

ظرفیت‌سازی

Capacity-Building

ظرفیت، بنیه یا توانایی افراد و سازمان‌ها برای اجرای کارکردها به شیوه‌ای اثربخش، کارآمد و پایدار است و از این‌رو، ظرفیت‌سازی یا بنیه‌پروری فرایندی است که از طریق آنها ظرفیت‌ها ساخته می‌شوند. ظرفیت‌سازی گام نخست فرایند چندمرحله‌ای توسعه ظرفیت به‌شمار می‌رود.

مفهوم و انواع ظرفیت

گروه منابع انسانی و مهارت در کانادا واژه ظرفیت را به‌منزله مسیر و ابزارهایی درجهت برآورده کردن آنچه باید انجام شود، در نظر می‌گیرد و آن را گسترده‌تر از به‌کارگیری مهارت، افراد و برنامه می‌بیند و عموماً ظرفیت را با افرادی که مشتاقانه قصد مشارکت دارند؛ مهارت‌ها، دانش و توانایی، رفاه و سلامت اجتماع محلی؛ توانایی برای شناسایی و فرصت‌های دسترسی؛ انگیزه و توانایی برای بروز خلاقیت؛ زیرساخت، مؤسسات حمایت‌گر و منابع فیزیکی؛ راهبری و ساختارهایی برای مشارکت؛ منابع اقتصادی و مالی و توانمندسازی سیاست‌ها و سیستم‌ها توأمان می‌بیند. در برخی منابع ظرفیت به‌منزله، مجموعه‌ای از قابلیت‌ها، مهارت‌ها، درک‌ها، گرایش‌های ارزش‌ها، روابط، رفتارها، انگیزه‌ها، منابع و شرایطی تعریف می‌شود که افراد، سازمان‌ها، شبکه‌ها، بخش‌ها و سیستم‌های اجتماعی فراگیرتر را برای انجام کارکردها و دستیابی به اهداف توسعه خود در طول زمان توانا می‌کند، (رفیعیان و همکاران، 1393). «ظرفیت» در فرهنگ لغت آکسفورد به‌معنی ظرفیت گنجایش، دریافت، تجربه یا تولید و «ساختن» به‌معنی ایجاد، با کنار هم قرار دادن موادی است که به‌تدریج خود را شکل می‌دهند (Oxford Advanced Learner's Dictionary, 2000). برخی منابع، ظرفیت را به‌سادگی توان انجام کارکردها، حل مشکلات، طراحی و دستیابی به اهداف تعریف کرده‌اند (Ranjan Panigrahi, 2012). همچنین در برخی تعاریف ظرفیت اجتماعات محلی، برپایه مجموع دارایی‌های مالی، کالبدی و اجتماعی محاسبه می‌شود (Arefi, 2004). از این‌رو ظرفیت مفهومی است با گستره‌ای

وسیع از مفهوم منابع انسانی که نه‌تنها مقید به کسب مهارت است، بلکه به شیوه به‌کارگیری از آن نیز توجه کامل دارد.

ظرفیت قابلیت و توانایی افراد، سازمان‌ها و نظام‌های گسترده‌تر برای اجرای کارکردهای مورد انتظار به شیوه‌ای اثربخش، پایدار و کارآمد است (شریف‌زاده و همکاران، 1390). ظرفیت می‌تواند شکل صلاحیت‌های افراد، قابلیت‌های گروهی و یا توانایی کلی سیستم باشد. این توانایی باید بیش از توان انجام وظایف مرسوم افراد، گروه‌ها و سیستم‌ها باشد، تا بتواند تداوم کار سازمان یا سیستم را در محیط و در طول زمان حفظ کند (Ubels, et al., 2010).

ظرفیت به‌معنای توانایی افراد، نهادها و جوامع محلی در انجام کارکردها، حل مشکلات و تعیین و دستیابی به اهداف به شیوه‌ای پایدار است. یکی از اقدامات کلیدی در ظرفیت‌سازی ارزیابی روش‌مند ظرفیت‌ها است (Linell, 2003). ارزیابی ظرفیت، به‌منزله تحلیلی از ظرفیت‌های موردنظر در برابر ظرفیت‌های موجود تعریف شده و روشی منظم برای جمع‌آوری دانش و اطلاعات مهم درباره دارایی‌ها و نیازهای ظرفیت عرضه می‌کند. دارایی‌های ظرفیتی به ظرفیتی گفته می‌شود که در سیستم، سازمان یا واحدی معین وجود دارد و می‌تواند تقویت، ایجاد و بهینه‌سازی شود. بنابراین، داشتن درک مناسبی از انواع ظرفیت‌ها لازم است. (Wignaraja, 2009). ظرفیت‌ها می‌توانند از نوع سازمانی، تابعی یا کارکردی، فردی، محیطی یا محیط توانمندساز، فنی و تطبیقی یا سازگاری باشند. انواع ظرفیت‌ها و تعاریف آنها در (جدول 1) نشان داده شده است.

تعریف ظرفیت‌سازی

در حال حاضر، تعریفی جامع و جهان‌شمول از ظرفیت‌سازی، فرایندها و شاخص‌های آن وجود ندارد و بیشتر تعاریف متناقض و نادرستی از آن می‌شود؛ این واژه عموماً در پروژه‌ها به‌کار گرفته می‌شود؛ اما در عمل، اصول اساسی آن مدنظر قرار نمی‌گیرد (Verity, 2007). با این حال در ادامه سعی می‌شود که به مهم‌ترین تعاریف موجه در این زمینه براساس مستندات معتبر اشاره شود.

هر نوع توسعه‌ای دربرگیرنده و مستلزم نوعی ظرفیت‌سازی است. ظرفیت‌سازی فرایندی پیوسته است. به

جدول ۱. انواع ظرفیت‌ها (Wignaraja, 2009)

ردیف	نوع ظرفیت	تعریف
1	کارکردی (Functional)	قابلیت‌ها یا توانمندی‌های مدیریتی لازم برای تدوین، پیاده‌سازی، پایش و بررسی سیاست‌ها، راهبردها، برنامه‌ها و پروژه‌ها
2	فردی (Individual)	مهارت، تجربه و دانش انتقال‌یافته و شکل‌گرفته در افراد
3	محیطی یا محیط توانمندساز (Enabling Environment)	سیستم وسیع‌تری که افراد و سازمان‌ها در آن عمل می‌کنند و برای حضور و عملکرد آنها تسهیل‌گر یا بازدارنده است.
4	سازمانی (organizational)	خط‌مشی‌های داخلی، مناسبات، رویه‌ها و چارچوب‌هایی که به سازمان امکان می‌دهد تا وظایف خود را عملیاتی و کالا و خدمات موردانتظار را عرضه کند، ظرفیت‌های فردی در کنار یکدیگر قرار گیرد و افراد با همدیگر کار کنند تا به اهداف خود برسند.
5	فنی (Technical)	ظرفیت‌های مرتبط با حوزه‌های خاصی از کار (حرفه‌ای) و تخصص در بخش‌ها یا قلمروهای موضوعی ویژه؛ مانند تغییرات آب‌وهوایی، بهداشت یا کنترل بیماری‌های خاص، توانمندسازی قانونی، پیشبرد مردم‌سالاری با سازوکار انتخابات و مانند آن.
6	سازگاری (Adaptive)	توانایی سیستم برای انطباق با تحولات یا کنار آمدن با تغییرات، درک و بهره‌برداری از مزیت‌های نسبی، به‌کارگیری فرصت‌ها، گذر کم‌خطر از چالش‌ها، پیشگیری یا مدیریت مخاطرات و تعدیل عوارض فعالیت‌ها

بیان‌دیگر، ظرفیت‌سازی تغییرات ظرفیت را در طول زمان نشان می‌دهد. ظرفیت هر پدیده‌ای در ارتباط با زمینه تکامل می‌یابد. از دیدگاه سازمان ملل متحد، ظرفیت‌سازی مشتمل بر توانایی یک کشور در به‌کارگیری مطلوب از منابع و ظرفیت فنی موجود به شکل پایدار است (عباس‌پور و همکاران، 1396).

