

مهارت، شایستگی، صلاحیت و تلفیق

تلفیق شایستگی‌های محوری و ایمنی و بهداشت در برنامه درسی متوسطه دوم فنی و حرفه‌ای

اشاره

مهارت‌ها و شایستگی‌های فنی و غیرفنی همواره از مقوله‌های مبهم و پیچیده‌اند و دانشمندان علوم تربیتی و آموزشی نظریه‌های گسترده و متفاوتی درباره آن‌ها داشته‌اند. با توجه به توسعه فناوری و درهم تنیدگی آن با همه علوم، آموزش هدفمند و منطبق با بازار کار زمانی تحقق می‌یابد که این مباحث مهم و اثرگذار در برنامه درسی و محتوای آموزشی گنجانده شوند. زیرا در جهان کنونی، بازار کار به نیروهای متخصص، متعهد و انعطاف‌پذیر نیاز دارد. به عبارت دیگر، اگر به دلایلی مثل تغییرات فناوری، شغلی از رده خارج شود، افراد شاغل در آن شغل باید توانایی اشتغال در مشاغل مرتبط جدید را داشته باشند تا بتوانند کسب درآمد کنند و زندگی خود را بگذرانند. موضوع مهارت‌ها و شایستگی‌ها از یک سو و از سوی دیگر چگونگی تلفیق آن‌ها با برنامه و ماده درسی، موضوع را بسیار پیچیده‌تر می‌کند. از این رو قصد داریم به ارائه سلسله مقالاتی با عناوین

کلیدواژه‌ها:

شایستگی، صلاحیت، تلفیق، مهارت‌های محوری، ایسکو، برنامه درسی ملی، سند تحول بنیادین

«مهارت، شایستگی، صلاحیت و تلفیق»، «رویکردهای تلفیق شایستگی‌های محوری در شایستگی‌های فنی و انواع آن»، «تلفیق شایستگی‌های محوری در برنامه و ماده درسی» و «تلفیق ایمنی و بهداشت در برنامه و ماده درسی» پردازیم. در مقاله حاضر به مهارت‌ها، شایستگی‌های فنی و غیرفنی، مفهوم تلفیق و نگاهی به برنامه درسی از بُعد تلفیق می‌پردازیم.





مطرح شده است. مثلاً کسب شایستگی‌های پایه با تأکید بر خصوصیات مشترک اسلامی، ایرانی و انقلابی و روحیه کارآفرینی، کسب شایستگی‌های عام حرفه‌ای، مهارتی و هنری که می‌تواند زمینه‌ساز کار مولد باشد، از مواردی است که در این اسناد بر آن‌ها تأکید شده است. شایستگی موضوعی بسیار کهن و پرسابقه است و در آیات قرآن کریم آثار یونان باستان، کلام معصومین (ع)، ادبیات حکما و اشعار شاعران، نمونه‌های آن به وفور یافت می‌شود. عهدنامه حضرت امام علی (ع) خطاب به مالک اشتر، مملو از شایستگی‌های مورد انتظار از رده‌های گوناگون مسئولان در حکومت اسلامی است. رومی‌های قدیم، شکلی از شایستگی را در تلاشی برای ارائه ویژگی‌های یک «سرباز خوب رومی» به کار برده‌اند. خواجه نظام‌الملک در کتاب «سیاست‌نامه»، شایستگی‌های مطلوب برای بسیاری از پست‌ها و مقامات حکومتی را فهرست کرده است. در جهان غرب نیز شایستگی‌ها را از دو بُعد شایستگی‌های فنی و غیرفنی مورد بررسی قرار داده‌اند. شایستگی‌های فنی، مهارت در انجام کار هستند و شایستگی‌های غیرفنی به مهارت‌های شهروندی و زندگی مربوط می‌شوند.

مهارت، شایستگی و صلاحیت

مهارت

تعاریف و مفاهیم متعددی برای واژه مهارت یا

مقدمه

در عصر حاضر، گسترش علوم و ورود فناوری‌های نوین به دنیای صنعت، وضعیت و شکل آموزش را کاملاً دگرگون ساخت و رویکرد آموزش مهارتی را به رویکرد آموزش حرفه‌ای تغییر داد. همچنین در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با محوریت حرفه‌ها، موضوع «شایستگی»^۱ نیز به عنوان یک اصل در سطح جهانی مطرح شد. مؤسسه‌ای مانند «مؤسسه بین‌المللی استاندارد حرفه‌ای»، «ایسکو»^۲ (ISCO) به تدریج در سال‌های ۱۹۶۸، ۱۹۸۸ و ۲۰۰۸ میلادی تغییرات اساسی در برنامه‌ریزی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در سطح بین‌المللی ایجاد کردند. طی این فرایند بحث مهارت‌ها و شایستگی در حرفه‌ها و مشاغل نیز مطرح شده و در حرفه‌ها و مقاطع مختلف عملاً مورد استفاده قرار گرفته است.

