

# شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها

## براساس نظریه داده بنیاد

\*محمد شرفی      \*\*عباس عباسپور

\*دکتری، مدیریت آموزش و عالی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران

\*\*دانشیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۹/۱۲      تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۵/۰۲

### چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی و شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری در بین دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌پردازد. روش تحقیق: روش مورد استفاده در این پژوهش از نوع روش تحقیق کیفی و مبتنی بر نظریه برخاسته از داده‌ها است. جامعه آماری پژوهش، دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد بودند و شیوه نمونه‌گیری مورد استفاده، روش نمونه‌گیری هدفمند بوده است. اطلاعات لازم از طریق هدایت کلیات و مصاحبه نیمه ساختار یافته از ۲۱ نفر از دانش‌آموختگان جمع‌آوری و با استفاده از روش تحلیل محتوا مصاحبه‌ها تحلیل شده است. یافته‌ها: پدیده محوری پژوهش، اشتغال‌پذیری بود. بر اساس بررسی به عمل آمده اشتغال‌پذیری مفهومی چند وجهی است که دارای مجموعه‌ای از عوامل، شرایط، ویژگی‌ها و قابلیت‌ها است و در دنیای کنونی در صورتی که دانش‌آموختگان به مهارت‌های اشتغال‌پذیری تجهیز نگردند موفق به یافتن شغل نخواهند شد. نتیجه‌گیری: نقطه عطف این تحقیق در مقایسه با تحقیقات قبلی شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری به همراه عوامل، شرایط، زمینه و راهبردهای تقویت آن است و توجه و تمرکز بر این امر مستلزم رویکرد و نگاه سیستماتیک است تا در کاهش بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی نقش ایفا نماید.

**واژه‌های کلیدی:** آموزش عالی، اشتغال‌پذیری، دانش‌آموختگان، نظریه داده بنیاد

### مقدمه

اصلی دولت‌ها بوده است (چان و لین، ۲۰۱۵) در کشور ما نیز این امر در سیاست‌های کلی علم و فناوری که اخیراً توسط مقام معظم رهبری ابلاغ گردیده نیز به روشنی بیان شده است. اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها همواره با نظام آموزش عالی و بازار کار مرتبط است و از شاخص‌های کارآیی خارجی دانشگاه‌ها محسوب می‌شود و از این منظر همواره بر نظام‌های آموزش عالی فشار وجود داشته است. از

با توجه به تغییرات سریع بازار کار در سال‌های اخیر تقاضای ارائه برنامه‌های آموزشی مرتبط با زندگی واقعی فراگیران و همسو با نیازهای بازار کار از جانب کارفرمایان، سیاستگذاران، و دیگر کارشناسان از نظام‌های آموزشی افزایش یافته است. همچنین با توجه به افزایش تعداد دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و به تبع آن افزایش تعداد پذیرفته شدگان ورود به دانشگاه‌ها زمینه سازی برای اشتغال دانش‌آموختگان و کاهش بیکاری یکی از مأموریت‌های

1. Chan & Lin

مشاغل تناسب وجود نخواهد داشت (هنمان و لیفner<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). بررسی صورت گرفته در ارتباط با تحلیل شکاف مهارت‌های دانش آموختگان دانشگاه موناخ با انتظارات کارفرمایان نشانگر ۱۰ مورد مهارت‌هایی است که بالاترین رتبه را دارا بوده‌اند و عبارتند از مهارت‌های ارتباط شفاهی، مهارت‌های بین فردی و همکاران و مشتریان، مهارت‌های ارتباط نوشتاری، توانایی تحلیل و حل مسائل، توانایی ارائه و توسعه ایده‌های جدید، مهارت‌های مدیریت زمان، ظرفیت همکاری و کار تیمی، توانایی به کارگیری دانش در محیط کاری، توانایی مقابله با استرس و فشار کاری و قابلیت یادگیری مهارت‌های جدید (صید نایر، پاتیل و مرتوا<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹).

براساس نتایج تحقیق ایزدی و همکاران (۱۳۸۹) مهم‌ترین انتظارات کارفرمایان از دانشگاه عبارتند از: تطابق آموزش‌ها با نیازهای بازار کار، افزایش سطح مهارت دانش آموختگان و افزایش سطح کیفی آموزش‌ها. همچنین تحقیق راجع به پیامدهای یادگیری بیانگر این است که فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها مهارت‌های اساسی مورد نیاز کارفرمایان که شامل ارتباطات، تصمیم‌گیری، حل مسئله، رهبری، هوش عاطفی، اخلاق اجتماعی و توانایی کار با افراد دارای پیشینه متفاوت را فرا نمی‌گیرند (صید نیر، پاتیل و مرتوا<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹).

یکی از تغییرات کلیدی که مؤسسات آموزشی عالی همواره باید مورد توجه قرار دهند این است که متناسب با نیازهای کارفرمایان به منظور تناسب بهتر بین دانش آموختگانی که آن‌ها تربیت می‌کنند و الزامات بازار کار تغییر ایجاد نمایند (پیلای، خان، ایراهیم و رافائل<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲).

سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران به عنوان یکی از اسناد بالادستی نظام آموزش عالی ویژگی‌های بارز فرد ایرانی در افق ۱۴۰۴ که دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاه مصادیق بارز آن هستند را چنین معرفی می‌کند: فعال، مسئولیت‌پذیر، ایثارگر، مؤمن، رضایت‌مند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، روحیه تعاون و سازگاری

دیگر سو توسعه آموزش عالی منجر به ایجاد اقتصاد مبتنی بر دانش شده است (دراکر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳). از ویژگی‌های این اقتصاد تأکید بر دانش و سرمایه‌های فکری به جای سرمایه‌های فیزیکی و مواد خام است. و تفاوت این الگو با الگوهای قبل در عصر کشاورزی و صنعتی آن است که فعالیت در قالب الگوی جدید نیازمند آگاهی‌ها و آمادگی‌های پایه‌ای است که اکثریت وزن آن را سرمایه انسانی کارا تشکیل می‌دهد.

بر این اساس، در اقتصاد دانایی محور واردات فناوری و تقلید از کشورهای توسعه یافته، بدون توجه به زیرساخت‌های اقتصاد دانایی محور، مشکل گشای مسائل اصلی کشورهای در حال توسعه نخواهد بود (چهاربند و مومنی، ۱۳۹۰). اقتصاد مبتنی بر دانش نیازمند افرادی است با انواع دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌های خلاقیت که توانایی مواجهه با تغییرات سریع را در خود پرورانده باشند (تاملینسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷) تا قادر باشند با وجود این مهارت‌ها و قابلیت‌ها متناسب با نیازهای اقتصاد دانش بنیان عمل نمایند.

بعلاوه امروزه شرکت‌ها بیش از گذشته در بازار کار برای جذب بهترین و با استعدادترین افراد رقابت می‌کنند چرا که آن‌ها بدرستی متوجه شده‌اند که در حال حاضر ایده‌ها و شایستگی‌های منحصر به فرد کارکنان عاملی حیاتی برای موفقیت محسوب می‌شود بنابراین این تغییرات باید در سیاستگذاری‌های مرتبط با تربیت نیروی انسانی متخصص توسط دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزش عالی منعکس شود و برنامه‌های درسی آموزش عالی باید منجر به ایجاد توانمندی‌های لازم در فارغ التحصیلان جهت پاسخگویی به نیازهای متنوع و در حال تغییر بازار کار باشند، لذا با توجه به نیازهای روزافزون و متنوع بازار کار و تغییر انتظارات کارفرمایان از نیروی کار، برنامه‌های درسی نیز نیازمند به روزرسانی سریع هستند (جمیری و همکاران، ۱۳۸۹) عدم توجه به این امر منجر به تربیت دانش آموختگانی خواهد شد که بین دانش و مهارت‌های آنان با نیازها و الزامات

4. Hennemann & Linfner

5. Sid Nair, Patil & Mertova

6. Pillai, Khan, Ibrahim & Raphael

2. Druker

3. Tomlinson

متخصص و کارآمد در مشاغل مختلف و تطبیق آن‌ها با پست‌های تخصصی به نحوی که نیل به اهداف سازمانی را برای ما امکان‌پذیر سازد. اشتغال‌پذیری عبارتست از توانایی بدست آوردن و حفظ کار تمام وقت (هیلاج و پولارد<sup>۸</sup>، ۱۹۹۸). یاهاروی اشتغال‌پذیری را تمایل دانش‌آموختگان به نشان دادن ویژگی‌هایی می‌داند که کارفرمایان پیش‌بینی می‌نمایند برای اثربخشی و آینده سازمان‌شان ضروری است (هاروی<sup>۹</sup>، ۱۹۹۹). در تعریفی دیگر اشتغال‌پذیری عبارتست از توانایی فارغ‌التحصیلان برای بدست آوردن شغلی رضایت‌بخش (هاروی، ۲۰۰۱). بر اساس اینکه کدام یک از تعاریف ارائه شده از اشتغال‌پذیری را مد نظر قرار دهیم شاخص‌ها، معیارها و نحوه سنجش اشتغال‌پذیری متفاوت خواهد بود. هیلاج و پولارد (۱۹۹۸)، معتقدند که اشتغال‌پذیری شامل چهار عنصر اصلی است که عبارتند از ۱- دارایی‌های اشتغال‌پذیری فرد که شامل دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هاست. ۲- مهارت‌های مدیریت حرفه، شامل مهارت‌های جستجوی شغل ۳- ارائه؛ برای مثال نوشتن رزومه، تجارب کاری و تکنیک‌های مصاحبه ۴- شرایط فردی برای مثال مسئولیت‌های خانوادگی و فاکتورهای بیرونی از قبیل سطح کنونی فرصت‌های شغلی در بازار کار.