مهم‌ترین تعاریف ظرفیت‌سازی بر این نکته تأکید دارند که داشتن توانایی لازم برای انجام کار خاصی مرتبط با هدف، اولین گام و اساسی‌ترین گام به‌شمار می‌آید. به‌همین دلیل نیز ظرفیت‌سازی مقدمه توانمندسازی به‌شمار می‌آید. پس تعریف زیر را می‌توان به‌عنوان تعریف ظرفیت‌سازی پذیرفت (حیدری ساربان و جاوید، 1398):
ظرفیت‌سازی به ابزاری بازمی‌گردد که اجتماع و یا افراد با آن می‌توانند به تحکیم موقعیت خود بپردازند. بنابراین ظرفیت‌سازی تأکید بر تقویت توانایی‌های موجود است و به مفهوم وارد کردن چیزی از بیرون و برون‌زا به داخل جامعه نیست، بلکه به مفهوم برخورداری از دارایی‌ها و تقویت و تحرک‌بخشی به دارایی‌های موجود (مادی و معنوی) در جامعه است. لذا نمی‌توان تحمیل‌شده و از بالا به پایین و برون‌زا باشد. ظرفیت‌سازی به مفهوم ایجاد روابط قوی و

مجموعه‌مراحلی است که طی آن اعضای جامعه بتوانند، عقاید خود را در زمینه یک‌سری از اقدامات عرضه و براساس آن عمل کنند. همچنین به مفهوم افزایش قابلیت هدف‌گذاری و اجرای اقدامات خاص در یک طرح است. لذا به مفهوم برخورداری از قدرت مشترک و قوی در واکنش به محدودیت منابع موجود است (Peggy, 2003).
بنابراین ظرفیت‌سازی از نظر مفهومی، از آموزش افراد فراتر رفته و به معنی تقویت سازمان‌ها و چارچوب‌هایی است که آنها در آن فعالیت می‌کنند. در واقع ظرفیت‌سازی به‌منزله بخشی از فرایندی دائمی و پیوسته با محوریت منابع انسانی، وضعیتی فعال و اثرگذار است که ناظر بر توانایی‌های یک نظام، سازمان یا فرد در انجام کار یا تولید است (Honadle and Hannah, 1982, p.299). براساس تعریفی دیگر، ظرفیت‌سازی فرایندی است که به افزایش توانایی‌های افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها، نهادها و جوامع با تأکید بر موارد زیر انجام می‌شود (حیدری ساربان و جاوید، 1398):
- اجرای کارکردهای قانونی، حل مشکلات، تعریف و نگهداری وثبت و ضبط اهداف؛ و
- درک و درگیر شدن با نیازهای توسعه در حوزه گسترده و به شیوه‌های پایدار.

ظرفیت‌سازی

متفاوتی دارد و بسته به اینکه چه کسی و در چه بافت اجتماعی با آن سروکار دارد، معانی متعددی پیدا می‌کند، این موضوع که در سال‌های اخیر همه‌گیرتر شده است و از سطح مؤسسه‌ای و سازمانی به سطح کشوری گسترش یافته است و با موضوعات آموزش عالی، آموزش حرفه‌ای و توسعه منابع انسانی مفهوم نسبتاً نزدیکی دارد. ظرفیت‌سازی علمی یعنی چیزهای متفاوت برای سازمان‌های متفاوت. از نظر بنیاد ولز کالیفرنیا (TCWF) ظرفیت‌سازی در واقع نوعی معاونت علمی و فنی برای سازمان تلقی می‌شود. ظرفیت‌سازی یعنی توسعه دانش، مهارت‌ها و استعدادهای فردی و گروهی که سبب توسعه و ارتقاء مدیریت، حفظ و صیانت سازمان است و فراتر از آموزشی آکادمیک حرفه‌ای و منابع انسانی به زیرساخت‌های کاربردی و فرایندهای بومی می‌پردازد (Williamson, et al., 2003).

راهبرد ظرفیت‌سازی نیاز به هماهنگی تمامی امکانات بالقوه و تمامی عوامل برای ایجاد شرایط زندگی بهتر در جوامع دارد و به مردم این فرصت را می‌دهد که شرایط زندگی خود را آن‌گونه که تمایل دارند، شکل دهند (Cuthill and Fien, 2005). باید توجه کرد که شناخت ظرفیت‌های مردمی با سطح آگاهی و اعتماد به نفس مردم ارتباط دارد و هر دوی آنها (آگاهی و اعتماد به نفس) منشأ و ابزار اعمال قدرت در زندگی به‌شمار می‌آید (طالشی، 1390).

ظرفیت‌سازی فرایندی است که براساس آن، افراد و سازمان‌ها مهارت، دانش، ابزار، تجهیزات و سایر منابع مورد نیاز برای انجام شایسته کار خود را به‌دست می‌آورند و بهبود می‌بخشند. ظرفیت‌سازی به افراد و سازمان‌ها امکان می‌دهد تا با ظرفیت بیشتری (مقیاس بزرگ‌تر، مخاطبان بیشتر، تأثیر بزرگ‌تر و مانند آن) فعالیت کنند (Potter and Brough, 2004). این اصطلاح بازتاب یک‌سری ابتکارات از دهه 1950 میلادی است که در آن مشارکت فعال اعضای جوامع محلی در توسعه اجتماعی و اقتصادی با برنامه‌های ملی و فراملی تشویق شده است. در این باره، ظرفیت‌سازی (اجتماع) محلی رهیافتی مفهومی است که در پی تحولات اجتماعی و رفتاری است و سبب توسعه زیرساخت‌ها در سطح محلی

جدول (2) مفهوم ظرفیت‌سازی را در دو سطح سازمانی و اجتماعی محلی تشریح کرده است.