در ایران نیز در سال ۱۳۷۰ هجری شمسی اولین برنامه درسی مبتنی بر الگوی برنامه‌ریزی نظری بنجامین بلوم^۳ (۱۹۵۶) برای شاخه فنی و حرفه‌ای تدوین و مورد استفاده قرار گرفت که تاکنون نیز استفاده از این برنامه با تغییراتی ادامه دارد. الگوی تدوین شده توسط بلوم نیز تا حدود زیادی به شایستگی‌ها از ابعاد مهارتی، دانشی و نگرشی توجه داشته است که در سه حیطه شناختی، عاطفی و روان حرکتی تعریف می‌شود. یادآور می‌شود که اندرسون - کراتول^۴ و شش نفر از همکارانش تغییراتی را در طبقه‌بندی بلوم ایجاد کردند که در بسیاری از کشورها مبنای برنامه‌ریزی آموزشی قرار گرفته است. با توجه به تأکید اسناد بالادستی از جمله سیاست‌های کلی تحول، اسناد تحول بنیادین و برنامه درسی ملی و سایر مراجع بین‌المللی و تغییر برنامه درسی به نظام ۳-۳-۶، توجه ویژه به آموزش‌های مبتنی بر شایستگی^۵ شده و در این راستا، دروس کار و فناوری در پایه‌های مختلف تحصیلی در قلمرو شایستگی‌های فنی و غیرفنی مورد نیاز بازار کار گنجانده شده است.

تاریخچه شایستگی

در اسناد بالادستی مجموعه‌ای از شایستگی‌های لازم که ترکیبی از صفات، توانمندی‌ها و مهارت‌های فردی و جمعی مانند تعقل، معرفت، ایمان، اراده و تقواست و ناظر بر تکوین و تعالی هویت در تمام شئون زندگی و تمام مؤلفه‌های جامعه صالح می‌شود،

شایستگی‌های فنی، مهارت در انجام کار هستند و شایستگی‌های غیرفنی به مهارت‌های شهروندی و زندگی مربوط می‌شوند



مهارت توانایی استفاده مؤثر از دانش (به معنی عام کلمه) و کاربرد آسان در عمل است

این توانایی‌ها می‌توان مهارت لازم را در زمینه مربوطه کسب کرد.

شایستگی

برای «شایستگی» یا «Competency» نیز تنوع تعاریف زیاد است، ولی پرکاربردترین آن‌ها عبارت‌اند از:

• روان‌شناسان شایستگی را محرک ویژگی یا مهارت برجسته‌ای تعریف کرده‌اند که به عملکرد شغلی بهتر می‌انجامد.

• در جامعه بین‌المللی، مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازند، به صورتی اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند، شایستگی نامیده می‌شود.

• شایستگی ویژگی زیربنایی فرد است که با عملکرد اثربخش ملاک‌مدار یک شغل رابطه دارد.

• شایستگی نشانگر داشتن دانش و مهارت کافی برای فرد است، به طوری که بتواند در بازه وسیعی از موقعیت‌ها به طور صحیح و کارآمد عمل کند.

• شایستگی خوشه‌ای از توانایی‌ها، الزامات، دانش و مهارت است که فرد یا نظام را قادر می‌سازد به طور مؤثر و کارآمد در شغل خود انجام وظیفه کند.

• شایستگی توانایی یک فرد در تشخیص موقعیت و عملکرد منطقی و معقول در شرایط اجرای یک مهارت است.

«Skill» ذکر شده‌اند که برخی از آن‌ها به شرح زیرند:

• مهارت توانایی استفاده مؤثر از دانش (به معنی عام کلمه) و کاربرد آسان در عمل است.

• مهارت توانایی انجام کار پس از گذراندن دوره آموزشی است.

• مهارت نتیجه پایدار اجرای فعالیتی هدف‌گرا، اکتسابی و در راستای اجرای تکلیف یا تکالیف ویژه کاری است.

• مهارت قابلیت است که به کمک آن می‌توان با صرف حداقل انرژی و حداقل زمان، کاری را به نتیجه رساند.

باید توجه داشته باشیم که «توانایی» یا «Ability» را با مهارت اشتباه نگیریم. توانایی‌ها، اعمالی درونی هستند که اجرای ماهرانه را حمایت می‌کنند. گاهی توانایی با مهارت‌های بنیادی ادغام می‌شود و به جای آن‌ها قرار می‌گیرد. در حالی که این‌ها با هم تفاوت‌های اساسی دارند. زیرا مهارت‌های بنیادی اکتسابی هستند، اما توانایی‌ها عواملی درونی‌اند. میزان و نوع توانایی‌ها به طور ژنتیکی مشخص می‌شود. مثلاً کودک هم‌زمان با رشد خود به‌طور خودکار توانایی‌های خود را به‌دست می‌آورد. یادآور می‌شود که توانایی‌ها می‌توانند با تمرین بهبود یابند. برای مثال، فردی ممکن است توانایی‌های یک ژیمناست و دیگری توانایی‌های یک فوتبالیست را دارا باشد. با داشتن



سطوح مهارت، شایستگی و صلاحیت

سطح‌بندی مهارت

با توجه به نوع کار، سطوح مهارتی در دنیای کار تعیین می‌شود. در نمودار توسعه حرفه‌ای ملی تدوین شده در دنیای کار، این سطوح شامل کارگر ساده، کارگر ماهر، کمک تکنسین، تکنسین و تکنسین ارشد است. کارشناسان، مدیران مشاغل در صنعت، کارخانه‌ها، کارگاه‌ها، اصناف و سایر نهادها و مترجمان و مؤلفان تیترا در این سطح‌بندی قرار می‌گیرند.

