

نقش برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در اشتغال پذیری

فارغ‌التحصیلان نظام مهارتی (مطالعه موردی: دانشگاه جامع علمی کاربردی)

مریم هادی زاده^۱، علی اکبر خسروی^۲، علیرضا عصاره^۳ و رضا نوروززاده^۴

چکیده

هدف این پژوهش بررسی ویژگی‌های مهم برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی و اثر آن بر اشتغال پذیری فارغ‌التحصیلان و ارائه راهکارهایی برای بهبود برنامه‌های درسی دانشگاه جامع علمی کاربردی با رویکرد مبتنی بر شایستگی‌های حرفه‌ای است. داده‌ها از طریق مصاحبه و روش‌های کیفی و توصیفی - استنتاجی جمع‌آوری و تحلیل شدند. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا، کیفی بود. جامعه پژوهش شامل متخصصان برنامه درسی بود که ۱۰ نفر به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. روایی و پایایی تحقیق مورد تأیید چهار نفر از متخصصین قرار گرفت. نتایج نشان داد که ایجاد زمینه مناسب آموزشی بر مبنای نیازهای مهارتی مشاغل، همسویی با تغییرات سریع فناوری، داشتن انعطاف، سنجش صلاحیت حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان قبل از اشتغال، آموزش خلاقیت و کارآفرینی از ویژگی‌های برنامه درسی مبتنی بر شایستگی است. آشناسازی دانشجویان با تکنیک‌ها و مهارت‌های جدید برای احراز شغل، اجرای آموزش‌ها در محیط‌های کارورزی و کسب تجارب واقعی کار قبل از اشتغال از عوامل افزایش اشتغال پذیری و در مقابل، تعداد بالای ساعات آموزش‌های نظری، بروز نبودن محتوا، تجربه محدود در محیط واقعی کار و عدم آمادگی کافی برای انجام کار از دلایل عدم استقبال از فارغ‌التحصیلان دانشگاه جامع هستند. تقویت ترکیب اعضای تخصصی تدوین برنامه، اجرای نظام صلاحیت حرفه‌ای، متناسب‌سازی برنامه‌ها با نیازهای واقعی بازار کار، نظارت مستمر و کارآمد، تقویت پیوند بین نظام طبقه‌بندی مشاغل، نظام طبقه‌بندی رشته‌های تحصیلی و نظام اطلاعات بازار کار از راهکارهای بهبود اثربخشی برنامه‌های درسی این دانشگاه پیشنهاد شدند.

واژه‌های کلیدی: اشتغال پذیری، برنامه درسی، صلاحیت حرفه‌ای، شایستگی، فارغ‌التحصیلان

^۱ دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، واحد تهران مرکز ی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران- ایران

^۲ دانشیار گروه روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکز ی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران- ایران (نویسنده مسئول)

^۳ دانشیار گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران- ایران

^۴ دانشیار موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تهران- ایران

مقدمه و بیان مسئله

امروزه تربیت نیروی انسانی ماهر، متخصص و کارآمد از عوامل کلیدی و انکارناپذیر در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشوری محسوب می‌گردد. انسان ارزشمندترین و بزرگ‌ترین ثروت جامعه است و برای تربیت وی، آموزش امری حیاتی است؛ اما افزایش چشم‌گیر نرخ بیکاری جوانان و فارغ‌التحصیلان با مدارک دانشگاهی طی سال‌های اخیر بر نگرانی از عدم تحقق این هدف خطیر افزوده است. بر اساس آمار و اطلاعات اعلام‌شده تعداد دانشجویان کشور در چند دهه‌ی گذشته تا سال ۱۳۹۴ روندی صعودی داشته است. به گزارش موسسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی تعداد دانشجویان کشور از ۳۱۲ هزار در سال ۱۳۶۹، به ۳٫۶ میلیون نفر در سال ۱۳۹۷ رسیده است. سهم دانش‌آموختگان آموزش عالی از کل بی‌سوادان در سال ۱۳۵۵ برابر ۲٫۲٪، معادل ۲۸۰ هزار نفر بوده و در سال ۱۳۹۰ به ۱۱٫۱٪ رسیده است که به‌طور تقریبی معادل ۶٫۳ میلیون نفر افزایش پیدا کرده است که نشان‌دهنده‌ی توسعه‌ی سریع آموزش عالی در کشور و اشتیاق افراد برای اخذ مدارک بالاتر آموزشی هست. از سوی دیگر، نرخ بیکاری دانش‌آموختگان با تحصیلات عالی از سال ۱۳۵۵ به‌طور فراوانی افزایش یافته است و از ۴٫۲٪ در سال ۱۳۵۵ به ۱۰٫۱٪ در سال ۱۳۸۵ معادل ۳۷۰ هزار نفر و در سال ۱۳۹۴ به ۱۹٫۴٪ درصد یعنی بالغ بر ۱٫۴ میلیون نفر رسیده است (وزارت علوم، ۱۳۹۷). بنا به گزارش سال ۱۳۹۸ دفتر جمعیت نیروی کار و سرشماری، این شاخص در سال ۱۳۹۷ نیز افزایش چشم‌گیری داشته، به‌طوری‌که نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان آموزش عالی به مرز بحرانی ۳۹٫۱٪ رسیده است.

علاوه بر این، حتی در مواقعی شاهد این موضوع هستیم که علیرغم وجود تقاضا و فرصت‌های اشتغال در بازار کار، افراد تحصیل کرده و دارای مدارک تحصیلی آموزش عالی با استقبال چندانی از سوی کارفرمایان و صاحبان صنایع و کسب‌وکار مواجه نمی‌شوند (شکرباغی، ۱۳۹۷). شاید یکی از دلایل عمده این مسئله، شکاف بین دنیای آموزش و دنیای کسب‌وکار است. به عبارتی، آنچه دانشجویان در دنیای آموزش که عمدتاً به‌صورت نظری است یاد می‌گیرند، پاسخ اقتضائات و شایستگی‌های حرفه‌ای و عملی موردنیاز محیط واقعی کسب‌وکار را نمی‌دهد. لذا، توجه بیشتر به نحوه طراحی و اجرای برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی به‌ویژه در آموزش عالی در سال‌های اخیر نظر متصدیان و متخصصین موضوع را به خود معطوف کرده است.

بنابراین امروز جامعه ما بیش از گذشته نیازمند توسعه آموزش‌های عملی و مهارتی در کنار آموزش‌های نظری و دانشگاهی است تا دانش‌آموختگان، هم از نظر تئوری و هم از نظر کاربردی در سطح مطلوبی قرار بگیرند و توانایی تبدیل علم به عمل و دانایی و مهارت را به دست آورند. بدین

نقش برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در اشتغال پذیری فارغ‌التحصیلان نظام مهارتی (مطالعه موردی: ... ۱۰۵)

منظور دانشگاه جامع علمی کاربردی باهدف ارتقاء سطح مهارت نیروی کار کشور تأسیس گردیده است (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹).

در یک دسته‌بندی کلی، می‌توانیم آموزش‌های کشور را به دو بخش نظری و مهارتی تقسیم نماییم که هر یک از این دو بخش به دو سطح عمومی و عالی تفکیک می‌شوند، دانشگاه جامع علمی- کاربردی جز آموزش‌های مهارتی کشور است که با اضافه شدن گروه علمی- کاربردی به جمع سایر گروه‌های شورای عالی برنامه‌ریزی، تحت عنوان گروه هشتم، همچنین تشکیل شورای عالی آموزش‌های علمی- کاربردی در سال ۱۳۶۹، به دنبال آن تشکیل دانشگاه جامع تکنولوژی (علمی- کاربردی) در سال ۱۳۷۱ ذیل وزارت فرهنگ و آموزش عالی وقت و در راستای تربیت نیروی انسانی موردنیاز دستگاه‌های اجرایی و بنگاه‌های اقتصادی به‌عنوان یک ضرورت در نظام آموزش کشور اتفاق افتاد طرح تأسیس دانشگاه جامع علمی- کاربردی (تکنولوژی) به‌عنوان بازوی اجرایی نظام مهارتی، در نخستین جلسه شورای عالی آموزش‌های علمی- کاربردی در آبان ماه سال ۱۳۷۱ به تصویب شورای گسترش آموزش عالی رسید (پرتال دانشگاه جامع علمی- کاربردی، ۱۳۹۷).

مبانی فلسفه وجودی و ضرورت فعالیت و ارتقاء دانشگاه جامع علمی- کاربردی در اسناد بالادستی به‌خوبی تبیین شده است. در این راستا آموزش نیروی انسانی متخصص، ماهر و کارآمد متناسب با نیازهای بازار کار (فعلی و آتی) و ارتقاء توان کارآفرینی، ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار با تأکید بر استفاده از توسعه فناوری و اقتصاد دانش‌بنیان، از اهم موارد مرتبط در سیاست‌های کلی اشتغال است. اکنون با گذشت ۲۷ سال از تشکیل شورای عالی آموزش‌های علمی- کاربردی، دانشگاه جامع علمی- کاربردی با بیش از هزار مرکز آموزشی در رشته‌های مختلف مهارتی در سراسر کشور دارد. در مقاطع کاردانی و کارشناسی برای دوره‌های کاردانی فنی، کاردانی حرفه‌ای، مهندسی فناوری و کارشناسی حرفه‌ای به منظور تربیت نیروی کار ماهر و شایسته و پاسخگویی به نیازهای حرفه‌ای و تخصصی حوزه‌های مختلف کسب و کار اقدام به پذیرش دانشجو می‌کند (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹)؛ بنابراین انتظار این است که برنامه‌های درسی در این دانشگاه بتواند نقش موثری در تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر موردنیاز بنگاه‌های اقتصادی و دستگاه‌های اجرایی کشور در بخش‌های مختلف صنعت، مدیریت، خدمات و کشاورزی داشته باشد.