جدول 2. ظرفیت‌سازی بر مبنای اهداف، فرایند و ابزار (رفیعیان و همکاران، 1393)

ظرفیت‌سازی	به‌منزله ابزار	به‌منزله فرایند	به‌منزله هدف
در سازمان	سازمان را برای انجام وظایف همچون ظرفیت‌سازی در اجتماعات محلی تقویت می‌کند.	فرایند انعکاس، راهبری و توجه به انسجام بیشتر میان اهداف/ ارزش‌ها و فعالیت‌ها	تقویت سازمان جهت انجام مقاصد و اهداف
در جامعه مدنی	تقویت اعضای اجتماع محلی برای انجام مواردی که از سوی آنان تعریف شده است.	پروراندن گفت‌وگو، ارتباطات، برقراری روابط، پذیرش تنوع، برطرف کردن تعارضات	تقویت اعضای اجتماع در محلی جهت مشارکت در رسیدن به اهداف خاص خودشان

ظرفیت‌سازی عبارت‌اند از، فرایند یادگیری فردی و سازمانی که در آن مهارت‌سازی، شبکه‌سازی و عملکرد در راستای افزایش دانش، سبب بهره‌وری سازمان و پیشرفت افراد شاغل در آن می‌شود (International Finance Corporation, 2010). ظرفیت‌سازی یعنی ارتقاء و توسعه توانایی‌ها در راستای سنجش و ارزیابی و همچنین پاسخ به نیازهای کشور از طریق انجام درست سیاست‌ها و الگوهای بهینه توسعه است. براساس تعریف ارائه‌شده از برنامه توسعه سازمان ملل (UNDP) ظرفیت‌سازی عبارت‌اند از، فرایند مستمر و طولانی که در آن کارگزاران دولتی غیردولتی، انجمن‌های علمی-تخصصی و سایر مراکز دانشگاهی برای توسعه منابع انسانی و نظام‌های مدیریتی و ایجاد محیطی توانمند با خط‌مشی شفاف و در چارچوب قانون مشارکت می‌کنند (Garriga, 2019). ظرفیت‌سازی معانی و تفاسیر

می‌شود. این رهیافت بر درک و رفع موانع دست‌یابی مردم، دولت‌ها، سازمان‌های بین‌المللی و سازمان‌های غیردولتی به تحقق اهداف خود و دست‌یابی به نتایج پایدار، متمرکز شده است (Chandler, 2003; Kaplan, 2000).

ظرفیت‌سازی و توسعه ظرفیت

ظرفیت‌سازی مفهوم اصلی سیاست توسعه است. باورمندی به تقویت ظرفیت افراد و نهادها در کشورهای درحال توسعه برای موفقیت در سیاست توسعه به تدریج در میان عاملان توسعه شکل گرفت، و مباحث نظری درباره آن بین سال‌های 1995 تا 2005 میلادی به اوج رسید. در نتیجه، رهیافت‌های توسعه مبتنی بر مفهوم ظرفیت‌سازی معرفی شدند. روی آوردن به رهیافت‌های مبتنی بر ظرفیت‌سازی در توسعه تا حدودی نتیجه آشکار شدن کاستی‌های شناسایی شده در جریان کمک‌های توسعه و کمک‌های فنی عرضه شده از دهه 1950 میلادی از سوی اهداکنندگان بزرگ بین‌المللی، بوده است. این کاستی‌ها شامل عدم احساس مالکیت کمک‌گیرندگان، عدم توانایی ابتکارات حمایت‌شده و گروه‌های هدف برای ایجاد تغییرات پایدار، عدم هماهنگی میان بخشی و اقدامات پیگیرانه ناکافی (بعد از اتمام پروژه‌ها و خاتمه کمک‌ها) می‌شود. اگرچه واژه «ظرفیت‌سازی» هنوز به‌طور گسترده‌ای به کار می‌رود، واژه «توسعه ظرفیت» که به تازگی ابداع شده، به گزینه مطلوب اجتماع توسعه تبدیل شده است. در حالی که «ظرفیت‌سازی» پیشنهاد می‌کند که چیز جدیدی از نخست (به اصطلاح عامیانه، از صفر یا روی خاک)، نه اینکه براساس طرحی از پیش ترسیم و تحمیل شده، شکل گیرد. گسترش ظرفیت توسعه که بیانگر رهیافتی است برپایه مهارت‌ها و دانش‌های موجود، فرایندی پویا و انعطاف‌پذیر برای پیشبرد تغییر را دنبال می‌کند و اساساً از سوی کنش‌گران محلی آغاز می‌شود (Wagner, 1997; Eade, 2003).

ظرفیت‌سازی، فرایندی است که فقط از مراحل اولیه ایجاد و توسعه ظرفیت پشتیبانی می‌کند و فرض می‌کند که هیچ ظرفیتی در آغاز برای شروع کار وجود ندارد. این

نگرانی، یا محدود بودن ظرفیت‌سازی به مراحل اولیه توسعه ظرفیت، معطوف به پیشگیری از وابستگی یا اتکا به بیرون است. بدین ترتیب، ظرفیت‌سازی را می‌توان گام اولیه توسعه ظرفیت نام نهاد. در این باره، توسعه ظرفیت فرایندی است که با آن افراد، سازمان‌ها و جوامع توانایی‌های لازم برای تنظیم و دست‌یابی به اهداف توسعه در طی زمان را به دست آورده، تقویت و حفظ می‌کنند. در این میان، حفظ ظرفیت به نگهداری ظرفیت که یک بار (در مرحله ظرفیت‌سازی) در همان سازمان یا واحد شکل گرفته و تقویت شده است، اشاره دارد. بهره‌برداری از ظرفیت نیز مستلزم به‌کارگیری مؤثر از ظرفیت‌های موجود و نوین برای تحقق اهداف موردنظر و دست‌یابی به منافع توسعه است. در مواردی ممکن است توسعه ظرفیت، نیازمند جذب ظرفیت از بیرون اجتماع، سازمان و یا کشور موردنظر با عرضه مشوق‌های مناسب و تأمین شرایط مورد درخواست (برای نمونه، واگذاری مسئولیت و موقعیت‌های سازمانی کلیدی یا پرداخت حقوق و مزایا) باشد. بنابراین، هرچند توسعه ظرفیت و ظرفیت‌سازی اغلب مترادف پنداشته می‌شوند؛ اما، مفهوم نخست، فرایندی گسترده‌تر و مداوم است که مراحل چندگانه‌ای را دربر می‌گیرد و ظرفیت‌سازی محدود به یکی از مراحل اولیه آن می‌شود (Wignaraja, 2009).

سطوح ظرفیت‌سازی

ظرفیت‌سازی می‌تواند در چندین سطح بررسی شود (UNESCO, 2011). نخست، سطح خرد، جایی که مختص افراد به‌شمار می‌آید (شکل 1). ظرفیت در این سطح بسیار اساسی بوده و پایه‌ای برای ظرفیت در سطح سازمان محسوب می‌شود. این سطح اشاره به خواست و توانایی فرد برای تنظیم اهداف و دست‌یابی به آنها از راه دانش و مهارت‌های خود دارد؛ دوم، سطح میانه که مختص سازمان‌ها و سیستم‌های کوچک است. ظرفیت سازمانی در این سطح، ظرفیت بالقوه هر شرکت در به‌کارگیری موفقیت‌آمیز مهارت‌ها و منابع سازمانی برای دست‌یابی به هدف‌های سازمان و برآورده کردن انتظارات سهام‌داران است؛ سوم، سطح کلان که مختص جامعه و یا حوزه عمومی (نهادی)

ظرفیت‌سازی

در این سطح بسیار اهمیت دارد. ابعاد ظرفیت در سطح فردی، مواردی همچون برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاهی و کاربردی؛ آموزش رشته‌هایی که شکاف میان تخصص و تجربه را پر می‌کنند و تربیت افرادی با شرایط مطلوب برای پیشبرد امور کشور را دربر می‌گیرد.