از نظر جکسون مهارت‌های اشتغال‌پذیری عبارتند از: کارکردن به طور مؤثر، برقراری ارتباطات مؤثر، خود آگاهی، تفکر انتقادی، تجزیه و تحلیل داده‌ها و استفاده از تکنولوژی، حل مسئله، توسعه ابتکار و عمل، خود مدیریت، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخ‌گویی، توسعه حرفه‌گرایی (جکسون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۵).

زمینه‌سازی برای اشتغال و ایجاد قابلیت‌های لازم در جهت بکارگیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار، یکی از رسالت‌های اصلی و اساسی نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها است و یکی از چالش‌های اساسی دانشگاه در دنیای امروزه، چگونگی طراحی برنامه‌های درسی به گونه‌ای است که

اجتماعی، متعهد به نظام اسلامی، شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن. در نقشه جامع علمی کشور نیز تحت عناوینی مانند «خود باور و متقی»، «مسئول و وظیفه‌شناسی در برابر خود، خدا، خلقت و جامعه»، «متفکر و خردورز»، «مسلط به زبان خارجی»، «توانایی پژوهش بالا»، «انطباق‌پذیر»، «پرسش‌گر و حقیقت‌جو»، «یادگیرنده مادام‌العمر»، «نهادینه‌سازی تعهد و انضباط اجتماعی، قانون‌مداری و روحیه تلاش برای گسترش عدالت و رفاه و سلامت جامعه در دانش‌آموختگان» «صالح»، «فرهیخته»، «سالم و تربیت شده در مکتب اسلام»، «در طراز برترین‌های جهان»، «مرجعیت علمی»، «متقی»، «کارآفرین»، «خودباور»، «خلاق»، «نوآور»، «توانا در تولید علم و فناوری و نوآوری» به ویژگی‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاه اشاره شده است (باقری، امین و همکاران، ۱۳۹۲)

براساس مطالعات سازمان همیاری اشتغال دانش‌آموختگان جهاد دانشگاهی نرخ بیکاری در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی ۱۵٫۶ درصد و در کل جامعه ۱۰٫۷ درصد است لذا مهم‌ترین سئوالی که به ذهن خطور می‌کند این است که

چرا فارغ‌التحصیلان دانشگاهی متناسب با نیازهای بازار کار آموزش داده نمی‌شوند و برای اینکه فارغ‌التحصیلان قادر باشند وارد بازار کار شوند چه قابلیت‌ها و ظرفیت‌هایی برای اشتغال نیاز دارند. **پیشینه تحقیق**

علی‌رغم انجام تحقیقات مختلف در خصوص موضوع اشتغال و اشتغال‌پذیری، هنوز تعریف روشنی از اشتغال‌پذیری وجود ندارد (مک کوئید و لیندزی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵). در مورد اشتغال تعاریف متعددی ارائه شده و از دیدگاه‌های مختلف (اجتماعی، سیاسی و مدیریتی) به این موضوع نگرسته شده است. قلی پور، اشتغال را به معنی «عوامل تولید یا ظرفیت‌های موجود» می‌داند (قلی پور، ۱۳۸۱). تعریفی که دانشمندان مدیریت از دیدگاه مدیریتی برای اشتغال ارائه داده‌اند عبارت است از «بکارگیری منطقی نیروهای

8. Hillage &amp; Pollard

9. Harvey

10. Jackson

7. Mcquaid &amp; Lindsay

ظرفیت‌های مهندسی، طراحی مهندسی، مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های مدیریت پروژه و مهارت‌های تحقیق و توسعه و دسته سوم مهارت‌های جهانی<sup>۱۴</sup> شامل آشنایی با موضوعات اجتماعی، سیاسی و جهانی، مباحث بین فرهنگی و میان فرهنگی، جهانی شدن مهندسی، بازارهای کار بین‌المللی و ضرورت‌های محیط کار، اقتصاد کسب و کار و بازار جهانی، راه‌حل‌ها و کاربردهای جهانی (صید نایر، پاتیل و مرتوا، ۲۰۰۹).

دانشنامه برنامه درسی به نقل از مهر محمدی (۱۳۹۲) فهرست مهارت‌های اساسی زندگی متناسب با اقتضات عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات را مشتمل بر دوازده محور می‌داند که عبارتند از: سواد اطلاعاتی (سواد کامپیوتری، جستجوی مؤثر، کنش مسئولانه و هوشمندانه در محیط وب، تسلط به زبان انگلیسی)، دستیابی به سطوح عالی‌تر از یادگیری، مدیریت دانش (خودسازماندهی یادگیری و اعمال آگاهانه مدیریت بر اکولوژی یادگیری خویشتن)، یادگیری مادام‌العمر، خوداتکایی در یادگیری، فهم فناوری، برخورداری از ذهن پرسش‌گر، تقویت تمایل به حضور در متن واقعیت‌ها و طبیعت، تربیت شهروندی، خویشتنداری، مهارت‌های چندفرهنگی، فرد باوری تا مرز خلل به هویت جمعی، خویشتنداری و پرهیز از رفتار غیر اخلاقی.

مطالعه هنمان و لیفتر با عنوان اشتغال‌پذیری دانش آموختگان رشته جغرافیا در آلمان: اختلاف بین دانش کسب شده و ظرفیت‌های مورد نیاز بازار کار را نشان می‌دهد که بین برنامه درسی دانشگاهی و نیازهای بازار کار تناسبی وجود نداشته، بنابراین دانش آموختگان برای مشاغل آتی به طور مناسبی تربیت نمی‌شوند و در پیدا کردن شغل با مشکل مواجه می‌شوند (هنمان و لیفتر، ۲۰۱۰). کتولی و رحمانی (۱۳۸۲)، در تحقیقی با بررسی عوامل مؤثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان آموزش عالی، نتایج زیر را پیشنهاد نموده‌اند. الف) سرفصل‌های دروس دوره‌های آموزشی بر اساس زمینه‌های شغلی مرتبط بازمینی و تنظیم شوند؛ ب) ارتباط دانشگاه با بخش‌های اجرایی تقویت شود؛ پ) برای ارزیابی فارغ‌التحصیلان، معیارهایی که نمایانگر حداقل دانش

فارغ‌التحصیلان را به مهارت‌هایی تجهیز نماید که آنان را برای کار و فعالیت در دنیای متغیر و رقابتی آماده نماید (ایفنت هالر و جاسپر<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۴). و این امر از یک سو به ارائه دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز بازار کار از طریق برنامه درسی دانشگاهی مربوط می‌شود و از دیگر سو به تقویت قابلیت‌های خودکارآمدی، اعتماد به نفس و قابلیت خلاقیت نوآوری در دانش آموختگان در جریان تحصیل مرتبط است. (تامیلسون، ۲۰۰۸).

بنابراین عوامل و ویژگی‌های مختلفی در اشتغال یا عدم اشتغال دانش آموختگان دانشگاه‌ها مؤثر است. بررسی تحقیقات مرتبط با اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بیانگر این است که هر دسته از تحقیقات به مجموعه‌ای از عوامل و عناصر اشتغال فارغ‌التحصیلان اشاره کرده است.

بسیاری از کشورها از قبیل آمریکا، استرالیا طرح‌ها و خط مشی‌هایی برای دانشگاه‌ها در رشته‌هایی از قبیل مهندسی و... دارند تا ویژگی‌های دانش آموختگان را به دقت در برنامه‌های درسی تعریف، پایش و تقویت نمایند برای مثال در استرالیا دانشگاه‌ها بیش از یک دهه است که در ارتباط با مفهوم ویژگی‌های دانش آموختگان و طرح‌هایی برای پرورش قابلیت‌های اساسی دانش آموختگان کار می‌کنند. با تعریف و شناسایی مهارت‌های اشتغال‌پذیری بسیاری از دانشگاه‌ها مهارت‌های دانش آموختگان را به راحتی قادرند رصد نمایند و در صورت لزوم تغییرات لازم را در برنامه‌های درسی مدنظر فراد دهند (صید نایر، پاتیل و مرتوا، ۲۰۰۹).

