکلینتن رویکرد داکوم را در برنامه‌ریزی درسی دارای مزایای زیر می‌دانند:

۱. کم هزینه بودن؛
۲. کوتاه بودن مدت زمان؛
۳. فراهم شدن این امکان که محتوای برنامه درسی بتواند با درجات مختلفی از تلفیق نظری و عملی به‌دست آید.

شاید چنین تصور شود که تفاوت عمده‌ای بین داکوم و فرایند سنتی تجزیه و تحلیل شغل وجود ندارد، اما باید توجه داشت که این رویکرد متکی به مدرسی است که با اندک راهنمایی افرادی که

- اثبات از طریق بررسی‌ها؛
- اثبات از طریق آزمون‌های کتبی؛
- اثبات گزارش‌های مربوط به موفقیت‌های قبلی.

**در مجموع، برای هر صلاحیت شغلی واحدهای شایستگی مختلفی وجود دارد. واحدهای شایستگی از عناصر شایستگی ساخته می‌شود و آنها نیز به نوبه خود در معیارهای اجرا، دامنه (وسعت) کاربرد، اثبات دانش و اثبات اجرا مشخص می‌شوند**

### مرحله مهارت‌آموزی به کمک شایستگی‌ها

در این مرحله فعالیت‌های مهارت‌آموزی انجام خواهد گرفت و در پی دستیابی به سطوحی از شایستگی است که برای اجرای موفق و تکمیل شایستگی‌های قبلی مناسب خواهد شد. این مرحله شامل موارد زیر است:

شناسایی منابع مهارت‌آموزی، تهیه مطالب آموزشی برای پشتیبانی از فعالیت‌ها و محقق ساختن فعالیت‌ها برای آنهایی که مهارت‌آموزی را ارائه می‌دهند.

برنامه‌های مهارت‌آموزی براساس نیازهای مشخص و ابراز شده در استانداردهای شایستگی شغلی، اجرا خواهد شد. سازمان‌ها می‌توانند شایستگی‌ها را ارزیابی کنند و به تعیین بخش‌هایی از شایستگی بپردازند که ضرورت دارد. از طریق مهارت‌آموزی تقویت شوند.

#### منبع

۱. فینچ، کرتیس. کرانکلین، جان. (۱۳۸۸). برنامه‌ریزی درسی در آموزش فنی و حرفه‌ای. ترجمه کوروش فتحی واجارگاه، علی‌اصغر خلاق و غلامرضا شمس مورکانی. تهران: مؤسسه پژوهشی برنامه‌ریزی درسی و نوآوری‌های آموزشی.

در یک محیط کار واقعی کار می‌کنند، به تعیین محتوای درسی می‌پردازند (ترجمه فتحی واجارگاه، ۱۳۸۸، صص ۱۵۸ - ۱۵۶).

سودسامبون (۲۰۰۷) معتقد است فرآیند داکوم بر مبنای سه فرض زیر استوار است:

۱. کارگران خبره، بسیار دقیق‌تر از هر کس دیگر می‌توانند شغل خود را توصیف و تشریح کنند.
۲. هر شغل (Jab) را می‌توان به گونه‌ای مؤثر و بر حسب وظایفی توضیح داد که کارکنان (کارگران) موفق آن حرفه (occupation) انجام می‌دهند.
۳. همه وظایف برای آن که به‌درستی انجام شود مستلزم دانش و نگرش‌های ویژه کارکنان است.

### مرحله استاندارد کردن شایستگی

تجزیه کارکردها، که در مرحله اول انجام می‌گیرد، معمولاً از چهار یا پنج سطح فراتر نمی‌رود. آخرین سطح که مورد تحلیل قرار می‌گیرد شامل شایستگی‌هایی است. این شایستگی‌ها در واقع کارکردهایی است که در سطح توسط افراد شایسته می‌تواند انجام شود. زمانی که این کارکردهای مختلف توسط افراد قابل انجام باشد و آنها اعمالی را شرح دهند که قابل حصول و خلاصه کردن باشد، به آن عنصر شایستگی می‌گویند. به عبارت دیگر، عناصر شایستگی مبنایی برای استاندارد کردن تلقی می‌شوند. این مجموعه عناصر، واحد شایستگی نامیده می‌شوند.

واحدهای شایستگی، پودمان‌هایی هستند که معنایی روشن و ارزشی مربوط به کار دارند. گروهی از واحدهای مختلف، صلاحیت‌های شغلی را به‌دست می‌دهند. باید توجه داشت که شایستگی‌های شغلی، نام‌های مشاغل نیستند، بلکه مجموعه‌هایی از شایستگی‌ها به‌شمار می‌روند که می‌توان آنها را ملاک اجرا در مشاغل سازمانی دانست و مورد استفاده قرار داد. واحدهای شایستگی را باید برای هر شغل به روشنی مشخص کرد و تحقق شایسته بودن آنها متلزم تأیید سات.

در مجموع، برای هر صلاحیت شغلی واحدهای شایستگی مختلفی وجود دارد. واحدهای شایستگی از عناصر شایستگی ساخته می‌شود و آنها نیز به نوبه خود در معیارهای اجرا، دامنه (وسعت) کاربرد، اثبات دانش و اثبات اجرا مشخص می‌شوند.

### ارزش‌یابی و صدور برای شایستگی‌ها

در این مرحله مفاهیمی برای کنترل و بررسی بر مبنای استانداردها، مورد استفاده قرار می‌گیرد. این مرحله مستلزم تعیین روش و دلایلی است که باید مشخص سازد آیا فردی شایسته هست یا نه؟ روش‌های مختلفی که می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد عبارت‌اند از:

- اثبات اجرا با مشاهده در محل کار؛

- اثبات از طریق تمرین‌های شبیه‌سازی شده؛