سطح‌بندی شایستگی و صلاحیت^۶

یکی از انواع سطح‌بندی صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای به صورت چهار مرحله‌ای و شامل موارد زیر است:

آگاهی^۷: آگاهی پایین‌ترین سطح است. در این سطح دانستنی‌های پایه مورد نیازند و فرد باید آگاهی و توانایی انجام کار را داشته باشد و زیر نظر سرپرست کار کند. مواردی مانند تعیین کردن، فهرست کردن، تشخیص دادن، سؤال کردن و توانایی کسب اطلاعات در حد محدود را پوشش می‌دهد.

دانش^۸: داشتن دانش و درک فنی انجام کار و توانایی انجام کار بدون سرپرستی و به‌طور مستقل در این سطح قرار می‌گیرد. مواردی مانند توصیف، مشارکت، توضیح، کار با استفاده از خطوط راهنما و دانستن زمان ارجاع به راهنما از ضرورت‌هایی است که فرد شاغل در این سطح باید داشته باشد.



صلاحیت

چرا اندازه‌گیری «صلاحیت» یا «Qualification» اهمیت دارد؟ آیا اگر فردی مهارت و شایستگی لازم را داشته باشد، صلاحیت لازم را دارد؟ شرط اول برای کسب صلاحیت داشتن مهارت و شایستگی است. ولی زمانی فرد صلاحیت لازم را کسب می‌کند که مهارت و شایستگی وی اندازه‌گیری شود و گواهی‌نامه صلاحیت اجرای حرفه، شغل یا کار را کسب کند. به عبارت دیگر بر اساس استانداردهای تعریف شده، عملکرد وی در زمینه تعریف شده اندازه‌گیری و تعیین می‌شود. چنانچه با استاندارد انطباق داشته باشد، به او گواهی‌نامه صلاحیت حرفه‌ای اعطا می‌شود. دیپلم برق، دیپلم مکانیک، دیپلم طراحی و دوخت، کاردانی ساخت و تولید، کاردانی رایانه، سه سال سابقه کار مرتبط و داشتن گواهی‌نامه حرفه‌ای، کارشناسی زیست‌شناسی، مهندسی برق، دکترای عمومی یا تخصصی، مجوزهایی برای انجام کار و اشتغال هستند. این مدارک صلاحیت فرد را برای اشتغال تأیید می‌کنند.

به عبارت دیگر، صلاحیت مجموعه‌ای از دانش، مهارت و نگرش است که پس از صدور گواهی‌نامه، فرد را برای انجام وظیفه یا شغلی منطبق با الزامات تعریف شده تأیید و به کار می‌گیرد. این امکان وجود دارد که مؤلفه‌های صلاحیت با توجه به نوع حرفه و سطح صلاحیت آن متفاوت باشد.



مهارت^۱: در این سطح شاغل مهارت لازم را دارد و قادر به آموزش و هدایت دیگران است. او باید بتواند به آسانی از عهده مواردی مانند برنامه ریزی و تحلیل، پاسخ گویی در برابر کارهای خود، سروکار داشتن با سطح وسیعی از کارها و فعالیتها، کشف راهها برای افزایش مشارکت خود و دیگران، فراهم آوردن خطوط راهنما و هدایت، آموزش شایستگی به دیگران و تعیین چشم انداز بیرونی برآید.

تسلط^۰: در این سطح شاغل خبرگی انجام کار و آموزش دیگران را دارد و می تواند از عهده مواردی مانند ایجاد، نوآوری، خلاقیت، سازگاری، عیب یابی، هدایت و راهنمایی دیگران و اقتباس چشم انداز بلندمدت برآید.

در برنامه ریزی آموزشی شاخه فنی و حرفه ای در ایران سطح پنجمی نیز تعریف شده است. سطح پنجم سطح «احسن» است که فرد به مطلوب ترین حالت پس از کسب تجربه و مهارت مورد نیاز می رسد. در این سطح، علاوه بر داشتن مهارت کامل در شایستگی های فنی و غیر فنی، و صلاحیت حرفه ای، دارای نگرش وسیع و پایبندی کامل به اخلاق حرفه ای بدون نیاز به نظارت است.

مثال: کار تیمی: وظیفه: انجام کار تیمی
کارها:

سطح صلاحیت ۱. ایفای نقش به عنوان عضو تیم شایستگی مورد انتظار (سطح مهارت) آگاهی

سطح صلاحیت ۲. ایفای نقش به عنوان سازنده تیم شایستگی مورد انتظار (سطح مهارت): درک

سطح صلاحیت ۳. ایفای نقش به عنوان رهبر تیم سطح شایستگی مورد انتظار: مهارت

سطح صلاحیت ۴. ایفای نقش به عنوان رهبر تیم (شایستگی مورد انتظار تسلط)

تعداد سطح صلاحیت ممکن است در جایگاه های مختلف در چارچوب صلاحیت حرفه ای یکسان نباشد.

سطح پنج - سطح احسن: ایفای نقش به عنوان رهبر تیم، مشاور، ایده دهنده و طراح برنامه های مورد نیاز با نگرش وسیع به آینده و پایبندی کامل به اخلاق حرفه ای است.