صید نایر و همکاران مهارت‌های مورد نیاز فارغ‌التحصیلان مهندسی را شامل سه دسته می‌دانند که دسته اول عبارتند از: مهارت‌های نرم<sup>۱۲</sup> شامل دانش عمومی، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت و سازماندهی، مذاکره و بین فردی، اخلاق، همدلی و هوش هیجانی، رهبری و گوش دادن، مدیریت مالی و بودجه‌ریزی و ایمنی؛ دسته دوم مهارت‌های سخت<sup>۱۳</sup> شامل دانش اساسی، تجربه در مهندسی و موضوع رشته‌ای،

11. Ifenthaler & Jasper

12. Soft skills

13. Hard skills

نظری و توان علمی آنان هستند به صورت استاندارد برای هر رشته تحصیلی تعریف شود.

سعیدی رضوانی و همکاران (۱۳۸۹)، تحقیقی با عنوان سرنوشت شغلی فارغ‌التحصیلان دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد انجام داده‌اند. بررسی تأثیر عامل جنسیت، رشته تحصیلی، داشتن کار دانشجویی و عضویت در تشکلهای دانشجویی، بر روی اشتغال فارغ‌التحصیلان، تفاوت‌هایی را در میزان اشتغال، احساس ثبات شغلی و دارا بودن شغل ثابت به نفع پسران، رشته روانشناسی، افراد دارای کار دانشجویی و افراد فعال در تشکلهای دانشجویی نشان می‌دهد. همچنین فارغ‌التحصیلان از شرایط اجتماعی مرتبط با کار ارزیابی خوبی نداشته‌اند، به طوری که از نظر اکثریت افراد، شانس و

مجتهد زاده و همکاران (۱۳۸۹)، پژوهشی با عنوان دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی حسابداری از منظر استادان دانشگاه، شاغلان در حرفه و دانشجویان حسابداری استان آذربایجان شرقی انجام داده‌اند. هدف این پژوهش بررسی اهمیت و کفایت دانش و مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان رشته حسابداری بوده است. نتایج پژوهش بیانگر برتری آموزش مهارت‌های تجاری و مدیریتی در برنامه آموزشی است.

جدول ۱. عناصر و ویژگی‌های اشتغال‌پذیری از منظر مؤلفان مختلف

ویژگی‌ها	پژوهشگر
عوامل مؤثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان آموزش عالی (الف) سرفصل‌های دروس دوره‌های آموزشی بر اساس زمینه‌های شغلی مرتبط بازمینی و تنظیم شوند؛ ب) ارتباط دانشگاه با بخش‌های اجرایی تقویت شود؛ پ) برای ارزیابی فارغ‌التحصیلان، معیارهایی که نمایانگر حداقل دانش نظری و توان علمی آنان هستند به صورت استاندارد برای هر رشته تحصیلی تعریف شود	کتولی و رحمانی (۱۳۸۲)
۱- عوامل فردی که به ویژگی‌های بازار کار، جستجوی شغل، انطباق‌پذیری و تحرک مرتبط است ۲- شرایط فردی که به خانواده، فرهنگ کاری و دستیابی به منابع مرتبط است ۳- عوامل بیرونی که با تقاضای بازار کار، عوامل اقتصادی کلان، فاکتورهای استخدام (دیدگاه کارفرمایان) و دیگر عوامل پیش‌تیبان.	(ماکوئید و لیندزی، ۲۰۰۵)
شیوه تفکر: خلاقیت و نوآوری، حل مسئله، تصمیم‌گیری، فراشناخت (یادگیری برای یادگیری) شیوه کارکردن: ارتباطات همکاری و کار تیمی ابزارهای کار کردن: سواد اطلاعاتی- فناوری اطلاعات و ارتباطات زندگی: شهروندی، مهارت کار و زندگی، مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی	(بینکلی، ۲۰۱۲)
۱- دارایی‌های اشتغال‌پذیری فرد که شامل دانش، مهارت‌ها و نگرش هاست. ۲- مهارت‌های مدیریت حرفه، شامل مهارت‌های جستجوی شغل ۳- ارائه؛ برای مثال نوشتن رزومه، تجارب کاری و تکنیک‌های مصاحبه ۴- شرایط فردی برای مثال مسئولیت‌های خانوادگی و فاکتورهای بیرونی از قبیل سطح کنونی فرصت‌های شغلی در بازار کار.	(هیلاج و پولارد، ۱۹۹۸)
ویژگی‌های دانشی، مهارتی و نگرشی دانش‌آموختگان، محتوای دوره‌های آموزشی دانشگاهی، مهارت‌های فناوری اطلاعات دانش‌آموختگان و قابلیت خلاقیت و نوآوری و خود کارآمدی، اعتماد به نفس	(تامپلسون، ۲۰۰۷)
الف) مرتبط با فرد: اعتماد به نفس، عزت نفس و خود کارآمدی ب) مرتبط با اثرات برنامه درسی دانشگاهی بر روی افراد: فراگیری دانش، مهارت و قابلیت‌های تخصصی مرتبط با	(لوریانی، سیویل، ۲۰۰۷)

رشته تحصیلی	
(شورای ملی تحقیق، ۲۰۱۱)	انواع دانش و مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان برای آمادگی حرفه‌ای عبارتند از : مهارت‌های شناختی (تفکر انتقادی، حل مسئله غیر روتین، تفکر سیستمی) مهارت‌های بین فردی (ارتباطات، مهارت‌های اجتماعی، کار تیمی، حساسیت فرهنگی، کارکردن در تنوع) مهارت‌های درون فردی (خودمدیریتی، مدیریت زمان، توسعه خود، خود تنظیمی، انطباق پذیری)
گریفین، مک گاو، کاری، ۲۰۱۲)	مهارت‌های قرن ۲۱ شامل چهار دسته مهارت می‌شود: شیوه تفکر: شامل خلاقیت و نوآوری، حل مسئله، تصمیم‌گیری، فراشناخت شیوه کارکردن شامل: ارتباطات، همکاری و کار تیمی ابزارهای کارکردن شامل: سواد اطلاعاتی، فناوری اطلاعات و ارتباطات زندگی در این جهان: مهارت شهروندی، مهارت کار و زندگی، مسئولیت پذیری فردی و اجتماعی
(جاکسون، ۲۰۱۴)	کارکردن به طور مؤثر، برقراری ارتباطات مؤثر، خود آگاهی، تفکر انتقادی، تجزیه و تحلیل داده‌ها و استفاده از تکنولوژی، حل مسئله، توسعه ابتکار و عمل، خود مدیریتی، مسئولیت پذیری اجتماعی و پاسخگویی، توسعه حرفه‌گرایی
(آقاپور، شهلا و همکاران، ۱۳۹۳)	قابلیت اشتغال در بردارنده سه عامل: ۱- مهارت‌های توسعه فردی ۲- مهارت‌های کسب و کار ۳- مهارت‌های آکادمیک است.
عبدالوهابی و همکاران (۱۳۹۳)	مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان در عصر جهانی شدن را شامل مهارت‌های اجتماعی (مهارت ارتباطی) فنی (انعطاف-پذیری کارگروهی و حل مسئله) روش‌شناسی (مهارت سواد رایانه‌ای) و رفتاری (مسئولیت پذیری) می‌داند.

باقری و همکاران (۱۳۹۲)، شایستگی‌های مورد نیاز فارغ‌التحصیلان دانشگاه برای خدمت محوری و تأمین نیازهای جامعه شامل انعطاف‌پذیری، خلاق، نوآور، کارآفرین، منتقدی و وظیفه‌شناس، انطباق‌پذیری، هوشمندی و فراکنشی، روحیه کار تیمی و گروهی می‌داند. در این پژوهش تلاش شده است به این سؤال‌ها پاسخ داده شود: ۱- قابلیت‌های لازم برای اشتغال‌پذیری کدامند؟ ۲- الگوی مفهومی مناسب برای اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان چیست؟

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کیفی بود که در آن با استفاده از رویکرد نظریه داده بنیاد الگوی مفهومی ارائه شد. رویکرد نظریه داده بنیاد یک نوع روش پژوهش کیفی است که به طور استقرایی یک سلسله رویه‌های سیستماتیک را به کار می‌گیرد تا نظریه‌ای در باره پدیده

داشتن ارتباطات اجتماعی، مهم‌تر از "مهارت داشتن" ارزیابی شده است. نتایج نیز نشان داده است که دانشگاه مقدمات ورود افراد به بازار کار را فراهم نموده است. توحید راد (۱۳۸۸)، در پژوهش خود به بررسی ویژگی‌های محتوای دروس دانشگاهی با توجه به نیازهای جامعه کنونی پرداخته است؛ نتایج این پژوهش بیانگر این مسئله است که محتوای دروس دانشگاهی باید غنی و در چارچوب نیازهای جامعه، انعطاف‌پذیر و به روز، برانگیزاننده و پرورش دهنده تفکر خلاق و تفکر انتقادی باشد و طوری ارائه شود که آموخته‌ها قابلیت کاربست در موقعیت‌های واقعی را داشته باشد. عبدالوهابی و همکاران (۱۳۹۲)، مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان در عصر جهانی شدن را شامل مهارت‌های اجتماعی (مهارت ارتباطی) فنی (انعطاف‌پذیری، کارگروهی و حل مسئله) روش‌شناسی (مهارت سواد رایانه‌ای) و رفتاری (مسئولیت‌پذیری) می‌داند.

