



مدل شایستگی‌های کانونی و حرفه‌ای دانشجویان رشته‌های کشاورزی

مسعود سامیان^۱

رضا موحدی^۲

چکیده

در حال حاضر نظام آموزش عالی کشور با چالشهای عمده ای مواجه است که موجب بروز بیکاری بین برون داد های این نظام شده است. از جمله مهم ترین این چالشها موارد زیر را می توان نام برد: محدود شدن فرصت‌های استخدامی از سوی دولت، نبودن ساختار مناسب در بخش خصوصی برای جذب دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها، مشکلات ساختار فرهنگی جامعه، وجود مسائل متعدد در فضای کسب و کار، نبود ارتباط موثر میان دانشگاه و بخش‌های مختلف اقتصادی و غیره. دانشگاه مسئول تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر، به عنوان مهم‌ترین سرمایه جامعه است. بنابراین بدلیل شرایط خاص دانشگاهها در تربیت نیروی انسانی، دانشگاه می بایست نسبت به ایجاد و نهادینه کردن مجموعه‌ای از قابلیت‌ها در دانشجویان که آنها را شایستگی می خوانیم، اهتمام ورزد. این شایستگی‌ها، قابلیت دانشجو را برای زندگی اجتماعی مدرن افزایش می‌دهد. در این مقاله سعی شده است تا با روش تحقیقات و مطالعات کتابخانه‌ای به ضرورت و اهمیت شایستگی‌های کانونی و حرفه‌ای مورد نیاز دانشجویان رشته‌های کشاورزی پرداخته شود. در نهایت بر اساس نتایج این مقاله راه‌حلهایی برای برنامه‌ریزان آموزش عالی و ارائه مدلی برای این شایستگی‌ها ارائه خواهد شد.

کلید واژگان: شایستگی‌های کانونی، شایستگی‌های حرفه‌ای، بیکاری، دانشجویان رشته‌های کشاورزی، آموزش عالی

^۱. دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، ۰۹۱۸۹۰۳۵۷۲۲ و saman.masoud@yahoo.com

^۲. دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، ۰۹۱۸۸۱۷۱۶۲۱ و movahedi۶۸۶@yahoo.com



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال



A model for core and professional competencies needed by the agricultural students

Masoud Samian
Reza Movahedi

Abstract

At present higher education system is facing major challenges which causes a considerable unemployment among the output of the system. Among the most important of these challenges the following can be outlined: limiting the government's employment opportunities, lack of appropriate structure to attract the university graduates in the private sector, problems of cultural structure of society, the obstacles in the business environment, lack of effective linkage between the university and various economic sectors. University is generally responsible for the training of specialists and skilled human resource, as the most important asset of the community. Therefore, due to the special situation of universities in training skillful manpower, the university have to strive to create and institutionalize a series of abilities within the students which are nominated to competencies. These competencies promote the capacity of students for a modern social life. In this article we have tried through a library research methodology deal with the necessity and importance of both core and professional competencies needed to be addressed by the agricultural students. Finally, based on the results of this paper some solutions have been given for higher education planning and a model will be drawn for the intended competencies.

Keywords: Core competencies, professional competencies, unemployment, the agricultural students, higher education



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



مقدمه

امروزه دانشگاه‌ها در عرصه‌های متنوع و متعددی از جمله ابعاد مدیریت دانشجویان و اعضای هیات علمی در سطح ملی و بین‌المللی، مدیریت پژوهش و سرمایه‌گذاری در آن با همدیگر رقابت می‌کنند، آن‌ها نیازمند حفظ اعتبار، شهرت، تولید کارهای پژوهشی سطح بالا، راضی نگه داشتن دانشجویان و اعضای هیات علمی و پاسخگویی به نیازهای روبه رشد جامعه‌اند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۴). در حقیقت دانشگاه مسئول تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر، به عنوان مهم‌ترین سرمایه جامعه است (صالحی عمران، ۱۳۸۵). نقش اساسی مورد انتظار از دانشگاه، پرورش انسان دانا، توانا و شکوفاکنده جامعه است (طهماسبی و همکاران، ۱۳۸۹). دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی نه تنها به دلیل تربیت نیروی انسانی متخصص، بلکه به جهت گسترش مرزهای دانش و از دیدگاه‌های رشد شخصی، ملی و بین‌المللی مورد توجه هستند (مدهوشی و نیازی، ۱۳۸۹).

بدلیل شرایط خاص زندگی در دنیای مدرن لازم است تا دانشگاه نسبت به ایجاد و نهادینه کردن مجموعه‌ای از قابلیت‌ها در دانشجویان که آنها را شایستگی می‌خوانیم، اهتمام ورزد. این شایستگی‌ها، قابلیت دانشجو را برای زندگی اجتماعی مدرن افزایش می‌دهد (شارع پور و همکاران، ۱۳۸۰).

در حوزه پژوهش‌های علمی، مفهوم شایستگی نخستین بار توسط مک‌کلند در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل ۱۹۷۰ مطرح شد (کوپر و همکاران، ۱۹۹۸). مک‌کلند (۱۹۷۳)، شایستگی‌ها را از عوامل کلیدی می‌داند که بر کارایی یادگیری اثر می‌گذارد و نسبت به هوش تاثیر بیشتری بر عملکرد یادگیری دارد. از این رو در مقاله‌ای با عنوان اندازه‌گیری شایستگی به جای هوش به مفهوم شایستگی به عنوان ویژگی رفتاری و روانشناختی مرتبط با پیامدهای موفق در کار و زندگی می‌پردازد.

با مرور ادبیات موضوعی مربوط به شایستگی‌ها و بررسی تعاریف ارائه شده در مورد شایستگی، اولین چیزی که به خوبی مشخص است، فقدان تعریف واحد و اصطلاح شناسی معین در مورد شایستگی، و معنا و مفهوم آن است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۲).

هدف از این مطالعه ارائه و تبیین مدلی مناسب برای شایستگی‌های مورد نیاز دانشجویان کشاورزی می‌باشد.

مبانی نظری تحقیق

مفهوم شایستگی

مفهوم شایستگی، مفهومی چندبعدی و در بر دارنده ترکیبی از ویژگی‌های شخصی (دانش، مهارت‌های شناختی، انگیزش، نگرش و احساسات)، شایستگی اجتماعی (دانش متنی) و هدایت (فعالیت‌ها، رفتار، ابتکار عمل) برای رویارویی با تقاضاهای پیچیده در شرایط و بافتی خاص می‌باشد (پینتو، ۲۰۰۸).

به طور کلی با مقایسه تعاریف ارائه شده توسط نویسندگان مختلف، می‌توان این تعاریف را در پنج دسته کلی جای داد:

۱- شایستگی به عنوان توانایی عملکرد در سطحی مطلوب براساس یک استاندارد خاص. این تعریف به شایستگی به عنوان یک برونداد می‌نگرد. به عنوان مثال: شایستگی توانایی انجام وظایف کاری یا شغلی براساس استانداردهای استخدامی (فیلد و دریسدل، ۱۹۹۱).

۲- شایستگی به عنوان توانایی انتخاب و استفاده از ویژگی‌هایی (دانش، مهارت‌ها، و نگرشها) که برای عملکرد در سطح مطلوب مورد نیاز است. مثلاً: یک شخص شایسته، در یک بافت (موقعیت) معین می‌تواند از مجموعه‌ای از رفتارهای موجود یکی را برگزیند و رفتارهای مناسب را به منظور رسیدن به یک هدف خاص به کار گیرد (کیشنر و همکاران، ۱۹۹۷).