هدف پژوهش

پژوهش حاضر درصدد بررسی ویژگی‌های مهم برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی و عوامل تاثیر گذار در اشتغال پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاه جامع علمی کاربردی است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فتحی و اجارگاه و همکاران (۱۳۹۳) معتقدند که یکی از عناصر یا خرده نظام‌های اصلی آموزش عالی که باید به صورت راهبردی و اثربخش به آن نگریده شود «برنامه‌های درسی» هستند که سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان مربوطه در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با اتخاذ روش‌های گوناگون و انجام اقداماتی راهبردی در راستای توسعه برنامه‌های درسی، بایستی تغییراتی در جهت تطبیق تحولات محیطی و نیاز کنونی جوامع به وجود آورند زیرا تردیدی نیست که برنامه درسی به عنوان قلب نظام آموزش عالی است که آخرین تحولات و دستاوردهای بشری در آن منعکس و به نیروی فعال آینده منتقل می‌گردد. با توجه به اینکه مدارک علمی و تخصصی دیگر به تنهایی برای کارفرمایان کفایت نمی‌کنند و دانش‌آموختگان برای اشتغال باید دارای مهارت‌های اضافی دیگری هم باشند (اسکات و همکاران، ۲۰۱۹). بنا بر این برنامه‌های درسی باید بتوانند مهارت‌های لازم برای اشتغال و استخدام‌پذیری را در فارغ‌التحصیلان ایجاد کنند، مهارت‌های استخدام‌پذیری اشاره به شایستگی‌های عمومی و غیرفنی موردنیاز برای انجام همه‌ی شغل‌ها بدون توجه به نوع یا سطح شغل دارد که به عنوان مهمترین مهارت‌های در محیط کارهای سده ۲۱ مطرح می‌باشد (جو، ژانگ و پاچا، ۲۰۱۲). خاستگاه رویکرد آموزش مبتنی بر شایستگی نیز، دنیای کار و نیازهای شغلی و حرفه‌ای است که عمدتاً بر اساس استانداردهای عملکردی در دنیای کار تعریف و اجرا می‌شود. به‌رغم صاحب‌نظران، نقاط قوت این رویکرد موجب شده است که میزان استفاده از آن رو به افزایش باشد (دیل‌مور و همکاران، ۱، ۲۰۱۱). این نوع برنامه درسی اغلب در مقابل برنامه درسی سنتی یا برنامه درسی محتوا محور مطرح می‌شود. در برنامه درسی محتوا محور بر کسب دانش موضوعی، مهارت‌ها و توانایی‌های شناختی و اولویت دانش بر کاربردها تأکید می‌شود. در مقابل برنامه درسی مبتنی بر شایستگی بر رشد شایستگی‌های اساسی موردنیاز در زندگی اجتماعی تأکید دارد (لوبانووا و شوین، ۲۰۰۸) و به تعبیر دیگر برنامه درسی مبتنی بر شایستگی حول محور عملکرد حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان نظام آموزشی تنظیم می‌شود (بویاتزیس ۳ و همکاران، ۱۹۹۶).

مریندا ۴ (۲۰۰۵) با اشاره به نقش کلیدی آموزش به عنوان یکی از ارکان توسعه و ارتباط تنگاتنگ آن در اشتغال در جامعه، بیان می‌کند که دانشگاه به عنوان یک نظام پویا نقش هدایتی و رهبری مشارکت فکری مردم در اداره جامعه را ایفا می‌کند. آلتای ۵ (۲۰۰۶) نیز بر این باور است که کسب

1 Dilmore

2 Lobanova and Shunin

3 Boyatzis

4 Miranda

5 Altay

توانایی‌های شغلی از طریق برنامه‌های درسی می‌تواند نقش بسیار مهم و تعیین‌کننده‌ای در تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموختگان داشته باشد. کاملاً مشهود است که نکته کلیدی در اشتغال متناسب بودن تخصص با نیاز بازار کار است، به‌ویژه در خصوص مشاغلی که به تحصیلات دانشگاهی نیاز دارد. لذا، یکی از رویکردهای نوین برای اشتغال دانش‌آموختگان آینده نظام آموزش عالی توجه به رویکردهایی جامع‌نگر چون قابلیت اشتغال است. دیدگاه یورک^۱ و همکاران (۲۰۰۶) نیز مؤید این موضوع است که آنچه در این برهه حساس جهان امروزی می‌تواند به این معضل کمک شایانی بکند، توجه به اهمیت موضوع برنامه درسی پویا در این بخش و تصحیح مناسب آن برای ایجاد قابلیت اشتغال است.

چیانگ و همکاران^۲ (۲۰۰۶) معتقدند هدف اصلی از به‌کارگیری شایستگی‌ها در طراحی برنامه درسی افزایش فرصت‌های انتقال تجارب یادگیری در پیامدهای سازمانی مبتنی بر عملکرد است. از این رو، نظام‌های آموزشی همواره سعی می‌کنند نه تنها به فراگیران کمک کنند تا رفتارهای معینی را در حیطه‌های مربوطه آموزش یاد بگیرند و آن‌ها را در انجام وظایف شغلی بکار گیرند و یا به عبارتی به کار خود منتقل کنند (انتقال نزدیک)، بلکه همچنین دانشجویان را برای عملکرد شایسته و به‌نگام در فرصت‌های آینده آماده سازند (انتقال دور). سازمان یونسکو (UNESCO, 2015) که شایستگی را کاربرد دانش و مهارت‌ها در یک زمینه حرفه‌ای بر اساس دستاوردهای یادگیری می‌داند، معتقد است دانش‌آموختگان رشته‌های مختلف دانشگاهی باید واجد شایستگی‌های خاصی برای آینده شغلی خود باشند؛ بنابراین طراحی سرفصل‌های مناسب برای هر دوره یکی از مهم‌ترین فعالیت‌ها محسوب می‌شود. به‌رغم یونسکو، فرایند یادگیری باید بر اساس چهار رکن مقابل که همگی مبتنی بر شایستگی هستند، شکل بگیرد: ۱- یادگیری برای دانستن^۳ ۲- یادگیری برای انجام دادن^۴ ۳- یادگیری برای بودن^۵ ۴- یادگیری برای باهم زیستن^۶. هر یک از این ارکان برای زندگی و داشتن فعالیت کارآمد در رشته‌های مختلف تحصیلی الزامی است.

با بررسی و مقایسه برنامه درسی قصد شده و اجرا شده با برنامه درسی کسب‌شده و شناسایی برنامه درسی مغفول در دانشگاه، می‌توان دریافت که میزان همخوانی برنامه درسی کسب شده و قصد شده از دیدگاه دانشجویان و اساتید در وضعیت نامطلوبی است و برنامه درسی قصد شده با مهم‌ترین

1 Yorke et al.
2 Chyung et al.
3 Learning to know
4 Learning to do
5 Learning to be
6 Learning to live together

مؤلفه‌های برنامه درسی اجراشده همخوانی ناچیزی دارد (پیرزاده، ۱۳۹۱). در همین راستا، لوئن^۱ (۲۰۱۸) دریافت که بین برنامه درسی قصد، اجرا و تجربه‌شده هماهنگی وجود ندارد و دیدگاه‌های صنعتگران، کارفرمایان، مدرسان، اعضای هیئت علمی و دانش‌آموختگان در خصوص شایستگی‌های دانش‌آموختگان متفاوت است. بورک^۲ (۲۰۱۰) بر این باور است که اصلاحات زیادی در حوزه آموزش عالی پیشنهاد و اجرا می‌شود اما تعداد بسیار کمی از آن‌ها به شیوه‌های که یک رابطه علی بین اصلاحات و دستیابی به امکانات آموزشی را مورد ارزیابی قرار دهد، انجام گرفته است؛ اما اصلاحات تنها در قالب تغییر رویکردها، اعمال سیاست‌ها و برنامه‌های نوین نیست. حاجی تبار و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود با عنوان طراحی و اعتبارسنجی الگوی مفهومی کاهش فاصله برنامه‌درسی قصدشده، اجراشده و کسب‌شده در نظام آموزش عمومی ایران، به این نتیجه رسیدند که با توجه به شناسایی عوامل اساسی شکاف، می‌توان الگوی متناسب با شرایط نظام آموزشی کشور را طراحی نمود. از سوی دیگر، سرعت فزاینده تغییرات تکنولوژیکی و نیازهای در حال تغییر در بازار کار و اهمیت بیش‌ازپیش بهره‌وری در کار و سطوح بالای انتظارات ذی‌نفعان از نیروی کار ایجاب می‌کند پاسخ‌های متناسب به این تقاضاها داده شود؛ بنابراین، همان‌طور که لوسیا و لپسینگر^۳ (۱۹۹۹) می‌گویند، سازمان‌ها برای پاسخ سریع به تغییرات، لازم است توجه فزاینده‌ای به شایستگی‌ها داشته باشند. لوسیا و لپسینگر معتقدند رویکرد شایستگی‌ها با انتخاب شایستگی‌ها، آموزش شایستگی‌ها و ارزیابی مداوم شایستگی‌ها می‌تواند نسبت به نیازهای حال و آینده پاسخگو باشد. لذا، با عنایت به نقش تعیین‌کننده برنامه‌های درسی در کیفیت و کمیت اشتغال فارغ‌التحصیلان آموزش عالی و با توجه به محدودیت دامنه پژوهش حاضر به آموزش‌های فنی، حرفه‌ای و مهارتی، این مقاله بر بررسی نقش برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی مهارتی از جمله دانشگاه جامع علمی کاربردی در بازار کسب‌وکار می‌پردازد.

روش تحقیق

هدف پژوهش حاضر، بررسی مهم‌ترین ویژگی‌های یک برنامه‌ریزی مبتنی بر شایستگی و نقش آن در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان و نیز ارائه راهکارهای بهبود برنامه‌های درسی دانشگاه جامع علمی کاربردی (به‌عنوان متولی نظام آموزش عالی مهارتی) با رویکرد مبتنی بر شایستگی‌های حرفه‌ای بود؛ بنابراین پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا، کیفی و پدیدارشناسانه است. تعداد ۱۰ نفر به روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی انتخاب شدند و بر مبنای اصل کفایت داده‌ها و با توجه

1 Luen

2 Burke

3 Lucia & Lepsinger

نقش برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در اشتغال پذیری فارغ التحصیلان نظام مهارتی (مطالعه موردی: ... □ ۱۰۹)

به اینکه پس از انجام ۱۰ مصاحبه، اطلاعات و نقطه نظرات شرکت کنندگان، تکراری و حاکی از رسیدن به نقطه اشباع نظری (Saturation) بود، پژوهشگران به انجام همین تعداد مصاحبه بسنده کردند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و یادداشت‌ها و مشاهدات پژوهشگر جمع‌آوری و با استفاده از راهبرد کیفی مورد تحلیل قرار گرفت. زمان هر مصاحبه بین ۴۰ تا ۵۰ دقیقه متغیر بود که همگی ضبط صوتی شدند و هم‌زمان توسط پژوهشگر یادداشت‌برداری‌هایی از صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان صورت می‌گرفت. متون کلیه مصاحبه‌ها پیاده‌سازی شد و پس از چندین بار مرور و بازخوانی از ابتدا تا انتهای اطلاعات جمع‌آوری شده توسط پژوهشگر اصلی، متون مکتوب برای تحلیل مرتب و آماده شد. به طوری که برای محتوای هر یک از مصاحبه‌ها یک جدول خلاصه تشکیل شد و این جداول به‌عنوان مبنای تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت به‌منظور حصول اطمینان از روایی (validity) و پایایی (reliability) پژوهش یا به‌عبارت‌دیگر، دقیق بودن یافته‌ها از منظر پژوهشگر، مشارکت‌کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش، اقدامات زیر انجام شد. در راستای تطبیق توسط اعضا (Implementation by member) از تعدادی از مشارکت‌کنندگان، خواسته شد گزارش نهایی پژوهش، فرایند تحلیل و یافته‌های به‌دست‌آمده را بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آن‌ها ابراز کردند. همچنین، با استفاده از تکنیک بررسی توسط همکار (Peer review)، از چهار تن از صاحب‌نظران برنامه درسی درخواست شد فرایند پژوهش و یافته‌ها را بررسی و اظهارنظر نمایند. علاوه بر این، در جهت افزایش ویژگی مشارکتی بودن (Participation) پژوهش، به‌طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد.