منظور در مرحله کدگذاری باز داده‌های بدست آمده از مصاحبه‌ها به صورت سطر به سطر جهت استخراج مفاهیم اولیه کدگذاری شدند بعد از انجام عملیات کدگذاری باز، در مرحله دوم یعنی کدگذاری محوری، مفاهیم و کدهای باز مشترک و مشابه از نظر معنایی در قالب مقوله‌های عمده طبقه‌بندی شده‌اند در مرحله آخر یا کدگذاری گزینشی باید مقوله هسته انتخاب شده و ارتباط بین کلیه مقولات عمده حول محور مقوله هسته مورد بررسی قرار گیرد. سپس الگوی برخاسته از داده‌ها براساس خط سیر داستان ترسیم شود. در پژوهش حاضر بعد از چندین بار مطالعه و رفت و برگشت‌هایی که میان داده‌ها، مفاهیم، مقوله‌ها و کدها صورت گرفت، مشاهده کردیم که یک مقوله اصلی بیش از همه در داده‌ها و مصاحبه‌ها خود را نمایان می‌سازد که این مقوله که مقوله مرکزی یا پدیده محوری تحقیق قابلیت‌های اشتغال‌پذیری است. نهایتاً براساس مبانی نظریه داده بنیاد پدیده محوری، شرایط علی، زمینه‌ای، میانجی (مداخله‌گر)، و راهبردها و پیامدهای ارائه شد که در ذیل تشریح شده است.

**پدیده محوری:** ایده، حادثه یا رخدادی است که مفاهیم و مقوله‌ها بر محور آن ایجاد می‌شوند به عبارتی حادثه یا اتفاق اصلی است که یک سلسله کنش‌ها برای کنترل یا اداره کردن آن وجود دارد و به آن مربوط می‌شود (کوربن و اشتراوس، ۲۰۰۸). در این پژوهش پدیده محوری اشتغال-پذیری بود که سه مقوله اصلی شامل مهارت‌های توسعه فردی، آکادمیک و کسب و کار و ۷ زیر مقوله شناسایی شد که به شرح در جدول ۲ آمده است.

**شرایط علی.** مجموعه شرایطی است که سبب پیدایش پدیده مورد مطالعه می‌شود (کوربن و اشتراوس، ۲۰۰۸). نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌ها بیانگر چهار مقوله است که شرایط علی اشتغال‌پذیری به عنوان پدیده مورد مطالعه را تبیین می‌کند این شرایط به شرح در جدول شماره ۳ آمده است.

مورد مطالعه ایجاد کند (کوربن و اشتراوس<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۸). تئوری داده بنیاد یک روش پژوهشی استقرایی و اکتشافی است که به پژوهشگر در حوزه‌های موضوعی گوناگون امکان می‌دهد تا بجای اتکا به تئوری‌های موجود و از پیش تدوین شده خود به تدوین تئوری و گزاره اقدام نماید. روش نمونه‌گیری در این تحقیق، نمونه‌گیری هدفمند بود. در نمونه‌گیری هدفمند پژوهشگر با به کار بستن قضاوت و تلاش سنجیده می‌کوشد تا نمونه‌ای که انتخاب می‌کند هر قدر ممکن است معرف جامعه مورد مطالعه باشد (پاشاشریفی، ۱۳۸۳).

در این نمونه‌گیری هدف پژوهشگر انتخاب مواردی است که با توجه به هدف تحقیق سرشار از اطلاعات باشد و پژوهشگر را در شکل دادن مدل نظری خود یاری دهد و این کار تا جایی ادامه می‌یابد که اطلاعات اشباع و نظریه مورد نظر با تمام جزئیات و با دقت تشریح شود. در این پژوهش اطلاعات به روش مصاحبه ژرف‌نگر و به صورت نیمه ساختار یافته و با هدایت کلیات گردآوری شده است و مشارکت کنندگان در آن تعداد ۲۱ نفر از دانش‌آموختگان کارشناسی‌ارشد گرایش‌های مختلف علوم تربیتی بودند.

### یافته‌ها

برای پاسخگویی سؤال اصلی پژوهش یعنی قابلیت‌های لازم برای اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان؛ همانگونه که در روش پژوهش بیان شد داده‌های کیفی از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۲۱ نفر از دانش‌آموختگان کارشناسی‌ارشد که ۱۵ نفر آن‌ها مرد و ۶ نفر زن بوده‌اند و تمامی افراد بعد از فراغت از تحصیل شاغل بودند گردآوری و بر اساس نظریه داده بنیاد تجزیه و تحلیل شد. محور تحلیل داده‌ها در نظریه داده بنیاد، کدگذاری براساس سه روش کدگذاری باز، محوری و گزینشی است پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوا و به شیوه مفهوم‌پردازی، مقوله‌بندی و برقراری ارتباط مفهومی بین خصوصیات مشترک کدهای باز، مفاهیم و مقولات مشخص شد بدین

جدول ۲: پدیده محوری و مقوله‌های مربوط به اشتغال‌پذیری

پدیده محوری	مقوله‌ها	مقولات فرعی	کدهای باز		
اشتغال‌پذیری	مهارت توسعه فردی	مهارت‌های خود مدیریتی	داشتن اهداف و چشم انداز فردی، تنظیم چشم اندازها و ایده‌های خود، ارزیابی و پایش عملکرد خود، داشتن اعتماد و دانش نسبت به ایده‌ها و چشم‌انداز خود، مثبت اندیشی، کار اخلاقی، کار در شرایط تحت فشار، نشان دادن صبر و تحمل، تفکر انتقادی، کارکردن در تنوع، انطباق‌پذیری، فراشناخت،		
	مهارت‌های آکادمیک	اطلاعات تخصصی و رشته ای فرد	فراگیری دانش، مهارت و قابلیت‌های تخصصی مرتبط با رشته تحصیلی، توانایی خواندن و نوشتن و محاسبه نمودن، یادگیری مستمر، مهارت‌های تحقیق، آشنایی با زبان انگلیسی، تجزیه و تحلیل داده‌ها و استفاده از تکنولوژی و فناوری		
	مهارت‌های حل مسئله	مهارت‌های حل مسئله	مهارت‌های حل مسئله	تحلیل واقعیت‌ها، آزمون فرضیه‌ها، تعریف مسئله، عوامل ایجاد مسئله، ارائه راه‌حل‌های خلاق، نو و عملی، حل مسئله به صورت مستقل و با تیم‌ها، به کارگیری مجموعه‌ای از استراتژی‌ها برای حل مسئله، طراحی احتمالات، تدوین و ارزیابی مجموعه‌ای از گزینه‌ها، اخذ تصمیم‌های واقع بینانه و طرح‌های عملی، استفاده از آمارها شامل بودجه‌ریزی، مدیریت مالی برای حل مسائل، حل ملاحظات مشتریان در ارتباط با مسائل پیچیده، اجرا و پایش راه‌حل‌ها، ارزیابی فرایندها و نتایج	
				مهارت‌های ارتباطی	گوش دادن، درک کردن و صحبت کردن به طور واضح، نوشتن به طور مناسب برای افراد مختلف، مذاکره و متقاعدسازی به نحو مؤثر، نشان دادن همدلی، کاردانی، ابراز وجود، درک نیازهای مشتریان و مصرف‌کنندگان، ایجاد ارتباطات و استفاده از شبکه‌ها، اشتراک اطلاعات، پیشنهاد ایده‌ها، تسلط به زبان انگلیسی و دیگر زبان‌ها، خلاصه سازی منطقی اطلاعات یا داده‌ها، مدیریت جلسات
				مهارت‌های کار گروهی	کار کردن با افراد، سنین و جنس مختلف به نحو مؤثر، شناسایی قوت‌های اعضای تیم، شناسایی قوت‌ها و ضعف‌های خود، شناسایی نقش‌های تیم انجام وظایف مورد توافق، نشان دان رهبری به نحو مناسب، مربی‌گری، مشاوره، ایجاد انگیزه در دیگران، ارائه و دریافت بازخورد سازنده، همکاری، مشارکت و استفاده از نتایج تیم
				مهارت‌های ابتکار و عمل	شناسایی فرصت‌های غیر واضح برای دیگران، ارزیابی مزیت رقابتی ایده‌ها، ایده‌ها و راه‌حل‌های نو و خلاقانه، تعیین اعتبار تجاری ایده‌ها، تبدیل ایده‌ها به عمل، استفاده از مجموعه‌ای از روش‌های ارتباطی کسب و کار، بازاریابی یا فروش یک خدمت یا محصول
	مهارت‌های سازماندهی و برنامه‌ریزی	مهارت‌سازماندهی و برنامه‌ریزی	تدوین اهداف قابل حصول و شفاف، تعریف الزامات و استانداردهای کاری، برنامه‌ریزی استفاده از منابع شامل زمان، افراد، منابع مالی و مادی، مدیریت ریسک، برنامه‌ریزی اقتضائی، مدیریت زمان، اولویت‌ها و طراحی مسیرها، مدیریت وظایف: تفویض، هماهنگی، پایش، مدیریت افراد: آموزش، توسعه، ایجاد انگیزه، ارائه بازخورد، سرپرستی، جمع‌آوری، تحلیل، سازماندهی اطلاعات، تصمیم‌گیری مدبرانه و ابتکار عمل، طراحی معیارهای ارزیابی، مشارکت در بهبود مستمر، گزارش پیشرفت‌ها و نتایج		