از آنجا که برای رسیدن به سطوح بالا در شایستگی های غیر فنی تجربه طولانی نیاز است و تعداد زیادی از این شایستگی ها باید درونی شوند و ارزشیابی درونی بسیار مشکل و گاهی غیرممکن است، لذا مهارت ها و شایستگی های غیر فنی را تا سه سطح مورد توجه قرار می دهند. در جدول ۱ تقسیم بندی شایستگی ها را بر اساس تعاریف مورد قبول و مرتبط با سند برنامه درسی و سند تحول بنیادین، در پنج گروه ملاحظه می کنید. هر ستون نماینده یک گروه است که بر اساس اسناد بالادستی و اسناد بین المللی دسته بندی شده اند. مثلاً در ستون اول، شایستگی ها صرفاً به دو دسته شامل «شایستگی های عمومی» و «شایستگی های حرفه ای» تقسیم شده اند. در حالی که در ستون دوم این دسته بندی در سه نوع «شایستگی های عمومی»، «شایستگی های غیر فنی دنیای کار» و «شایستگی های فنی دنیای کار» وجود دارند. در مقالات بعدی درباره ویژگی های این شایستگی ها بیشتر بحث خواهیم کرد.

مهارت ها و شایستگی های غیر فنی را تا سه سطح مورد توجه قرار می دهند

جدول ۱. گروه بندی شایستگی ها

گروه بندی شایستگی ها				
۵	۴	۳	۲	۱
شایستگی های پایه در برنامه درسی ملی	شایستگی های پایه در برنامه درسی ملی	شایستگی های پایه در برنامه درسی ملی	شایستگی های عمومی	شایستگی های عمومی
شایستگی های عمومی حوزه های تربیت و یادگیری	شایستگی های عمومی حوزه های تربیت و یادگیری	شایستگی های عمومی حوزه های تربیت و یادگیری	شایستگی های عمومی	شایستگی های عمومی
شایستگی های غیر فنی محوری دنیای کار	شایستگی های غیر فنی دنیای کار	شایستگی های حوزه تربیت و یادگیری کار و فناوری	شایستگی های غیر فنی دنیای کار	شایستگی های حرفه ای
شایستگی های یادگیری مادام العمر فنی و حرفه ای	شایستگی های فنی دنیای کار		شایستگی های فنی دنیای کار	

یکی از مباحث اصلی مطرح شده، تلفیق شایستگی‌های غیرفنی با شایستگی‌های فنی است. با مطالعه اسناد بالادستی می‌توان به اهمیت مفهوم شایستگی غیرفنی و تلفیق آن در سطوح و با دوره‌های مختلف پی برد. بنابراین با توجه به اهمیت انواع شایستگی‌ها در اسناد بالادستی، تلفیق شایستگی‌های غیرفنی در محتوای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با دیدگاه کل‌نگر در اولویت قرار گرفته و از مهم‌ترین اهداف اسناد بالادستی نیز به شمار می‌رود.

از سوی دیگر، با نگاهی دقیق به فرایند برنامه‌ریزی درسی در سطوح و شاخه‌های گوناگون و خروجی آن‌ها، می‌توان دریافت که آنچه در طراحی برنامه درسی موجود مشاهده می‌شود، شامل مواد درسی (حوزه‌های مستقل محتوایی و یادگیری) است که شاید نتواند ارتباط کامل و دقیقی را بین تجربیات و یادگیری دانش‌آموزان برقرار کند و حتی ممکن است موجب پراکندگی و تفرق در آن‌ها نیز شود. یادآور می‌کنم که در برنامه‌ریزی شاخه فنی و حرفه‌ای، با توجه به اینکه زیربنای آن تجزیه و تحلیل مشاغل است و براساس نظریه بلوم در سه حیطه شناختی، روانی حرکتی و عاطفی برنامه‌ریزی شده است، به موضوع ارتباط محتوای درسی با بازار کار و نیاز دانش‌آموزان تا حدودی توجه شده است. اصولاً مشکلات رویکرد سنتی یا موضوع محور با موضوع‌های مجزایی که در برنامه درسی پیش‌بینی می‌شود، قابل تأمل و بررسی است که باید برای آن چاره‌اندیشی شود.

چه کسی صلاحیت دارد؟

از آغاز قرن بیست و یکم تاکنون آثار مهارت‌ها و شایستگی‌های غیرفنی در فرایند اجرای کار و انجام وظایف شغلی به صورت یک پدیده و ضرورت اثربخش در سازمان‌های جهانی، مانند یونسکو، سازمان بهداشت جهانی و ایسکو، و نیز کشورهای صاحب صنعت، کشورهای در حال توسعه و کشورهای کم‌برخوردار شدیداً مطرح و قابل بحث بوده است. در دنیای کار، یک تعمیرکار



ماهر دقیق، ملاحظه‌کار، با انضباط، وقت‌شناس، خوش‌برخورد و با انصاف بسیار قابل قبول‌تر از تعمیرکار ماهری است که از شایستگی‌های ذکر شده کمتر برخوردار است یا اصلاً برخوردار نیست. به کارگیری اخلاق حرفه‌ای و شایستگی‌های محوری غیرفنی و ایمنی و بهداشت عمومی و تخصصی از یک سو موجب ارتقا و رشد جامعه از نظر فرهنگی و اجتماعی می‌شود و از سوی دیگر اقتصاد جامعه را رونق می‌بخشد و آرامش را برای جامعه به ارمغان می‌آورد. به عبارت دیگر، تعمیرکار باید اخلاق حرفه‌ای و شایستگی‌های محوری را علاوه بر مهارت‌های فنی داشته باشد و همواره نکات بهداشتی و ایمنی را رعایت کند.