ب) سطح سازمانی: ظرفیت‌سازی در سطح سازمانی شامل سازمان‌های دولتی و غیردولتی اغلب در مواردی همچون نقش سازمان، ارتباط آن با مخاطبین، علاقه‌مندان، سهام‌داران و ظرفیت‌سازی فرایندهای سازمانی (انسانی، مالی، اطلاعاتی) و ترویج فرهنگ رقابت و اصلاح زیرساخت‌های ارتقای جایگاه و نقش سازمان صورت می‌پذیرد.

ج) سطح اجتماعی: بالاترین سطح ظرفیت‌سازی، سطح اجتماعی است، یعنی سطح محیطی که توسعه ملی در متن آن آغاز می‌شود. فرایند ظرفیت‌سازی اجتماعی به گونه‌ای است که دربرگیرنده کل کشور و یا جامعه و همه زیربخش‌های آن می‌شود. نمونه‌هایی از ظرفیت‌سازی در سطح اجتماع در برنامه‌ها و سیاست‌های کلان، چارچوب‌های حقوقی و مدنی، چشم‌اندازهای بلندمدت کشور به چشم می‌خورد. کشورهایی که اقدام به ترسیم برنامه‌های بلندمدت و چشم‌اندازهای آینده می‌کنند، برای تحقق و دستیابی اهداف خود، زیرساخت‌های لازم را فراهم می‌آورند و با تفکری استراتژیک به نیازهای کشور از طریق درک درست سیاست‌ها و پیروی از الگوهای موفق، اقدام به ظرفیت‌سازی همه‌جانبه به‌ویژه از انواع علمی آن می‌کنند.

پیش‌نیازهای موفقیت در راستای ظرفیت‌سازی

ظرفیت‌سازی مستلزم توانمندسازی افراد، سرمایه اجتماعی و توانمند کردن محیط‌زیست و همچنین فرهنگ، ارزش‌ها و روابط فرهنگی تأثیرگذار بر زندگی، است (کاظمیان و همکاران، 1392). تحقق و تداوم ظرفیت‌سازی نیازمند شرایط مناسب و ملزوماتی است که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود:

1. مدیریت کارآمد و توانا: پژوهشگران بر این باورند که

است و آن را محیط حامی می‌نامند. این سطح به‌صورت گسترده به توانمندسازی، سرمایه اجتماعی، حفظ محیط‌زیست، فرهنگ، ارزش‌ها و روابط فرهنگی اشاره دارد. درواقع، این سطح توسعه قواعد و وضعیتی است که به سازمان‌ها اجازه می‌دهد، کارکرد مناسبی داشته باشند (عباس‌پور و همکاران، 1396).

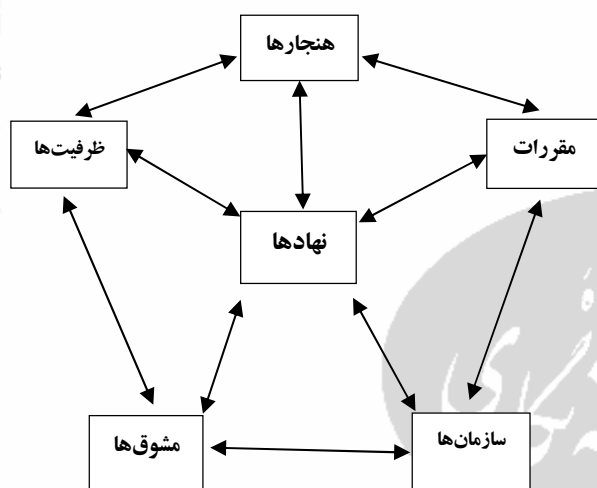


شکل 1. سطوح ظرفیت‌سازی (UNESCO, 2011)

در برداشتی دیگر، ظرفیت‌سازی نهادی هم در سه حوزه توسعه منابع انسانی، توسعه و تقویت ساختارهای درون سازمانی و روابط میان‌سازمانی و اصلاح و بهبود بسترهای قانونی و مقرراتی و ابزارهای سیاسی شکل می‌گیرد (Brown, 2008). از دیدگاهی گسترده‌تر، ظرفیت‌سازی همانند توسعه سازمانی، بهره‌وری سازمانی و یا مدیریت اجرایی و فنی سازمانی سطوح گوناگونی را دربر می‌گیرد (Connolly and Lukas, 2002):

الف) سطح فردی: این سطح به نیازهای فردی در راستای تقویت عملکرد در سازمان توجه می‌کند. توسعه نیازمند انسان‌های توسعه‌یافته و آموزش‌دیده است. بنابراین هرچه نیروی انسانی به‌متراد ثروت و سرمایه ملی بهتر پرورش یابد، مسیر توسعه هموارتر می‌شود. سنجش ظرفیت و توسعه آن

ظرفیت نهادی را در مجموعه گسترده‌تری به نام ماتریس نهادی تبیین کرده است. از دیدگاه وی برای رسیدن به سطحی از استاندارد زندگی، چارچوب‌های نهادی جدیدی از جمله هنجارها، مقررات، ظرفیت‌ها، سازمان‌ها و مشوق‌هاست، مورد نیاز است (به نقل از کاظمیان و همکاران، 1391). شکل (2) این الگو را به خوبی نشان می‌دهد.



شکل 2. ماتریس نهادی استین (کاظمیان و همکاران، 1391)

ابعاد یا گونه‌های مختلف ظرفیت‌سازی

ظرفیت‌سازی برای توسعه، مسیری را برای ارتقاء فرصت‌های مشارکت عمومی و دستیابی به نتایج موفق برای توسعه پایدار فراهم می‌کند (آقاعلیخانی و برک‌پور، 1391). به بیان دیگر، ظرفیت‌سازی در رسیدن به تغییرات پایدار با تأثیرات ماندگار، بسیار کلیدی است (رفیعیان و همکاران، 1393). بنابراین، پیشرفت و توسعه پایدار مستلزم ظرفیت‌سازی در همه ابعاد است. در ادامه برخی از ابعاد ظرفیت‌سازی معرفی شده است.