## جدول ۳. شرایط علی اشتغال‌پذیری

مقوله‌ها	کدهای باز
برنامه درسی	برنامه درسی دانشگاهی قدیمی و به روز نشده، کم توجهی به توسعه مهارت اشتغال‌پذیری
عدم ارتباط دانشگاه و صنعت	فقدان ارتباط مناسب بین دانشگاه و صنعت
مدیریت آموزش عالی	رشد کمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی
ویژگی‌های بازار کار	تقاضای بازار کار، توسعه رشته‌ها بدون توجه به نیازهای بازار کار و عوامل اقتصادی کلان از قبیل رکود اقتصادی، فاکتورهای استخدام (از دیدگاه کارفرمایان) و دیگر عوامل پیشتیبیان.

شرایط  
علی

به آن، یا پیامدهای آن مؤثر است. در این پژوهش شرایط میانجی سه مقوله به عنوان شرایط میانجی شامل ویژگی‌های فردی، ارزیابی دانشجویان و شیوه‌های آموزشی شناسایی شد که در جدول شماره ۵ ذکر شده است. همچنین آمایش آموزش عالی - توسعه برنامه‌های آموزش کارآفرینی - توجه به تضمین کیفیت در برنامه‌های آموزشی به عنوان راهبردهای اصلی و توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی - افزایش بهره‌وری به عنوان پیامدهای حاصل از توسعه قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان شناسایی و احصا گردید.

## مدل مفهومی اشتغال‌پذیری

همانگونه که در بخش یافته‌ها مطرح شد بر اساس تحلیل داده‌ها شرایط و تعاملات ابعاد ذکر شده شامل شرایط علی، پدیده محوری، زمینه، شرایط میانجی، راهبردها و پیامدها در قالب یک الگوی نظریه برخاسته از داده‌ها در شکل ۱ ترسیم شده است.

زمینه: نشان دهنده شرایط ویژه‌ای است که پدیده در آن قرار دارد. به عبارتی، محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیده است که در آن کنش متقابل برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده صورت می‌پذیرد (کوربن و اشتراوس، ۲۰۰۸). شرایط زمینه در این پژوهش شامل دو مقوله برنامه درسی دانشگاه و ارتباط دانشگاه و صنعت است که به شرح در جدول شماره ۴ آمده است. امروزه در کشورهای پیشرفته بیش‌تر مراکز آموزشی از محیط کار و تجربه اندوزی دور نبوده و درهای صنعت و تولید به روی مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها باز است. بررسی وضعیت ایران، نشان می‌دهد که بین دانش و تجربه فاصله است؛ به طوری که دانشگاه با صنعت، خدمات و بخش‌های دیگر اقتصادی جامعه ارتباط منطقی و مطلوبی ندارد و خسارت ناشی از این ناهماهنگی‌ها زیان‌بار بوده است. یکی از عمده‌ترین و در عین حال زیان‌بارترین خسارت‌ها، بیکاری دانش‌آموختگان است (ایزدی و همکاران، ۱۳۸۹، به نقل از کهدویی، ۱۳۸۱)

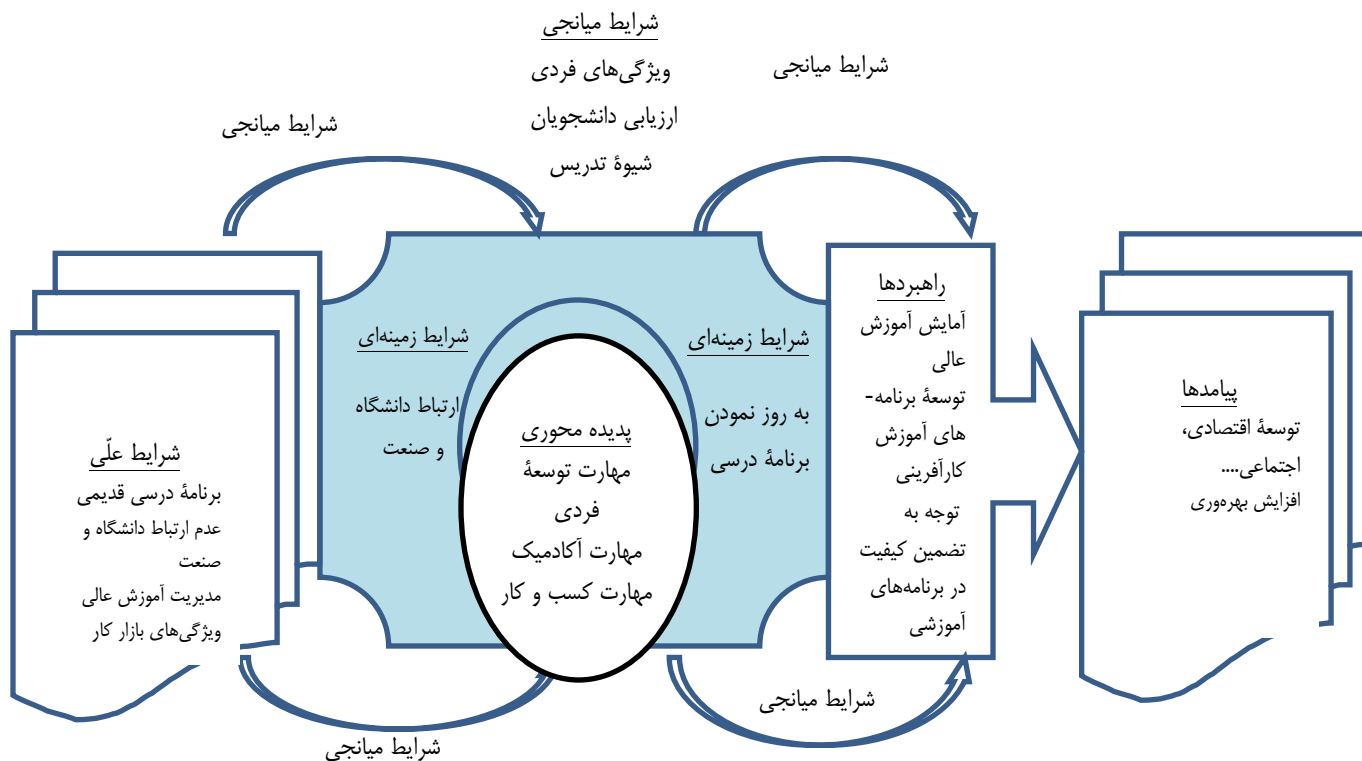
شرایط میانجی: زمینه ساختاری گسترده‌ای است که پدیده (مقوله) در آن رخ می‌دهد و بر چگونگی واکنش نشان دادن

جدول ۴. شرایط زمینه‌ای

مقوله‌ها	کدهای باز	شرایط زمینه‌ای
برنامه درسی دانشگاهی	به روز نمودن برنامه‌های درسی	
ارتباط دانشگاه و صنعت	تقویت ارتباط دانشگاه و صنعت و بخش‌های مختلف	

جدول ۵. شرایط میانجی

مقوله‌ها	کدهای باز	شرایط میانجی
ویژگی‌های فردی	خودکارآمدی، یادگیری مستمر، مهارت‌های اطلاعاتی	
ارزیابی دانشجویان	بازنگری در شیوه‌های ارزیابی و استفاده از شیوه‌های نوین در ارزیابی	
شیوه‌های تدریس	بکارگیری شیوه‌های نوین تدریس	



شکل ۱. مدل مفهومی اشتغال‌پذیری مبتنی بر نظریه داده بنیاد

عواملی است که منجر به افزایش بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها می‌شود. همچنین به روز رسانی برنامه‌های درسی دانشگاهی، توسعه ارتباط صنعت و دانشگاه، تقویت ویژگی‌های فردی از قبیل اعتماد به نفس، خودکارآمدی، توسعه مهارت‌های فردی، آکادمیک و کسب کار، زمینه‌ساز افزایش اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان است بنابراین ابعاد (مؤلفه‌های) الگوی پیشنهادی با تحقیقات و اسناد متعددی همسو و هماهنگ است.