از منظری دیگر، مسئله اشتغال در ایران یکی از حساس‌ترین و پیچیده‌ترین واقعیت‌هایی است که باید به آن توجه شود. متأسفانه به دلیل بی‌توجهی به موضوع اخلاق حرفه‌ای و شایستگی‌های محوری و عدم آموزش آن‌ها در سطوح متفاوت، افراد مستعد و توانمندی هستند که به سبب دست‌نیافتن به چنین شایستگی‌های غیرفنی نتوانسته‌اند در بازار کار جذب شوند و شغل مناسب خود را بیابند. این افراد به‌طور طبیعی به افراد غیرفعال یا بی‌کار جامعه افزوده شده‌اند. ابعاد و قلمرو اخلاق حرفه‌ای و شایستگی غیرفنی و رعایت نکات ایمنی و بهداشتی، بسیار گسترده، متنوع و تقریباً پایان‌ناپذیر است. لذا هر قدر زمان می‌گذرد لایه‌های ناپیدا و درونی این پدیده نوین اما آشنا در کشور ما بیشتر مشخص می‌شود.

در کشور ما در آموزه‌های دینی در قرآن و سخنان ائمه اطهار (ع) به این موضوع اشاره شده است. برای مثال، امام صادق (ع) می‌فرمایند: هر اهل فنی برای موفقیت در کسب و کار خود به سه مطلب نیاز دارد: ع تخصص و هوشمندی لازم را در فن و حرفه مورد نظر داشته باشد. به عبارت دیگر در حرفه خود از لحاظ دانش و مهارت در سطحی باشد که بتواند کار را درست و به نحو احسن (صحیح و کامل) انجام دهد.

ع امین باشد و در کار و حال مردم امانت و درستی را حفظ کند.

ع با کارفرما و صاحب کار، خوش‌برخورد و خوش‌قلب باشد (بحار الانوار، جلد ۵۷).

علاوه بر موارد فوق، سند چشم‌انداز توسعه ۲۰ ساله کشور بر تربیت انسان‌هایی تأکید دارد که مؤمن و متعهد به اصول اخلاقی باشند. همچنین،

مطرح و در سطح دنیا به‌طور گسترده‌ای به آن پرداخته شده است. مهارت‌ها و شایستگی‌های غیرفنی را با عنوان‌های «شایستگی‌های غیرفنی»^{۱۲}، «مهارت‌های ذاتی»^{۱۳} (کلی)، «مهارت‌های محوری»^{۱۴}، «مهارت‌های نرم»^{۱۵}، «مهارت‌های استخدام‌پذیری»^{۱۶}، «مهارت‌های ضروری»^{۱۷}، «مهارت‌های انتقال‌پذیری»^{۱۸} نیز بیان می‌کنند.

ضرورت تلفیق

در آغاز قرن بیست‌ویکم، توجه به پدیده‌های نوظهور مثبتی مانند اقتصاد مبتنی بر دانش، جهانی‌سازی، تغییرات فناوری، پیچیدگی‌های شغلی، و رقابت‌پذیری، و از سوی دیگر، پدیده‌های منفی مانند افزایش فقر، افزایش بی‌کاری و رکود اقتصادی سبب شده است شایستگی‌های محوری غیر فنی در تربیت و آموزش نیروی انسانی کشورهای جهان نقش ویژه‌ای ایفا کند. آثار این مهارت‌ها و شایستگی‌های محوری غیر فنی همواره در فرایند اجرای کار و انجام وظایف شاعل به‌صورت یک پدیده و ضرورت جدی و اثربخش مطرح شده است و دانشمندان توانسته‌اند، در ژرف‌کاوی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به نگرشی نو دست یابند. شایستگی‌های مزبور در سازمان‌های جهانی، از جمله یونسکو، سازمان بهداشت جهانی، ایسکو، سازمان جهانی کار، شورای صاحبان صنایع، کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه نیز مورد تأیید قرار گرفته‌اند. این مهارت‌ها تنوع و گستردگی زیادی دارند که از انواع آن‌ها می‌توان