با توجه به اهداف ذکر شده سؤالات زیر مطرح شدند:

۱. مهم‌ترین ویژگی‌های یک برنامه درسی مبتنی بر شایستگی چیست؟
۲. آیا برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی در مقایسه با برنامه‌های درسی سنتی (دانش‌محور)، شانس اشتغال دانش‌آموختگان را بالاتر می‌برد؟
۳. آیا دانش‌آموختگان دانشگاه جامع (به‌عنوان نظام مهارتی) در حال حاضر از سوی بازار کار مورد استقبال قرار می‌گیرند؟
۴. چه راهکارهایی برای بهبود برنامه‌های درسی دانشگاه جامع علمی کاربردی با رویکرد مبتنی بر شایستگی‌های حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود؟

جامعه پژوهش این تحقیق را طراحان و صاحب‌نظران برنامه درسی در حوزه آموزش عالی مهارتی تشکیل می‌دهند که از بین متخصصان دانشگاه جامع علمی کاربردی انتخاب شدند. اگرچه قاعده‌ای محض برای انتخاب حجم نمونه در پژوهش‌های کیفی وجود ندارد، اما نمونه‌گیری کیفی به‌طور کلی

۱۱۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۹

شامل واحدهای کوچک در مطالعه‌ی عمقی است. در این تحقیق تعداد افرادی که برای مصاحبه انتخاب شدند، مبنایی اصل کفایت داده‌ها هست به این ترتیب پس از انجام ۱۰ مصاحبه، پژوهشگر به این نتیجه رسید که به علت تکرار شدن اطلاعات، نیازی به مصاحبه بیشتر نیست. روش نمونه‌گیری در این تحقیق هدفمند و ابزار پژوهش شامل مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با چهار سؤال باز پاسخ بود. زمان هر مصاحبه بین ۴۰ تا ۵۰ دقیقه متغیر بود. مصاحبه‌ها ضبط و یا در صورت حساسیت مشارکت‌کننده یادداشت‌برداری می‌شد. داده‌های این پژوهش، کیفی و مبتنی بر مصاحبه است که برای تحلیل آن‌ها از رویکرد توصیفی- تفسیری استفاده شد. در تحقیقات کیفی، روایی داده‌ها، به میزانی که یافته‌های تحقیق بیانگر واقعیت باشد اطلاق می‌گردد. محقق برای اطمینان از صحت مطالب، مفاهیم کلی مستخرج را به رؤیت شرکت‌کنندگان رساند که از سوی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی نیز محقق مصاحبه مجددی با چهار نفر از همان متخصصان انجام داد و نتیجه مشابهی به دست آمد. در حقیقت، هر چهار نفر حدود ۹۵٪ از نظرات خود در مصاحبه قبلی را تأیید کردند. در جدول (۱) مشخصات مصاحبه‌شوندگان آمده است.

جدول (۱) مشخصات مصاحبه‌شوندگان

کد	سن	جنسیت	تحصیلات	تصدی شغلی
۱	۴۶	مرد	دکتری	استاد دانشگاه و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی
۲	۶۱	مرد	دکتری	استاد دانشگاه و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی
۳	۴۹	مرد	دکتری	استاد دانشگاه و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی
۴	۳۸	مرد	کارشناسی ارشد	هیات علمی و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی
۵	۴۷	مرد	دکتری	استاد دانشگاه و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی
۶	۴۳	مرد	دکتری	عضو گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه
۷	۵۳	زن	کارشناسی ارشد	هیات علمی و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی
۸	۴۱	زن	کارشناسی ارشد	هیات علمی و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی
۹	۴۸	مرد	دکتری	عضو گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه.
۱۰	۴۲	مرد	دکتری	استاد دانشگاه و عضو گروه برنامه‌ریزی درسی

یافته‌ها

سؤال ۱. مهم‌ترین ویژگی‌های یک برنامه درسی مبتنی بر شایستگی چیست؟
مصاحبه‌شونده کد یک: مهم‌ترین ویژگی این برنامه آموزش افراد بر اساس نیاز مهارتی در شغل آینده است. همچنین به آموزش دانش و مهارت‌های لازم برای زندگی شغلی و اجتماعی افراد توجه دارد. این برنامه ایستا نیست بلکه پویا و منعطف است که با تغییرات سریع تکنولوژی در دنیا هماهنگ است. جوابگوی نیازهای صنایع مختلف و بازار کسب‌وکار است. باعث ایجاد انگیزه در فراگیران برای کسب آموزش‌های لازم در زندگی اجتماعی و شغل آتی آنان می‌گردد و کلاً در آن زیاد آموزی یا کم آموزی وجود ندارد. باعث می‌شود افراد مهارت‌های خاص موردنیاز را فراگیرند و باعث تربیت نیروی انسانی کارآمد در جامعه می‌گردد.

مصاحبه‌شونده کد دو: برنامه مبتنی بر شایستگی مانند پلی ارتباطی و پیوند بین آموزش و پژوهش است و هماهنگی‌های لازم را بین پژوهش‌های کاربردی و نیازهای شغلی برقرار می‌کند و باعث تربیت آرام و تدریجی و مستمر افراد برای کسب مهارت‌های موردنیاز برای تصدی یک شغل خاص یا گروهی از شغل‌های همگون می‌گردد. به‌طورکلی کار آیی لازم برای اشتغال فارغ التحصیلان در هریک از مقاطع مختلف و مراحل زندگی را فراهم می‌کند و حتی امکان ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر برای دانشجویان (فراگیران) و یا تغییر مسیر شغلی را برای آن‌ها ایجاد می‌نماید

مصاحبه‌شونده کد سه: برنامه درسی مبتنی بر شایستگی باید بتواند مهارت و قابلیت‌های لازم را در افراد ایجاد کند به‌ویژه علاوه بر دانش توانمندی احراز یک حرفه و شغل را ایجاد کند و بتواند باعث تغییر نگرش در دانشجویان شود. بخصوص ایجاد نگرش‌های مثبت شغلی در فرد که ترکیبی از سه حوزه شناختی، عاطفی و حرکتی است، کسب نگرش جدید نیازمند یادگیری مفاهیم، اصول و یا به‌طورکلی اطلاعات شناختی برای فراگیران است، بنابراین دایره شناخت مفاهیم و اصول توسط دانشجویان یا فراگیران را باید بتواند افزایش دهد، این کار باعث افزایش سطح آگاهی، شناخت توانمندی و کارایی افراد در جامعه می‌شود.

مصاحبه‌شونده کد چهار: محتوای آموزشی آن باید به‌گونه‌ای طراحی شود که باوجود تفاوت در ویژگی‌های دانشجویان از نظر کمی و کیفی دانش و توانمندی هم ارزی را به آن‌ها منتقل کند. معین شدن کلیه وظائف شغلی و جزئیات مهارت‌ها در برنامه‌های درسی، معین شدن ویژگی‌های دانشجویان در برنامه‌های درسی از قبیل سطح سواد، تجربه، توانایی‌های و استعداد‌های فردی در آموزش یک مهارت در برنامه درسی مبتنی بر شایستگی الزامی است.

مصاحبه‌شونده کد پنج: ایجاد یک فضای آموزشی متناسب و مشابه محیط کار به‌عنوان یکی از بنیان‌های اساسی یک برنامه درسی مبتنی بر شایستگی است. تناسب و تطابق شرایط و مساحت کلاس‌های آموزشی و کارگاه‌ها با استانداردهای بین‌المللی رشته مربوطه، متناسب بودن تعداد دانشجویان با اهداف یادگیری و جمعیت کلاس برای فعالیت‌های آموزشی و نظارت بر دانشجویان از سایر ویژگی‌هاست.

مصاحبه‌شونده کد شش: برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، ارائه‌کننده آموزش‌های کاربردی به مهارت‌آموزان در فرایند یاددهی یادگیری، داشتن تلفیق متناسبی از آموزش‌های تئوریک (نظری) و عملی، تقویت‌کننده توان تحلیل در فراگیران در کنار ایجاد قابلیت و توانایی انجام یک کار در یک حوزه تخصصی است.

مصاحبه‌شونده کد هفت: تأکید بیشتر بر دروس عملی، تعدد مدرسان توانمند در رشته‌های موردنظر، نگرش همه‌جانبه و چندبعدی اساتید به برنامه‌های درسی، در مراحل تعیین و نگارش اهداف، تدوین برنامه، انتخاب مدرس و ملاک قراردادن صلاحیت حرفه‌ای در هنگام ارزیابی فارغ‌التحصیلان قبل از ورود به حوزه‌های کسب‌وکار از مهم‌ترین ویژگی این برنامه است.

مصاحبه‌شونده کد هشت: لحاظ شدن شایستگی‌های شغلی عمومی و اختصاصی مشاغل در برنامه‌های درسی، متناسب‌سازی حجم محتوا با ساعات برنامه‌ها و فعالیت‌ها با رعایت توازن بین ساعات آموزش عملی و نظری، لحاظ شدن ویژگی‌ها و شرایط مخاطبان (فراگیران) در فرایند برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی، هماهنگی با نظام آموزش و پرورش عمومی (قبل از دانشگاه) برای تعبیه برخی شایستگی‌ها در برنامه‌های درسی قبل از دانشگاه، اجرای برنامه‌های استعدادیابی، سنجش علایق و توانمندی‌ها برای هدایت تحصیلی مناسب از ویژگی‌های این نوع برنامه است.