ظرفیت‌سازی علمی

هرگونه اقدامی که منجر به ارتقای ظرفیت‌های فردی مؤسسه‌ای و سازمانی در راستای مشارکت مؤثر و فعالانه در پیشبرد علوم و تکنولوژی و توسعه پایدار شود،

مدیریت نقش مهمی در سطوح مختلف سازمانی دارد. تشویق به موقع و تغییرات سازمانی لازم و در نتیجه ظرفیت‌سازی موفق زمانی به وقوع می‌پیوندد، که مدیریت کارآمد در سطوح مختلف اعمال شود (Light, 2002؛ به نقل از موسوی موحدی و همکاران، 1384)

2. **استعدادهای بالقوه:** ظرفیت‌سازی بدون وجود استعدادها بالقوه از جمله نیروی انسانی توسعه یافته و بسترهای محیطی و فیزیکی و ترویج فرهنگ آن در جامعه امکان‌پذیر نیست. بنابراین باید استعدادها بالقوه به سوی سازمان‌ها هدایت شوند و سپس به عنوان بازوی توسعه و ظرفیت‌سازی ایفای نقش کنند. (موسوی موحدی و همکاران، 1384).

3. **تعادل زمانی:** برای ظرفیت‌سازی بهینه نباید به‌شتاب و یا به‌کندی عمل کرد، بلکه رعایت تعادل و تناسب زمانی فرایند ظرفیت‌سازی را به‌طور بهینه به پیش خواهد برد (همان).

4. **ارزیابی:** نیازهای سازمانی باید به‌طور مداوم ارزیابی شده و سپس با برنامه‌ریزی لازم نسبت به رفع آنان و ارتقاء سطح سازمانی اقدام شود (همان).

5. **ارتباطات تخصصی:** باید برای موفقیت در راستای ظرفیت‌سازی فرصت‌های تخصصی از جمله ایجاد شبکه‌های علمی بین‌المللی و مشارکت در جامعه جهانی اطلاعات بیشترین بهره‌برداری را کرد. برای ظرفیت‌سازی باید در راستای توسعه و ایجاد مراکز هم‌سو و همگن اقدام کرد. این‌گونه توسعه سبب برخورداری مراکز، مؤسسات، سازمان‌ها و انجمن‌های هم‌سو از دانش و مهارت، نوآوری و تجارب علمی و فرصت‌های مالی، اطلاعاتی، ارتباطی، منابع انسانی و سیاست‌های راهبردی بین‌المللی می‌شود (همان).

6. **نظارت:** نظارت بر عملکرد و رفع نواقص احتمالی که در مسیر برنامه تا عمل انجام می‌شود، فقط با نظارت سازمانی امکان‌پذیر است و اگر این فرایند به صورت خودنظارتی درآید، سازمان پویا و خلاق می‌شود. چنین پویایی نوعی ظرفیت‌سازی علمی نامیده می‌شود (همان).

برای تشریح ملزومات ظرفیت‌سازی به‌ویژه در بعد نهادی می‌توان از دیدگاه استین (2008) بهره گرفت که

ظرفیت‌سازی

فناورانه مستلزم پرداختن به کارکردهای زیر است (حسینی و شریف‌زاده، 1393):

- پیونددهی مؤلفه‌های گوناگون: شامل عناصر پیوند، مانند نهادها و مؤسسات برقرارکننده پیوندها؛ جریان میان پیوندها شامل تسهیم منابع و تسهیلات، تبادل دانش و مؤلفه‌های گوناگون فناوری، دادوستد اقتصادی و غیره.

- تداوم زنجیره نوآوری فناوری: در ابعاد محصول-فرایند (کاوش، طراحی، خلق، و تعدیل)، دانش-مهارت (تشریح، آموزش، بازآموزی و ارتقاء)، و روش‌ها (ذهنیت‌پردازی، تدوین و فرموله کردن، مهیاسازی و تکمیل کردن).

- کارکرد تسهیل‌گرانه خبرگان فناوری: از جمله مؤسسات تأمین مالی مشترک و سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز، و مؤسسات فعال در زمینه اعتباربخشی، آزمون، تضمین کیفیت و استانداردهای در راستای تعیین و تصدیق مناسب فناوری‌های وارداتی و نیز تجاری‌سازی فناوری‌های داخلی.

- کارکرد حمایتی راهنمایان فناوری: از جمله مؤسسات فعال در زمینه خدمات اطلاعات علمی و فناوری و سایر نهادهای فعال در زمینه خدمات مشاوره‌ای از جمله فعالان عرصه انتقال فناوری به لحاظ گستره و پوشش، قابلیت‌دسترسی، به‌هنگامی، اعتبار و غیره.

ظرفیت‌سازی نهادی

ظرفیت نهادی به توانایی نهاد در اجرای وظایف آن مربوط می‌شود و قانون‌گذاری داخلی برای اعضای گروه است که باید در مراحل اجرایی به آن توجه کنند (Turner, 2012). و لازم است با بهره‌گیری از توانمندی‌های خود به‌سوی وضعیت مطلوب حرکت کنند (ایروانی، 1377). ظرفیت نهادی صرفاً به معنی تعداد و تراکم نهادها در درون یک منطقه نیست، بلکه بر قوت و توانایی، کیفیت و چگونگی تعاملات آنها با هم اشاره دارد (لاله‌پور، 1396). ظرفیت نهادی از دیدگاه بوروکراسی شامل تقسیم‌کار، قوانین و سیاست‌ها، حقوق مالکیت، سلسله‌مراتب سازمانی و جایگاه شغلی می‌شود (Barman and MacIndoe, 2012).

ظرفیت‌سازی علمی نامیده می‌شود. ظرفیت‌سازی علمی نیازی مبرم و الزامی ملی برای کشورهای در حال توسعه و کشورهای پیشرفته صنعتی به‌شمار می‌آید. ظرفیت‌سازی با آموزش‌های دانشگاهی، حرفه‌ای و تخصصی و به‌کارگیری فرصت‌های شغلی، باید سرلوحه کار سیاست‌گذاران، صنعت‌گران و متولیان علمی، آموزشی و پژوهشی جوامع قرار گیرد. تعیین اولویت‌ها در زمینه‌های گوناگون توسعه علمی و اجرای راهکارهای به‌دست آمده از دستاوردهای پژوهش، به‌گونه‌ای که جامعه بتواند از منافع سرمایه‌گذاری در تحقیقات بهره‌برداری کند، خود ظرفیت‌سازی به‌شمار می‌آید (فکور، 1383).