از روحیهٔ تعاون، همکاری، سازگار با اجتماع، ارزش‌گذاری به کرامت انسان‌ها برخوردار و متعهد به انقلاب باشند. این‌ها از جمله شایستگی‌های غیرفنی هستند که نیروی کار و دنیای کار به آن‌ها نیاز دارد؛ دنیای کاری که پدیده‌های نوظهوری همچون رقابت، جهانی‌سازی، تغییرات فناوری، توسعهٔ پایدار، یادگیری مادام‌العمر و تحرک‌پذیری را پیش روی خود دارد. بنابراین هر قدر نسبت برنامهٔ درسی با یادگیری دانش‌آموز و زندگی اجتماعی بررسی و تحلیل شود، دلایل محکم‌تری برای مطلوبیت و ضرورت شیوهٔ تلفیق پدیدار می‌شود. این موضوع متخصصان جهانی در علوم تعلیم و تربیت را به چاره‌اندیشی وادار کرد و رویکرد تلفیقی را مورد حمایت قرار داد. در اوایل قرن بیستم، **جان دیویی** مطرح می‌کند که ساختار رشته‌های علمی نباید برنامهٔ درسی را جهت بدهد. یادگیری باید تجربی باشد و بر مسائل دنیای واقعی دانش‌آموز تأکید کند. تحلیل‌های اخیر از مطالعات «انجمن ملی برای برنامهٔ درسی مشترک» در سال ۲۰۰۰ نشان داد، بدون استثنا عملکرد دانش‌آموزان و فهم آن‌ها در هر نوعی از انواع برنامهٔ بین رشته‌ای و تلفیقی خوب و غالباً بهتر از عملکرد دانش‌آموزان در رویکرد درون‌رشته‌ای است و سبب تحقق مواردی مانند کسب مهارت‌های عملی، بازیابی سریع‌تر اطلاعات، یادگیری عمیق‌تر و گسترده‌تر و ایجاد نگرش مثبت در فراگیرندگان می‌شود.

مفهوم تلفیق

تلفیق به معنای کوشش برای ایجاد ارتباط، اتصال و نهایتاً یکپارچگی در تجربیات یادگیری دانش‌آموزان است. از دهه‌های آغازین قرن بیستم، نظریه‌های تلفیقی طراحی شده متفاوتی به مورد اجرا گذاشته شده‌اند. از طرف دیگر، تلفیق برنامهٔ درسی نیازی رو به توسعه است که به دلیل کاستی‌ها و معایب برنامه‌های درسی متداول (رشته محور و موضوعی) مطرح شده است. همچنین، عدم ارتباط آموخته‌ها با واقعیات زندگی شخصی و اجتماعی یادگیرندگان و نتایج و پیامدهای ناگوار برنامه‌ها و کتاب‌های درسی موجود، موجب توجه هر چه بیشتر صاحب‌نظران به مقولهٔ تلفیق برنامهٔ درسی شده است. در دهه‌های اخیر نیز بحث‌های مربوط به مهارت‌ها و شایستگی‌های غیرفنی^{۱۱} به‌عنوان یک موضوع اصلی در آموزش، به‌ویژه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و علمی-کاربردی



به مهارت‌های مسئولیت‌پذیری، کار گروهی، مدیریت زمان، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، ارتباط امور با دیگران، تفکر خلاق، تفکر انتقادی، نوآوری، کسب روزی حلال، درستکاری، امانت‌داری و مهارت‌های شهروندی اشاره کرد.

در کشور ما نیز با توجه به اهداف سند چشم‌انداز، «ایران در افق ۲۰ ساله»، این مهارت‌ها و شایستگی‌ها به شکل دیگری در بهره‌وری و شکل‌گیری سرمایهٔ نیروی انسانی دنیای کار مورد توجه قرار گرفته است. در پژوهش‌های انجام شده و سازمان پژوهش سعی شده است،



* بی‌نوشت‌ها

1. Competency
2. International Standard of Occupation of Organization
3. Benjamin bloom
- دانشمند روان‌شناس برنامه‌ریزی آموزشی آمریکا
4. Anderson - krathwohl
۵. برای کسب اطلاعات بیشتر در این زمینه به کتاب «سنجش و فرآورده یادگیری»، تألیف علی‌اکبر سیف مراجعه کنید.
6. Qualification Competency Leveling
7. Awareness
8. knowledge- comprehension
9. Skill
10. Mastery
11. Non-technical skill = core skill
12. Non-technical competencies
13. Generic Skills
14. Core Skills
15. Soft Skills
16. Employability Skills
17. Necessary Skills
18. transferable Skill

* منابع

۱. گونگ، دیوید (۱۳۸۸). رمز و راز موفقیت در شغل و حرفه (الگوی انتخابی تکنسین الکترونیک). ترجمه مهدی اسمعیلی و سید محمود صموتی، انتشارات مدرسه. تهران.
۲. اسمعیلی، مهدی (۱۳۸۹). شایستگی‌های غیرفنی دنیای کار. همایش بین‌المللی مهندسی مکانیک. اردیبهشت ماه.
۳. مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران، وزارت آموزش و پرورش، آذرماه ۱۳۹۰.
4. Drake S.M. (2000). Integrated Curriculum Virginia: ASCD.
5. The Integration of general and technical and vocational education. UNESCO, 1987.

ضمن بررسی و تدوین مبانی نظری تلفیق، الگوها و مدل‌های متنوع تلفیق مورد مطالعه قرار گیرند تا از این طریق الگوی مناسبی برای برنامه‌ریزی درسی تلفیقی در دوره تحصیلی فنی و حرفه‌ای به صورت برنامه درسی کل‌نگر براساس سند برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران طراحی و ارائه شود.