مصاحبه‌شونده کد نه: ویژگی‌های این برنامه عبارتند از پیاده‌سازی و اتخاذ رویکرد استفاده از فن‌آوری‌های نوین در برنامه‌های درسی و بومی‌سازی آن‌ها در جهت رفع نیازمندی‌های کلان جامعه، آموزش چگونگی انتقال فن‌آوری‌های جدید به محیط کار و اجرای مهارت‌ها در انجام کار، ایجاد بسترهای لازم برای پرورش روحیه خلاقیت و کارآفرینی در فراگیران.

مصاحبه‌شونده کد ده: پاسخگویی متناسب به نیازهای بازار کسب‌وکار به‌طور عام و افراد به‌طور خاص، فراهم‌سازی فرصت‌های توسعه فردی و اجتماعی و ترغیب خود توسعه‌ای کارآموزان و تشویق آن‌ها به انجام چالش‌های جدید در زندگی کاری، تقویت روحیه یادگیری مادام‌العمر در فراگیران، برقراری عدالت در آموزش و اشتغال، ممانعت از جابجایی‌های شغلی و گزینه‌ی برای کسب مدارک شناخته‌شده، به رسمیت شناختن و اولویت‌پیدا کردن گواهی‌نامه‌های معتبر صلاحیت حرفه‌ای بر مدرک تحصیلی در حوزه اشتغال و استخدام و نزد صاحبان صنایع.

نقش برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در اشتغال پذیری فارغ التحصیلان نظام مهارتی (مطالعه موردی: ... □ ۱۱۳)

جدول (۲) خلاصه دیدگاه‌های شرکت‌کننده‌ها در مورد ویژگی‌های برنامه درسی مبتنی بر

شایستگی

کد	ویژگی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی
۱	تناسب محتوای برنامه با مهارت‌های شغلی، توازن بین حیطه‌های دانشی و مهارتی، همسویی با تغییرات تکنولوژیک به اقتضای نیازهای صنایع و بازار کسب و کار
۲	برقرارکننده پیوند میان آموزش و پژوهش کاربردی و نیازهای شغلی، آماده‌سازی و تربیت مستمر افراد برای طیفی از مشاغل همگون، ایجادانعطاف وامکان تغییر مسیرهای شغلی یا ادامه آن در مقاطع بالاتر، پیوستگی و انسجام بین مقاطع مختلف
۳	ایجاد مهارت و قابلیت‌های لازم در فرد، تقویت نگرش‌های مثبت شغلی، تاکید بر تغییر و کسب نگرش جدید
۴	لحاظ شدن ویژگی‌های فردی و اجتماعی دانشجویان و تعیین کلیه وظائف شغلی و جزئیات مهارت‌ها در برنامه‌ها
۵	فضای آموزشی استاندارد محیط کار و مطابقت شرایط کلاس‌های آموزشی و کارگاه‌ها با استانداردهای بین‌المللی
۶	ارایه کننده آموزش‌های کاربردی به مهارت آموزان در فرایند یاددهی یادگیری، تلفیق متناسبی از آموزش‌های تئوریک (نظری) و عملی، تقویت کننده توان تحلیل در فراگیران
۷	تاکید بیشتر بر دروس عملی، داشتن نگرش همه جانبه و چند بعدی اساتید به برنامه‌های درسی در کلیه مراحل تعیین و نگارش اهداف، ملاک قراردادن صلاحیت حرفه‌ای فارغ التحصیلان قبل از ورود به حوزه‌های کسب و کار.
۸	لحاظ شدن شایستگی‌های شغلی عمومی و اختصاصی در برنامه‌های درسی، متناسب‌سازی حجم محتوا با ساعات فعالیت‌ها، هماهنگی با نظام آموزش و پرورش عمومی در خصوص آموزش برخی شایستگی‌ها قبل از ورود به دانشگاه
۹	ایجاد زمینه تربیت افراد برای کسب دانش و مهارت‌های لازم در زمینه چگونگی انتقال فن‌آوری‌های جدید به محیط کار و بومی سازی آنها در جهت رفع نیازمندی‌های کلان جامعه
۱۰	فراهم‌سازی فرصت‌های توسعه فردی و اجتماعی، ترغیب به انجام چالش‌های جدید، تقویت روحیه یادگیری مادام‌العمر، ممانعت از جابجایی‌های شغلی، به رسمیت شناختن و اولویت دادن به شایستگی حرفه‌ای در مقابل مدرک تحصیلی در اشتغال

سؤال ۲. آیا برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی در مقایسه با برنامه‌های درسی سنتی (دانش‌محور) شانس اشتغال فارغ‌التحصیلان را بالاتر می‌برد؟

مصاحبه‌شونده کد یک: بلی ابتدا باید نیازسنجی آموزشی صورت پذیرد یعنی نیاز بنگاه‌های اقتصادی توسط تیم تخصصی و از طریق انعقاد تفاهم‌نامه احصاء شود. سپس برنامه درسی آن بر طبق نیاز صنعت تدوین و دوره اعطاء شود. با این روند دیگر نایستی دانش‌آموخته بیکار و فاقد مهارت داشته باشیم.

مصاحبه‌شونده کد دو: بلی، امروزه جامعه نیاز به نیروی کاری دارد که انعطاف‌پذیر و دارای نگرش جهانی باشد و از طریق برنامه‌های درسی این نگرش به افراد منتقل می‌شود.

مصاحبه‌شونده کد سه: بلی، می‌تواند مؤثر باشد در صورتی که برنامه درسی طوری طراحی شده باشد که باعث آشنا کردن هر چه بیشتر دانشجویان با تکنیک‌ها و مهارت‌های جدید موردنیاز برای احراز یک شغل باشد.

مصاحبه‌شونده کد چهار: بلی تا حدود زیادی مؤثر است. تجربیات به ما می‌گوید که تغییر در مسیر حرفه‌ای مشاغل و روش‌های انجام کار امری اجتناب‌ناپذیر است و توجه به برنامه‌های درسی و تنها مسیری است که باعث افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های دانشجویان و رضایت شغلی کارفرمایان و افزایش اشتغال‌پذیری و اثربخشی برنامه‌ها می‌شود.

مصاحبه‌شونده کد پنج: بلی، در صورتی که برنامه‌های درسی بتواند دقیقاً به یاددهی آنچه برای دانشجویان کاربرد مستقیم دارد و نه آنچه احتمالاً و در آینده‌ای مبهم بکارشان خواهد آمد، بپردازد. با حذف اطلاعات نظری غیرضروری زمان یادگیری یک مهارت یا توانمندی بشدت کاهش پیدا می‌کند و در نتیجه انگیزه و میل دانشجویان برای یادگیری زیادتر می‌شود و این قطعاً در یادگیری مهارت‌های زندگی و شغلی تأثیرگذار خواهد بود.

مصاحبه‌شونده کد شش: بلی. برنامه‌های درسی مهارتی با توجه به لحاظ کردن نیاز بازار کار و پرورش متخصص بسیار در اشتغال و یا خوداشتغالی فارغ‌التحصیلان مؤثرند.

مصاحبه‌شونده کد هفت: نه. یکی از مهم‌ترین آسیب‌ها عدم اتصال بین دانشگاه و بازار کار است. قطعاً یکی از دلایل تحصیل داشتن شغل بهتر است. آموزش برای کار. اگر این اتفاق نیافتد بدیهی است که جای کار می‌لنگد. این برنامه‌های می‌تواند مورد استقبال قرار گیرد به شرط اینکه دانشگاه جامع کارکرد لازم را داشته باشد. اگر دانشگاه جامع این کارکرد را داشت به‌عنوان یک دانشگاه با برند معروف و شناخته‌شده و رنکینگش از دانشگاه‌های دیگر بالاتر بود قطعاً صاحبان صنایع هم موقع استخدام نیروهای ما را ترجیح می‌دادند؛ کسی که در نظام مهارتی درس خوانده نه در نظام تئوریک. این همه برمی‌گردد به جایگاه نظام آموزش عالی مهارتی در سطح جامعه و این کار به

نقش برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در اشتغال پذیری فارغ التحصیلان نظام مهارتی (مطالعه موردی: ... □ ۱۱۵)

نظرم توسط خود وزارت علوم است که چنین نگاهی به دانشگاه مهارتی و جامعه دارد. برای این کار، نظام صلاحیت حرفه‌ای به‌عنوان یک بال برای پرواز نظام علمی کاربردی خیلی ضروری است که هنوز شکل نگرفته است وقتی اون بال شکل نگرفته قطعاً پروازی هم صورت نمی‌گیرد.

مصاحبه‌شونده کد هشت: بلی، می‌تواند مؤثر باشد ولی تنها حلقه این بحث نیست. برنامه درسی به نظرم بیشتر جهت می‌دهد به آموزش و کیفیت می‌دهد به محتوا. اگر به‌طور کامل بشود آن را اجرا کرد که خیلی خوب است در آن صورت می‌تواند صدر درصد مؤثر باشد ولی برنامه را خیلی کم می‌شود به‌طور کامل اجرا کرد. برنامه درسی تنها حلقه نیست ولی یکی از حلقه‌هایی است که ما را به هدف می‌رساند.

مصاحبه‌شونده کد نه: بلی. در صورتی که در برنامه‌های درسی محیط کاربرینی و کارورزی و کسب تجارب واقعی کار قبل از اشتغال رسمی به‌درستی رعایت شود و کارآموزی کاملاً منطبق بر اهداف دوره‌های آموزشی باشد و مدرسان و آموزش بر نحوه دقیق و کامل آن نظارت مستمر داشته باشند و به همان نسبت شانس اشتغال آن‌ها را نسبت به دانشجویانی که دوره‌ها را ندیده‌اند یا به‌درستی برای آن‌ها اجرا نشده است افزایش دهد.

مصاحبه‌شونده کد ده: بلی. از طریق افزایش توانایی اشتغال پذیری افراد که از طریق رویکرد آموزش مبتنی بر شایستگی و شخصی‌سازی آموزش تعلیمات شغلی دیده‌اند و نیز با تنظیم برنامه‌های آموزشی که با نیازهای اشتغال مطابقت دارد، رویکرد مبتنی بر شایستگی می‌تواند شانس اشتغال فراگیران و مهارت آموزان را افزایش دهد.

