بازار کار جهانی و تأثیر آن بر طراحی برنامه‌ی درسی

مرتضی کرمی*
حسین مؤمنی**

چکیده

یکی از ابعاد مهم جهانی‌شدن، بعد اقتصادی آن می‌باشد.جهانی‌شدن اقتصاد همراه با تشدید روابط بین‌المللی و باز شدن مرزها می‌باشد. این مفهوم جهانی‌شدن را، افزایش روابط بین سازمان‌ها در ورای مرزها می‌داند. یعنی هویت ها و اجتماعاتی که در ورای مرزهای قلمرو ملی گسترش می یابند.این به معنای باز شدن مرزها با از میان برداشتن موانع دولتی است، به گونه ای که مبادلات مالی، ارتباطات، تجارت و روابط فرهنگی را سرعت بخشد. ویژگی فاقد مرز بودن به وسیله ی اقتصاد جهانی یکپارچه، حکومت جهانی، فرهنگ جهانی متجانس و نیز با کاربرد یک نظام جهانی مدیریت مصداق خواهد یافت.جهانی‌شدن به معنای رقابت بیشتر است و آن هم نه با شرکت‌های دیگر در یک شهر و یک منطقه بلکه در کل جهان. بر این اساس اقتصاد جهانی شده، اقتصادی است که فعالیت‌های عمده و استراتژیک آن در گستره ی این کره خاکی انجام می شود.در چنین حالتی به جای بازار کار محلی و ملی بازارکار جهانی مطرح می‌گردد.در این بازار کار جهانی نیروی انسانی به‌عنوان مهم ترین دارایی سازمان‌ها و مزیت رقابت آنها مطرح می‌باشد. جهانی‌شدن موجب تغییر مشاغل و ماهیت کار می شود تحرک آزاد کار بدون پای بندی به یک مکان خاص، انعطاف پذیری مشاغل چند وظیفه ای بودن کار از عمده ی این تغییرات می‌باشد.بر این اساس نیروی کار نیز به مهارت‌هایی متفاوت با مهارت‌های قبلی نیازمند است.این نیروی کار عمدتا توسط آموزش متوسطه، فنی و حرفه ای و آموزش عالی تربیت شده و به بازار کار روانه می گردند. آیا برنامه‌ی درسی فعلی این مراکز آموزشی برای پرورش چنین نیروهای کاری مناسب است؟

تغییرات فوق دلالت های مهمی را برای برنامه‌ی درسی در پی دارد که مهم ترین آنها به چگونگی طراحی برنامه‌های درسی می‌باشد.ازآن جا که در اقتصاد جهانی از شایستگی‌های جهانی نیروی انسانی صحبت به میان می آید لذا رویکرد برنامه‌ی درسی مبتنی بر

* عضو هیئت علمی دانشگاه مازندران
** عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد تربت حیدریه

شایستگی می تواند راهبرد مناسبی جهت طراحی برنامه‌های درسی، به‌منظور مجهز نمـودن نیروی انسانی اقتصاد جهانی باشد.
واژه های کلیدی:جهانی‌شدن، طراحی برنامه‌ی درسی، مهارتهای نیروی کار

مقدمه

انسان در قرن بیستم با رشد ابتکار و نوآوری و با رشـد اختراعـات و اکتـشافات در زمینه‌ی معادن و صنعت و با ساخت ماشین آلات و خـصوصا اسـتفاده از اتـم توانـست صفحات عظیمی از حیرت و شگفتی را در این قرن بر پهنای گیتی بر جای گذارد، و بـا تسلط خویش بربخش عظیمی از کره ی خاکی و محیط زیست آن را تسخیر کند. در این قرن بود که بشر درصدد کشف اسرار جهان برآمد و درکنار بهره گیری همـه جانبـه‌ی انسان از علوم و تکنولوژی پیشرفته، استفاده بشر از فن آوری اطلاعـات در تمـام ابعـاد زندگی اعم از مسایل صنعتی و کشاورزی و بهداشتی و تجاری و علمی و فرهنگی به‌طور بی‌سابقه‌ای سبب شده است که امروزه زندگی و ادامـه حیـات بـشر در قـرن ۲۱ بـدون استفاده از فن آوری اطلاعات از جمله ی محالات محسوب می شود.

اماروند این تحولات در قرن بیستم در دهه ی ۱۹۷۰میلادی وارد مرحله ی جدیدی شد و در اواسط دهه ی ۱۹۸۰تقریبا در تمامی زمینه‌ها نشان خود را بر جای گذاشت.برای رجوع به این دگرگونی ها مفاهیمی چون جامعه صنعتی و فرامدرن(پست مدرن) به کـار می رفت، اما در دهه ۱۹۹۰میلادی مفهوم جهانی‌شدن رایج گردید و به مفهـوم مـسلط در دوران معاصرتبدیل شد یعنی امروزه همه چیز با رجوع به این مفهوم، مـورد بررسـی و تجزیه و تحلیل قرار می گیرد.

۲) جهانی‌شدن چیست؟

مفهوم جهانی‌شدن مفهومی است که به تازگی کاربرد فراوانـی را در عرصـه‌هـای مختلف اجتماع یافته است ولی هیچ یک از اندیشمندان تا کنـون نتوانـسته انـد تعریـف جامعی از آن ارایه دهند .زیرا این پدیده به حد تکامل نهایی خود نرسـیده و هـم چنـان دستخوش تحول است و هر روز وجه تازه ای از ابعاد گوناگون آن مشخص و نمایان شده است.

صاحب‌نظران مختلف تعاریف متفاوتی از جهانی‌شدن ارایه نموده اند.که در ذیـل بـه

نمونه ای از آنها اشاره می شود.

مارتین آلبرو جهانی‌شدن را به فرایندهایی که بر اساس آن تمام مردم جهان در یک جامعه ی واحد و فراگیر جهانی بهم می‌پیوندند تعریف می کند. از دیدگاه مارتین البرو، جهانی‌شدن فرایند یکپارچگی مردم جهان در یک جامعه واحد است به نحوی که حوادث و اتفاقات در نواحی دوردست سبب شکل‌گیری رخدادهای محلی می شوند .جهانی‌شدن سبب گسترش پیوندها و ارتباطات متقابل فراتر از دولت‌ها می شود و از اهمیت مرزها و فاصله ی جغرافیایی می کاهد.(کوچری، ۱۹۹۹)

چنگ(۲۰۰۰) جهانی‌شدن را این گونه تعریف می‌کند:انتقال، انطباق و توسعه ارزش ها، دانش، فناوری و هنجارهای رفتاری بین کشورها و جوامع در قسمتهای مختلف دنیا.

ویژگیهای جهانی‌شدن عبارتست از رشد شبکه سازی جهانی(از قبیل اینترنت، ارتباطات الکترونیک و حمل و نقل)انتقال جهانی در حوزه های فناوری، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و یادگیری پیمانها و رقابتهای بین‌المللی، مشارکت و تبادل بین‌المللی، دهکده جهانی، یکپارچگی بین فرهنگی و کاربرد استانداردها و الگوبرداری های بین‌المللی.