نگاهی به برنامه درسی ملی از ابعاد تلفیق

چارچوب برنامه درسی ملی براساس سند تحول بنیادین تهیه و تولید شده است. این چارچوب اصول و سیاست‌هایی را بیان می‌کند که سازمان‌دهی‌ها و یادگیری‌ها را جهت می‌دهند و این جهت‌دهی زمینه‌های ایجاد تحول را در محتوای آموزشی فراهم می‌آورد. همچنان‌که در الگوی هدف‌گذاری نیز آمده است، تلفیق هر یک از عناصر تربیت (شایستگی‌های پایه: تعقل، ایمان، علم، عمل و اخلاق) با عرصه تربیت، مانند خود «فراگیر» خدا، خلق و خلقت با محوریت ارتباط با خدا به گونه‌ای است که فراگیرندگان بتوانند موقعیت خود را نسبت به خود، خدا، دیگر انسان‌ها و نظام خلقت به درستی درک کنند تا به مرتبه‌ای از حیات طیبه دست یابند. از سوی دیگر، با توجه به درونی‌سازی، ارتباط چندوجهی، یادگیری یکپارچه، و درهم تنیدگی که اصول تأکید شده در انتخاب و سازمان‌دهی محتوا در حوزه‌های یادگیری محسوب می‌شوند، می‌توان انتظار داشت علاوه بر پوشش یادگیری مشترک، تعمیق و یکپارچگی یادگیری از طریق تلفیق برخی حوزه‌ها و زمینه‌های کسب شایستگی‌های مورد نیاز فراگیرندگان در تمامی ابعاد صورت بگیرد.

تلفیق در پایه‌های گوناگون در برنامه درسی ملی

با توجه به ضرورت تلفیق در عصر کنونی، این موضوع در سند مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی (آذرماه ۱۳۹۰) و سند برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران (اسفند ۱۳۹۱) به طور جدی مورد توجه قرار گرفته است. برای مثال، در اسناد مزبور تصریح شده است که موضوع کار و فناوری در دوره‌های سه ساله اول به صورت تلفیقی و در درس‌های پایه دوره سه ساله دوم به صورت تلفیقی یا موضوع درسی جدا بر اساس پایه، در دوره سه

ساله اول دبیرستان به صورت یک درس مستقل، و در سه ساله دوم دبیرستان به صورت یک مهارت مرتبط با بازار کار گنجانده شود. موضوع فناوری به مفهوم کلی، شامل کاربرد رایانه و فناوری‌های نوین در دنیای کار می‌شود که موضوع کاربرد رایانه به صورت تجویزی یا نیمه‌تجویزی، ولی اجباری و مبحث فناوری در دنیای کار با توجه به پایه و ضرورت گنجانده می‌شود. موضوع کار نیز به صورت تجویزی یا نیمه‌تجویزی یا غیر تجویزی، با توجه به شرایط و پایه تعیین می‌شود. برای مثال، در پایه ششم ابتدایی در درس «کار و فناوری»، مبحث کاربرد رایانه در قالب فناوری به صورت تجویزی است. در صورتی که درس «کار و فناوری‌های دنیای کار» به صورت نیمه‌تجویزی و در قالب سه کتاب راهنمای معلم با عنوان‌های پودمان‌های کار صنعت، پودمان‌های کار خدمات و پروژه‌های ساخت تدوین شده و به صورت یک بسته آموزشی شامل لوح فشرده و سایر نیازها در اختیار معلم قرار گرفته است. همچنین در پایه‌های هفتم، هشتم و نهم نیز درس کار و فناوری به صورت‌های تجویزی و نیمه‌تجویزی آمده است. مستندات مرتبط با موضوع کار و فناوری و تلفیق در آموزش عمومی شامل موارد زیر است:

۱. چشم‌انداز برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی، در صفحه ۷ سند تصریح شده است، برنامه درسی پایه باید در راستای فرهنگ و تمدن «اسلامی- ایرانی» و افق ۱۴۰۴ باشد. برای رسیدن به این چشم‌انداز لازم است توجه ویژه‌ای به شایستگی‌های فنی و غیرفنی در تمام ابعاد به خصوص آموزش‌های فنی و حرفه‌ای داشته باشیم؛ برای مثال به تربیت افرادی به این شرح:

- ۱. خود، خلق و خلقت؛
- ۲. حقیقت‌جو، دانش‌پژوه و خردمند؛
- ۳. علاقه‌مند به علم و آگاهی؛
- ۴. با اراده، امیدوار، سالم و با تسلط؛
- ۵. امانت‌دار، دانا، توانا، پاکدامن و با حیا؛
- ۶. خلاق، کارآفرین، مقتصد، پاکدامن، قانون‌مدار و نظم‌پذیر؛
- ۷. آماده ورود به زندگی شایسته فردی، خانوادگی و اجتماعی براساس معیارهای اسلامی.
- ۸. اصول‌ناظر بر برنامه درسی و تربیتی به صورت هماهنگ و در هم‌تنیده و ناظر بر سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و مدیریت برنامه درسی و تربیتی از

سطح ملی تا مدرسه است (ص ۹).