جدول (۳) خلاصه دیدگاه‌های شرکت‌کننده‌ها - چگونگی افزایش شانس اشتغال فارغ التحصیلان

در برنامه درسی مبتنی بر شایستگی

کد	چگونگی افزایش شانس اشتغال فارغ التحصیلان
۱	انجام نیازسنجی آموزشی و احصای نیازهای آموزشی بنگاه‌های اقتصادی، تاکید بر پرورش و داشتن مهارت‌ها و دانش شغلی
۲	با انعطاف پذیرکردن برنامه‌ها، چند مهارتی کردن و تقویت نگرش جهانی در دانش‌آموختگان
۳	از طریق آشنا کردن هر چه بیشتر دانشجویان با تکنیک‌ها و مهارت‌های جدید موردنیاز برای احراز یک شغل
۴	از طریق توجه به برنامه‌های درسی و آموزش و توسعه منابع انسانی و افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های دانشجویان و ایجاد رضایت شغلی کارفرمایان از طریق ارتقای مولفه‌های اشتغال پذیری اثربخشی برنامه‌ها.
۵	از طریق یاددهی موارد دارای کاربرد، کاستن از اطلاعات نظری و غیرضروری و افزایش ساعات دروس عملی و کاربردی
۶	تربیت نیروهای متخصص و خود اشتغالی فارغ التحصیلان
۷	برقراری ارتباط بین دانشگاه و بازار کار، برندسازی دانشگاه‌های مهارتی، استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای

۸	توجه به بخش اجرا و اجرای کامل و دقیق برنامه درسی (قصد شده)
۹	اجرای آموزش‌ها در محیط کاربینی و کارورزی و کسب تجارب واقعی کار قبل از اشتغال رسمی، انطباق توانمندی مدرسان با اهداف دوره‌های آموزشی، نظارت مستمر بر اجرای برنامه درسی
۱۰	شخصی‌سازی آموزش، تنظیم و مطابقت برنامه‌های آموزشی و درسی با نیازهای اشتغال

سؤال ۳. آیا فارغ‌التحصیلان دانشگاه جامع (به‌عنوان نظام مهارتی) در حال حاضر از سوی بازار کار مورد استقبال قرار می‌گیرند؟

مصاحبه‌شونده کد یک: بلی. اگر پس از نیازسنجی آموزشی و امکان‌سنجی مربوط، مدرسان، دانشجویان از صلاحیت حرفه‌ای برخوردار بوده و امکانات و الزامات مرکز آموزشی تناسب با سرفصل دروس دوره باشد و اگر تبلیغات مناسبی در خصوص کارآفرینان علمی کاربردی صورت پذیرد دانش‌آموختگان نظام مهارتی مورد استقبال بازار کار قرار می‌گیرند.

مصاحبه‌شونده کد دو: بلی، فارغ‌التحصیلان می‌توانند مورد استقبال دنیای کسب‌وکار واقع شوند مشروط به‌قرار گرفتن آموزش‌های کاربردی به‌عنوان یکی از شروط اصلی ارتقای شغلی در مشاغل تخصصی و اجرای نظام اشتغال و دستمزد.

مصاحبه‌شونده کد سه: بلی. افرادی که در نظام آموزش مهارتی درس خوانده‌اند از طریق این آموزش‌ها با دانش روز و نیازهای شغلی بیشتر آشنا می‌شوند و پس از فراغت از تحصیل به دلیل ارتباط با زمینه‌های شغلی، صنوف و داشتن دانش و مهارت لازم مشکل اشتغال کمتری خواهند داشت.

مصاحبه‌شونده کد چهار: اگر آموزش‌های مهارتی به‌درستی طراحی و اجرا گردد به دلیل ایجاد و ارتقاء دانش، نگرش و مهارت لازم در افراد آن‌ها سریع‌تر جذب بازار کار می‌شوند چنانچه می‌بینیم در دنیا و حتی در کشور خودمان کسانی که دارای مهارت‌های فنی و عملی لازم هستند خیلی سریع‌تر از فارغ‌التحصیلان رشته‌های نظری جذب بازار کار می‌شوند.

مصاحبه‌شونده کد پنج: فارغ‌التحصیلان نظام مهارتی به خاطر اینکه آموزش آن‌ها بر اساس ترکیب مهارت با دانش نظری صورت گرفته است بیشتر از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های نظری در به دست آوردن و انجام کار می‌توانند موفق باشند چنانچه در برخی رشته‌ها ما کارآفرینان برتر راداریم که خود باعث ایجاد اشتغال برای بخش عمده‌ای از افراد جامعه می‌شوند.

مصاحبه‌شونده کد شش: به نظر من به نسبت سایر آموزش‌ها آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به دلیل رسالتی که دارد در حوزه کاهش سطوح بیکاری و رفع نیازهای محیطی در حوزه‌های ارائه خدمات اجتماعی (مانند، مکانیکی، برق و خیاطی و ...) بسیار مورد استقبال قرار می‌گیرند. آموزش‌های فنی،

نقش برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در اشتغال پذیری فارغ التحصیلان نظام مهارتی (مطالعه موردی: ... □ ۱۱۷)

حرفه‌ای و مهارتی به سبب انعطاف‌پذیری، ارتباط نزدیک با بازار کار و نیز به دلیل دیدن آموزش‌های عملی و ایجاد مهارت‌های لازم در افراد برای توانایی در احراز مشاغل، نقش به‌سزایی در اشتغال دارد؛ اما به دلیل تعداد ساعات بالای آموزش‌های نظری و ضعف محتوای آموزشی، دانش‌آموختگان از مهارت کمتری برخوردارند

مصاحبه‌شونده کد هفت: نه قطعاً نه چون فرض اولیه بر این است که کسی رفته دانشگاه علمی کاربردی که دانشگاه‌های دیگر قبول نشده مثلاً این فرد اگر دانشگاه تهران رشته مکانیک قبول می‌شد هیچ‌وقت نمی‌رفت دانشگاه علمی کاربردی تعمیر خودرو بخواند. حالا اگر چهارتا کار را هم بلد نیست در حین کار یاد می‌گیرد.

مصاحبه‌شونده کد هشت: بطور نسبی بلی ولی بطور کامل و رضایت بخش نه. آمارها نشان می‌دهد دانشجویان ما بیشتر از رشته‌های دیگر به کار جذب می‌شوند و کمتر از رشته‌های دیگر بیکارند چون مهارت یک چیزی است که همیشه طالب خودش را دارد مهارت مجموعه‌ای از بایدهاست و نبایدهاست مجموعه‌ای از بایدها مثل هماهنگی بین بخش‌گزینش استاد، کیفی و دقیق‌تر شدن برنامه‌های درسی از نظر محتوایی و کیفیت نظارت و ارزیابی مستمر و دقیق از بایدهای ضروری برای داشتن برنامه درسی موفق است.

مصاحبه‌شونده کد نه: بلی امروز دنیا به فقط افرادی متخصص نیاز ندارد به افرادی نیاز دارد که دارای مجموعه‌ای از مهارت‌ها باشند. کسانی که در نظام‌های مهارتی مثل فنی حرفه‌ای و دانشگاه جامع علمی کاربردی درس خوانده‌اند در مقایسه با کسانی که در دانشگاه‌هایی نظری مثل دانشگاه آزاد یا پیام نور و غیر انتفاعی آموزش دیده‌اند بیشتر می‌توانند جذب بازار کار شوند. حتی بعضاً خود فارغ التحصیلان مهارتی کارآفرین هستند، از تخصص فنی در زمینه رشته تحصیلی خود برخوردارند و سابقه و تجربه کار در محیط واقعی کسب و کار دارند زیرا آنها هم دانش تخصصی کار را فراگرفتند و هم عملاً کار انجام داده‌اند.

جدول (۴) خلاصه دیدگاه شرکت‌کننده‌ها در مورد دلایل استقبال / عدم استقبال بازار کار از فارغ

التحصیلان نظام مهارتی

کد	دلایل استقبال	دلایل عدم استقبال
۱	انجام نیازسنجی و امکان‌سنجی آموزشی قبل از تولید برنامه درسی، آموزش تحت نظر مدرسان و استادکاران حرفه‌ای، برخورداری دانشجویان از صلاحیت حرفه‌ای، داشتن امکانات و الزامات مراکز آموزشی متناسب با سرفصل دروس دوره، تبلیغات مناسب در خصوص کارآفرینان علمی کاربردی	-

۱۱۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۹

۲	قرار گرفتن آموزش‌های کاربردی به‌عنوان یکی از شروط اصلی ارتقای شغلی در مشاغل تخصصی، بازنگری در نظام اشتغال و پرداخت دستمزد	-
۳	آشنایی فارغ التحصلان نظام آموزش مهارتی با نیازهای شغلی، ارتباط نزدیک و مستقیم با صنوف و زمینه‌های شغلی	-
۴	ایجاد و ارتقاء دانش، نگرش و مهارت لازم در دانشجویان دوره های فنی و کاربردی، کسب مهارت‌های فنی و عملی لازم را در دوران تحصیل،	-
۵	تلفیق مهارت با دانش نظری و آموزش و تقویت روحیه کارآفرینی	-
۶	انعطاف پذیری آموزش‌های کاربردی با توجه به ارتباط نزدیک با بازار کار، دیدن آموزش‌های عملی لازم و ایجاد مهارت‌های لازم در افراد که آنها را در احراز مشاغل مورد نظر توانمند تر می‌سازد	تعداد بالای ساعات آموزش‌های نظری، ضعف محتوای آموزشی، تجربه محدود و ناکافی در محیط کار
۷	-	پایین بودن اعتبار دانشگاه علمی کاربردی نسبت به دانشگاه های هم ماموریت، ورود دانشجویان با رتبه‌های پایین تر به این دانشگاه
۸	آمار بالای جذب و اشتغال فارغ التحصیلان رشته های مهارتی نسبت به رشته های نظری	نیاز به هماهنگی بین بخش‌های گزینش و بکارگیری اساتید بصورت کیفی، دقیق‌تر شدن برنامه‌های درسی از نظر محتوی و کیفیت و نظارت و ارزیابی نظارت مستمر
۹	چند مهارتی بودن دانشجویان نظام مهارتی با توجه به نیاز جامعه، داشتن ویژگی کار آفرینی در دانش آموختگان، برخورداری از تخصص فنی در رشته تحصیلی، داشتن سابقه و تجربه کار در محیط واقعی کسب و کار	-
۱۰	-	عدم بروز بودن برنامه های درسی و عدم اجرای کامل برنامه های درسی به ویژه در بخش کارورزی برای ایجاد آمادگی های لازم شغلی در فراگیران قبل از ورود به بازار کار

سؤال ۴. چه راهکارهایی برای بهبود برنامه‌های درسی دانشگاه جامع علمی کاربردی با رویکرد مبتنی بر شایستگی‌های حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود؟
مصاحبه‌شونده کد یک: ترکیب کمیسیون‌ها و کمیته‌های تخصصی دگرگون شوند. با توجه به پتانسیل استان‌ها نیازسنجی آموزشی صورت پذیرد، صلاحیت حرفه‌ای مکمل برنامه‌ریزی درسی در

نقش برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در اشتغال پذیری فارغ التحصیلان نظام مهارتی (مطالعه موردی: ... □ ۱۱۹)

تدوین برنامه‌ها اجرا شود و رشته‌هایی که متقاضی ندارند حذف شود و از صاحب نظران صنعت در تدوین برنامه‌های درسی استفاده شود.