جیمز روزنا برای توضیح مفهوم جهانی‌شدن ,آن را در مقابل بومی‌ماندن قرار داده است .به نظر وی جهانی‌شدن چیزی است متفاوت از آنچه با واژه های دیگری از قبیل جامعه ی جهانی ,وابستگی متقابل ,گرایش های تمرکزگرا ,نظام جهانی ,یکپارچگی جهانی، عمومیت یا جامعیت، بین‌المللی شدن و جهان گرایی به آنها اشاره می شود.

روزنا از وضعیت حاضر توصیف جدیدی می دهد .به نظر وی نه هنوز فرآیند جهانی‌شدن تمام شده است تا بگوییم همه چیز دز حال جهانی‌شدن است و نه بومی‌ماندن بر آن فایق آمده است تا بگوییم فرآیند جهانی‌شدن متوقف شده است، بلکه این دو با یکدیگر رابطه ی دیالتیکی دارند بنابر این روزنا اصطلاح جدیدی با عنوان واهم گرایی را برای توصیف وضعیت جاری جهانی به کار می‌برد .واهم گرایی مرکب از دو کلمه واگرایی و هم گرایی است، واگرایی مترادف بومی‌ماندن است، درحالی‌که هم گرایی به جای واژه ی جهانی‌شدن بکاررفته است و واهم گرایی ترجمه ی شده که مرکب از دو کلمه واگرایی و هم گرایی است.

به نظر روزنا در آینده نیزاین دو در کنار هم خواهند بود .جهانی‌شدن و محلی کـردن با یکدیگر هم زیستی خواهندداشت، درحالی‌که اولی فضای عمل دومی را تعیین خواهـد نمود.(روز نا، ۱۳۷۸)

پس جهانی‌شدن فرایندی است که روابط اجتماعی را بسط می دهد. ایـن امـر در سـه حوزه ی اقتصاد .فرهنگ و سیاست صادق است. از آن مهم تر اینکه جهانی‌شـدن بـستر جریان این روابط را از متن بومی به متن جهانی تغییر می دهد.

از یک چشم انداز مثبت و ابزاری، دلالت های جهانی‌شدن برای آمـوزش و پـرورش شامل به حداکثر رساندن ارتباط آموزش و پرورش با توسعه ی جهانی، کـسب بهتـرین نوآوری ها، حمایت و منابع عقلانی از نقاط مختلف جهان بـرای یـادگیری، تـدریس و پژوهش می‌باشد.برخی از نمونه‌های جاری و شـواهد رایـج جهـانی‌شـدن در آمـوزش و پرورش یادگیری تحت وب ؛بکار بردن اینترنـت در یـادگیری و پژوهش؛برنامـه‌هـای بازدید جهانی؛برنامه‌های تبادل بین‌المللی، همکاری بین‌المللی در یادگیری و تـدریس در سطح فردی، کلاسی و گروهی؛تعامل بین کشورها، جوامع، مؤسـسات و افـراد از طریـق ویدئو کنفرانس می‌باشد.نمونه های زیادی از چنین نوآوری هایی را می‌تـوان در هنـگ کنگ، اروپا، استرالیا و امریکا یافت. هم چنین تهیه ی محتوای برنامه‌ی درسی جدید در جهانی‌شدن فناوری، اقتصادی، اجتماعی، سیاسـی، فرهنگـی و یـادگیری در آمـوزش و پرورش جدید لازم و مهم می‌باشد.(چنگ، ۲۰۰۴)

در زمینه‌ی جهانی‌شدن از آنجا که رقابت بین کشورها افزایش یافته و اهـداف بـازار بیش از سایر جنبه ها بر زندگی و هم چنین بر آمـوزش و پـرورش تـأثیر مـی گـذارد بنابراین تاکید بر آموزش های فنی و حرفه ای در راس برنامه‌های آمـوزش و پـرورش کشور قرار می‌گیرد(وارتا، ۲۰۰۰)

در مجموع جهانی‌شدن با خود پیامدهای مثبت و منفی را به همراه دارد کـه بـه‌طـور خلاصه در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱) جنبه های مثبت و منفی جهانی‌شدن(چنگ، ۲۰۰۲، ص۸)

آثار مثبت جهانی‌شدن(فرصتها)	آثار منفی جهانی‌شدن(تهدیدات)
تقسیم بندی جهانی ,دانش ,مهارت‌ها و ویژگی های ذهنی که ضروری است برای توسعه در زمینه‌های مختلف	افزایش شکاف تکنولوژیکی و تقسیمات سر انگشتی میان کشورهای پیشرفته و کشورهای کمتر توسعه یافته که مانع از فرصتهای برابر در تقسیم بندی جهانی می شود
حمایت متقابل تکمیل کننده و مفید است برای تولید هم نیرو افزایی برای پیشرفتهای مختلف کشورها، جوامع و افراد	ایجاد فرصتهای قانونی تر برای تعداد کمی از کشورها ی پیشرفته که از نظر اقتصادی و سیاسی کشورهای دیگر را استعمار کرده اند
خاق ارزشهای و افزایش کارایی از طریق سهم بندی جهانی و حمایت متقابل برای کمک به رشد و نیازهای محلات	استثمار منابع محلی و صدمه زدن به فرهنگ‌های بومی کشورهای کمتر توسعه یافته به نفع تعداد کمی از کشورها ی توسعه یافته
ارتقا فهم بین‌المللی ,تشریک مساعی توازن و پذیرش برای تنوع فرهنگی بین کشورها و نواحی	افزایش نابرابری و تضاد میان نواحی و فرهنگ‌ها
شیوه های چند گانه ارتباطات و تعاملات تسهیل می شود و همکاریهای چند گانه فرهنگی در سطوح مختلف بین کشورها تشویق می شود	ارتقا فرهنگ‌ها و ارزش ها ی غالب برخی نواحی پیشرفته و تسریع پیوند فرهنگ از نواحی پیشرفته به نواحی کمتر توسعه یافته

۳) جهانی‌شدن و اقتصاد

از یک دیدگاه، عمده‌ترین ویژگی جهانی‌شدن، حاکم شدن تقسیم کار نوین جهانی است. این شرایط که از آن به‌عنوان تولید انبوه در دوران پست مدرن نیز یاد می شود. از منظر این دیدگاه وضعیت خاصی بر گستره اقتصاد جهانی حاکم شده است، که ویژگی های عمده ی آن از این قرار است:

۱) جریان سرمایه گذاری، تمامی مرزهای ملی را پشت سر می گذارد.
۲) سرمایه گذاران در بسیاری از موارد استقرار یا ایجاد و یا انتقال کارخانه در خارج از قلمرو ملی خود را بر محدوده ی ملی کشورشان ترجیح می دهند.
۳) در جریان سرمایه گذاری ها بازار منطقه ای و جهانی بیش از بازار مصرف محلی مورد توجه قرار می‌گیرد.
۴) منابع مالی و پول جهانی با شتاب شگفت آوری از قاره ای به قاره دیگر جا به جا می شوند ,به‌طوری که از پول جهانی به‌عنوان پول بی مکان نام برده می شود.
۵) استانداردهای جهانی محصولات به تدریج رایج می شود.
۶) شیوه ی نوین تقسیم کار، تبعیضات و نابرابری زنان و مردان را به‌طور چشم گیری کاهش می دهد.
۷) استفاده خردمندانه از مزیت های نسبی که رمز بقاء و شکوفایی اقتصاد در به کارگیری این مزیت ها است. این مزیت ها عبارتند از:

الف:وجود سرمایه ی انسانی مناسب.