ع اصول ناظر بر برنامه‌داری و تربیتی که از بعد تخصصی به صورت عمده و مهم در برنامه‌داری درسی فنی و حرفه‌ای نقش اساسی تری در رسیدن به شایستگی‌های مورد نظر دارند، به شرح زیرند:

ع توجه به نقش فعال، داوطلبانه و آگاهانه دانش‌آموزان در فرایند یاددهی و یادگیری؛

ع غنی‌سازی فضا برای تربیت و آموزش در همه ابعاد؛

ع توجه به یادگیری مستمر و به روز رسانی اطلاعات؛

ع توجه به نیاز و جامعه در سطح محلی - منطقه‌ای، ملی و جهانی از همه ابعاد؛

ع رعایت تعادل در تدوین برنامه‌داری و پرهیز از افراط و تفریط، یعنی ایجاد توازن در اهداف و محتوا؛ بهره‌گیری ارزش‌های متفاوت در طراحی و تولید، اجرا و ارزشیابی در برنامه‌ها؛

ع یادگیری مادام‌العمر برای کسب شایستگی‌ها و مهارت لازم برای استمرار و معنادار شدن تجربیات در آینده شغلی در زندگی جامعه؛

ع ایجاد تعامل و مشارکت بین مربیان و متربیان از همه ابعاد؛

ع طراحی و تدوین برنامه یکپارچه با توجه به نیاز.

به این ترتیب طراحی و تولید بسته‌های آموزشی براساس سند برنامه‌داری ملی کارشناسان و برنامه‌ریزان را قادر می‌سازد، با استفاده از تلفیق انواع شایستگی‌ها در حوزه‌های یادگیری متناسب با دوره‌های تحصیلی، مهم‌ترین هدف نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی را که تربیت انسانی شایسته در تمام ابعاد است، محقق سازند. به عبارت

دیگر، تلفیق شایستگی‌ها نیز در برنامه‌داری ملی از اهمیت خاصی برخوردار است و نقش مهمی در ایجاد توانمندی جمعی و فردی در فراگیرندگان خواهد داشت.

شایستگی‌های غیرفنی در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴

در آموزش و پرورش امروز، نوع نگاه به معلم، کتاب، مدرسه، کلاس درس و به‌ویژه یادگیرندگان متحول شده است. هدف از آموزش تربیت افراد اخلاقی است که دارای ویژگی‌های خاصی باشند؛ افرادی متفکر،

متعهد، مسئولیت‌پذیر و با نشاط. در حال حاضر آموزش مهارت‌ها و شایستگی‌های محوری غیرفنی دنیای کار در کشور ایران نویاست و در حد یک نهال کوچک در حال رشد است. کارها و فعالیت‌های انجام شده در این زمینه نیز محدود و پراکنده‌اند. متأسفانه این شایستگی‌ها به صورت یک جریان دائم در بطن جامعه و در دنیای کار و آموزش شکل نگرفته‌اند. ضرورت پرداختن به این شایستگی‌ها را می‌توان از منظرهای گوناگون مورد مطالعه و بررسی قرار داد. یکی از این منظرها، انتظارات ذی‌نفعان نظام آموزشی کشور و تربیت نیروی کار متخصص و کارآمد است. نیروی کار، کارفرمایان، اتحادیه‌ها، دولت و جامعه در این نگاه مورد توجه قرار می‌گیرند. منظر دیگر، انتظارات در سطوح گوناگون ملی، منطقه‌ای و جهانی است.

در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ روی تربیت یک فرد ایرانی با ویژگی‌هایی مشخص تمرکز شده است. پاره‌ای از ویژگی‌های مرتبط با شایستگی‌های محوری که از این افراد انتظار دارند، در فهرست زیر آورده شده است:

فهرست ویژگی‌های یک فرد تربیت‌شده ایرانی در سند چشم‌انداز

۱. متکی به اصول اخلاقی، ارزش‌های اسلامی ملی و انقلاب	۹. دارای انضباط
۲. برخوردار از دانش پیشرفته	۱۰. دارای روحیه تعاون
۳. مسئولیت‌پذیر	۱۱. فعال
۴. بهره‌مند از محیط زیست به نحوه مطلوب	۱۲. دارای سازگاری اجتماعی
۵. مفتخر به ایرانی بودن	۱۳. متعهد به انقلاب اسلامی
۶. شرکت در بخش نرم‌افزاری	۱۴. حافظ کرامت و حقوق انسانی
۷. متعهد به شکوفایی ایران	۱۵. دوست‌دار محیط‌زیست
۸. ایثارگر و مؤمن انقلابی	۱۶. رعایت‌کننده و اشاعه دهنده فرهنگ بهداشت و ایمنی

نظام‌های آموزشی با توجه به نوع وظایف خود، باید نقش خود را در تربیت فردی با تراز تعریف شده از سند چشم‌انداز ایفا کنند. انتظارات و گرایش‌های جهانی از نگاه دنیای کار نیز ضرورت وجود شایستگی‌های محوری را تقویت می‌کند و آموزش‌های نیروی کار کشور را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. از جمله روندها و گرایش‌های جهانی می‌توان به بافت جامعه، دانش، تغییرات سریع فناوری، تغییرات زیست‌محیطی، جهانی‌سازی و فقرزدایی اشاره کرد. در شماره بعد به رویکردهای تلفیق و انواع آن خواهیم پرداخت.