مصاحبه‌شونده کد دو: باید تناسب بین محتوای برای رسیدن به یک مهارت و میزان سرمایه‌گذاری در آموزش‌ها ایجاد شود زیرا زمانی می‌توان به یک نظام آموزشی مبتنی بر شایستگی دست یافت که فاصله بین آموزش و استخدام به حداقل برسد.

مصاحبه‌شونده کد سه: دولت باید برای آموزش‌های علمی - کاربردی و فنی و حرفه‌ای به‌طور کلی نظام مهارتی بودجه بیشتری اختصاص دهد و تحقیقات جامعی برای بررسی و ارائه شاخص‌های ارتقاء کیفی در آموزش‌های علمی - کاربردی صورت گیرد. ضوابط دقیقی برای ورود به دوره‌های علمی کاربردی تعیین و اجرا گردد و ضوابط جذب و تأمین مدرسان بازنگری شود.

مصاحبه‌شونده کد چهار: نظام آموزش‌های علمی - کاربردی از یک سو از زیرمجموعه‌های آموزشی کلان و از سوی دیگر جزء نظام اجرائی کشور است؛ بنابراین ضمن هماهنگی با نظام‌های آموزشی و تأمین نیاز مشاغل بخش‌های مختلف بایستی همگام با پیشرفت‌های فناورانه و تحولات حرفه‌ها و مشاغل تغییر کند. از آنجاکه آموزش‌های علمی - کاربردی شغل محور است برای طراحی برنامه‌های درسی هر رشته تحصیلی ابتدا باید شغل را به‌درستی شناخت، پس از تعریف شغل، کارهایی که برای انجام شغل لازم است تعیین شود و فرآیند ها و اهداف رفتاری مشخص شغل مورد نظر در مطالب و دروس گنجانده شود.

مصاحبه‌شونده کد پنج: برای بهبود اجرای برنامه‌های درسی در نظام مهارتی به ویژه علمی - کاربردی نیاز به وجود اساتید مجرب و کارآزموده است. باید ضمن تجدیدنظر در شرایط انتخاب اساتید، نحوه تدریس علوم کاربردی نیز به آنها آموزش داده شود. به خاطر ماهیت خاص برنامه‌های درسی در نظام مهارتی بویژه علمی - کاربردی نیاز به تجهیزات و فضاهای مناسب است.

مصاحبه‌شونده کد شش: آموزش‌ها تخصصی‌تر و دروس عمومی ساعات کمتری را به خود اختصاص دهند. کارورزی به صورت عملیاتی و در محل به صورت کارورزی ۱ تا ۳ هرکدام در یک‌ترم جدا اجرا شود.

مصاحبه‌شونده کد هفت: از طریق ایجاد انعطاف در برنامه‌ها و استقرار چارچوب ملی صلاحیت حرفه ای دانشگاه می‌تواند برای استخدام و اشتغال دانشجویان کمک زیادی بکند.

مصاحبه‌شونده کد هشت: از طریق گزینش صحیح استاد، نظارت مستمر. از بازخوردهای نظارتی برای اصلاح امور استفاده کنیم هماهنگ‌تر با هم عمل کنیم به ویژه با واحدهای استانی و مراکز.

۱۲۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۹

مصاحبه شونده کد نه: هدف از آموزش تغییر در رفتار دانشجویان است هم تغییر دانش و مهارت و هم نگرش در بینش آنها؛ بنابراین در ارزشیابی که از دانشجویان در طول ترم تحصیلی یا در پایان ترم صورت می‌گیرد باید میزان دسترسی به تحقق این اهداف را بسنجیم. به نظرم این کار در حال حاضر بدرستی صورت نمی‌گیرد در حال حاضر در بیشتر مراکز آموزش علمی کاربردی بیشتر دانش شناختی دانشجویان مورد ارزیابی قرار می‌گیرد تا مهارت های شغلی آنان.

مصاحبه‌شونده کد ده: از طریق بروز رسانی برنامه‌های درسی، توجه به وزن بخش‌های نظری و عملی برنامه‌ها متناسب با هر رشته و اختصاص زمان و محتوای لازم مطابق الزامات نظری و عملی دروس، تأکید بر شایستگی‌های پایه حرف و مشاغل در طراحی و اجرای برنامه‌های درسی، الزام مراکز و بخش اجرا به ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان قبل از کسب مدرک تحصیلی، شناسایی فرصت‌های شغلی در بازار کار با استفاده از نیازسنجی‌های اولیه و بهره‌گیری از نظام اطلاعات بازار کار.

جدول (۵) خلاصه دیدگاه‌های شرکت‌کننده‌ها در مورد راهکارهای بهبود برنامه‌های درسی دانشگاه

جامع علمی کاربردی با رویکرد مبتنی بر شایستگی

کد	راهکارهای بهبود برنامه‌های درسی
۱	بازنگری ترکیب اعضای کمیسیون‌ها و کمیته‌های تخصصی تولید برنامه‌های درسی، نیازسنجی آموزشی با توجه به پتانسیل استان‌ها و مناطق مختلف کشور، اجرای نظام صلاحیت حرفه‌ای به‌عنوان مکمل برنامه‌ریزی درسی، بهره‌گیری از نظرات صاحب‌نظران صنعت در تدوین برنامه‌های درسی.
۲	سرمایه‌گذاری در آموزش‌ها برای ایجاد تناسب بین محتوا و مهارت موردنیاز، کاستن از فاصله بین آموزش و استخدام
۳	تعیین شاخص‌های کمی و کیفی در آموزش‌های علمی - کاربردی؛ انجام تحقیقات جامع و کاربردی، وضع ضوابط دقیق برای ورود به دوره‌های علمی کاربردی، بازنگری در ضوابط جذب و تأمین اعضای هیأت علمی و مدرسان
۴	هماهنگی با نظام‌های آموزشی و همگام شدن با پیشرفت‌های تکنولوژیک و تحولات حرفه‌ها و مشاغل، انجام تجزیه و تحلیل شغلی و تعیین وظائف کلی و جزئی در طراحی برنامه‌های درسی
۵	تخصیص اعتبارات کافی برای تجهیز و احداث فضاهای آموزشی مناسب، جذب اساتید مجرب و کارآموده، آموزش مستمر اساتید.
۶	تخصیصی‌تر شدن دروس بشرط کاستن از دروس عمومی و نظری، اجرای دقیق واحدهای کارورزی
۷	منعطف شدن آموزش‌ها، انجام دقیق تجزیه و تحلیل شغلی در تدوین برنامه‌های درسی، متناسب سازی ارتباط بین ردیف‌های استخدامی و رشته مشاغل دانشگاهی (اشاره به برقراری ارتباط بین نظام طبقه بندی مشاغل (ISCO) و نظام طبقه بندی رشته‌های تحصیلی (ISCED) و اجرای چارچوب ملی صلاحیت حرفه‌ای

۸	هماهنگی بخش‌های مختلف آموزش، انتخاب و بکارگیری اساتید، نظارت مستمر و آموزش متولیان اجرا
۹	اجرای ارزیابی و تحلیل‌های دقیق از میزان دسترسی به تحقق اهداف به ویژه میزان تحقق مهارت‌های عملی
۱۰	بروز رسانی برنامه‌ها، توزیع متناسب وزن بخش‌های نظری و عملی برنامه‌ها، اختصاص زمان، تاکید بر شایستگی‌های پایه حرف و مشاغل در طراحی و اجرای برنامه‌ها، الزام مراکز و بخش اجرا به ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای فارغ التحصیلان قبل از کسب مدرک تحصیلی، شنایابی فرصت‌های شغلی در بازار کار با استفاده از نیازسنجی‌های اولیه و بهره‌گیری از نظام اطلاعات بازار کار

بحث و نتیجه‌گیری

هدف عمده رویکرد برنامه درسی مبتنی بر شایستگی فائق آمدن بر موانع موجود بین دنیای آموزش و دنیای کار و همسوسازی برنامه‌های آموزش‌های شغلی با نیازهای بازار کار متناسب با تغییرات تکنولوژیکی و پیشرفت‌های اجتماعی بود. افزایش چشم‌گیر نرخ بیکاری جوانان و فارغ التحصیلان با مدارک دانشگاهی طی سال‌های اخیر بر نگرانی از عدم تحقق این هدف خطیر افزوده است. بر اساس آمار و اطلاعات رسمی، حتی در مواقعی علیرغم وجود تقاضا و فرصت‌های اشتغال در بازار کار، افراد تحصیل کرده و دارای مدارک تحصیلی آموزش عالی با استقبال چندانی از سوی کارفرمایان و صاحبان صنایع و کسب و کار مواجه نمی‌شوند؛ بنابراین پژوهش حاضر باهدف بررسی ویژگی‌های برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، چگونگی و چرایی تأثیر این رویکرد بر اشتغال پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه علمی کاربردی را موردبررسی قرار داد.

در پاسخ به سؤال اول پژوهش «مهم‌ترین ویژگی‌های یک برنامه درسی مبتنی بر شایستگی چیست؟» یافته‌های این پژوهش نشان داد عناصر اصلی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در نظام آموزش علمی- کاربردی شامل عنصر هدف، محتوا، روش‌های یاددهی یادگیری و ارزشیابی است؛ که اهم اهداف برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در نظام آموزش علمی- کاربردی پاسخگویی به نیاز دانشجویان، بازار کار و صنعت و جامعه، تربیت شهروندان کارآمد و تاثیرگذار بر اقتصاد و زندگی فردی، برقراری ارتباط دانشگاه و صنعت و بازار کار، تربیت نیروی کار موثر، کمک به توسعه و پیشرفت اقتصادی، کمک به تحقیق اهداف ملی و بین‌المللی است.