۳- شایستگی به عنوان داشتن ویژگی‌های خاص (دانش، مهارت، و نگرشها)، یا شایستگی به عنوان یک درونداد. مثلاً: شایستگی تصویری از دانش، مهارت‌ها، و توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد حرفه‌ای را نشان می‌دهد (ای، پی، ای، ۱۹۹۶).

۴- شایستگی به عنوان توصیف محض آنچه که یک فرد می‌تواند انجام دهد. این تعریف نیز به شایستگی به چشم یک برونداد می‌نگرد. مثلاً: شایستگی یک عمل، رفتار یا برونداد است که فرد بایستی بتواند به نمایش گذارد (گراوان و مگ گیور، ۲۰۰۱).

۵- بیشتر تعاریف مفصل شایستگی، شامل عناصری از چهار گروه بالا هستند. مثلاً: شایستگی توانایی یک فرد یا سازمان برای رسیدن به دستاوردهای خاص است. شایستگی‌های فردی شامل: توانایی‌های عملکردمحور یکپارچه است که خود شامل خوشه‌هایی از ساختارهای دانش و نیز توانایی‌های



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



شناختی، تعاملی و مؤثر، و توانایی‌های روانی لازم و نگرش‌ها و ارزش‌هایی است که برای انجام وظایف، حل مسائل، و به طور کلی عملکرد مؤثر در یک حرفه خاص، سازمان، موقعیت یا نقش لازم است (مولدر، ۲۰۰۱).

آموزش مبتنی بر شایستگی

مفهوم آموزش مبتنی بر شایستگی به‌ویژه در آموزش حرفه‌ای و آموزش عالی دارای سابقه‌ای طولانی است و با آموزش معلمان در اواخر ۱۹۶۰ شروع شد. سپس در سایر آموزش‌های حرفه‌ای در سال ۱۹۷۰ رشد نمود و در برنامه‌های آموزش شغلی انگلستان و آلمان ۱۹۸۰ و آموزش‌های شغلی و حرفه‌ای در سال ۱۹۹۰ در استرالیا به رسمیت شناخته شد (لونگ، ۲۰۰۲).

آموزش مبتنی بر شایستگی بدین معناست که دانشجویان یاد بگیرند که چگونه در موقعیت‌های حرفه‌ای که قبلاً دانش، نگرش و توانایی‌ای آن را فرا گرفته‌اند فعالیت کنند، و چگونه یک شایستگی را به شیوه‌ای صحیح گسترش دهند.

اساس رویکرد آموزش مبتنی بر شایستگی، پرهیز از تمرکز صرف بر آموزش نظری، و توجه همزمان به پرورش توانایی‌های پایه و مهارت‌های عمومی همچون حل مسئله، ارتباطات، مدیریت اطلاعات، تعامل اجتماعی و رهبری است. یادگیری از این نوع دو هدف دارد: نخست، کسب دانش و مهارت‌های رشته‌ای خاص حوزه، و دوم، کسب دانش و مهارت‌های مستقل از حوزه. ترکیب و ادغام این دو بُعد است که می‌تواند به بهترین شکل، دانشجویان را برای مقابله با موقعیت‌های کاری تخصصی و سایر موقعیت‌های شغلی دیگر آماده کند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۲). مفهوم عام، کلی و عمومی شایستگی را می‌توان از طریق شایستگی‌های کانونی به شایستگی‌ها متصل کرد شایستگی‌های کانونی، مجموعه‌ای از شایستگی‌های مورد نیاز برای شناخت وظایف شغلی مهم در سطح رضایت‌بخش یا ممتاز تعریف شده است. به عبارتی، شایستگی‌های کانونی مستقیماً با وظایف کلیدی شغلی و خوشه‌های شایستگی‌های عمومی و شایستگی خاص هر حوزه در ارتباط هستند (همان).

در مجموع می‌توان شایستگی^۳ را دارای چهار مولفه در کنار هم شامل مهارت، دانش، توانایی و انگیزه دانست.

مهارت^۴: توانایی پیاده سازی علم در عمل است که از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی بدست آمده و توسعه می‌یابد.

دانش^۵: از راه تحصیل بدست می‌آید و زیر بنای توسعه مهارت و نگرش است.

توانایی^۶: توانایی و مهارت مشابه هم‌اند با این تفاوت که مهارت ظرفیت خاصی برای انجام فیزیک کارها است اما توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری رامشخص می‌سازد.

نگرش^۷: چار چوبی است که میدان اندیشه و عمل انسان را شکل می‌دهد (معصومی، ۱۳۹۲).

با توجه به تعاریف فوق مفهوم شایستگی در شکل شماره (۱) خلاصه می‌گردد:

^۳ Competency

^۴ Skills

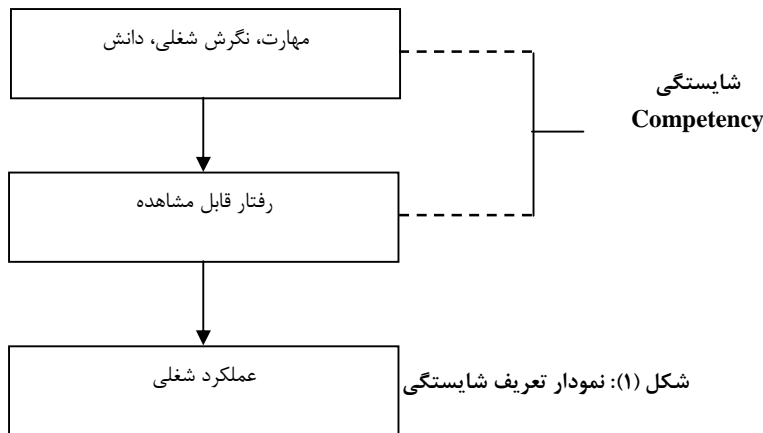
^۵ Knowledge

^۶ Abilities

^۷ Attitude



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



پیشینه پژوهش

سلیمی و همکاران (۱۳۹۴)، در تحقیقی با عنوان شایستگی‌های اعضای هیأت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری بیان داشتند که از دیدگاه دانشجویان دکتری، مهم‌ترین شایستگی اعضای هیأت علمی در یک دهه آینده، شایستگی پژوهش خواهد بود، این در حالی است که در شرایط موجود، شایستگی تدریس اعضای هیأت علمی از وضعیت مطلوب‌تری برخوردار است.

شیخ محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان اثربخشی برنامه مبتنی بر شایستگی اجتماعی در افزایش مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان دارای ناتوانی‌های یادگیری به این نتیجه رسیدند که برنامه آموزشی مبتنی بر شایستگی اجتماعی می‌تواند باعث افزایش مهارت‌های اجتماعی این نوع دانش‌آموزان شود.

حیدری و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان تأثیر آموزش عالی بر شایستگی‌های کانونی دانشجویان دوره کارشناسی کتابداری و علم اطلاعات: مورد پژوهشی دانشگاه فردوسی مشهد به این نتیجه رسیدند که آموزش بر ارتقاء سطح شایستگی‌های کانونی طی نیمسال‌های مختلف تحصیلی اثرگذار بوده است.

جانعلی زاده چوب بستی و همکاران (۱۳۹۱)، در تحقیقی با عنوان شایستگی‌های کانونی دانشجویان دانشگاه مازندران؛ ارتقا یا افت؟ بیان داشتند که رضایت بخش نبودن کیفیت آموزشی دانشگاه مازندران از حیث تحقق شایستگی‌های کانونی در بیشتر شاخص‌های مربوطه و نامناسب‌تر شدن این کیفیت در مقایسه با گذشته دلالت دارد.

مومنی مهموئی و همکاران (۱۳۹۱)، در تحقیقی با عنوان بررسی میزان آموزش مهارت‌های اشتغال‌زای مورد نیاز بازار کار در برنامه‌های درسی کارشناسی ناپیوسته حسابداری، مهندسی عمران و صنایع غذایی به این نتیجه رسیده‌اند که دانشجویان (به جز فناوری اطلاعات، مدیریت خود و یادگیری) و استادان رشته حسابداری بر این باورند که مهارت‌های اشتغال‌زا در برنامه‌های درسی این رشته آموزش داده نمی‌شود. دانشجویان رشته مهندسی عمران معتقدند که مهارت‌های اشتغال‌زا (به جز برنامه‌ریزی و مدیریت خود) آموزش داده می‌شوند.

طهماسبی و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان عوامل موثر بر توانمندی دانشجویان کشاورزی جهت ورود به بازار کار در عصر جهانی شدن انجام دادند. هدف از انجام این تحقیق این بود تا میزان شایستگی دانشجویان کشاورزی جهت ورود به بازار کار در عصر جهانی شدن و نیز عوامل موثر بر آن مورد بررسی قرار گیرد. به منظور تحقق این هدف ۲۹۷ نفر از دانشجویان دوره کارشناسی رشته‌های ده گانه کشاورزی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب انتخاب شدند. داده‌ها نیز با استفاده از پرسشنامه به دست آمد. نتایج حاکی از این است که میزان شایستگی دو سوم از دانشجویان در حد متوسط و یک سوم در آن‌ها در حد کم بوده است. کم‌ترین میزان مهارت مربوط به مهارت خلاقیت و کارآفرینی، زبان انگلیسی و حل مسأله است و بیشترین میزان مهارت مربوط به مهارت‌های کاربرد رایانه است.



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



مومنی مدهمونی و همکاران (۱۳۸۷)، در مقاله‌ای با عنوان برنامه‌درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی به بررسی نقش برنامه‌درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی در کمک به دانشجویان برای کسب اطلاعات و مهارت‌های لازم جهت نقش موثر در دنیای کار متحول امروزی پرداختند. آن‌ها با مقایسه این نوع برنامه‌درسی با برنامه‌های درسی دیگر، مهمترین تفاوت میان آن‌ها را در رویکرد شایستگی دانستند و اشاره نمودند به اینکه در برنامه‌درسی سنتی: که معمولاً به صورت سخنرانی نیز برگزار می‌گردد، آنچه که بیشتر اتفاق می‌افتد انتقال دانش می‌باشد در حالی که در رویکرد توسعه مبتنی بر شایستگی، انتقال دانش جزئی از برنامه‌های آموزشی می‌باشد زیرا همانطور که بیان شد شایستگی علاوه بر دانش شامل توانایی، مهارت، نگرش و انگیزه نیز می‌باشد.

فرخ نژاد و همکاران (۱۳۸۷)، در تحقیقی با عنوان برنامه ریزی بهبود کیفیت: ارزیابی درونی کیفیت گروه آموزشی پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بوشهر انجام داده‌اند. جامعه آماری این پژوهش متشکل از پنج زیر جامعه: مدیر گروه، اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان، کارفرمایان مستقیم و مسوولان کتابخانه می‌باشد. نتایج گواه بر این است که به طور کلی گروه پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بوشهر با توجه به ارزیابی عوامل درون‌دادی، فرآیندی و برون‌دادی از لحاظ کیفی در سطح نامطلوبی قرار دارند.

بیابانگردی و همکاران (۱۳۸۴)، در تحقیقی با عنوان نقش دروس علوم پایه در پرورش شایستگی‌های دانش‌آموختگان پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران وضعیت پرورش شایستگی‌های نه گانه ۱- برقراری ارتباط موثر؛ ۲- مهارت‌های بالینی اولیه؛ ۳- استفاده از علوم در هدایت تشخیص، اداره بیمار، درمان و پیشگیری؛ ۴- یادگیری مادام‌العمر؛ ۵- خودآگاهی، مراقبت از خود و رشد شخصی؛ ۶- زمینه جامعه و اجتماعی مراقبت‌های بهداشتی؛ ۷- حل مشکل؛ ۸- استدلال و قضاوت اخلاقی؛ و ۹- تشخیص نقش یک پزشک حرفه‌ای در دانش‌آموختگان پزشکی را از منظر ۱۶۵ استاد علوم پایه‌ی پزشکی مورد جستجو قرار دادند. بطور کلی یافته‌های تحقیقاتی آن‌ها به ایجاد در حد پایین این شایستگی‌ها در دانش‌آموختگان پزشکی طی تحصیل در دروس علوم پایه را نشان می‌دهد. آن‌ها همچنین اشاره داشتند به اینکه از نظر اکثر اساتید، دروس علوم پایه شایستگی استدلال و قضاوت اخلاقی را اصلاً در دانش‌آموختگان پزشکی ایجاد نمی‌کند.

دیانی (۱۳۸۱)، ابراز داشت که میزان علاقه‌مندی دانشجویان به رشته تحصیلی طی دوران تحصیلی افزایش یافته است. وی بر این باور است که تنوع، جذابیت و قدری دشوارتر شدن واحدهای درسی در سال‌های سوم و چهارم، در افزایش تمایل دانشجویان به رشته و تغییر نگرش آنها مؤثر بوده است.

شارع پور و همکاران (۱۳۸۰)، در پژوهشی به سنجش میزان برخورداری دانشجویان سه دانشگاه تهران، صنعتی شریف، و مازندران از شایستگی‌های کانونی پرداختند. تحلیل شایستگی‌های کانونی دانشجویان سه دانشگاه تحت بررسی، بیانگر پایین بودن سطح تسلط آنان بر شایستگی‌های کانونی بود. همچنین مشخص شد که توانایی دانشجویان در شایستگی جمع‌آوری، سازمان‌دهی، و تجزیه و تحلیل اطلاعات رضایت‌بخش نیست. توانایی حل مسئله هم یکی از ضعیف‌ترین مهارت‌های دانشجویان بود.

مصباح و همکاران^۸ (۲۰۱۵)، به این نتیجه رسیدند که استفاده از روش‌های آموزش مبتنی بر شایستگی سبب افزایش انگیزه دانش‌آموزان جهت یادگیری بیشتر می‌شود.

کاترین کائونن و همکاران^۹ (۲۰۱۵)، نیز به این نتیجه رسیدند که آموزش مبتنی بر شایستگی در حال ظهور است و اکثر موسسات آموزش خود را از طریق ترکیبی از روش‌های تدریس و ارزیابی سنتی و نیز بر اساس شایستگی طراحی کرده‌اند.

خلیفی و نسیمی‌فر^{۱۰} (۲۰۱۴)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی مؤلفه‌های هوش عاطفی به عنوان متغیرهای پیش‌بین شایستگی کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران به این نتیجه رسیدند که بین هوش عاطفی دانشجویان و شایستگی‌های کارآفرینی آنان (سلاست فکری، کنترل درونی، عمل‌گرایی، توفیق طلبی و ریسک‌پذیری) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. همچنین سه مؤلفه خوش‌بین بودن، توانایی حل مسئله و همدلی به ترتیب دارای بیشترین نقش در پیش‌بینی تغییرات متغیر شایستگی‌های کارآفرینی بودند.

^۸ Misbah et al

^۹ Katrien Koenen et al

^{۱۰} Khalifi and Nasimifar



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



ژیو و همکاران (۲۰۱۳)، به چهار شایستگی یادگیری، شایستگی آموزشی، شایستگی اجتماعی و شایستگی فناورانه برای تدریس برای معلمان اشاره می-کنند. یافته‌های مطالعه آنان نشان داد که بین وجود این سه شایستگی اخیر (شایستگی‌های آموزشی، اجتماعی و فناورانه) به عنوان شایستگی‌های محوری تدریس با عملکرد تدریس نوآورانه آنان ارتباط معناداری وجود دارد.

الکساندر و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۲)، در مطالعه خود به طراحی و اعتبار بخشی چارچوبی برای تعریف شایستگی‌های تدریس برای اعضای هیأت علمی پرداختند. محتوای تدریس، شناخت نقش دانشجویان در تدریس، مهارت‌های تدریس همانند مهارت‌های ارتباطی، مهارت بین‌فردی، مهارت سخنرانی عمومی، دانش استانداردهای برنامه، دانش یادگیری دانشجویان و شناخت استانداردهایی از مولفه‌های مهم مدل به شمار می‌روند.

چان لین^{۱۲} (۲۰۰۹)، نیز به تدوین چارچوبی برای ارزشیابی شایستگی‌های دانشجویان کارشناسی کتابداری و علم اطلاعات دانشگاه کاتولیک فیو -جن پرداخت و نتایج پژوهش وی نشان داد که هیچ تفاوتی بین مهارت سواد رایانه‌ای دانشجویان سال‌های تحصیلی مختلف وجود ندارد، چرا که امروزه این مهارت جزء مهارت‌های عمومی در کتابداری و علم اطلاعات است.

موحدی^{۱۳} (۲۰۰۹)، به این نتیجه رسید که دانشجویان و دانش‌آموختگان ترویج و آموزش کشاورزی برای ورد به بازار کار نیازمند کسب دانش و مهارت‌های تخصصی به روز، مهارت‌های عملی مربوط به کشاورزی عمومی، و مهارت‌های ارتباطات فردی و اجتماعی هستند.

پراوسکین و پلنتی (۲۰۰۸)، معتقدند که بیش از ۸۹ درصد از وقت اعضای هیأت علمی صرف تدریس می‌شود. لذا شایستگی تدریس از مهمترین شایستگی‌هایی است که اعضای هیأت علمی باید داشته باشند.

میدلتون^{۱۴} (۲۰۰۳)، در پژوهشی به ارزیابی میزان تسلط فارغ‌التحصیلان دوره‌های مختلف کتابداری دانشگاه فناوری کویزلند بر مهارت‌های مورد انتظار از آنها پرداخت. یافته‌های پژوهش حاکی از تسلط بالای فارغ‌التحصیلان در حوزه ارتباطات، و ضعف کتابداران در حوزه پژوهش بود.

بحث و نتایج

شایستگی‌های کانونی و حرفه‌ای

یک نکته مهم که در مورد شایستگی‌ها وجود دارد این است که همه شایستگی‌ها از یک جنس و یک نوع نمی‌باشند و همین امر موجب آن گردیده که صاحب‌نظران به دسته‌بندی انواع شایستگی بپردازند. سینگل و همکاران (۲۰۰۵)، اعتقاد دارند که برخی از سازمان‌ها شایستگی‌ها را به عنوان جنبه‌هایی از کلیت شخص در نظر می‌گیرند که عبارتند از:

- استعداد (کلامی، عددی و فضایی)
- مهارت‌ها و توانایی‌ها (تفکر و رهبری)
- دانش (عمومی، حرفه خاص، شغل خاص، سطح خاص، سازمان خاص)
- شایستگی‌های فیزیکی (طاقت و بنیه، انرژی)
- سبک (رهبر، مدیر، کارگر)
- شخصیت (جهت‌گیری اجتماعی)
- اصول، ارزش‌ها، اعتقادات، نگرش‌ها و روحیات
- علائق (در ارتباط با مردم، در ارتباط با حقایق)

در دسته‌بندی دیگری که از شایستگی‌ها ارائه شده است شایستگی‌ها را به دو گروه شایستگی‌های سه‌گانه بنیادی و شایستگی‌های کانونی پنج‌گانه تقسیم کرده‌اند که این دسته‌بندی به شرح زیر خلاصه شده است:

الف - شایستگی‌های سه‌گانه بنیادی

۱- مهارت‌های پایه: خواندن، نوشتن، محاسبات ریاضی و عددی، گوش‌دادن و صحبت‌کردن

^{۱۱} Alexander

^{۱۲} Chan Lin

^{۱۳} Movahedi

^{۱۴} Middleton



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



- ۲- مهارت‌های فکر کردن: تفکر خلاق، تصمیم‌گیری، تجسم فکری (تصور)، دانستن راه یادگیری
- ۳- کفایت شخصی: آشکار کردن حس مسئولیت، اعتماد به نفس، جامعه‌گرایی، اراده، امانت و صداقت (سالاری، ۱۳۹۱).

ب- شایستگی‌های کانونی پنج‌گانه

- ۱- منابع: شناسایی، سازمان‌دهی، برنامه‌ریزی و تخصیص منابع
- ۲- کار با دیگران: عضو گروه بودن، مشارکت، پاسخ‌دهی به انتظارات مشتری، گفت و گو، تنوع در کار
- ۳- اطلاعات: تحصیل و ارزیابی اطلاعات، سازمان‌دهی و نگهداری اطلاعات، تفسیر و ارائه اطلاعات، استفاده از رایانه در پردازش اطلاعات
- ۴- سیستم‌ها: فهم روابط پیچیده سیستم‌ها، نظارت و اصلاح عملکردها و بهبود و طراحی سیستم‌ها
- ۵- فناوری: انتخاب فناوری و به کار گیری این فناوری در کار و وظیفه (بیتز و فلان، ۲۰۰۲).

شایستگی‌های حرفه‌ای

در جوامع امروزی مشکل بیکاری، معضلی بزرگ است و در کشور عزیز ما ایران اسلامی نیز بحث اشتغال همواره از مسائل مبتلا به دولتمردان بوده و هست. یکی از وظایف مراکز آموزش عالی این است که نیروی کار مورد نیاز کارفرمایان بنگاه‌های اقتصادی و یا صاحبان صنایع و صنوف را براساس تقاضای آنان تربیت و عرضه نمایند به طوری که کارفرمایان از جذب و نگهداشت این نیروها در تولید، نهایت رضایت را داشته باشند و همانا اشتغال مولد و پایدار ایجاد گردد. پس لازم است در مراحل مختلف از فرایند مهارت و حرفه‌آموزی شامل، پژوهش، نیازسنجی و برنامه‌ریزی درسی، برنامه‌ریزی آموزشی، اجرای آموزش، ارزشیابی آموزش و ارزیابی خروجی سیستم آموزشی نگاه و رویکرد خاصی مورد توجه قرار گیرد که مهارت آموختگان مراکز آموزش عالی کشور به عنوان خروجی سیستم، حائز شرایط مشخصی از نظر دانش، مهارت، نگرش و قابلیت‌ها و ویژگی‌های باشند که بتوانند شرایط اشتغال را احراز کرده و ضمن اشتغال، استانداردها و معیارهای عملکردی شغل مورد تصدی خود را به نحو احسن و اثربخش انجام دهند و نسبت به سایر هم‌سطحان خود عملکردی برتر و بالاتر داشته باشند. احراز این شرایط در واقع تحقق مهارت آموختگان شایسته است، و باید برای دستیابی به این مهم در تمامی مراحل از فرایند حرفه‌آموزی رویکرد شایسته محوری را پیاده کرد (خورشیدی و فرخی، ۱۳۹۲).

انواع مدل‌های شایستگی حرفه‌ای (شغلی)

- ۱- مدل فریدنبرگ: از جمله مدل‌های جالبی که در زمینه شایستگی‌های مدیریت ارائه شده مدل فریدنبرگ (۲۰۰۴)، است که برای شایستگی‌ها حالت سلسله مراتبی قائل است. وی شایستگی‌ها را در هفت طبقه قرار می‌دهد. و شایستگی طبقه پایین را پیش نیاز شایستگی طبقه بالاتر می‌داند. در نتیجه رسیدن به بالاترین طبقه شایستگی‌ها در واقع مستلزم داشتن شایستگی‌های طبقات پیشین است. این هفت شایستگی عبارتند از: استدلالی، شایستگی‌های مورد نیاز برای یادگیری، به کار بردن داده‌ها و اطلاعات و عملکرد هدفمندانه و عقلایی. شغلی: دانش و مهارت‌های مربوط به یک دسته از شغل‌ها که از طریق آموزش و تجربه کسب می‌شود. اثربخشی شخصی: شایستگی‌هایی که کاربرد اثربخش مهارت‌ها و توانایی‌های شخصی را ممکن می‌سازد. ارتباطات: شایستگی‌هایی که تبادل اطلاعات را آسان می‌کند. بین فردی: شایستگی‌هایی که روابط کاری اثربخشی را ایجاد و حفظ می‌کند. گروهی: شایستگی‌هایی که به ایجاد تیم، کار تیمی، و اثربخشی واحدی کمک می‌کند. سازمانی: شایستگی‌هایی که به ایجاد تیم، کار تیمی و اثربخشی کل سازمان و سیستم کمک می‌کند.





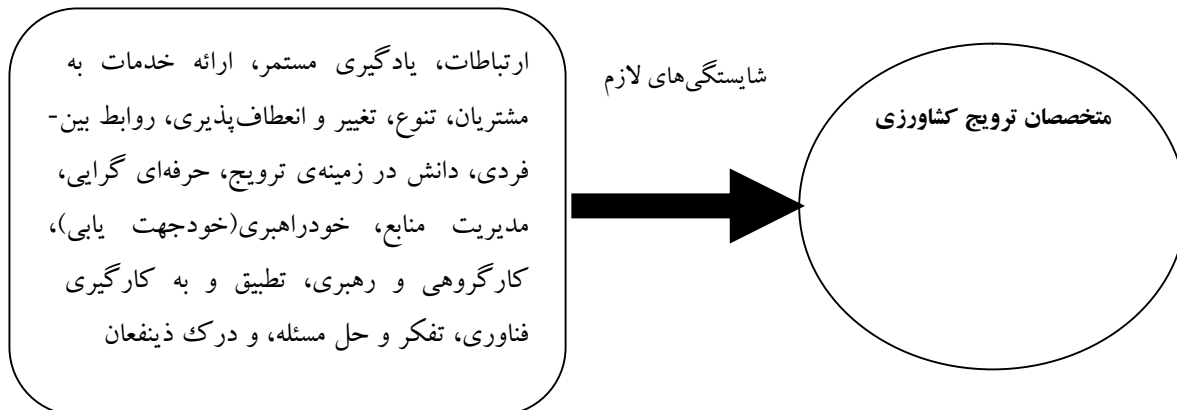
بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



شکل (۲) سلسله مراتب شایستگی‌ها (فریدنبرگ)

۲- مدل دانشگاه اوهایو

این مدل با هدف شناسایی و توصیف شایستگی‌های لازم برای متخصصان ترویج در اوهایو با هدف موفقیت آنها، طراحی شده است. ۱۴ شایستگی اصلی در این چارچوب عبارتند از: ارتباطات، یادگیری مستمر، ارائه خدمات به مشتریان، تنوع، تغییر و انعطاف‌پذیری، روابط بین‌فردی، دانش در زمینه‌ی ترویج، حرفه‌ای‌گرایی، مدیریت منابع، خودراهبری (خودجهت‌یابی)، کارگروهی و رهبری، تطبیق و به کارگیری فناوری، تفکر و حل مسئله، و درک ذینفعان (کوکران، ۲۰۰۹).



شکل (۳) مدل شایستگی حرفه‌ای دانشگاه اوهایو

۳- چارچوب شایستگی زینگهیم و همکاران

در چارچوبی که برای تعریف شایستگی توسط زینگهیم و همکاران (۱۹۹۶)، ارائه شده به آنچه که برای پیشرفت کارآفرینان ضروری است، اشاره شده است. این چارچوب در تعریف شایستگی‌ها به موارد زیر اشاره دارد:

۱. مشتری محوری
۲. ارتباطات
۳. گرایش به کار تیمی
۴. مهارت فنی
۵. رهبری
۶. انعطاف‌پذیری
۷. نوآوری (زینگهیم و همکاران، ۱۹۹۶).

۴- چارچوب شایستگی ASTD^{۱۵}

چارچوب شایستگی ASTD سال ۲۰۰۴ بر مفهوم عملکرد و یادگیری در محیط کار تاکید دارد. این چارچوب از سه لایه تشکیل شده است که عبارت است از: (۱) شایستگی‌های بنیادی، (۲) زمینه‌های تخصص حرفه‌ای، (۳) نقش‌ها.

^{۱۵}. American Society For Training & Development



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



۵- چارچوب شایستگی مدیریت آموزش و اشتغال وزارت کار آمریکا^{۱۶}

مدیریت آموزش و اشتغال وزارت کار آمریکا چارچوب عمومی زیر را برای شایستگی‌های کارآفرینی ارائه می‌دهد. این چارچوب در یک نمودار مرکب از ۹ ردیف شرح داده شده است. ترتیب قرار گرفتن ردیف‌ها باعث ایجاد یک شکل هرمی شده که در آن شایستگی‌ها در سطح بالاتر از مهارت‌ها قرار گرفته‌اند. چپینش این ۹ ردیف به صورت هرمی به معنای بیان سلسله مراتب نیست و قصد ندارد نشان دهد که شایستگی‌های بالای هرم به سطح بالاتری از مهارت نیاز دارند. این شکل چارچوب، افزایش تخصص و خاص شدن کاربرد مهارت‌ها با حرکت به بالای هرم را نشان می‌دهد.

ردیف ۱- شایستگی‌های اثربخشی فردی در پایین هرم نشان داده شده‌اند زیرا این شایستگی‌ها برای تمام نقش‌های زندگی لازم هستند.

ردیف ۲- شایستگی‌های دانشگاهی بسیار مهم هستند و غالباً در محیط مدرسه و دانشگاه آموخته می‌شوند.

ردیف ۳- شایستگی‌های محیط کاری نماینده انگیزه‌ها و خصوصیات و نیز سبک‌های مدیریت بین فردی و خودمدیریتی هستند. این شایستگی‌ها عموماً به تعدادی از حرفه‌ها و صنایع قابل تعمیم می‌باشند.

ردیف‌های ۴ و ۵ شامل شایستگی‌های صنعتی هستند که به یک صنعت یا بخش خاص از صنعت اختصاص می‌یابند.

ردیف‌های ۶ تا ۹ نماینده تخصصی است که در حرفه‌های خاص در یک صنعت شکل می‌گیرد (زعفریان و همکاران، ۱۳۹۱).

۶- مدل دیویس و همکاران

دیویس و همکاران (۲۰۰۴)، مدل مهارت‌های مربوط به موفقیت در کسب و کار را شامل سه لایه اصلی عنوان می‌کنند:

کشاورزی عمومی، ارتباطات فردی
کشاورزی، باغبانی، زراعت و ...)

۱) مهارت‌ها (شایستگی‌های) اساسی (مثل
۲) مهارت‌ها (شایستگی‌های) تخصصی (مثل ترویج
۳- نقش‌ها



شکل (۴): مدل دیویس و همکاران

۷- مدل تی‌بلت و آماروس

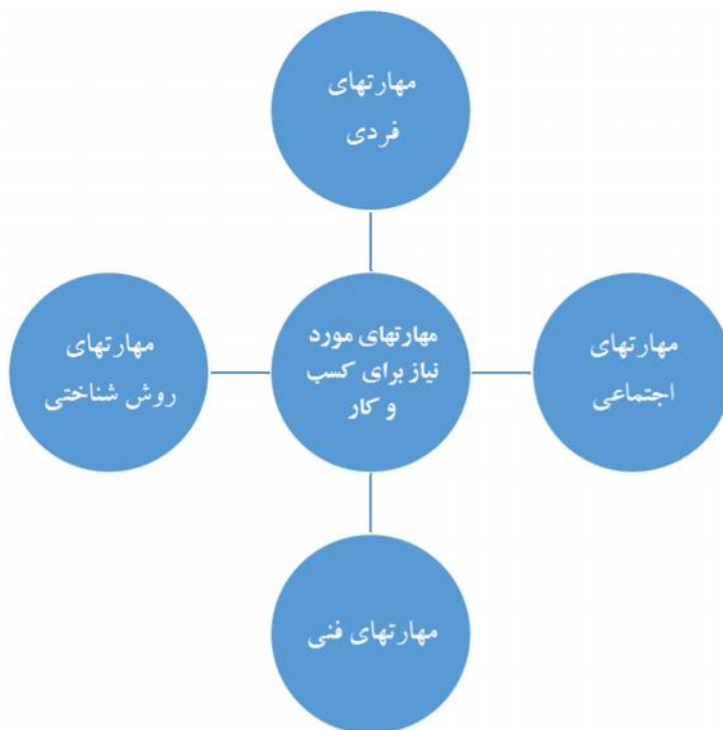
تی‌بلت و آماروس (۲۰۰۳)، نیز مهارت‌های مورد نیاز برای کسب و کار و شغل را شامل ۴ مهارت اصلی می‌داند. این مهارت‌ها عبارتند از:

- ۱) مهارت‌های فردی (مسئولیت پذیری، اعتماد به نفس، انگیزه)
- ۲) مهارت‌های اجتماعی (فعالیت گروهی، همکاری، تعاون)
- ۳) مهارت‌های فنی
- ۴) مهارت‌های روش شناختی (یادگیری و فنون یادگیری، ارتباطات)

^{۱۶}. Employment & Training Administration United States Department of Labor



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال



شکل (۵): مدل تی پلت و آماروس

۸- مدل دانشگاه تگزاس^{۱۷}

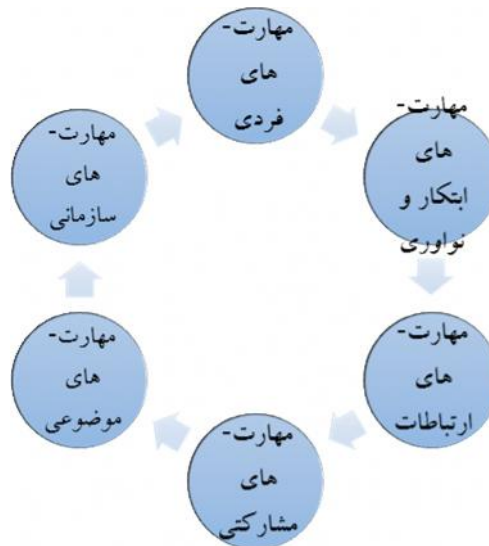
مدل دانشگاه تگزاس (۲۰۰۳)، نیز صلاحیتها و شایستگیهای مورد نیاز برای مروجان کشاورزی را بررسی و در ۶ حوزه به ترتیب زیر مطرح می کند شامل:

- ۱) مهارت های موضوعی
- ۲) مهارت های سازمانی
- ۳) مهارت های مشارکتی
- ۴) مهارت های ارتباطات
- ۵) مهارت های ابتکار و نوآوری
- ۶) مهارت های فردی

^{۱۷}. TEXAS COOPERATIVE EXTENSION



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



شکل (۶): مدل دانشگاه تگزاس

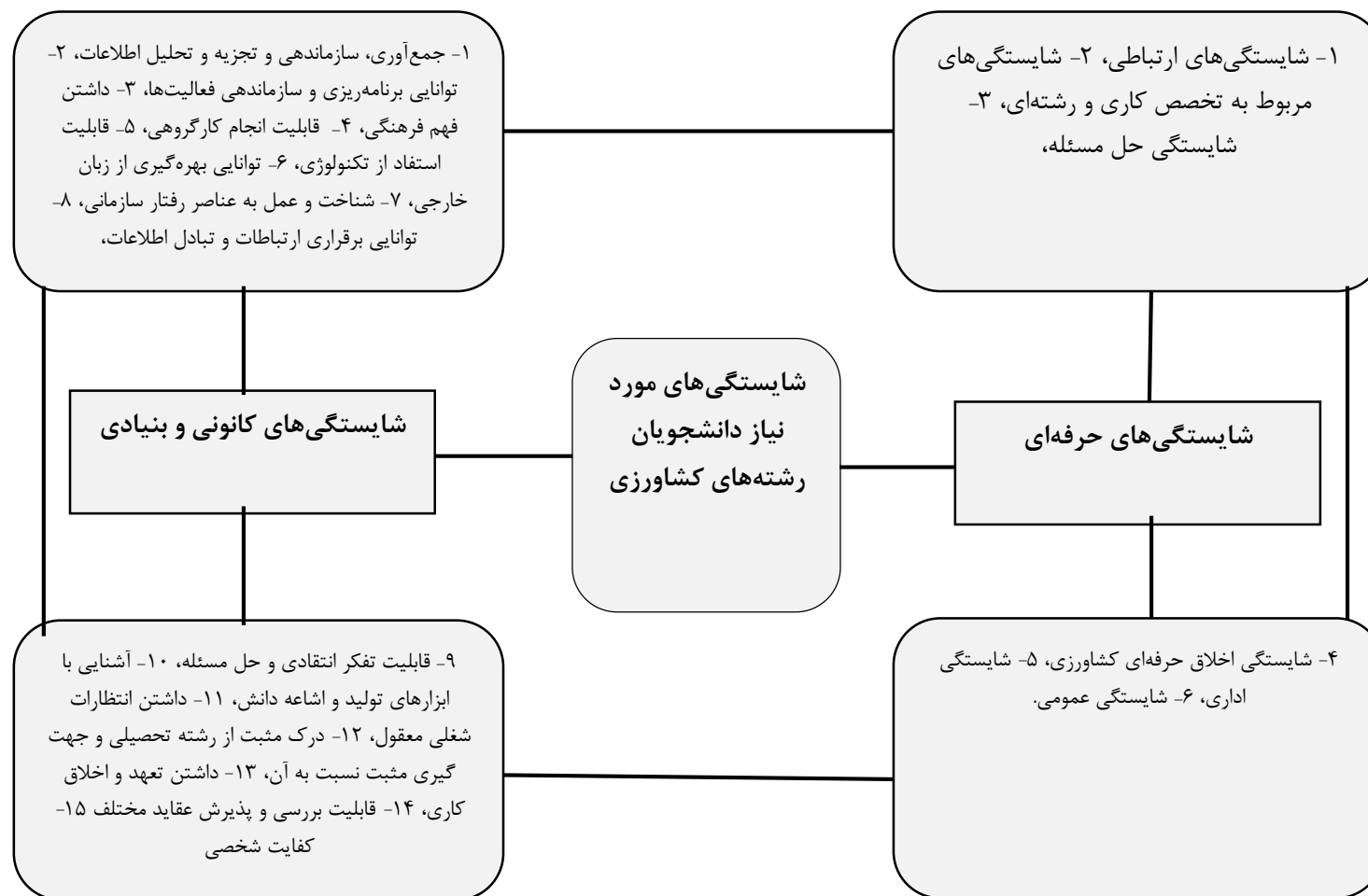
بنابراین با توجه به توضیح بالا می توان دو دسته شایستگی ها را برای دانشجویان رشته های کشاورزی برشمرد. دسته اول شایستگی های کانونی و بنیادی و دسته دوم شایستگی های حرفه ای و مورد نیاز برای شغل. به عبارت دیگر شایستگی ها به دو گروه تقسیم می شوند: یکی شایستگی های موسوم به شایستگی های یک حوزه خاص که مربوط به دانش، مهارت ها و نگرش هایی است که فرد از طریق یک حوزه مطالعاتی خاص برای فعالیت در یک حرفه کسب می کند؛ و دیگر شایستگی هایی تحت عنوان شایستگی های عمومی است. در تدوین برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، یک توالی دنبال می شود. به این شکل که ابتدا پروفایل شغلی تنظیم می شود، آنگاه وظایف شغلی مهم به دنبال آن می آیند و در انتها پروفایل فارغ التحصیل متشکل از شایستگی های کانونی (انتخاب شده) قرار گرفته که ارتباط مستقیمی با پروفایل شغلی دارد. در پروفایل برنامه درسی، سطح نهایی کسب شده توسط فارغ التحصیلان براساس استانداردهای شایستگی های هر دو گروه (شایستگی های عمومی و شایستگی های خاص هر حوزه) سنجیده می شود. در این تحقیق نیز سعی بر آن است به بررسی شایستگی های عمومی و حرفه ای دانشجویان رشته های کشاورزی پرداخته شود.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



مدل مربوط به شایستگی‌های کانونی و حرفه‌ای دانشجویان رشته‌های کشاورزی





پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



نتیجه گیری

شواهد نشان می‌دهند که آموزش‌های رسمی در کشور ما به دلیل ضعف‌های ساختاری بستر مناسبی برای کسب تخصص و پرورش نیروهای کارآفرین به وجود نمی‌آورد. از طرف دیگر کارآفرینان و نیروهای مستعد و خلاق نیز به دلیل نبود یک نظام کارآمد آموزش کارآفرینی نمی‌توانند به کار خود ادامه دهند.

با عنایت به آنچه که در مقاله حاضر به آن اشاره شد می‌توان نتیجه گرفت که شایستگی‌ها، در درجه اول مهارت‌ها و خصوصیات را که دانشجویان به آن نیاز دارند را توصیف می‌کنند، انتظارات از کارکنان را مشخص می‌کنند و نیازهای توسعه‌ای آینده را توصیف می‌کنند بنا براین بر اساس این رویکرد مسئولان و برنامه ریزان آموزشی در آموزش عالی دقیقاً می‌دانند که کارکنان به چه نوع شایستگی و مهارتی نیاز دارند و برنامه‌های آموزشی خود را بر روی فراگیری این شایستگی‌ها متمرکز می‌کنند.

به کارگیری شایستگی برای طراحی برنامه آموزشی دربرگیرنده مراحل تهیه مدل شایستگی، تشخیص نیازهای آموزشی و پیش‌بینی و اجرای برنامه‌های توسعه‌ای است. در فاز اول، باید مدل شایستگی برای سطوح مختلف مدیریت تهیه شود که بتوان در مرحله بعد، با ارزیابی افراد با آن به نیازهای آموزشی و پس از آن به برنامه‌های توسعه‌ای مناسب دست یافت. عمده مزیت به کارگیری این رویکرد از یک سو تشخیص دقیق‌تر نیازهای آموزشی و افزایش کارایی آموزش‌ها و از سوی دیگر، کاربردی بودن آموزش‌ها و پرهیز از انتقال دانش صرف است.

همانگونه که مک کلند نشان داد، توجه به مهارت‌های اساسی و دانش مورد نیاز برای انجام شغل و دستیابی به شایستگی‌های عمیق (نقش اجتماعی فردی، خویشتن‌شناسی، ویژگی‌ها و انگیزه‌ها) که می‌تواند داوطلبین با پتانسیل بالا را به درستی تعیین نماید، اهمیت دارد. بعلاوه شایستگی‌های فردی باید مناسب با شغل بوده و یا در حین توسعه بتوانند مناسب شغل گردند. شایستگی‌ها مستلزم دست یافتن به عملکرد برجسته در شغل می‌باشند.

هنگامیکه سازمان از مدل‌های شایستگی در انتخاب و توسعه افراد برای نقش‌های کلیدی استفاده می‌نماید از زیان‌های ناشی از هزینه‌های استخدام نیروی کار جدید، روحیه ضعیف کارکنان، نارضایتی مشتریان و از دست‌دادن فرصت‌ها که با استخدام و به کارگیری نادرست افراد در ارتباط است، جلوگیری می‌نماید و بدین طریق شانس انتخاب افرادی که در سطح خیلی بالایی عمل می‌کنند و می‌توانند به موفقیت شرکت کمک نمایند، افزایش می‌یابد.

منابع مورد استفاده

۱. بیابانگردی، ز، سلطانی عربشاهی، ک، امینی، ا، شکرآبی، ر و یادآور نیک روشن، م. ۱۳۸۴. نقش دروس علوم پایه در پرورش شایستگی‌های دانش-آموختگان پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، سال پنجم، شماره یک، ۳۳-۱۳.
۲. جانعلی زاده چوب بستنی، ح، خاکزاد، ز و مرادی، ف. ۱۳۹۱. شایستگی‌های کانونی دانشجویان دانشگاه مازندران؛ ارتقا یا افت. دو فصلنامه مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی، سال اول، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۱، ۱۱۱-۶۱.
۳. حیدری، غ، فرج پهلوی، ع، عصاره، ف و گرابی، ا. ۱۳۹۲. تأثیر آموزش عالی بر شایستگی‌های کانونی دانشجویان دوره کارشناسی کتابداری و علم اطلاعات: مورد پژوهشی دانشگاه فردوسی مشهد. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، (۱) ۲۴، ۵۰-۳۰.
۴. دیانی، م. ۱۳۸۱. نظرها و عملکردهای تحصیلی دانشجویان رشته‌های ریاضی، تجربی و انسانی، اجتماعی در دوره کارشناسی کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه فردوسی. کتابداری و اطلاع‌رسانی، (۳) ۵، ۴۶-۲۱.
۵. سرمد، ز و وزیری، م. ۱۳۷۷. شاخص‌های کیفیت برنامه درسی در آموزش عالی. فصلنامه علوم انسانی دانشگاه الزهراء، (۲۴) و (۲۵) ۸.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



۶. سلیمی، ق، حیدری، ا. و کشاورزی، ف. ۱۳۹۴. شایستگیهای اعضای هیأت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری، دو فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال سوم، شماره هفتم، بهار و تابستان ۱۳۹۴.
۷. شارع پور، م، فاضلی، م، و صالحی، ص. ۱۳۸۰. بررسی میزان شایستگیهای کانونی در میان دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاههای صنعتی شریف، تهران و مازندران). نامه علوم اجتماعی، ۱۸، پاییز و زمستان، ۶۳-۸۸.
۸. شیخ محمدی، ع، ارجمندنیا، ع، ا، حسن زاده، س و رضایی میرحصری، ع. ۱۳۹۳. اثربخشی برنامه مبتنی بر شایستگی اجتماعی در افزایش مهارت-های اجتماعی دانش آموزان دارای ناتوانیهای یادگیری، فصلنامه کودکان استثنایی، سال چهاردهم، شماره ۳، ۳۰-۱۹.
۹. صالحی عمران، ا. ۱۳۸۵. بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور (مورد مطالعه: دانشگاه مازندران). نامه علوم اجتماعی، شماره ۲، ۸۰-۵۷.
۱۰. طهماسبی، م، پزشکی راد، غ و شعبانعلی فمی، حسین ۱۳۸۹. عوامل موثر بر توانمندی دانشجویان کشاورزی جهت ورود به بازار کار در عصر جهانی شدن. مجله آموزش عالی، سال دوم، شماره چهارم، ۱۷۵-۱۴۹.
۱۱. عارفی، م. ۱۳۸۴. برنامه ریزی راهبردی در آموزش عالی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۱۲. فتحی واجارگا، ک و شفیعی، ن. ۱۳۸۶. ارزشیابی کیفیت برنامه درسی دانشگاهی (مورد برنامه درسی آموزش بزرگسالان). فصلنامه مطالعات برنامه درسی، ۱(۵).
۱۳. فرخ نژاد، خ، بهروزی، مم و رهجو، س. ۱۳۸۷. برنامه ریزی بهبود کیفیت: ارزیابی درونی کیفیت گروه آموزشی پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بوشهر. مجموعه مقالات چاپ شده در همایش ملی نظارت و ارزیابی آموزش عالی، بیست و یکم اسفند، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
۱۴. گرای، الف و حیدری، غ. ۱۳۹۴. نظریه شایستگیهای کانونی: الگویی برای برنامه ریزی آموزش علم اطلاعات و دانش شناسی. فصلنامه تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانههای عمومی، دوره ۲۱، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۴.
۱۵. محمودی راد، غ، انوشه، م و الحانی، ف. (۱۳۸۴). آموزش مبتنی بر شایستگی، یک مطالعه مروری. فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، ۲(۳ و ۲).
۱۶. مدھوشی، م و نیازی، ع. ۱۳۸۹. بررسی و تبیین جایگاه آموزش عالی ایران در جهان. مجله آموزش عالی، سال دوم، شماره چهارم، ۱۴۷-۱۱۱.
۱۷. مومنی مهموئی، ح، شریعتمداری، ع و نادری، ع. ۱۳۸۷. برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی، پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره ۱۷، ۱۵۶-۱۲۹.
۱۸. مومنی مهموئی، ح، کرمی، م و مشهدی، ع. ۱۳۹۱. بررسی میزان آموزش مهارت‌های اشتغال‌زای مورد نیاز بازار کار در برنامه‌های درسی کارشناسی ناپیوسته حسابداری، مهندسی عمران و صنایع غذایی. پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال نهم، دوره دوم، شماره ۷، پیاپی ۴۳، ۷۲-۶۱.
۱۹. Alexander, A., Karvonen, M., Ulrich, J., Davis, T., Wade, A. ۲۰۱۲. Community College Faculty Competencies. Community College Journal of Research and Practice, ۳۶ (۱۱): ۸۴۹-۸۶۲.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال



۲۰. American Academy of Physician Assistants (AAPA). ۱۹۹۶. "Professional competence- A position paper prepared by the educational council of the American Academy of Physician Assistants". American Academy of Physician Assistants.
۲۱. Chan Lin, Lin-Juan. ۲۰۰۹. "Development of a competency questionnaire for LIS undergraduates at Fu-Jen Catholic University". *Journal of Educational Media & Library Sciences*, ۴۷(۱): ۵- ۱۷.
۲۲. Cochran, G. R. ۲۰۰۹. Ohio State University Competency Study: Developing A Competency Model For A ۲۱st Century Extension Organization., Presented in Partial Fulfillment of The Requirements For the Degree Of Doctor Of Philosophy in The Graduate School of The Ohio State University.
۲۳. Davis, P.; Naughton, J. and Rothwell, W. ۲۰۰۲: New Roles And Competencies for The Profession: Are You Ready for the Next Generation? In: Training and Development. Better Performance through Workplace Learning, ۵۵: ۲۶-۳۶.
۲۴. Field, L.; Drysdale, D. ۱۹۹۱. Training for competence: A handbook for trainers and teachers. London: Kogan Page.
۲۵. Garavan, T.N.; McGuire, D. ۲۰۰۱. "Competencies and workplace learning: Some reflections on the rhetoric and the reality". *Journal of Workplace Learning*, ۱۳(۴): ۱۴۴- ۱۶۳.
۲۶. Katrien Koenen, A. & Dochy, D. and Berghmans, I. ۲۰۱۵. A phenomenographic analysis of the implementation of competencebased education in higher education. *Teaching and Teacher Education*. ۵۰: ۱-۱۲.
۲۷. Khalifi, A. and Nasimifar, H. ۲۰۱۴. A study of emotional intelligence components as predictors of entrepreneurship in students of Shahid Chamran University. *Journal of Novel Applied Sciences*, ۳ (۱), ۱- ۴.
۲۸. Kiffer, S., & Tchibozo, G. ۲۰۱۳. Developing the Teaching Competences of Novice Faculty Members: A Review of International Literature. *Policy Futures in Education*, ۱۱ (۳): ۲۷۷-۲۸۹.
۲۹. Leung, W. ۲۰۰۲. Competency Based Medical Training: review. *British Medical Journal (BMJ)*, ۳۲۵ (۷۳۶۶), ۶۹۳- ۶۹۶.
۳۰. McClelland, D. ۱۹۷۳. "Testing for competence rather than for intelligence". *American Psychologist*, ۲۸: ۱-۱۴.
۳۱. Middleton, Michael. ۲۰۰۳. "Skills expectations of library graduates". *New Library World*, ۱۰۴ (۱۱۸۴-۱۱۸۵): ۴۲- ۵۶. from: <http://www.emeraldinsight.com/۰۳۰۷-۴۸۰۳.html>.
۳۲. Misbah, Z. & Gulikers, J. & Maulana, R. and Mulder, M. ۲۰۱۵. Teacher interpersonal behaviour and student motivation in competence-based vocational education: Evidence from Indonesia. *Teaching and Teacher Education*, ۵۰: ۷۹-۸۹.
۳۳. Movahedi, R. ۲۰۰۹. Competencies Needed by Agricultural Extension and Education Undergraduates for Employment in Iranian Labor Market. PHD thesis, Humboldt-Universität zu Berlin.



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

۳۴. Mulder, M. ۲۰۰۱. "Competence development - some background thoughts". *International Journal of Agricultural Education and Extension*, ۷(۴): ۱۴۷-۱۵۹.
۳۵. Parnell, D. ۱۹۸۷. *The Case for Competency-Based Education (Fastback ۱۱۸)*. Bloomington, Phi Delta Kappa Educational Foundation.
۳۶. Pinto, M., Doucet, A. V. Fernández-Ramos, A. ۲۰۰۸. "The role of information competencies and skills in learning to abstract", *Journal of Information Science*, Vol ۳۴ (۶), pp:۷۹۹-۸۱۵.
۳۷. Stout, B. & Smith, J. ۱۹۸۶. *Competency-Based Education: A Review of the Movement and a Look to the Future. Journal of Vocational Home Economics Education*, ۴ (۲), ۱۰۹- ۱۳۴.
۳۸. Texas Cooperative Extension. ۲۰۰۳. You, Extension, and Success! (YES!) Competency based Professional Development in Texas Extension (Online). Available at <http://extensionlearning.tamu.edu/YES/۲۰Overview/۲۰August/۲۰۲۰۳.pdf>. Accessed on ۲۸ January ۲۰۰۹.
۳۹. Tippet, R. and Amoros, A. ۲۰۰۳. *Competency-Based Training, Compilation of Seminar Subject Matter: Training the Trainer*. InWEnt- Capacity Building International, Mannheim, Germany. Available at <http://www.inwent.org>, Accessed on ۰۸.۰۹.۲۰۰۸.
۴۰. Zingheim, K. Patricia, Ledford. L. Gerald, Schuster, R. J. ۱۹۹۶. *Competencies & Competency Models: Does One Size All?* Article Published in *ASA Journal*, ۵۱(۶).