ظرفیت‌سازی فناورانه

ظرفیت‌سازی فناورانه، فراهم‌سازی قابلیت‌ها یا زیرساخت‌های لازم برای توسعه فناوری در بلندمدت است. نوازشریف (Sharif, 1997) صاحب‌نظر بنام مدیریت فناوری در مؤسسه آسیایی فناوری از این فرایند به‌عنوان تکامل و تحول راهبرد فناوری کشورهای در حال توسعه، از مزیت نسبی (منطق و معیاری مهم در جذب و انتقال فناوری) به مزیت رقابتی (نشانگر کشش‌گری در جریان جهانی فناوری و سهم شدن در بازار فناوری در پرتو رقابت‌مندی فناورانه) یاد کرده است. ظرفیت‌سازی در حوزه فناوری افزون‌بر توسعه زیرساخت‌های فناوری (مانند زیرساخت‌های آزمایشگاهی، توسعه نیروی انسانی، تأمین منابع مالی، سیاست‌گذاری راهبردی و نظایر آن)، نیازمند در نظر گرفتن پویایی محیط فناوری است. تعهد ملی در قبال فناوری، پذیرش اجتماعی-فرهنگی فناوری و اثربخشی سازوکارهای ملی برای تلفیق سیاست‌های حوزه علم و فناوری در برنامه‌ریزی‌های توسعه ملی، از جمله ترسیم‌کننده‌های پویایی محیط فناوری به‌شمار می‌روند. افزون‌بر سیاست‌های دولت، نیروهای بازار و جنبه‌های فرهنگی نیز در ترسیم محیط فناوری سهم هستند. محیط فناوری مستلزم نیازمند توسعه زیرساخت‌های فناوری، همگام و هم‌نوا با شرایط بازار و سیاست‌های دولت است. به‌طور کلی، توسعه ظرفیت‌های

بدن که عهده‌دار رساندن خون به تمامی سلول‌ها هستند، وظیفه مهم جابه‌جایی اطلاعات را برعهده دارند؛ به‌گونه‌ای که در طی این مسیر اطلاعات صحیح، دقیق و مرتبط در زمان مناسب به افراد ذی‌صلاح رسانده شود. مهم‌ترین ویژگی ظرفیت‌سازی نهادی ایجاد ساختاری انطباق‌پذیر با بعد ارزشی بسیار قوی است که با اعضای خود پیوند مستحکمی دارد تا در پرتو آن هم‌راستایی منافع بین تمامی ذی‌نفعان کلیدی فراهم شود (ایروانی، 1377).

ظرفیت نهادی از شکل‌گیری و ترکیب هم‌افزای برخی از منابع و دارایی‌ها، از جمله توانایی، دانش، یادگیری، مناسبات و چیدمان قانونی مناسب به‌دست می‌آید و می‌تواند توسعه یابد در جدول (3) به این موارد اشاره شده است (کاظمیان و همکاران، 1391).

جدول 3. مؤلفه‌ها و شاخص‌های ظرفیت نهادی (کاظمیان و همکاران، 1391)

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
توانایی	- سرمایه انسانی (تجربه، تخصص، مهارت‌های خاص، تناسب شغل با تخصص، با انگیزه بودن، متعهد بودن، خلاق بودن)
	- برخورداری از منابع (فضای ساختمانی و تجهیزات متناسب با وظایف، منابع مالی)
	- هدفمند بودن (وجود اهداف روشن و مشخص، دارا بودن چشم‌انداز، داشتن نظام ارزیابی عملکرد)
	- نظام مشوق‌ها (وجود مشوق‌های مادی و غیرمادی، ارتقاء جایگاه براساس شایستگی)
	- روابط درون نهادی (مشارکت اعضا / کارکنان در تصمیم‌گیری، اعتماد اعضا/کارکنان به هم)
یکپارچگی	- انعطاف‌پذیری (انعطاف‌پذیری در تصمیم‌گیری، انعطاف‌پذیری در اجرای کارها، انعطاف‌پذیری در مواجهه با شرایط پیش‌بینی‌نشده، پذیرش ایده‌های بیرونی)
	- روابط درون‌منطقه‌ای نهادها (هماهنگی در تصمیمات و اقدامات، همکاری و مشارکت نهادها در تصمیم‌گیری برای امور، شراکت نهادها در انجام کارها، ایجاد اتحادهای پایدار و بادوام بین نهادها، وجود اعتماد در بین نهادها، دستیابی به اجماع در تصمیم‌گیری از طریق گفت‌وگو، فرصت برابر برای مشارکت نهادها در تصمیم‌گیری در امور، درجه تأثیرپذیری نهادها از هم)

ظرفیت‌سازی نهادی، نوعی بازمهندسی با رویکردی نوین برپایه نظام ارزشی حاکم بر جامعه است که نقش‌آفرینی تمام ذی‌نفعان در فرایند تصمیم‌گیری راهبردی را تأمین می‌کند (ایروانی، 1377). تجربه حاصل از دهه‌های گذشته نمایانگر این نکته است که به‌منظور تضمین و تداوم موفقیت‌ها، فعالیت‌های ظرفیت‌سازی، باید نه تنها فردی بلکه مؤسسه‌ای و گروهی نیز باشد، به‌بیان دیگر ارتقاء توانایی مؤسسات موجود و هدایت آنان به سوی توسعه پایدار ظرفیت‌سازی نهادی محسوب می‌شود. این موضوع، سازمان‌های مرتبط با سیاست‌گذاری همچون آکادمی‌های ملی علوم را بیشتر از سایر سازمان‌های درگیر می‌کند. دانشگاه‌ها، سازمان‌ها و صندوق‌های علمی را که بستر توسعه و خاستگاه ایجاد مرکز تحقیق و توسعه جدید و ساختارهای بین‌رشته‌ای بوده و در فعالیت‌های ظرفیت‌سازی از جایگاه ویژه برخوردارند. در حال حاضر ایجاد مؤسسات جدیدی که در تعامل مداوم و مستمر با دانشمندان علوم پایه، علوم اجتماعی، مهندسان و متخصصان توسعه اقتصادی و سیاست‌گذاری باشند، ضروری به‌نظر می‌رسد. برخی از دانشگاه‌های جهان نسبت به ایجاد آن اقدام کرده‌اند، برای مثال مؤسسه بین‌المللی تحلیل سیستم‌های کاربردی دانشگاه کلمبیا را می‌توان نمونه‌ای از این دست به‌شمار آورد. چنین مؤسسه‌ای زیرساخت‌های لازم و بستر مطالعه و تحقیق متخصصان را فراهم می‌کند تا مهارت‌های خود را به‌خوبی به‌کار برده و برای مدت طولانی در حوزه تخصصی خود فعالیت کنند (موسوی موحلی و همکاران، 1384).

ظرفیت‌سازی نهادی در چندین حوزه، از جمله توسعه منابع انسانی، توسعه و تقویت ساختارهای درون‌سازمانی و روابط بین‌سازمانی و اصلاح و بهبود بسترهای قانونی و مقرراتی و ابزارهای سیاستی برای توانمند ساختن سازمان‌ها و نهادها صورت می‌گیرد (Brown, 2008). از شاکله‌های بنیادین ظرفیت‌سازی نهادی، ارتباطات و اطلاعات است تا با ایجاد سازوکارهایی مبتنی بر توانمندی‌های مردمی و منطبق با نظام ارزشی سرانجام منجر به نظامی نهادی شود. ارتباطات در سطوح میان فردی، سازمانی و بین‌سازمانی لازمه ادامه بقا در محیط است، چراکه مسیرهای ارتباطاتی به‌سان رگ‌های

ظرفیت‌سازی

آموزش علمی به‌ویژه از سطوح ابتدایی، متوسطه و عالی است. باید از افزایش ساختارهای گوناگون، متنوع و کاربردی آموزش به‌منزله مصادیق اقدامات فوری برای ملت‌ها نام برد. البته در راستای تحقق اهداف توسعه پایدار، باید آموزش نوآورانه و خلاقیت آموزشی چه در آموزش‌های حرفه‌ای و چه در آموزش‌های دانشگاهی تشویق و ترغیب شود. آموزش‌های دانشگاهی و حرفه‌ای باید حلقه اتصالی میان علوم طبیعی و علوم اجتماعی ایجاد کنند، توسعه مطالعات و فناوری کاربردی و رشته‌های مهندسی، مثال‌هایی برای ظرفیت‌سازی علمی هستند. شرایط کنونی جهان ایجاب می‌کند که دانشگاه‌ها هم‌زمان افرادی را واجد مهارت‌های فنی، تخصصی و اجتماعی تربیت نمایند تا به‌خوبی مسأله‌گشایی کنند (آراسته، 1382).