تکنولوژی‌ها و فناوری‌های وارداتی دوخته‌اند، همچنین فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها قادر نیستند آنچه که در دانشگاه فراگرفته‌اند در دنیای واقعی به کارگیرند و آنگونه که نادری بیان می‌دارد شواهد و نتایج تجربی و آماری مبین آن است که در ایران توسعه ظرفیت‌های انسانی (به ویژه از طریق آموزش عالی) رشد چشم‌گیری داشته اما دستاوردها در زمینه استفاده از این ظرفیت‌ها و پیامدهای اقتصادی مورد انتظار، به هیچ وجه مناسب و قابل قبول نبوده است و این امر منجر به ایجاد پارادوکس کمبود نیروی متخصص و بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی شده است (نادری، ۱۳۸۵). همچنین در جامعه دانش‌محور مهارت‌های قدیم که به مهارت‌های یدی و فیزیکی و توانایی‌های فنی مربوط می‌شوند به مهارت‌های جدید یعنی دانش و توانایی عقلانی و ورزیدگی ذهنی یا مهارت‌های نرم<sup>۱۶</sup> و مهارت اطلاعاتی<sup>۱۷</sup> تغییر پیدا کرده و از نظر اقتصادی از ساختی انعطاف‌پذیر، نوگرا و رقابتی برخوردار است. این جامعه از نظر نیروی انسانی، نیازمند افرادی با تخصص اما با توانایی انعطاف‌پذیری و مشارکت‌جو در پذیرش مسئولیت‌های متنوع و پیوسته درگیر فرایند آموزش مادام‌العمر است. در چنین جامعه‌ای به خاطر تغییرات سریع تکنولوژیکی و اقتصادی، تغییرات بازار کار قابل پیش‌بینی نیست و ضرورت هماهنگی بین نظام آموزشی بطور کل و بازار کار و استمرار در آن بیش از پیش محسوس است. (عزیزی، ۱۳۸۵) لذا فعالیت سیستم آموزشی باید از تدریس و آموزش به یادگیری و آن هم

**اعتبار سنجی الگو:** شیوه‌های مختلفی برای اعتبار سنجی در نظریه برخاسته از داده‌ها وجود دارد که در این پژوهش از طریق بازبینی شرکت‌کنندگان و مرور خبرگان استفاده شد و پس از اعمال نظرات اصلاحی مدل نهایی ارائه شد. همچنین بررسی الگوی پیشنهادی و روابط میان متغیرهای الگو بر اساس ادبیات تحقیق، نشان می‌دهد که برنامه درسی قدیمی، فقدان ارتباط دانشگاه و صنعت، رکود بازار کار و عرضه نیرو بیش از تقاضای مورد نیاز بازار کار از جمله

### بحث و نتیجه‌گیری

رشد سریع تحولات صنعتی و تکنولوژیکی در سال‌های اخیر سبب شده است تا نهادهای اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی در فضایی کاملاً تازه به بازنگری اهداف، سیاست‌ها و راهبردهای اجرایی خود با محوریت دانایی بپردازند اطلاع روزآمد برنامه‌ریزان آموزشی از کم و کیف تحولات سایر نهادهای اجتماعی و اقتصادی در تناسب هرچه بیش‌تر این آماده‌سازی و فراهم کردن تمهیدات لازم برای انطباق مناسب‌تر این نظام با تحولات، بسیار تأثیرگذار است. شایستگی‌هایی همچون توانایی برقراری ارتباط در شرایط و اوضاع نوین تکنولوژی، سازگاری و انطباق، قدرت تمیز و تشخیص، کار تیمی و گروهی، حل مسئله، خلاقیت، تفکر انتقادی و نظایر آن مواردی هستند که امروزه به عنوان مهارت‌های اساسی به شمار می‌روند (عزیزی، ۱۳۸۵) برنامه‌های درسی قدیمی و کهنه به عنوان یکی از شرایط علی پدیده فقدان اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها که در آن تأکید و تمرکز بر حفظ و به خاطر سپاری مجموعه‌ای از تجارب یادگیری است که کم‌تر ارتباطی با مهارت و عمل در زندگی واقعی و بویژه آینده شغلی افراد دارد و کم‌تر قابلیت پرورش و توسعه مهارت‌های مذکور را داراست. از دیگر سو فقدان ارتباط مناسب بین دانشگاه و مراکز صنعتی، سازمانی، نهادها و بنگاه‌های اقتصادی و کسب و کار باعث شده تا همواره دانشگاه و صنعت هر یک مسیر خود را طی نمایند و این عدم اطلاع از نیازها و خواسته‌های یکدیگر و فقدان درک و فهم مشترک باعث می‌شود تا فعالیت‌های تحقیقاتی دانشگاه‌ها مورد استفاده صنایع قرار نگرفته و پاسخگوی نیاز آن‌ها نیست و بیش‌تر چشم به

16. Soft skills

17. Information skill

پور، ۱۳۸۳). لذا ایجاد تناسب بین توسعه آموزش عالی با نیازهای استانی، ملی و منطقه‌ای و به عبارتی توسعه هدفمند آن مستلزم توجه ویژه به برنامه‌های آمایش آموزش عالی است و بازنگری در شیوه‌های توسعه آموزش عالی و حذف رشته‌هایی که به حالت اشباع رسیده است و نیازی به تربیت دانش آموخته در آن‌ها وجود ندارد و تأکید و تمرکز بر رشته‌های جدیدی از قبیل فناوری‌های نو، نانو تکنولوژی، هسته‌ای، زیست محیطی، شیلات، بیابان‌زدایی، و غیره که کشور نیازمند آن است.

راهبرد دوم توسعه آموزش کارآفرینی است. امروزه کارآفرینی از عوامل اصلی ایجاد ارزش اقتصادی و ابزار کارآمدی برای کاهش تعداد بیکاران محسوب می‌شود. آموزش کارآفرینی لازمه توسعه کارآفرینی است. آموزش کارآفرینی مهم‌ترین تلاشی است که بستر لازم برای فراگیری دانش و مهارت‌های ضروری به افراد علاقمند بالاخص دانشجویان و دانش آموختگان دانشگاهی که جویای مشاغل ارضاء کننده هستند را فراهم می‌کند. بررسی صورت گرفته بر روی ۲۴۹ نفر از مالکان کسب و کار توسط کایزنر (۱۹۹۰) به منظور شناسایی ویژگی‌های کارآفرینان حکایت از آن دارد که ویژگی‌های کارآفرینان عبارتند از: انرژی، پشتکار، تلاش، جاه‌طلبی، دانش رشته‌ای، درستی و اخلاق، توانایی کار با مردم، خود کنترلی، توانایی تفویض اختیار، استقلال، خلاقیت، حمایت نزدیکان و خانواده، سلامتی کامل، ستیزه جویی، نوآوری، هوشیاری، سرسختی، نیاز به کنترل حوادث، ظاهری جذاب، نیاز به استقلال، نیاز به اثبات کردن خودشان، تمایل قوی به دارایی و ثروت، تمایل قوی به قدرت، عزت نفس قوی. بعلاوه تحقیقات مختلف تأثیر آموزش را بر کارآفرینی نشان داده اند (کارلسون<sup>۲۰</sup>؛ ۱۹۹۴؛ کارول<sup>۲۱</sup>، ۱۹۶۵؛ دی آمبویس<sup>۲۲</sup>؛ ۱۹۷۴؛ مک مولان و گیلین<sup>۲۳</sup>؛ ۱۹۹۸؛ چارنی و لیب کیپ<sup>۲۴</sup>، ۲۰۰۰؛ ادوارد لیچ<sup>۲۵</sup>؛ ۲۰۰۸). آنگونه که

یادگیری از طریق انجام امور<sup>۱۸</sup> یا انجام دادن و یادگیری همراه با کار<sup>۱۹</sup> تغییر ماهیت دهد. یادگیری همراه با کار ابزاری است برای آمادگی شغلی دانشجویان که از طریق کار در محیط واقعی به تقویت اعتماد به نفس دانشجویان و درک بهتر ماهیت و استاندارد مهارت‌های مورد نیاز صنعت در آنان کمک می‌نماید. همچنین مهارت‌هایی از قبیل کار تیمی، حل مسئله، ارتباطات، سواد اطلاعاتی و حرفه‌گرایی که نقش بسزایی در اشتغال‌پذیری دانش آموختگان دارد، کمک می‌نماید (جکسون، ۲۰۱۵). این امر جزء از طریق برقراری ارتباط بین دانشگاه و صنعت و تغییر در فرایندهای یاددهی و یادگیری امکان پذیر نیست. بر این اساس در اینجا به مهم‌ترین راهبردهای پیشرو در جهت تقویت مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش آموختگان می‌پردازیم.

از جمله راهبردهای پیشنهادی جهت زمینه‌سازی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری توجه و تمرکز بر آمایش آموزش عالی است که توسعه هدفمند آموزش عالی را با توجه به زمینه‌های منطقه‌ای، استانی و ملی مد نظر قرار می‌دهد این طرح که یکی از طرح‌های کلان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در برنامه پنجم توسعه بوده است توسعه هدفمند آموزش عالی را دنبال می‌کند و مهم‌ترین اهداف آن عبارتند از: متناسب‌سازی توسعه آموزش عالی با نیازهای استانی، ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی، ایجاد تناسب بین رشته‌ها و اهداف آموزش عالی (ثمری و گرایی نژاد، ۱۳۹۲). از جمله عوامل مؤثر بر افزایش نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌توان به عدم وجود هماهنگی بین سازمان‌های اجرایی کشور با مراکز آموزش عالی جهت شناخت نیاز بازار کار کشور، عدم وجود آمار و اطلاعات دقیق از وضعیت عرضه و تقاضای نیروی کار، افزایش ظرفیت پذیرش دانشجو در رشته‌هایی که در جامعه به حالت اشباع درآمده‌اند، گسترش و اشاعه فرهنگ مدرک‌گرایی و عدم توزیع مناسب امکانات و فرصت‌های شغلی برابر در مناطق مختلف کشور به ویژه در مناطق غیرصنعتی و کم‌تر توسعه یافته اشاره کرد (اکبری

20 . Carlson

21 . Carrol

22 . D'Amboise

23 . McMullan and Gillin

24 . Charney and Libecap

25 . Edward Leach

18. Learning by doing

19. Work-integrated learning (WIL)

همچنین از منظر پیامدهای حاصل از اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی بر اساس مدل مفهومی موجود می‌توان به توسعه اقتصادی و افزایش بهره‌وری اشاره کرد. از نقطه نظر توسعه اقتصادی، به باور بسیاری از اقتصاددانان کیفیت ترکیب مطلوب نیروی انسانی ماهر و متخصص، یکی از مهم‌ترین نهادهای تعیین‌کننده رشد و توسعه اقتصادی است و این امر با آموزش و تربیت نیروی انسانی درآمیخته است. از آنجا که آموزش عالی افراد را با مهارت‌های تکنیکی و علمی مناسب تربیت و آماده می‌کند، یکی از عناصر کلیدی در پیوند بین نظریه و عمل جهت تحقق پیشرفت‌های اقتصادی محسوب می‌شوند. در صورتی که نظام آموزش دارای کارکرد مناسب باشد زمینه رشد و توسعه اقتصادی را فراهم می‌نماید و این رابطه مستقیم است به عبارتی نظام آموزشی و کارآموزی کارآمد با نیروی کار دارای بهره‌وری بالا و رشد و توسعه اقتصادی همراه خواهد بود (عزیزی، ۱۳۸۷). در غیر این صورت هزینه‌ها و منابع صرف شده برای آموزش دانشجویانی که بخش مهمی از هزینه‌های دولت را در بر می‌گیرد با اتلاف همراه خواهد بود.

جامعه مبتنی بر دانش بیش‌تر به افراد فرهیخته نیاز دارد تا افرادی که تنها در زمینه خاصی تعلیم یافته‌اند، دانشگاه‌ها باید به منظور پاسخگویی به این تقاضا، با توجه و تأکید بر برنامه‌های آموزش میان رشته‌ای زمینه توسعه و تقویت مهارت مختلف را در دانش‌آموختگان فراهم نمایند و از طریق بازنگری در شیوه‌های آموزش به جای تأکید صرف بر آموزش‌های نظری و تئوری و بکارگیری شیوه‌هایی از قبیل پروژه، کارآموزی هدفمند یا یادگیری همراه با کار، کارورزی و توسعه ارتباط با مراکز صنعتی، نهادهای اجتماعی و سازمان‌های مختلف به منظور تقویت ارتباط بین تئوری و عمل که امری اجتناب‌ناپذیر است گام بردارند، تا دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها در کنار آموزش‌های نظری فرصت کار در پروژه‌های مرتبط با رشته تحصیلی خود را پیدا نمایند و از طریق کار در محیط واقعی مهارت‌های خود را به بوته آزمایش و نقد بگذارند و نیازمندی‌های مهارتی خود را برطرف نمایند. همچنین زمینه‌سازی نسبت به معرفی

اریکلا (۲۰۰۰) بیان می‌دارد هدف کارآفرینی، آموزش دانشجویان برای خلاقیت بیش‌تر، نوآوری بیش‌تر و سودمندی بیش‌تر است. بنابراین توجه و تمرکز بیش‌تر بر توسعه آموزش کارآفرینی زمینه‌ساز فراهم آوری قابلیت اشتغال‌پذیری در دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است و به توسعه کسب و کارهای کوچک و متوسط کمک می‌نماید. راهبرد دیگر تضمین کیفیت برنامه‌های آموزشی است. دانشگاه‌ها از جمله مهم‌ترین نظام‌های اجتماعی هستند و رشد و توسعه سایر نظام‌ها به کیفیت آن‌ها وابسته است. بنابراین بهبود کیفیت نظام آموزش عالی به طور اعم و دانشگاه‌ها به طور اخص یکی از دغدغه‌های اصلی هر کشور به حساب می‌آید. با توجه به این نقش کلیدی و جایگاه دانشگاه‌ها و حساسیت بالای مردم نسبت به عملکرد این نهادها و مؤسسات آموزشی (علاقه بند، ۱۳۹۲)، باید در هر دو بُعد کمی و کیفی به صورت موزون و متعادل رشد نمایند. نگاهی به تحولات نظام آموزش عالی ایران در دو دهه گذشته از نظر جمعیت دانشجویی و تعداد دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی حاکی از رشد کمی و عدم توجه کافی به کیفیت دانشگاه‌ها و بهبود و ارتقاء آن است. بهبود و ارتقاء کیفیت مستلزم استقرار یک ساز و کار مناسب ارزیابی است تا از این طریق بتوان اطمینان حاصل نمود تا فعالیت‌های مؤسسات آموزش عالی در ابعاد آموزش، پژوهش و ارائه خدمات فنی و تخصصی از کیفیت لازم برخوردار است. اصول تضمین کیفیت در دانشگاه‌ها، توجه به کیفیت، مسئولیت مضاعف همه اعضای مؤسسات آموزشی بوده و کلیه افراد موظفند کیفیت را در همه فعالیت‌ها مورد ارزشیابی قرار دهند. همچنین نتایج تحقیقات بیانگر ارتباط مثبت بین سطح کیفیت آموزش فرد و توانمندی‌های وی برای ورود به بازار کار یا قدرت حل مسائل و تصمیم‌گیری صحیح است (محمدزاده نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۵) در صورتی که این مهم به خوبی طراحی و پیاده‌سازی شود قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان و تناسب آن با نیازهای بازار کار به عنوان کارایی خارجی نظام‌های آموزش عالی مد نظر قرار گرفته و تقویت می‌شود.

مهارت اعتماد به نفس و خودکارآمدی، مثبت اندیشی، مهارت‌های ارتباطات و کار تیمی، مهارت مصاحبه، مهارت رزومه نویسی، مهارت ارائه، هوش هیجانی، مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات از طریق مراکز مشاوره و راهنمایی و همچنین مراکز کارآفرینی دانشگاه می‌تواند زمینه ورود دانش آموختگان به بازار کار را تقویت نماید.

رشته‌های مختلف دانشگاهی به دانشجویان و آینده شغلی که در انتظار آنان است و بیان انتظاراتی که سازمان‌های مقصد از دانش آموختگان این رشته‌ها دارند، برای هر یک از رشته‌های دانشگاهی بر اساس اهدافی که در راه‌اندازی و تأسیس آن رشته ذکر شده است ضروری است علاوه در کنار آموزش‌های تخصصی، آموزش مهارت‌های ویژه از قبیل

## منابع

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد. *مطالعات تربیتی و روانشناسی*. شماره ۲، صص ۸۶-۵۷

۱۰. صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۸۵). وضعیت اشتغال دانش آموختگان زن: مطالعه موردی. پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. صص ۶۰-۴۱، (۲)، ۱۲.

۱۱. عزیزی، نعمت‌الله (۱۳۸۷). بررسی چالش‌ها و نارسایی‌های تحصیلات دانشگاهی در حوزه علوم انسانی: تاملاتی بر نظرات دانشجویان. سال اول، شماره دوم، ۲۹-۱.

۱۲. عزیزی، نعمت‌الله (۱۳۸۵). *درآمدی بر توسعه آموزش عالی در ایران با تأکید بر علوم انسانی*. پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی. چاپ اول

۱۳. علاقه بند، علی (۱۳۹۲). *مقدمات مدیریت آموزشی*. نشر روان

۱۴. قلی‌پور، رحمت‌الله (۱۳۸۱). علل و عوامل بیکاری. *ماهنامه کار و جامعه*، شماره ۴۳، ۳۵-۴۱.

۱۵. کتولی، علی و رحمانی، رامین (۱۳۸۲). چالش‌های نظام آموزش عالی در ارتباط با اشتغال فارغ‌التحصیلان. مجموعه مقالات *اولین همایش اشتغال و نظام آموزش عالی*.

۱۶. مجتهد زاده و همکاران (۱۳۸۹). دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای دانش آموختگان مقطع کارشناسی حسابداری دیدگاه استادان دانشگاه، شاغلان در حرفه و دانشجویان حسابداری (بررسی موردی: استان آذربایجان غربی). *فصلنامه دانش حسابداری*. سال اول. شماره ۱، ۷۳-۸۷.

۱۷. محمد زاده نصر آبادی، مهناز و همکاران (۱۳۸۵). وضعیت اشتغال، توانمندی شغلی و موفقیت شغلی دانش‌آموختگان آموزش‌های عالی علمی-کاربردی در بخش

۱. آقاپور، شهلا و همکاران. (۱۳۹۳). نقش مهارت‌های کلیدی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال دانشجویان. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*. ۴۱-۵۶.

۲. اکبری پور، صفدر (۱۳۸۳) «نگاهی به وضعیت اشتغال و بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی»، *ماهنامه کار و جامعه*. شماره ۵۳، صص ۴۳-۴۶

۳. ایزدی، صمد و همکاران (۱۳۸۹). ارزیابی وضعیت اشتغال دانش آموختگان دانشگاه جامع علمی و کاربردی. *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*. سال سوم، شماره ۲، ۲۴-۱

۴. باقری، امین و همکاران. (۱۳۹۲). شایستگی‌های شغلی دانش آموختگان دانشگاه اسلامی. *فصلنامه دانشگاه اسلامی*. شماره،

۵. پاشاشریفی، حسن (۱۳۸۳). *روشهای تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: انتشارات سخن.

۶. توحید راد، زکیه (۱۳۸۸)، بررسی ویژگیهای محتوای دروس دانشگاهی با توجه به نیازهای جامعه کنونی. چکیده مقالات نهمین همایش سالانه *انجمن مطالعات برنامه درسی ایران*. تبریز: دانشگاه تبریز.

۷. جمیری، وحیده و همکاران (۱۳۸۹). بررسی میزان انطباق برنامه درسی رشته کارشناسی مهندسی معماری با نیازهای بازار کار در ایران. *دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی*. سال ۱، شماره ۲، صص ۱۳۳-۱۱۱.

۸. چهاربند، فرزانه؛ مومنی، فرشاد (۱۳۹۰). چالشها و چشماندازهای توسعه مبتنی بر دانایی در ایران: نگاه از زاویه آموزش پایه. *فصلنامه پژوهشهای رشد و توسعه اقتصادی*. سال اول، شماره چهارم، صص ۷۵-۱۱۵

۹. سعیدی رضوانی، محمود؛ محمدحسین زاده، معصومه؛ باغلی، حسین (۱۳۸۹). *سرنوشت شغلی فارغ‌التحصیلان*

کشاورزی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. دوره ۱۲، شماره ۱ شماره ص ۱۸. دانشنامه برنامه درسی (۱۳۹۲) مهارت‌های اساسی زندگی در عصر فاوا. تاریخ دریافت ۹۳/۱۰/۳۰  
<http://www.daneshnamehicsa.ir/default.aspx?pagenam=pages&id=84>  
 ۱۹. نادری، ابوالقاسم (۱۳۸۵). پارادوکس کمبود نیروی انسانی متخصص و بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی. کار و جامعه. شهریور و مهر ۱۳۸۵ - شماره ۷۵ و ۷۶، ۹۳-۴  
 ۲۰. ثمری، عیسی و گرائی نژاد، غلامرضا (۱۳۹۲). نگاهی به جایگاه مفهومی آمایش آموزش عالی در آمایش سرزمین: راهنمایی برای توسعه دانشگاهی. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران. سال پنجم، شماره سوم، ۱۴۲-۱۱۷

20. Bennett, N., Dunne, E. and Carre', C. (1999), Patterns of core and generic skill provision in higher education. *Higher Education*, Vol. 37, pp. 71-93.

21. Binkley, M. E. (2012). *Defining Twenty-First Century Skills*. In p. M. Griffin. Springer.

22. Carlson, S. (1994) Entrepreneurship education for the multiple cognitive developmental levels of third graders: Differential impacts of three experience-based programs. Doctoral Dissertation,

University of California. Los Angeles.

23. Carroll, J. (1965), *The Filipino Manufacturing Entrepreneur*. New York, NY: Cornell University

24. Chan, Sheng-Ju., & Lin, Liang-Wen (2015). Massification of Higher Education in Taiwan: Shifting Pressure from Admission to Employment. *Higher Education Policy*. 28, 17-33

25. Charney, A. & Libecap, G.D. (2000). Impact of entrepreneurship education.

Insights: A Kauffman Research Series (Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership).

26. Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 3rd Edition. Los Angeles: SAGE Publications

27. D'Amboise, G. (1974). Personal characteristics, organizational practices and managerial effectiveness: a comparative study of French- and English speaking Chief executives in Quebec Doctoral dissertation, University of California. Los Angeles

28. Drucker, P. F. (1993) *Post-capitalist society* (Oxford, Butterworth Heinemann).

29. Edward Leach, C (2008). An Investigation of Training in Creative Problem Solving and its Relationship to Affective and Effective Idea Generation of Entrepreneurial Learners., *Doctoral dissertation* Graduate School of Computer and Information Sciences Nova Southeastern University.

30. Erkkila, K. (2000). *Entrepreneurial education Mapping the debates in the United States, the United Kingdom and Finland*. New York, NY: Garland Publishing

31. Griffin, P., McGaw, B., & Care, E. (2012). *Assessment and teaching of 21st century skills*. Springer

32. Harvey, L. (1999). *Employability Audit Toolkit*. Birmingham: Centre for Research into Quality.

33. Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.

34. Helyer, Ruth (2011). Aligning higher education with the world of work. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. Vol. 1 No. 2, pp. 95-105

35. Hennemann, s., & Liefner, I. (2010). Employability of German Geography Graduates: The Mismatch between Knowledge Acquired and Competences Required. *Journal of Geography in Higher Education*, 34( 2), 215–230.
36. Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. London: Department for Education and Employment (DfEE), Research Brief No. 85, Department for Education and Employment, London, available at: [www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RB85.doc](http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RB85.doc)
37. Ifenthaler, D (2014). *Curriculum Design for the Twenty-First Century*. pp1-14, springer.
38. Jackson, D. (2014). Testing a model of undergraduate competence in employability skills and its implications for stakeholders. *Journal of Education and Work*, 27(2), 220-242.
39. jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice,. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350-367.
40. Lorraine, D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277 – 289.
41. McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
42. National Research Council. (2011). *Assessing 21st Century Skills: Summary of a Workshop*. J.A. Koenig, Rapporteur. Committee on the Assessment of 21st Century Skills. Board on Testing and Assessment, Division of Behavioral and Social Sciences and Education. Washington, DC: The National Academies Press.
43. Nguyen Danh Nguyen, Yanagawa Yoshinari, Miyazaki Shigeji, (2005). University education and employment in Japan: Students' perceptions on employment attributes and implications for university education. *Quality Assurance in Education*, Vol. 13 Iss: 3pp. 202 – 218.
44. Pillai, S., Khan, M. H., Ibrahim, I. S., & Raphael, S. (2012). Enhancing employability through industrial training in the Malaysian context. *Higher education*(63), 187-204.
45. Sid Nair, C., Patil, A., & Mertova, P. (2009). Re-engineering graduate skills – a case study. *European Journal of Engineering Education*, 34(2), 131-139.
46. Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher. *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 29( No. 1), 49–61.
47. Tomlisons, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20(4), 285–304.