ب:برخورداری از امکانات ارتباطی و زیر بنایی مناسب و امکان دسترسی به بازارهای منطقه ای و جهانی.

ج:وجود منابع معدنی و توانایی استفاده اصولی از آنها.

د:حاکم بودن شرایطی که امکان سرمایه گذاری به ویژه سرمایه گذاری خارجی را تسهیل می کند.

ه:امکان جذب سرمایه گذاری از نظر ظرفیت ها و توانایی های مدیریتی و نرم افزاری(ایران زاده، ۱۳۸۰، ص۲۱).

از یک نظر کلی و عمده می‌توان آثار عمومی جهانی‌شدن اقتصاد را بصورت زیر عنوان کرد:

۱) افزایش رقابت:از مهم‌ترین پیامدهای جهانی‌شدن، افزایش رقابت در سطح بین‌المللی اقتصاد است، زیرا در این شرایط، همواره با کاهش هزینه‌های حمل و نقل، رشد حیرت‌انگیز تکنولوژی اطلاعات و گسترش روزافزون تجارت الکترونیکی و به حداقل رسیدن محدودیتهای جغرافیایی از فعالیت‌های اقتصادی

بنگاههای اقتصادی کلیه بازارهای جهانی را بازار بکر می‌دانند و بدان چشم دارند، در این شرایط که منجر به رشد رقابت میان آنها می‌شود، کارایی اقتصاد بین‌المللی افزایش خواهد یافت.

۲) وابستگی بیشتر اقتصاد کشورها:از طرف دیگر جهانی‌شدن باعث وابستگی بیش از پیش اقتصاد کشورهای جهان به یکدیگر شده است .به‌طوری که اقتصادهای جهان در این اثنا چنان به هم گره خورده‌اند که نفوذ بحران در یکی از کشورها، بسرعت باعث ایجاد بحرانهای مشابه به سایر کشورهای جهان می‌شود.

۳) به چالش کشاندن دولت‌ها:از طرف دیگر، بدنبال این مهم، قدرت کنترل دولت‌ها به اقتصادهای ملی و بازارهای ملی به شدت کاهش می‌یابد .چرا که در این راستا قوانین و مقررات ملی به‌تدریج جای خود را به قوانین و مقررات بین‌المللی می‌دهند به تبع آن سازمانهای بین‌المللی عهده‌دار بسیاری از وظایف سازمانهای ملی در کشورها می‌شوند.

۴) گسترش تقسیم کار بین‌المللی از طرف دیگر، بدنبال این مهم، قدرت کنترل دولت‌ها به اقتصادهای ملی و بازارهای ملی به شدت کاهش می‌یابد .چرا که در این راستا قوانین و مقررات ملی به‌تدریج جای خود را به قوانین و مقررات بین‌المللی می‌دهند به تبع آن سازمانهای بین‌المللی عهده‌دار بسیاری از وظایف سازمانهای ملی در کشورها می‌شوند. در این‌جا با حاکمیت این قوانین و مقررات بین‌المللی و از میان برداشتن بسیاری از موانع تجاری در زمینه نقل و انتقالات سرمایه دنیای مالی تقسیم بین‌المللی کار نیز شدیداً گسترش می‌یابد.

۵) گسترش صنعت جهانگردی:گسترش ارتباطات موجب شده تا شناخت مردم از یکدیگر افزایش یابد و انگیزه برای جهانگردی بیشتر شود .به همین دلیل صنعت جهانگردی در دهه ی گذشته افزایش یافته است و به یکی از زیر بخشهای مهم بازرگانی خارجی تبدیل گشته است درآمدهای ناشی از جهانگردی دنیا در ۱۹۹۶به ۴۳۲ میلیارد دلار افزایش یافته است.(کازرونی، ۱۳۷۸)

۶) گسترش حجم تجارت جهان:میزان تجارت جهانی در سالهای ۱۹۹۰تا۱۹۹۶از ۶۸۹۷ میلیارد دلار به۱۰۶۶۶٫۸رسیده که بیانگر رشد ۵۴ درصدی در این دوره است.

۷) افزایش سرمایه گذاری مستقیم خارجی:جریان سرمایه گذاری مستقیم خارجی از ۲۵۶ میلیارد دلار از ۱۹۹۴ به ۸۶۵ دلار در ۱۹۹۹رسیده است.(جعفری، ۱۳۸۰)

جدول۲) ابعاد اقتصادی جهانی‌شدن(واترز، ۱۹۹۹، ص۹۴)

ابعاد	ویژگیهای تئوری جهانی‌شدن	موقعیت کنونی امور
تجارت	آزادی مطلق تبادل بین محلات عدم مانع بر سر راه جریان خدمات و کالاها	کاهش تعرفه های گمرکی و قوانین انحصاری بازار
تولید	توازن فعالیت‌های تولیدی در مکان ها فقط بر اساس استعدادهای جغرافیایی	تقسیم کار بین المللی بوسیله تقسیم تکنولوژی کار
سرمایه گذاری	جابجایی بی حد و مرز کالا و سرمایه با بیمه بانکی سپرده ها	هم بستگی قانونمند اما قابل توجه با بیمه سپرده های بانکی
عرضه امور مالی	عدم تمرکز این امور در مقاطع زمانی و مکانی خاص	به‌طور وسیعی این امور به‌صورت جهانی در آمده است
بازار کار	تحرک آزاد کار بدون پایبندی به یک مکان خاص	افزایش موقعیت های قانونمند برای ایجاد فرصت‌های کاری

۴) بازارکار جهانی و شایستگی‌های نیروی کار

صاحب نظران مختلف شایستگی‌ها و مهارت‌های مختلفی را برای اشتغال در بازار کار جهانی و موفق بودن در انجام وظایف شغلی مطرح می‌کنند که به نمونه ای از آنها اشاره

می شود.

اسپنسر و اسپنسر(۱۹۹۳) شش گروه شایستگی را به شرح ذیل شناسایی کردند:

۱)پیشرفت و عمل ۲) کمک و خدمت رسانی ۳) نفوذ ۴) اداره کردن ۵) شناخت ۶) اثربخشی شخصیتی

رابینسون(۲۰۰۰) سه مجموعه مهارت را به‌عنوان مهارت‌های اشتغال زا ذکر می کنند که در جدول ذیل آمده است.