در دنیا نظام‌های گوناگونی از آموزش علمی-کاربردی وجود دارد. در بیشتر کشورها دانش‌آموزان از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در مقطع دبیرستان وارد دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای و علمی-کاربردی می‌شوند. به‌طور کلی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و علمی-کاربردی برخلاف آموزش‌های دانشگاهی و نظری به‌صورت مهارت‌شایستگی برمحور آموزش فنی و حرفه‌ای یا آموزش عالی برنامه درسی محور با تأکید بر آموزش‌های کاربردی است. بنابراین نظام‌های آموزشی در سطوح عالی را می‌توان به دو صورت نظری و نیز علمی-کاربردی تقسیم کرد (مهرعلی‌زاده و همکاران، 1395). آموزش‌های علمی-کاربردی، آموزش‌هایی است که ضمن توجه به مبانی علمی، بیشتر معطوف به ایجاد مهارت‌های حرفه‌ای و کاربرد علوم در محیط واقعی کار است (بینقی و سعیدی رضوانی، 1383). آموزش‌های علمی-کاربردی، به‌دلیل مهیاسازی فراگیران برای موفقیت در بازار کار از طریق کسب قابلیت‌های شغلی و حرفه‌ای مورد نیاز، نقش بارزتری نسبت به سایر آموزش‌ها در ظرفیت‌سازی و توسعه ظرفیت‌های فردی دارند.

کتاب‌شناسی

ایروانی، محمدجواد. (1377). نهادگرایی و جهاد سازندگی. تهران:

<p>- توان جمعی نهادها (تمایل جمعی نهادها برای تعامل با سطوح بالاتر، میزان تأثیرپذیری نهادها از سطوح بالاتر، وجود احساس و ارزش‌های مشترک از شرایط منطقه، تعهد جمعی در میان نهادها برای توسعه منطقه، وجود افراد مهم و مجرب برای هدایت، میزان تراکم نهادهای مختلف در سطح منطقه)</p>	
<p>- دانش رسمی (دانش تخصصی در حوزه فعالیت، میزان آگاهی نهادها از دانش تخصصی همدیگر، میزان توانایی تولید ایده‌های نو در درون نهادها)</p> <p>- دانش بومی (میزان آگاهی نهادها از شرایط منطقه، میزان مراجعه به دانش و تجربیات مردم محلی)</p>	دانش
<p>- یادگیری تعاملی (وجود آموزش بین بخشی در سطح منطقه، انتقال دانش و تجربیات نهادها به هم، ترویج و انتشار دانش و اطلاعات موجود در درون نهادها، تشویق کارکنان به تسهیم دانش و تجربیات خود با دیگر اعضا)</p>	یادگیری
<p>- یادگیری تجربی (میزان استفاده عملی از دانش موجود، میزان استفاده از تجربیات کسب‌شده در درون نهادها)</p>	
<p>- یادگیری پیوسته (ارتقاء مداوم دانش اعضا/کارکنان، دسترسی به منابع یادگیری)</p>	
<p>- خوانا بودن (شفاف بودن قوانین و مقررات، عدم تعدد قوانین و مقررات)</p>	
<p>- بستر قانونی (اختیار نهادها در تدوین مقررات و دستورالعمل‌ها، میزان انعطاف‌پذیری قانونی نهادها، میزان الزام قانونی در زمینه هماهنگی و همکاری نهادها، پوشش قلمروی و موضوعی توسعه منطقه‌ای، تناسب قوانین و مقررات با شرایط محلی)</p>	مناسبات و چیدمان قانونی مناسب

ظرفیت‌سازی از طریق آموزش‌های علمی-کاربردی

یکی از وجوه بارز ظرفیت‌سازی در سطح فردی، فراهم‌سازی محیطی توانمندساز برای توسعه شغلی است. توانمندسازی فردی و توسعه شغلی جنبه مهمی از ظرفیت‌سازی در حوزه توسعه منابع انسانی به‌شمار می‌رود (Nussbaum, 2011; James, 2018). در این میان، توسعه شغلی دربرگیرنده برنامه‌ریزی مداوم برای پیشبرد شغلی و حرفه‌ای افراد با کسب تجربه و یا گذراندن هر نوع آموزش منجر به ارتقاء مدارج و مدارک تحصیلی و یا احراز صلاحیت‌های جدید آنها، است.

یکی از سازوکارهای مهم ظرفیت‌سازی در جهان تقویت

لاله‌پور، م. (1396). تحلیلی بر ظرفیت‌های نهادی-مدیریتی فضاهای شهری در ارتباط با مشارکت شهروندان در اداره شهرها (مطالعه موردی: منطقه 8 شهر تبریز). فصلنامه جغرافیا و توسعه. 15(49)، 59-80.

موسوی موحدی، ع. ا.، کیانی بختیاری، ا.، اسکندری، ع. (1384). ظرفیت‌سازی ملی. فصلنامه سیاست‌گذاری علم و پژوهش رهیافت، 15 (36)، 16-21.

مهرعلی‌زاده، ی.، شفیع، م.، همایون‌نیا، ا.، و جمالزاده، ع. (1395). مقایسه تطبیقی ماهیت تحصیلات تکمیلی در دانشگاه‌های نظری و علمی-کاربردی: بررسی تجربه ایران. آموزش عالی ایران، 8(1)، 36-53.

Arefi, M. (2004). Neighborhood jump-starting: Los Angeles neighborhood initiative. *Cityscape*, 7 (1), 5-22.

Barman, E & MacIndoe, H. (2012, March). Institutional Pressures and Organizational Capacity: Case of Outcome Measurement. *Sociological Forum*. 27(1), 70-93.

Brown, RR. (2008, Feb). Local institutional development and organizational change for advancing sustainable urban water futures. *Environmental Management*. 41(2), 221-233.

Chandler, S. (2003). Writing Proposals for Capacity Building. *Grantsmanship Center Magazine*. 50, 21-22.

Connolly, P., & Lukas, C. A. (2002). *Strengthening nonprofit performance: A funder's guide to capacity building*. Amherst H. Wilder Foundation.

Cuthill, M., & Fien, J. (2005). Capacity building: Facilitating citizen participation in local governance. *Australian Journal of Public Administration*, 64(4), 63-80.

Eade, D. (1997). *Capacity-building: An Approach to People-centered Development*. Oxford, UK: Oxfam UK and Ireland.