مهمترین یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها تعیین محتوای مشارکتی با مشارکت صاحب‌نظران حوزه اشتغال و صنعت و متخصصین برنامه درسی، نیازسنجی از ذینفعان، دانشجویان، متخصصین آموزش عالی و صنعت در تعیین محتوا، تمرکز زادی در تعیین محتوای برنامه درسی، محتوای رویدنی به جای محتوای از قبل تعیین شده بودند. یاددهی یادگیری به‌عنوان یکی دیگر از عناصر برنامه درسی

۱۲۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۹

مبتنی بر شایستگی در نظام آموزش علمی - کاربردی محسوب می‌شود. انواع روش‌های یاددهی و یادگیری در مصاحبه‌ها اظهار شد که منطبق با یافته‌های ادبیات پژوهش مبتنی بر شایستگی نیز بودند به‌عنوان مثال: یادگیری فعال و مستقل و تعاملی، یادگیری مسئله محور و یادگیری مادام‌العمر، یادگیری مرتبط با کار و مبتنی بر کار، کارورزی با مشاوران شغلی از مواردی بود که مصاحبه‌شوندگان بیان کردند. تعیین پیامدهای یادگیری و ارزشیابی مرتبط با مهارت‌های اشتغال پذیری، خود ارزیابی و ارزشیابی تکوینی و مستمر از مواردی بودند که مصاحبه‌شوندگان به آنها اشاره کردند.

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش «آیا برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی در مقایسه با برنامه‌های درسی سنتی (دانش محور) شانس اشتغال فارغ‌التحصیلان را بالاتر می‌برد؟» مهمترین یافته‌ای حاصل از مصاحبه‌ها نشان داد استفاده از رویکرد برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی در مقایسه با برنامه‌های درسی سنتی (دانش محور) شانس اشتغال فارغ‌التحصیلان را بالاتر می‌برد در صورتی که نیازسنجی آموزشی دقیقی صورت پذیرد یعنی نیاز بنگاه‌های اقتصادی توسط تیم تخصصی و از طریق انعقاد تفاهم‌نامه احصاء و سپس برنامه درسی بر طبق نیاز صنعت تدوین و دوره اعطاء شود و از طریق یاددهی موارد دارای کاربرد، کاستن از اطلاعات نظری و غیرضروری و افزایش ساعات دروس عملی و کاربردی در برنامه‌های درسی و فراهم کردن محیط کاربینی و کارورزی و کسب تجارب واقعی کار قبل از اشتغال رسمی به‌درستی رعایت گردد و کارآموزی کاملاً منطبق بر اهداف دوره‌های آموزشی باشد و مدرسان بر نحوه دقیق و کامل آموزش نظارت مستمر داشته باشند.

در پاسخ به سؤال سوم پژوهش «آیا فارغ‌التحصیلان دانشگاه جامع به‌عنوان (نظام مهارتی) در حال حاضر از سوی بازار کار مورد استقبال قرار می‌گیرند؟» یافته‌های این پژوهش نشان داد بطور نسبی فارغ‌التحصیلان دانشگاه جامع علمی کاربردی از سوی بازار کار بیشتر از فارغ‌التحصیلان دانشگاه نظری می‌توانند مورد استقبال قرار گیرند در رشته‌های که آموزش‌های مهارتی به‌درستی طراحی و اجرا می‌گردد به دلیل ایجاد و ارتقاء دانش، نگرش و مهارت لازم در افراد باعث می‌شود افرادی که در این نظام آموزشی درس خوانده‌اند از طریق این آموزش‌ها با دانش روز و نیازهای شغلی بیشتر آشنا شوند و پس از فراغت از تحصیل به دلیل ارتباط با زمینه‌های شغلی، صفوف و داشتن دانش و مهارت لازم مشکل اشتغال کمتری داشته باشند و سریع‌تر جذب بازار کار شوند.

در پاسخ به سؤال چهارم پژوهش «چه راهکارهایی برای بهبود برنامه‌های درسی دانشگاه جامع علمی کاربردی با رویکرد مبتنی بر شایستگی‌های حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود؟» مهمترین یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان داد از طریق بروز رسانی برنامه‌های درسی، تعیین وظائف کلی و جزئی در طراحی برنامه‌های درسی، منعطف شدن آموزش‌ها استفاده از نظرات احب‌نظران صنعت در تدوین برنامه‌های درسی، انجام دقیق تجزیه و تحلیل شغلی در تدوین برنامه‌های درسی، وضع ضوابط دقیق

برای ورود به دوره‌های علمی کاربردی، هماهنگی با نظام‌های آموزشی و همگام شدن با پیشرفت‌های تکنولوژیک و تحولات حرفه‌ها و مشاغل، انجام تجزیه و تحلیل شغلی و توزیع متناسب وزن بخش‌های نظری و عملی برنامه‌ها و اختصاص زمان مناسب، تاکید بر شایستگی‌های پایه حرف و مشاغل در طراحی و اجرای برنامه‌ها، انتخاب و بکارگیری اساتید مجرب، نظارت مستمر و آموزش متولیان اجرا و الزام مراکز و بخش اجرا به ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای فارغ التحصیلان قبل از کسب مدرک تحصیلی، شناسایی فرصت‌های شغلی در بازار کار با استفاده از نیاز سنجی‌های اولیه و بهره‌گیری از نظام اطلاعات بازار کار از اهم راهکارها برای بهبود برنامه‌های درسی دانشگاه جامع علمی کاربردی با رویکرد مبتنی بر شایستگی‌های حرفه‌ای است.

یافته‌ها حاکی از آن است که ایجاد زمینه مناسب آموزشی بر مبنای نیازهای مهارتی مشاغل، همگونی و همسویی با تغییرات سریع تکنولوژیک به اقتضای نیازهای صنایع و بازار کار، داشتن قابلیت انعطاف و امکان تغییر مسیر شغلی یا ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر دانشجویان (فراگیران)، امکان لحاظ شدن تفاوت‌ها و ویژگی‌های فردی و اجتماعی دانشجویان، ملاک قراردادن صلاحیت حرفه‌ای فارغ التحصیلان قبل از ورود به حوزه‌های کسب و کار و ایجاد بسترهای لازم برای پرورش روحیه خلاقیت و کارآفرینی در فراگیران از ویژگی‌های مهم برنامه درسی مبتنی بر شایستگی به شمار می‌رود. این یافته‌ها نشان دهنده عدم وجود فهم و گفتمان مشترک از ویژگی‌های برنامه درسی مبتنی بر شایستگی نزد طراحان و مجریان برنامه‌های درسی دانشگاه علمی کاربردی است. یکی از دلایل این مسئله به نظر می‌رسد به تنوع مفاهیم و تعاریف برنامه درسی و نیز خود واژه شایستگی مربوط می‌شود. برخی از طراحان، مفاهیمی نظیر شایستگی را معادل کلمات، «صلاحیت»، «توانایی»، «توانمندی» و یا حتی «مهارت» می‌دانند. این در حالی است که در ادبیات برنامه درسی مبتنی بر شایستگی‌های حرفه‌ای، این مفاهیم متفاوت هستند و از تعاریف متفاوتی برخوردارند. تفاوت شایستگی و صلاحیت را این چنین بیان کرد: مفهوم «صلاحیت»، به مفهوم قادر بودن یا داشتن توانایی‌های عمومی برای انجام کاری ضروری است؛ به عبارتی دیگر داشتن مجموعه‌ای از ویژگی‌ها است که انجام کاری را ممکن می‌سازد. در رابطه با آموزش شغلی و حرفه‌ای، صلاحیت حرفه‌ای می‌تواند به معنی دارا بودن توانایی‌های عمومی، یکپارچه و درونی شده برای یک عملکردی (مانند حل مسئله، تحقق نوآوری‌ها و ایجاد تحول) مؤثر و پایدار (و ارزشمند) در حیطه، شغل، نقش، محیط سازمانی و موقعیت کاری معین است شایستگی یکی از عناصر و مؤلفه‌های صلاحیت است. به عبارت دیگر، شایستگی

۱۲۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۹

بخشی از صلاحیت کلی فرد است که به صورت مجموعه‌ای منسجم (یکپارچه) از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها می‌تواند در نمایش رفتار و عملکرد واقعی به کار گرفته شود (مولدر، ۲۰۱۷).

همچنین، تأکید بر پرورش و داشتن مهارت‌ها و دانش شغلی دانش‌آموخته‌ها، آشنا شدن دانشجویان با تکنیک‌ها و مهارت‌های جدید مورد نیاز برای احراز شغل، اجرای آموزش‌ها در محیط‌های کاربینی و کارورزی و کسب تجارب واقعی کار قبل از اشتغال رسمی از دلایل افزایش اشتغال پذیری فارغ‌التحصیلان در نظام مهارتی است. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش رفیع‌زاده (۱۳۹۰) و بویاتزیس (۲۰۰۹) که اشتغال پذیری را کاملاً در ارتباط با دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها، ویژگی‌های شخصی و خصوصیات رفتارهای می‌داند که به اثربخشی فرد در محیط شغلی و سازمانی منجر می‌شود و قابلیت اشتغال را ظرفیت یا توانایی در کار خاص و مجموع رفتارهای سازمان‌یافته بر محور کار می‌داند هم راستاست. از مباحث فوق می‌توان دریافت قابلیت اشتغال با مهارت‌های کسب‌شده در طول تحصیل رابطه بسیار نزدیکی دارد. لذا، آموزش‌های علمی - کاربردی باید بر قابلیت‌های لازم برای اشتغال، نوآوری و کارآفرینی در دانش‌آموختگان خود تأکید بیشتری داشته باشد و از طرفی این قابلیت‌ها متناسب با نیازهای حال و این آینده جامعه و بازار کار باشند. برای این منظور تحول در برنامه‌های درسی علمی - کاربردی یکی از راهکارهای اولویت‌دار به نظر می‌رسد.

با توجه به دلایل عمده ذکر شده برای استقبال از دانش‌آموختگان نظام مهارتی آموزش دیدن تحت نظر مدرسان و استادکاران حرفه‌ای، برخورداری دانشجویان از صلاحیت حرفه‌ای نسبی، ارتباط نزدیک و مستقیم با صنوف و زمینه‌های شغلی، تلفیق مهارت با دانش نظری و آموزش و تقویت روحیه کارآفرینی در رشته‌های کاربردی بودند ضمن اینکه بعضی‌ها تعداد بالای ساعات آموزش‌های نظری، ضعف محتوای آموزشی، تجربه محدود و نا کافی در محیط کار و پایین بودن اعتبار دانشگاه علمی کاربردی نسبت به دانشگاه‌های هم‌مأموریت مطرح در کشور، ورود دانشجویان با رتبه‌های پایین تر به این دانشگاه و عدم بروز بودن برنامه‌های درسی و عدم اجرای کامل برنامه‌های درسی به ویژه در بخش کارورزی را از دلایل عمده عدم استقبال از فارغ‌التحصیلان این دانشگاه بر شمردند. به نظر می‌رسد برای فائق آمدن بر این مشکلات، دانشگاه جامع علمی - کاربردی باید در شیوه‌گزینش و ورود دانشجویان تجدیدنظر کرده و دانشجویانی را بپذیرد که از بنیة علمی قوی‌تری برخوردارند. همچنین فراهم نمودن فرصت‌های مطالعاتی و حضور بیشتر اساتید در صنعت، بالأخص در دروس تخصصی و انجام ارزیابی‌های مستمر و آگاه‌سازی اساتید از نتایج ارزیابی‌ها از دیگر راهکارهای ارتقای کیفیت آموزش و اشتغال پذیری است.

علاوه بر این، یافته‌ها مؤید این موضوع هستند که دانشگاه باید برنامه‌ریزی درسی در حوزه کارورزی و کارآموزی را مورد بازنگری جدی قرار دهد؛ فرایندی که در آن دانشجویان در شرایط واقعی کار درگیر شده و قادر به توسعه اهداف حرفه‌ای شوند. از طریق کارآموزی حین تحصیل، دانشجویان فرصتی را برای اعمال دانش آموخته شده در کلاس درس پیدا کرده و دیدگاه‌های عملی در زمینه کار و جامعه به دست می‌آورند، این یافته با یافته‌های (چن و همکاران ۱، ۲۰۱۱)، (بیسکونتتی ۲، ۱۹۸۰)، (کلارک ۳، ۲۰۰۸) که تاکید بر ارتقای مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان در دوران تحصیل دارند و همبستگی آن با میزان اشتغال پذیری فارغ‌التحصیلان دارد همسو است. لذا، از آنجائی که آموزش‌های عملی، مانند کارآموزی، می‌تواند فرصت‌های خوبی را برای ترکیب دانش نظری و دانش تجربی فراهم سازد و فرصت کسب تجربه عملی و ارائه مهارت‌های کسب‌شده در دانشگاه و توسعه و بهبود مهارت‌های فردی و ارتباطی با دیگران را فراهم کند، به نظر می‌رسد دانشگاه جامع علمی کاربردی باید در پی گسترش هرچه بیشتر ارتباط با سازمان‌ها و مراکز کسب و کار بوده و دانشجویان را بیش از پیش به این مراکز هدایت نماید.

نهایتاً، تقویت ترکیب اعضای کمیسیون‌ها و کمیته‌های تخصصی تولید برنامه‌های درسی، اجرای نظام صلاحیت حرفه‌ای، متناسب‌سازی برنامه‌ها با نیازهای واقعی بازار کار، نظارت مستمر و کارآمد، اجرای ارزیابی و تحلیل‌های دقیق از میزان دسترسی به اهداف برنامه‌ها، برقراری ارتباط بین نظام طبقه‌بندی مشاغل (ISCO۴) و نظام طبقه‌بندی رشته‌های تحصیلی (ISCED۵) اتصال و بهره‌گیری از نظام اطلاعات بازار کار از راهکارهای بهبود برنامه‌های درسی دانشگاه جامع علمی کاربردی ذکر شدند. لذا، شایسته است مراکز آموزش علمی- کاربردی ضمن ارتقای سطح علمی جوانان، با آموزش فناوری‌های جدید و منطبق بر نیازهای کشور، زمینه‌ها و فرصت‌های شغلی مناسب را خلق نمایند تا با خلق حرفه‌ها و زمینه‌های کاری جدید ضمن توسعه اقتصادی مهارت‌های متعدد، سرمایه کاری و اخلاقی افراد نیز به خدمت گرفته شده و یکی از ضروری‌ترین نیازهای جامعه یعنی اشتغال برآورده شود.

پیشنهادها

-
- 1 Chen et al.
 - 2 Bisconti
 - 3 Clarke
 - 4 The International Classification of Occupations
 - 5 The International Classification of Education

۱۲۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۹

با توجه به مباحث فوق، پیشنهاد می‌شود به منظور بهبود برنامه‌های درسی و افزایش اشتغال پذیری فارغ التحصیلان نظام مهارتی به ویژه در دانشگاه جامع علمی کاربردی:

ظرفیت‌های گسترده مراکز آموزش علمی - کاربردی برای جذب و تربیت دانشجویان مستعد در حوزه‌های مختلف مهارتی موردنیاز بازار کار ملی و بین‌المللی هر چه بیشتر در سطح جامعه، بویژه در آموزش و پرورش معرفی شود.

به منظور هدایت صحیح داوطلبان به حوزه‌های تخصصی تحصیلی، شیوه‌های پذیرش دانشجو با رویکرد تنوع بخشی و انعطاف پذیری، بازنگری شود.

استفاده از ظرفیت دوره‌های پودمانی و کوتاه‌مدت در برنامه‌های درسی اولویت بیشتری داده شود.

در بازنگری برنامه‌های درسی تناسب آموزش‌ها از حیث درصد نظری و عملی بودن و متناسب بودن با سیاست‌های اشتغال‌زایی لحاظ شود.

معیارها و شیوه‌های جذب و بکارگیری اساتید و مربیان متناسب با شایستگی‌های موردنیاز هر حرفه بروز رسانی شود.

در راستای استقرار نظام تضمین کیفیت، قبل از ورود فارغ التحصیلان به بازار کار، سنجش صلاحیت حرفه‌ای الزامی شود.

تولید و اجرای برنامه‌های درسی به واسطه بازخورد از نظام نظارت و ارزیابی، بطور مستمر بروز رسانی شود.

منابع

- Altay, M. (2006). Skills development: Ten years of evolution from institutional specification to a more student-centered approach. Chapter 9 of graduate attributes learning and employability Lifelong Learning Book Series. (pp. 128-132). Available from the Library of Congress. Retrieved from www.springer.com.
- Azizi, R. Hosseinnejad, G. H. Ghaderi M. Aliasgari, M. (2020). Evaluation of the Curriculum System in the University of Applied Sciences. Journal of the Iranian Curriculum Studies. 10(1), 232-254.
- Bisconti, A. S. (1980). College and other stepping stones. Bethlehem, Pa.: The College Placement Council Foundation.
- Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. Journal of Management Development, 28(9), 749 - 770.
- Boyatzis, R.E. Leonard, D. Rhee, K. and Wheeler, J.V. (1996), Competencies can be developed, but not in the way we thought, Capability, 2, 25-41.
- Burke, J.C. (2010) Achieving accountability in higher education: balancing public, academic, and market demands. San Francisco: Jossey-Bass.

- Chen, C.T. Hu, J. Wang L. Chen, C. (2011). A study of the effects of internship experiences on the behavioral intentions of college students majoring in leisure management in Taiwan. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*. 10(2), 61- 73.
- Chyung, S. Y. Stepich, D. & Cox, D. (2006). Building competency based architecture educates 21st century business practitioners. *Journal of Education for to Business*, 106 (1).
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258-284.
- Dilmore, T. Moore, D. & Bjork, Z. (2011). *Implementing competency - based education: A process workbook*. University of Pittsburgh Press.
- Fathi Vajargah, C. and Moosapour, N. and Yadegarzadeh, G. (2015). *Higher education curriculum planning: an introduction to concepts, attitudes and patterns* (1st ed). Tehran, Ketabe Mehraban Nashr publishing. [in Persian]
- Hajitabar Firoozjani, M. and Maleki, H. and Ahmadi, G. (2017). Designing and validating the conceptual model of reducing the gap between the planned and achieved curriculum in Iran's general education system. *Theory and practice in the curriculum*, 4(7), 30-5. [in Persian]
- Ju, S. Zhang, D. & Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 35 (1), 29–38, <http://dx. doi. org/10.1177/0885728811419167>.
- Lobanova, T. Shunin, Yu. (2008). Competency-based education-a common European strategy, computer modeling and new technologies, 12, 45-65, Available at: http://tsi.1v/RSR/voll2_2-6.
- Lucia, A. D. & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*. San Francisco: JosseyBass/Pfeiffer.
- Luen, W. K. (2008). *Curriculum gaps in business education: a case study of stakeholders' perceptions*. (PhD thesis) University of Leicester. *Procedia- Social and Behavioral Sciences* 76:754-758.
- Ministry of Science, Research and Technology, Iran, (1397). *University graduates' employment tracking plan*. Office of communications with industry. [in Persian]
- Miranda, R. (2005). *Impact of women's participation and leadership on outcomes*. Expert Group Meeting on Equal participation of women and men in decision-making processes, with particular emphasis on political participation and leadership.
- Mirza'i, M. and Ahmadi, P. and Naraghizadeh, A. (1395). *New Educational Ideas* 12 (4): 80-63. [in Persian]
- Mulder, M. (2017). *Competence-based vocational and professional education. Bridging the worlds of work and education*. Springer international publishing.
- Pirzadeh, A. (1391). *Comparison of the intended and implemented curriculum with the obtained curriculum in Islamic education subject and identification of the*

neglected curriculum, (Master's thesis in the field of educational research). University of Tehran. [in Persian]

- Rafiezadeh, A. and Mirsepasi, N. and Azar A. (2016). Presenting a state level model for performance management. *Journal of Management in State Organizations*, 4(4), 81-100. [in Persian]
- Scott, F. J. Connell, P. Thomson, L. A. & Willison, D. (2019). Empowering students by enhancing their employability skills. *Journal of Further and Higher Education*, 43 (5), 692-707.
- Shekarbaghi, A. (2019). The effectiveness of undergraduate and master's degree curriculum content on their job requirements in Iran. (Case Study: Physics curriculum content. *Research in curriculum*. 2(56), pp. 108-94. [in Persian]
- UNESCO (2015). Level-setting and recognition of learning outcomes: the use of level descriptors in the twenty-first century.
- Yorke, M. & Knight, P.T. (2006). *Embedding Employability into the Curriculum Learning & Employability*. Series 1. The Higher Education Academy, York.