جدول۳) مهارتهای اشتغالزا در عصر جهانی‌شدن(رابینسون، ۲۰۰۰ص، ۳)

مهارت‌های آکادمیک پایه	مهارت‌های تفکر برتر	کیفیات شخصی	
خواندن	یادگیری	مسؤول	دقیق و کارا
نوشتن	استدلال	اعتماد به نفس	خود هدایت شونده
علوم	تفکر خلاقانه	کنترل خود	نگرش کاری
ریاضیات	تصمیم گیری	مهارت‌های	مناسب
ارتباط شفاهی	حل مساله	اجتماعی	مشارکتی
گوش دادن		مهربان	خود انگیزنده
		راستی	مدیریت خود
		انعطاف پذیر	روحیه کار تیمی

صالحی عمران(۱۳۸۶) مهارت‌های چهارگانه ای را به‌عنوان مهارت‌های اشتغال زا نام می‌برد که عبارتند از علم چگونگی یادگیری، ارتباطات، مهارت تیمی و کار تیمی و مهارت حل مسأله

دانشگاه لیدز(۲۰۰۸) در انگلستان فهرست دیگری از مهارت‌ها را ارایه نموده است که عبارتند از:

ارتباطات بین فردی، ارتباطات نوشتاری، کار تیمی، انعطاف پذیری، حل مساله، تصمیم گیری، مذاکره، رهبری، خلاقیت، آگاهی تجاری، توسعه ی حرفه ای، خود آگاهی

اما یکی از جامع ترین فهرست مهارت‌های مورد نیاز جهت اشتغال در بازار کار

امروز توسط دپارتمان تعلیم و تربیت، علـوم و آمـوزش(DEST)؛اتـاق بازرگـانی و صنعت استرالیا(ACCI) و شورا کسب و کار استرالیا(BCA) ارایه شده است. که در جدول ذیل آمده است.

جدول ۴) شایستگی‌های مورد نیاز جهت اشتغال در بازار کار جهانی

ابتکار	اتخاذ راه حل های جدید توسعه ی چشم انداز بلند مدت استراتژیک خلاق بودن شناسایی فرصت‌هایی که برای دیگران روشن نیست تبدیل ایده ها به عمل ارایه ی دامنه ای از گزینه ها راه حل های نواورآنه و مبتکرانه
ارتباطات	گوش دادن و درک کردن صحبت کردن بصورت شفاف نوشتن مطابق با نیاز خواننده مذاکره ی مسئولانه خواندن مستقلانه هم دلی درک نیازهای درونی و بیرونی مشتریان ترغیب نمودن اثربخش
کار تیمی	کارکردن با افراد با سن، جنس، نژاد، مذهب و یا جهت گیری سیاسی متفاوت کارکردن به‌عنوان یک فرد و به‌عنوان یک عضو تیم دانستن اینکه چگونه نقشی را به‌عنوان عضو تیم تعریف کند بکار بردن مهارت‌های کار تیمی در موقعیت‌های مختلف

	مانند بحران شناسایی نقاط قوت اعضاء تیم مربی گری، منتورینگ و دادن بازخورد
فناوری	دارا بودن دامنه ای از مهارت‌های پایه بکار بردن IT به‌عنوان ابزار مدیریتی بکار بردن IT جهت سازماندهی داده ها تمایل داشتن به یادگیری مهارت‌های جدیدIT دارابودن دانش ایمنی و بهداشت شغلی یرای بکار بردن فناوری داشتن صلاحیت جسمانی مناسب
مدیریت خود	داشتن چشم انداز و اهداف شخصی ارزیابی و بهبود عملکرد خود داشتن دانش و اعتماد نسبت به ایده ها و چشم انداز خود تبدیل به عمل نمودن ایده ها و چشم انداز خود پاسخگو بودن
حل مساله	ارایه ی راه حلهای نوآورانه و خلاقانه اریه ی راه حلهای عملی نشان دادن استقلال و ابتکار در تعریف مساله ها و راه حل های آنها حل مساله در تیم ها بکار بردن راهبردهای مختلف جهت حل مساله بکار بردن ریاضیات، شامل بودجه بندی و مدیریت مالی برای حل مسایل بکار بردن راهبردهای حل مساله مطابق دامنه حوزه های مختلف آزمودن فرضیات، در نظر گرفت زمینه داده ها و محیط

برنامه‌ریزی	مدیریت زمان و اولویت بندی امور مبتکر بودن و تصمیم گیری وضع اهداف پروژه روشن و قابل حصول مشارکت در برنامه‌ریزی و بهبود مداوم گرداوری، تحلیل و سازماندهی اطلاعات برنامه‌ریزی جهت استفاده از منابع مختلف مانند زمان، پول و... درک نظام کسب و کار پایه و روابط آنها تخصیص افراد و منابع برای وظایف انطباق تخصیص منابع بنا به موقعیت های مختلف تخمین زدن، ارزیابی گزینه ها و بکار بردن معیارهای ارزیابی ارایه چشم انداز و برنامه اجرایی جهت تحقق آن
یادگیری	مدیریت یادگیری خود کمک به یادگیری جمعی در محیط کار بکاربردن رسانه های مختلف برای یادگیری از قبیل منتورینگ، مقاله، دوره، بکار بردن یادگیری برای امور فنی(مانند محصولات) و امور انسانی(مانند بین فردی) داشتن اشتیاق برای یادگیری مداوم تمایل به یادگیری در هر موقعیتی باز بودن برای ایده ها و فنون جدید آماده بودن برای صرف زمان و تلاش در یادگیری مهارت‌های جدید تایید نیاز به یادگیری به‌منظور تسهیل تغییر

به‌طور خلاصه گر چه صاحب نظران مختلف فهرست های مختلفی را از مهـارت‌هـای اشتغال زا و موثر در موفقیت شغلی ارایه نموده اند اما عمده مهارت‌ها مانند کـار تیمـی، ارتباطات، تصمیم گیری و... میان همه آنها مشترک می‌باشد.

۵) طراحی برنامه‌ی درسی مبتنی بر شایستگی

همانطور که در بالا ذکر شد عمده‌ترین تأثیری که جهانی‌شدن بر کار داشته این است که به جای این که مشاغل به افراد دارای دانش و تخصص خاص نیاز داشـته باشـند بـه خاطر تغییری که در ماهیت کار ایجاد شده است، به افرادی نیاز دارد که دارای مجموعـه ای از مهارت‌ها باشند.که نمونه هایی از آن ذکر گردید. از آنجا که نیروی کـار عمـدتا توسط آموزش متوسطه، فنی و حرفه ای و آموزش عالی تربیت شده و به بازار کار روانه می گردند لذا سؤالی که پیش می آید اینست که آیا برنامه‌ی درسی فعلـی ایـن مراکـز آموزشی برای پرورش چنین نیروهای کاری مناسب است؟با نگاهی اجمالی بر برنامـه‌ی درسی نظام آموزش و پرورش و آموزش عالی مشخص می‌گردد که طراحی این برنامه‌ی درسی بیشتر صبغه ی موضوع محور دارد و از این طریق آنچه که بیش از همه به فراگیر انتقال می یابد مجموعه ای از دانش و اطلاعات می‌باشد و بعید می نمایـد ایـن رویکـرد بتواند در زمینه‌ی ایجاد مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم ره بجایی ببرد.

پژوهشی توسط کوپر(۲۰۰۵) تحت عنوان "یک برنامه‌ی آموزشی مبتنی بر اصـول سازنده گرایی اجتماعی متمرکز بر توسـعه ی افـراد بـرای دنیـای کـار آینـده" انجـام پذیرفت.هدف این پژوهش ارزیابی اثربخشی برنامه آموزشی مبتنی بـر سـازنده گرایـی اجتماعی که متمرکز بر توسعه ی افراد برای دنیای کار آینده می‌باشـد، اسـت. در ایـن پژوهش مهارت‌های مورد نیاز جهت کار در دنیای آینده شناسایی شده و جهت پـرورش آنها به طراحی برنامه آموزشی مبتنی بر اصول سازنده گرایی پرداخته شد و نتایج آن بـا برنامه‌های جاری مقایسه گردیدنتایج اجرای تحلیل نتایج حاصل از پیش آزمـون و پـس آزمون نشان گر این بود که مهارت‌هایی از قبیل خلاقیـت، خویـشتن پـذیری، قابلیـت سازگاری، پایداری و سبک اجتماعی ارزش گذاری تفاوت معناداری بین دو گروه وجود دارد..تفاوت ها به ویژه در قابلیت سازگاری، پـذیرش خویـشتن و خلاقیـت معنـادارتر

می‌باشد.

در واقع نتایج این پژوهش حاکی از مناسب نبودن برنامه‌های درسی حاضر جهت پرورش مهارت‌های مورد نیاز بازار کار آینده می‌باشد.رویکرد برنامه‌ی درسی مبتنی بر شایستگی که غایتش ایجاد مهارت و شایستگی در فراگیران می‌باشد الگوی مناسبی جهت تحقق این مهم بنظر می رسد.در ادامه به تشریح این رویکرد پرداخته می شود.

۵-۱) مفهوم شایستگی

با بررسی ادبیات موضوع مربوط به شایستگی‌ها و بررسی تعاریفی که در مورد شایستگی ارایه شده است، اولین چیزی که به خوبی مشخص می‌شود فقدان تعریف واحد و اصطلاح شناسی مشخص و معین در مورد شایستگی و معنا و مفهوم آن می‌باشد. مرور تعاریف ذیل که عمدتاً توسط صاحب نظران برجسته ی این حوزه ارایه شده است می‌تواند تا حدی بیانگر این قضیه باشد.

فرهنگ آکسفورد(۲۰۰۳) شایستگی را به‌عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن یک وظیفه تعریف می کند.

کیو(۱۹۹۳) شایستگی را به‌عنوان نتیجه ی به کاربردن دانش و مهارت به‌طور مناسب تعریف می کند. به عبارتی دیگر شایستگی = مهارت + دانش.

درحالی که مؤسسه ی نشنال پارک سرویس امپلویز(۲۰۰۴) شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌ها در یک شغل خاص می‌داند که به شخصی اجازه می‌دهد که به موفقیت در انجام وظایف دست یابد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود این تعریف مولفه ی توانایی را نیز به مولفه‌های شایستگی افزوده است.

فیلپوت و همکاران(۲۰۰۲) شایستگی را به‌عنوان ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و نگرش‌ها مورد نیاز برای انجام یک نقش بگونه‌ای اثر بخش تعریف می کند.

در این تعریف مولفه ی نگرش‌ها به جای توانایی ها آمده است. در تعریفی دیگر مولفه ی انگیزه به جای این دو به تعریف افزوده شده است. تعریف هانستین(۲۰۰۰) از این نوع تعریف می‌باشد:

شایستگی عموماً به‌عنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت‌های مرتبط، انواع دانش، مهارتها و انگیزه‌ها می‌باشد که پیش نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عمل کرد موفقیت‌آمیز در یک نقش یا شغل مشخص می‌باشد.

در ذیل نمونه‌های دیگری از این تعاریف آمده است:

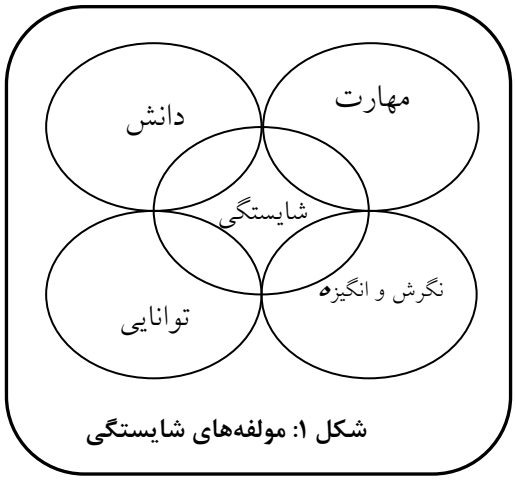
شایستگی عبارتست از هرگونه دانش، مهارت یا ویژگی شخصی که یک فرد را قادر می‌سازد تا عمل کرد موفقیت‌آمیز به نمایش بگذارد.(دولت ساسکاچوان، ۱۹۹۸).

شایستگی ویژگی قابل اندازه‌گیری یک شخص می‌باشد که با عمل کرد اثربخش در شغل، سازمان و فرهنگ خاص مرتبط می‌باشد.(هی‌گروپ، ۲۰۰۱)

اصطلاح شایستگی برای توصیف مجموعه‌ای از رفتارها که ترکیب واحدی از دانش، مهارت، توانایی ها و انگیزه‌ها رامنعکس می‌کند و با عمل کرد در یک نقش سازمانی مرتبط است، بکار می‌رود. به‌عنوان مثال شایستگی گوش دادن که معمولا در مدل‌های شایستگی وجود دارد شامل رفتارهایی از قبیل تماس چشمی، تکان دادن سر، تصدیق شفاهی، تعبیر صحیح و... می‌باشد اینکه یک فرد چطور شایستگی گوش دادن را به‌طور مناسب بکار ببرد بر دانش درباره ی گوش دادن مهارت درباره ی رفتارهای گوش دادن و انگیزه برای گوش دادن وابسته است.(اُس آی، ۲۰۰۳)

تعریف حاضر از جمله تعریف‌های نسبتا جامع در مورد شایستگی می‌باشد که در بر دارنده ی مولفه‌ها، مختلف آن است.

شکل زیر این امر را به‌صورت شماتیک نشان می‌دهد، این شکل برگرفته از مؤسسه ی اسکانور(۲۰۰۳) و صورت کامل شده ی آن می‌باشد.



شکل ۱: مولفه‌های شایستگی

البته ارایه این شکل به معنی رسیدن به یک توافق و اجماع نظر نیست بلکه به گونه‌ای جمع‌آوری و حاصل نظرات افراد مختلف می‌باشد. در تایید مساله ی عدم توافق صاحب‌نظران در زمینه ی تعریف شایستگی‌ها پژوهشی توسط زمک در سال ۱۹۸۲ انجام شد وی با چندین متخصص در حوزه ی آموزش مصاحبه کرد تا آنچه که شایستگی را می‌سازد با دقت تعیین کنند و پس از انجام مصاحبه‌ها او نتیجه گرفت هیچ توافق روشنی و واحدی درباره ی آنچه شایستگی‌ها را می‌سازد وجود ندارد. (وتزل و دیگران، ۲۰۰۰).

۵-۲) تاریخچه ی برنامه‌ریزی درسی بر اساس شایستگی

نخستین توجیه مدون الگوی یک برنامه‌ی مبتنی بر شایستگی در ۱۹۱۸ و در کتاب بابیت به نام «برنامه‌ی درسی» ظاهر شد. در این کتاب و کتاب دیگری در این زمینه(۱۹۲۴)بابیت ضمن توصیف برنامه‌ی درسی لوس آنجلس، یک رویکرد تحلیل فعالیت را در طرح ریزی برنامه‌ی درسی مورد بحث قرار داد.

استفاده از الگوی شایستگی‌های خاص و تکنولوژی از زمان بابیت و چارترز مداوماً افزایش یافته است.دست اندرکاران تعلیم و تربیت حرفه ای نخستین اقتباس کنندگانی بودند که تحلیل وظایف را برای مشخص کردن مهارت‌ها یا شایستگی‌هایی که می باید فرا گرفته شود مورد استفاده قرار دارند.علاقه ی آنها به این روش سال ها ادامه داشت.مثلاً مرکز ملی تحقیقات تعلیم و تربیت حرفه ای در دانشگاه ایالتی اوهایو نمونه ها و راهنماهایی در کاربرد مواد درسی مبتنی بر شایستگی منتشر می کند، برنامه‌ی دندانپزشکی در دانشگاه فلوریدا نیز براین اساس طراحی شده است.در این رشته بخش‌های مختلف برنامه، براساس تحلیل های دقیق وظایف و با به خدمت گرفتن برنامه‌های پیشرفته کامپیوتری تولید گردیده است.هم چنین تعدادی از برنامه‌های تربیت معلم مبتنی بر شایستگی تدوین شده است.الگوی شایستگی‌های خاص و تکنولوژی هر زمانی که یک یا چند رفتار مورد یادگیری بتواند از طریق تحلیل وظایف مشخص گردد، می تواند مورد استفاده قرار گیرد. در یک الگوی شایستگی‌های خاص و تکنولوژی، عمل کردهای مطلوب به‌صورت هدف های رفتاری یا عمل کردی و یا شایستگی‌ها صراحت یافته، فعالیت‌های یادگیری برای تحصیل هر هدف طرح ریزی شده، و عمل کرد فراگیر به‌عنوان مبنایی جهت پیشروی از یک هدف به هدف دیگر مورد بررسی قرار می گیرد. به این ترتیب یک الگوی مبتنی بر شایستگی‌های خاص از طریق یادگیری وظایف،

فعالیت‌ها، مهارت‌های خاص تسلسلی و قابل نمایش که نشانگر اعمالی است که باید به وسیله ی دانش آموزان یادگرفته و اجرا شود مشخص می شود.

مقبولیت این الگو موجب کاربرد غلط آن در تلاش برای بکارگیری آن در تمامی هدف های کلی تعلیم و تربیت گردید.منتقدان الگوهای برنامه‌ی درسی معتقدند که اجرای آن برای دانش آموزان و معلمان به‌طور یکسان خسته کننده است.این محدودیت زمانی یک مشکل تلقی می شود که الگوپردازان نظام آموزشی سعی می‌کنند که از آن برای تمامی هدف های تربیتی استفاده نمایند.بنابراین چنین انتقادی می تواند بر هر الگوی برنامه‌ی درسی وارد آید و وارد نیز می شود(سیلور و الکساندر۱۳۷۴صص۳۲۸-۳۲۰).

۵-۳) کاربردها و مزایای رویکرد شایستگی در برنامه‌ریزی درسی

والش(۲۰۰۲)در پژوهشی با عنوان«آموزش حرفه ها- این‌جا نقشی برای یک رویکرد مبتنی برشایستگی وجود دارد؟»اظهار می دارد که در استفاده از یک رویکرد مبتنی بر شایستگی، یک برنامه‌ی درسی می تواند به گونه ای طراحی شود که فارغ التحصیلان را برای کار آماده سازد، تاکیدش بر مهارت‌های تفکر انتقادی وحل مسأله باشد، مراحلی را برای یادگیری مادام العمر به‌منظور حفظ مهارت‌ها و دانش به روز شده برقرارسازد، رویکردی تلفیقی داشته باشد تا رویکرد سنتی مبتنی بر موضوع، برنتایج واعمال قابل مشاهده تمرکز داشته باشد.

سینگلا و همکاران(۲۰۰۵)معتقدند برخی ازویژگی های آموزش مبتنی بر شایستگی عبارتند از:

۱- شایستگی‌ها با دقت از دانش عمومی شناسایی وصحت وسقم آن مشخص می شود.

۲- آموزش در تدوین هر شایستگی هدف مند می شود.

۳- ارزش یابی بهمراه شرح دانش، نگرش ها وعمل کرد(به‌عنوان منابع اصلی گواهی)انجام می شود.

۴- پیشرفت دانش آموزان در درون برنامه با ریتمی خاص برای هر شخص پیش می رود.

۵- آموزش تا حد امکان انفرادی کننده است.

۶- تاکید بر نتایج.
۷- الزامات مشارکت دانشجویان/کارگران درتدوین یک استراتژی یادگیری.
۸- تجربیات یادگیری از طریق بازخورد دایمی هدایت می شوند.

بالا کریشنان(۲۰۰۵)در پژوهشی با عنوان «نظام آموزش و پرورش مبتنی بر شایستگی» اظهار می دارد که نظام‌های آموزشی موجود در برآوردن نیازها - که بیشتر کتاب درسی محور هستند - محدودیت دارند ونیاز به بازنگری جدی دارند. از طریق نظام آموزشی مبتنی بر شایستگی این نیاز پوشش داده خواهد شد، از مزایای این نظام این است که:

- دانشجویان اطمینان واعتماد به نفس کسب خواهند کرد
- برحوزه های خاص تسلط می یابند
- در مورد عمق و وسعت شایستگی مورد نیاز آگاهی خواهند یافت
- به آنها فرصت کافی داده خواهد شد تا سطح خاصی از شایستگی را کسب کنند ودر صنایع متناسب، به آسانی بکار گرفته شوند.

سینگلا و همکاران(۲۰۰۵)درپژوهشی با عنوان «برنامه‌ریزی درسی مبتنی برشایستگی برای برنامه‌های فنی وحرفه ای» بیان داشتند که دپارتمانهای منابع انسانی در جستجوی فارغ التحصیلان شایسته ای هستند که دانش، مهارت وگرایش های مناسبی را برای انجام وظایف به‌طور کافی به نمایش بگذارند وشخصیت و استعداد برای تحقق وظایف در یک زمینه‌ی خاص و درون یک فرهنگ سازمانی را دارا باشد.دانشگاه ها و دیگر نقش آفرینان درآموزش فنی و حرفه ای در جهان دریافتند که برنامه‌ریزی مبتنی بر شایستگی یک روش آماده کردن فارغ التحصیلان برای کار در یک زمینه در حال تغییر است.برهمین اساس، ویژگی های طراحی برنامه‌ی درسی آموزش فنی وحرفه ای مبتنی برشایستگی بدین شرح می‌باشد:

۱- تمرکز بر عملکرد شغلی نه بر محتوای دوره ها
۲- اصلاح تناسب «آنچه که یاد گرفته شده»(محتواها)
۳- اجتناب از بخش بخش کردن سنتی برنامه‌های آکادمیک
۴- تسهیل تلفیق محتواهای قابل کاربرد برای شغل

۵- تولید درسهای قابل کاربرد برای موقعیت‌های پیچیده
۶- حمایت از استقلال فردی
۷- تبدیل کردن نقش معلمان به تسهیل کننده وتحریک کننده.

۵-۴) فرایند طراحی برنامه‌ی درسی مبتنی بر شایستگی

چنان‌که اشاره شد دیدگاه های مختلفی در برنامه‌ریزی درسی وجود دارد که هر یک مزایا و نقاط ضعفی دارند.از جمله ی این دیدگاه ها می توان دیدگاه رشد و توسعه مهارت‌های ذهنی(مساله محور)، دیدگاه محتوا گرا(منطق گرایی علمی)، دیدگاه شاگرد گرا(تحقق خود)، دیدگاه جامعه گرا و...نام برد.برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی را می توان دیدگاهی قلمداد نمود که به نوعی دربردارنده ی تمامی محاسن دیدگاه های یاد شده است.

سینگلا وهمکاران(۲۰۰۵) نیزابعاد برنامه‌ی درسی مبتنی بر شایستگی را شامل موارد زیر می دانند:

- شناسایی شایستگی‌ها
- استاندارد کردن شایستگی‌ها
- آموزش مبتنی بر شایستگی
- تصدیق شایستگی‌ها قلمداد می‌کنند.

آنها بر همین اساس پنج گام را برای طراحی یک برنامه‌ی درسی مبتنی بر شایستگی ذکرمی‌کنند که عبارتند از:

۱- تعریف الزامات حرفه ای برحسب دانش، مهارت ونگرش(شایستگی‌ها)
۲- تعیین الزامات حرفه ای، اهداف یادگیری ودستیابی اهداف
۳- حرکت ازاهداف یادگیری وکسب اهداف به یک برنامه‌ی یادگیری که موضوعاتی را که بایستی تدریس شود، رویکرد های تدریس و سنجش اهداف را توصیف می کند.
۴- ساختن یک طرح برای حفظ کیفیت دوره.
۵- تدوین استراتژی های اجرایی و ارزشیابی.

برخی دیگر ازصاحب نظران پنج مرحله ی اساسی را برای برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی ذکر می‌کند که عبارتند از:

۱- شایستگی که بایستی طی برنامه به آن رسید بایستی شناسایی و اعتباریابی شود.
۲- معیارهایی که بایستی در ارزیابی پیشرفت بکار برده شود بایستی مشخص شوند.
۳- برنامه‌های درسی که برای توسعه فردی و ارزیابی هر یک از شایستگی‌های ویژه بایستی بکار رود بایستی تعیین شوند.
۴- ارزیابی شایستگی.
۵- پیشرفت شرکت کنندگان از طریق برنامه‌های آموزش بر اساس سرعت خودشان بوسیله نشان دادن شایستگی خاص(سالیوان، ۱۹۹۵).

کوپروپالت(۲۰۰۵)رویکردی گام به گام را برای بررسی شایستگی‌های مورد نیاز فارغ التحصیلان برای طراحی برنامه‌ی درسی مبتنی بر شایستگی مورد استفاده قرارداده‌اند که عبارت است از:

۱- در نظر گرفتن سطح(موقعیت‌های شروع، فارغ التحصیلی)
۲- درنظر گرفتن نقش(وظیفه، فرایند، مردم محوری)
۳- در نظر گرفتن مراحل تحول سازمانی(چرخه حیات سازمانی)
۴- درنظر گرفتن دیگر متغیرهای زمینه ای مرتبط(تولید، ابعاد سازمانی واجتماعی)
۵- شناسایی ارتباط مقوله ها و دسته‌های شایستگی(میان فردی، وظیفه محوری، فرا فردی)
۶- جمع‌آوری اطلاعات حمایت کننده ی اضافی
۷- بازبینی، نهایی سازی
۸- ایجاد شاخص‌های رفتاری(اصطلاحات رفتاری واقعی که شایستگی‌ها را قابل ملاحظه و مشاهده می سازد).
۹- ایجاد اهمیت نسبی و سطح تسلط بر هر شایستگی.

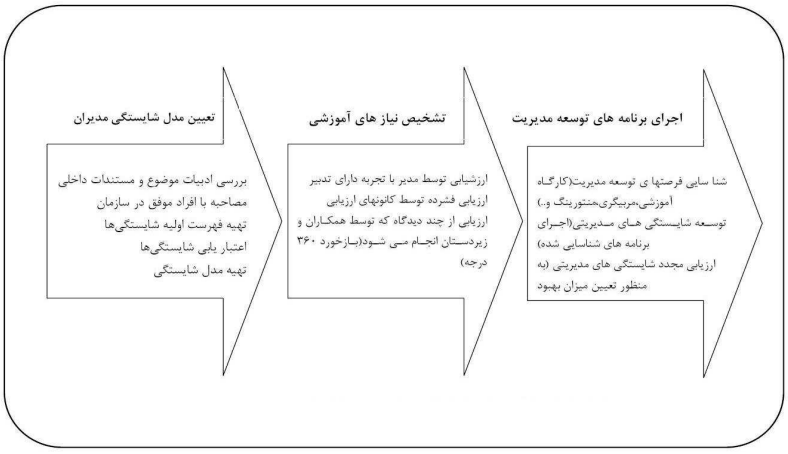
ارنست ودمیلو اس جی(۲۰۰۱)نیز طراحی برنامه‌ی درسی مبتنی برشایستگی در آموزش عالی را پنج مرحله قلمداد می کند که عبارتند از:

۱- عبارت شایستگی ۲- مهارت‌های گسترده(به همراه مهارت‌های جزیی)
۳- مهارت‌های عملی ۴- مهارت‌های شناختی ۵- موضوع درسی(محتوا)

برخی دیگر اعتقاد دارند طراحی برنامه‌های درسی(آموزش) مبتنی بر شایستگی، شامل

سه مرحله‌ی اساسی می‌باشد که عبارت است از:تعیین مدل شایستگی‌ها(بررسی ادبیات موضوع ومستندات داخلی، مصاحبه با افراد موفق وبرجسته، تهیه ی فهرست اولیه شایستگی‌ها، اعتبار یابی شایستگی‌ها، تهیه مدل شایستگی)، تشخیص نیازهای آموزشی و شناسایی و اجرای برنامه‌های درسی مبتنی برشایستگی.پس از اعتباریابی شایستگی‌ها، شایستگی‌های مورد نظر و معتبر شناسایی شده لذا به تهیه مدل شایستگی برای سطوح مختلف پرداخته می‌شود. این مدل اساس و پایه آموزش، ارزیابی عملکرد، جذب و استخدام قرار می گیرد.این مدل در شکل ذیل آمده است.

کرمی(۱۳۸۶)در پژوهشی برای طراحی برنامه‌های توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی این سه مرحله اساسی را طی نمود و بر همین اساس یک مدل شایستگی ارایه نمود



شکل۲) فرایند طراحی برنامه‌ی درسی مبتنی بر شایستگی

نتیجه گیری

جهانی‌شدن در بعد اقتصادی تغییر اساسی در ماهیت کار ایجاد نموده است، به گونه ای که اشتغال در بازار کار جهانی مهارت‌ها و شایستگی‌های ویژه ای را می طلبد که در این مقاله به تعدادی از این شایستگی‌ها از منظر صاحب نظران مختلف اشاره گردید. برنامه‌ی درسی حاضر که بیشتر موضوع محور می‌باشد ناتوان از پرورش این شایستگی‌ها

می‌باشد لذا شاید اصلی ترین تأثیری که بازار کارجهانی بر برنامه‌ی درسی دارد، تغییر رویکرد طراحی برنامه‌ی درسی از موضوع محور به طراحی برنامه‌ی درسی مبتنی بر شایستگی می‌باشد. در طراحی برنامه‌ی درسی مبتنی بر شایستگی، مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز محور برنامه‌ی درسی قرار می‌گیرند و مراحل مختلف حول آن صورت می پذیرد.با توجه به اینکه شایستگی‌ها وضعیت مطلوب می باشند لذا فاصله بین وضعیت موجود فراگیران با این وضعیت مطلوب نیاز آموزشی را شکل می دهد. پس از مشخص شدن نیازهای آموزشی، در مرحله بعد بایستی فرصت‌های آموزشی مناسب جهت پاسخگویی به این نیازها را پیش بینی و اجرا نمود. مهم ترین تفاوت میان برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی با برنامه‌های درسی دیگردر همین برنامه‌های توسعه ای می‌باشد. در برنامه‌های آموزشی سنتی که معمولاً بصورت سخنرانی نیز برگزار می‌گردد، آن چه که بیشتر اتفاق می افتد انتقال دانش می‌باشد درحالی‌که در رویکرد برنامه‌ی درسی مبتنی بر شایستگی انتقال دانش جز کوچکی از آموزش می‌باشد زیرا همان‌طور که بیان شد شایستگی علاوه بر دانش شامل توانایی، مهارت، نگرش و انگیزه نیز می‌باشد. در این برنامه‌های درسی سعی برآنست که فردشایستگی را در عمل یاد بگیرد. بر این اساس پس از ارایه ی دانش به تمرین شایستگی پرداخته می شود.

منابع و مآخذ

- ایران زاده ,سلیمان(۱۳۸۰).جهانی‌شدن و تحولات استراتژیک در مدیریت و سازمان.تهران:مرکز آموزش مدیریت دولتی
- جعفری ,اصغر(۱۳۸۰).جهانی‌شدن اقتصاد و جایگاه ایران ,سیاست و پژوهش های اقتصادی، شماره.۱۴۰,
- روز نا، جیمز(۱۳۷۸). مترجم احمد صادقی، پیچیدگی ها وتناقض های جهانی‌شدن، فصلنامه ی سیاست خارج. شماره ی ۱۳. زمستان
- صالحی عمران(۱۳۸۶).جامعه، ,اطلاعات سیاسی - اقتصادی ,سال چهاردهم ,شماره ی ۱۴۸-۱۴۷
- کرمی، مرتضی(۱۳۸۶) کاربست الگوی شایستگی جهت طراحی برنامه‌های آموزش مدیران تجربه ایران خودرو خراسان.ارایه شده در اولین همایش مدیران آموزش
- Balakrishnan s.(2005).Competency Based Education System.India

Institute of Science,Bangalore
Cave ,E&Mc Keown ,P(1993).Managerial Effectiveness:The Identification of Need.Management Education and Development ,Vol 24 ,No 2 pp122-137
-Cheng, Y.C.(2000). A CMI-Triplization Paradigm for Reforming Education in the New Millennium. International.Journal of Educational Management. 14(4), 156-174
-Cheng, Y.C.(2002). Fostering Local Knowledge and Wisdom in Globalized Education:Multiple
Theories. International Journal of Educational Management,Vol.18,N.1,pp 7-24
Cooper , JH(2005).A training Programme Based on the Principles of Social Constructivism and Focused on Devel Oping People for the Future World of Work an Evaluation. submitted in partial fulfilment of the requirement for the degree Magisters Commeric in the Faculty of Economic and Buseiness Sciences at the University of Pretoria.
-Government of saskatchwan(1998).Executive director/director/senior manager management competency profile.http://www.aasa.org
- Haunstein,p(2000).Competency Modeling Approaches and strategies. http://www.
csae.com/client/csae.pdf
-Hay group(2001).The Manager Competency Model. http://www. Hayresourcedirect.
hay group.com
-Kocherry.Th(1991).Globalization Needs A Deeper undrstanding, http://www.pnews.org/art/ global.
-Kupper Hendrik A.E, Palthe Wulfften(2005).Competency-Based Curriculum Development.Larenstein University of Applied Sciences,The Netherlands.
-National park service employees(2000). essential competencies. http://www.nps.gov/training/npsonly/npsescom.htm
-OSI(2003).Constracting and implementing a competency model. http://www.orgsysinc.com
-Philpot,A & etal(2002). leadership competency models http://www.longwoods.com
-Schoonover(2003). what is copetencies. http://www. Schoonover.com
-Singla P.K,Rastogi K.M,Sunita Rani Jain(2005).Developing Competency-Based Curriculum For Technical Programms.National Sympasium on Engineering Education./India Institute of Science,Banglore.
-Sullivan ,R(1995).The competency based Training Approach to Training.http://www.reprdine.jhu.edu/English/6rcecd/6training/cbt.com
-Verta, St. Denis, Indigenous Peoples, Globalization, and Education:Making Connections. Alberta -Journal of Educational Research; v46 n1 p36-48

Spr,2000
-Walsh.J Laurence(2002).Educational of Professionals-Is There a Role For a Competency-Based Approach?.School of Dentistry,The University of Queenslan
-Wathers(1998). Globaliza tian. Pergamon.
-Whetzel,D&Steighner,L&Patsfall,M(2000).Modeling leadership competencies at the US postal services. http://www.esc.edu