Garriga, M. (2019): *The Capacity Building Concept*. Retrieved from: http://www.coastalwiki.org/wiki/The_Capacity_Building_Concept.

Honadle, G. H., & Hannah, J. P. (1982). Management performance for rural development: packaged training or capacity building. *Public Administration and Development*, 2(4), 295-307.

International Finance Corporation. (2010). *Investing in Capacity Building*. (p.p.47-57). In Strategic Community Investment: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets. World Bank. Retrieved from: <https://b2n.ir/398003>

James, P. (2018). Creating Capacities for Human Flourishing: An Alternative Approach to Human Development. In Paola Spinozzi and Mazzanti Massimiliano (Eds.). *Cultures of Sustainability and Wellbeing: Theories, Histories, Policies*. Routledge.

Kaplan, A. (2000). Capacity Building: Shifting the Paradigms of Practice. *Development in Practice*. 10(3-4), 517-526.

Light, P. C. (2004). *Pathways to nonprofit excellence*. Brookings Institution Press.

وزارت جهاد سازندگی، اداره کل روابط عمومی. آراسته، ح. ر. (1382). نقش آموزش عالی در چشم‌انداز توسعه ایران 1404. فصلنامه رهیافت، 13(31)، 38-44.

آقاعلیخانی، ز.، برک‌پور، ن. (1391). مقایسه ظرفیت‌های اجتماعی و نهادی توسعه پایدار در شهرهای کرج و قزوین. فصلنامه مطالعات شهری، 1(4)، 81-94.

بینقی، ت. و سعیدی رضوانی، م. (1383). آموزش علمی-کاربردی در آموزش عالی، درنادر قلی‌قورچیان و حمید رضا آراسته (ویراستاران). *دایرةالمعارف آموزش عالی*، (جلد 2). تهران: انتشارات بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی.

حسینی، س. م.، و شریف‌زاده، ا. (1393). توسعه دانش بنیان کشاورزی (مدیریت دانش، فناوری و نوآوری در کشاورزی). تهران: جهاد دانشگاهی.

حیدری ساریان، و.، جاوید، ق. (1398). تحلیل اثرات ظرفیت‌سازی اجتماعی بر بهبود مدیریت توسعه روستایی (مطالعه موردی: شهرستان گرمی). مطالعات برنامه‌ریزی سکونتگاه‌های انسانی، 14 (2)، 411-426.

رفیعیان، م.، خدایی، ز.، داداش‌پور، ه. (1393). ظرفیت‌سازی اجتماعات محلی به‌مثابه رویکردی در توانمندسازی نهادهای اجتماعی. *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، 1 (2)، 133-160.

شریف‌زاده، ا.، اسدی، ع.، شریفی، م. (1390). ارزشیابی پیامدگرا در فرایند توسعه پایدار: راهنمای پایش و ارزشیابی پروژه‌های توسعه روستایی. تهران: جهاد دانشگاهی، 468-497.

طالبی، م. (1390). برنامه‌ریزی روستایی در ایران. تهران: مؤسسه توسعه روستایی ایران.

عباس‌پور، ع.، فرج‌اللهی، ر.، رحیمیان، ح.، دلاور، ع. (1396). کاوش عوامل نهادی و سازمانی اثرگذار در توسعه ظرفیت دانشگاه‌های دولتی کشور. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، 8 (29)، 209-230.

فکور، ب. (1383). تجاری‌سازی نتایج تحقیقات. فصلنامه سیاست‌گذاری علم و پژوهش رهیافت، 14(34)، 53-83.

کاظمیان، غ.، فرجی‌راد، خ.، رکن‌الدین افتخاری، ع.، پورطاهری، م. (1392). رابطه ظرفیت نهادی و توسعه پایدار منطقه‌ای (مطالعه موردی: شهرستان‌های بوکان و ارومیه). فصلنامه جغرافیا، 11(38)، 153-171.

کاظمیان، غ.، فرجی‌راد، خ.، رکن‌الدین افتخاری، ع.، پورطاهری، م. (1391). سنجش و تدوین راهبردهای مناسب ارتقاء ظرفیت نهادی منطقه‌ای (مطالعه موردی: شهرستان‌های بوکان و ارومیه). فصلنامه مطالعات شهری، 1(2)، 23-39.

معادل‌ها

United Nations Development Programme (UNDP)	برنامه توسعه سازمان ملل
The California Wellness Foundation	بنیاد ولز کالیفرنیا
Capacity Utilization	بهره‌برداری از ظرفیت
Technology Climate Dynamism	پویایی محیط فناوری
Capacity development	توسعه ظرفیت
Capacity Attraction	جذب ظرفیت
Capacity Retention	حفظ ظرفیت
Technology Mentors	خبرگان فناوری
Capacity Assets	دارایی‌های ظرفیتی
Technology Guiders	راهنمایان فناوری
Technological Competitiveness	رقابت‌مندی فناورانه
Technological Innovation Chains	زنجیره نوآوری فناوری
development aid and technical assistance	کمک‌های توسعه و کمک‌های فنی
From Comparative to Competitive Advantage	مزیت رقابتی
Asian Institute of Technology	مؤسسه آسیایی فناوری

Linell, D. (2003). *Evaluation of Capacity Building: Lessons from the field*. Washington, D.C: Alliance for Nonprofit Management.

Nussbaum, M. C. (2011). *Creating Capabilities: The Human Development Approach*. Harvard University Press.

Oxford Advanced Learner's Dictionary. (2000). Capacity. Oxford University Press.

Peggy, A. (2003). *Community Capacity Building & Mobilization in Youth Mental Health Promotion*. Health Ministry of Canada.

Potter, C. & Brough, R. (2004). Systemic capacity building: a hierarchy of needs. *Health Policy and Planning*, 19 (5), 336-345.

Ranjan Panigrahi, M. (2012). Capacity Building of Teachers through Distance Mode Using Teleconferencing as an Innovative Tool. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 13(2), 256-266.

Sharif, M. N. (1997). Technology strategy in developing countries: evolving from comparative to competitive advantage. *International Journal of Technology Management*, 14(2-4), 309-343.

Turner, B E. (2012). *Cooperation, Competition and the Development of Institutional Capacity: Civil Rights and Public Transportation in Southern Nevada*. University of Nevada, Las Vegas.

Ubels, J., Acquaye- Baddoo, N A & Fowler, A. (Eds). (2010). *Capacity Development in Practice*. Earthscan.

UNESCO. (2011). *Capacity Development for Education for All*. The CapEFA Programme. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Verity, F. (2007). *Community capacity building – A review of the literature*, Retrieved from: <http://www.health.sa.gov.au>.

Wagner, L. D. (2003). Why Capacity Building Matters and Why Nonprofits Ignore It. *New Directions for Philanthropic Fundraising*, (40), 103-111.

Wignaraja, K. (2009). *Capacity development: A UNDP primer*. United Nations Development Programme(UNDP), USA.

Williamson, I. P., Rajabifard, A., & Feeney, M. E. F. (Eds). (2003). *Developing spatial data infrastructures: from concept to reality*. CRC Press.

مرجان واحدی

(عضو هیئت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران)