

Investigation of the informal learning role on developing key competencies in higher education and job market environments

Ebrahim Salehi Omran, Samad Ezadi, Shiva Faraji

¹ Professor, Mazandaran University, Mazandaran, Iran

² Associate Professor of Mazandaran University, Mazandaran, Iran

³ M. A in Education. Mazandaran University. Mazandaran, Iran

بررسی نقش یادگیری‌های غیر رسمی در پرورش شایستگی‌های کلیدی در محیط‌های آموزش عالی و شغلی

ابراهیم صالحی عمران*، صمد ایزدی، شیوا فرجی

استاد دانشگاه مازندران، مازندران، ایران

دانشیار دانشگاه مازندران، مازندران، ایران

کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه مازندران، مازندران، ایران

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش یادگیری‌های غیررسمی از طریق تعاملات اجتماعی در دو محیط آموزش عالی و شغلی در پرورش شایستگی‌های شغلی کلیدی است. روش تحقیق حاضر به صورت پیمایشی بوده و جامعه آماری آن، فارغ‌التحصیلان آموزش عالی و شاغل در صنایع استان مازندران با سابقه خدمت 2-6 و حجم نمونه آن به تعداد 150 نفر که به روش هدفمند انتخاب شده است. این تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته و مصاحبه اجرا شده است. محقق جهت تعیین روایی از نظر اساتید رشته علوم تربیتی و همچنین استفاده از پیشینه نظری و سایر تحقیقات استفاده کرده است. در مورد پایایی نیز می‌توان گفت که چون در پرسشنامه، از متغیرهای اسمی و پاسخ‌های دو گزینه‌ای بلی - خیر استفاده شده، ضریب پایایی قابل سنجش نبوده است. روش تجزیه و تحلیل آماری نیز از طریق نرم افزار آماری spss و با بهره‌گیری از آمار توصیفی (فراوانی) و آمار استنباطی (آزمون کای مربع) است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین نقش آموزش عالی و محیط شغلی در پرورش شایستگی‌های شغلی کلیدی، از طریق یادگیری‌های غیررسمی حاصل از تعاملات اجتماعی، تفاوت معناداری وجود دارد، به این ترتیب که نقش آموزش عالی بیشتر است. در دانشگاه، شایستگی‌های شخصیتی و اجتماعی - ارتباطی و در محیط شغلی شایستگی‌های شخصیتی و تخصصی به ترتیب بیشتر از سایر شایستگی‌ها پرورده می‌شود. از بین مؤلفه‌های مطرح شده یادگیری‌های غیر رسمی از طریق تعاملات اجتماعی، مؤلفه گفتارآموزی در دانشگاه و مؤلفه رفتارآموزی در محیط شغلی، بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. می‌توان گفت که تعداد بیشتر فراوانی‌های پاسخ‌های خیر، نسبت به پاسخ‌های بلی، نشانگر این مطلب است که هیچ یک از شایستگی‌ها در هیچ یک از محیط‌ها، به نحو رضایت بخش پرورده نمی‌شود.

واژگان کلیدی: آموزش عالی، شایستگی‌های کلیدی، محیط شغلی، یادگیری غیررسمی

Abstract

The main purpose of the study was to investigate the informal learning role through social interactions in two environments of higher education and job markets on the development of key job Competencies. The present study method was survey and its statistical population was all higher education graduates and workers in Mazandaran industry with 2 to 6 years of service. 150 people were selected with the purposeful method. This study was done by the researcher- made questionnaire tools and interviews. The researcher was used the professors ideas of education and also theoretic background and other researches to determine validity. Moreover, the reliability coefficient was not measured because the numeral variables and yes/ no questions were used in questionnaires. The statistical analysis method was the statistical software of SPSS, descriptive statistics (frequency) and inferential statistics (Chi square test). The study results showed there is a meaningful difference between the role of higher education and job environment on development of key job competencies through the informal learning from the social interactions, in this order the role of higher education is higher. In the university, personal competencies and Social-communication skills and in job context, personal competencies and professional competencies are developed more than other competencies. From among the interpreted components of informal learning through the social interactions, the component of speech learning in the university and behavior learning in job context has been the most frequency. With regard to the higher frequency of no replies compared to yes ones, it can be concluded that neither of the competencies seem satisfactory in the two contexts.

Keywords: higher education, key competencies, job market, Informal Learning

مقدمه

پدیده جهانی‌شدن پیامدهای مختلفی را به همراه خود آورده است که از آن جمله می‌توان تغییرات در کسب و کار و دگرگونی‌های محیط کاری را نام برد که پیامدهای آن به‌طور گسترده، گروه‌های شغلی مختلف، رادر بر گرفته است (Wilpert, 2009).

علاوه بر آن در این عصر در جامعه‌ای به نام جامعه فراصنعتی به‌سر می‌بریم که در آن کارفرمایان خواهان کارکنانی هستند که از شایستگی‌های کلیدی برخوردار باشند و بتوانند خود را با تغییرات این جامعه جدید سازگار نمایند (Azizi, 2004). مهارت‌های مربوط به اشتغال، نیز همیشه جزء مهم‌ترین مهارت‌های زندگی محسوب می‌شده است و تلاش بر این بوده است که این مهارت‌ها، به‌طور منظم و سیستماتیک توسعه یابد. شاید در دنیای امروزی تغییرات اقتصادی و اجتماعی باعث شده است که از این موضوع به‌عنوان یک پدیده‌ی جهانی یاد شود (Salehiomran, 2007). تحولات اخیر، نوآوری در فناوری و هم‌چنین بکارگیری فناوری جدید اطلاعات، به‌جای به‌کارگیری مهارت‌های فیزیکی و دستی را از افراد مطالبه می‌نماید که باعث شده است واکنش‌های روانی و رفتاری آنان پررنگ‌تر جلوه نماید.

تمامی این جنبه‌های تحول، خواهان کارکنانی است که دارای اعتماد به نفس بالا، توانایی یادگیری و همچنین صلاحیت‌های اجتماعی قابل توجهی باشند که آن‌ها را برای مواجهه با این تغییرات آماده می‌نماید (730-728 Wilpert, 2009, pp). بررسی مختصری از اصلاحات آموزشی در اکثر کشورهای جهان روشن‌گر این نکته است که یکی از جنبه‌های مهم این اصلاحات تلاش برای ایجاد پلی بین نظام آموزشی و نظام اقتصادی آن جوامع است (Azizi, 2004).

در طی یک طرح پژوهشی در سال 1995 در کانادا در خصوص مهارت‌های اساسی مورد نیاز بازار کار از دیدگاه

کارفرمایان مهارت‌هایی را که به افزایش فرصت اشتغال افراد کمک می‌کند در سه گروه دسته بندی کرده‌اند:

1- مهارت‌های علمی شامل مهارت‌های ارتباطی، تفکر انتقادی، توانایی حل مسأله، تشخیص اهتیت نیاز در زندگی.
2- مهارت‌های مدیریت شخصی شامل توانایی تعیین اهداف، اقدان مسؤولانه، اعتماد به نفس، پیش قدمی در امور و دارا بودن دیدگاه‌های قابل پذیرش.

3- مهارت‌های کار گروهی شامل توانایی کار با دیگران، احترام قائل شدن نسبت به دیگران و توانایی رهبری و هدایت دیگران (Azizi, 2006).

اما، آن‌چه که همگان بر آن صحه می‌گذارند این است که نیروی کار عمدتاً توسط نظام‌های آموزشی (آموزش متوسطه، فنی و حرفه‌ای و آموزش عالی) تربیت شده و به بازار کار روانه می‌گردند و توسط نظام آموزش ضمن خدمت به روز می‌شوند. لذا سؤالی که پیش می‌آید این است که آیا برنامه درسی رسمی فعلی این مراکز آموزشی برای پرورش چنین نیروهای کاری مناسب است؟ با نگاهی اجمالی بر برنامه درسی نظام آموزش و پرورش، آموزش عالی و ضمن خدمت مشخص می‌گردد که طراحی این برنامه درسی بیش‌تر صبغه موضوع محور دارد و از این طریق آن‌چه که از طریق آموزش‌های رسمی، بیش از همه به فراگیر انتقال می‌یابد مجموعه‌ای از دانش و اطلاعات است و بعید می‌نماید این رویکرد بتواند در زمینه ایجاد مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم ره به‌جایی ببرد (Karami and Momeni, 2011). بنابراین همان‌طور یکه واستیا (Wastiu, 2002) خاطر نشان می‌کند اگرچه محیط آموزشی عموماً به‌عنوان محیطی شناخته می‌شود که به ارائه آموزش‌ها به شکل رسمی می‌پردازد اما دارای این قابلیت است که یادگیری غیررسمی را نیز پرورش دهد. به‌عنوان نمونه فعالیت‌های فوق برنامه و یادگیری از طریق تعاملات، نقش عمده‌ای را در پرورش مهارت‌هایی نظیر حل مسأله، استدلال، تجزیه و تحلیل و انگیزه و پشتکار ایفا می‌نماید.

از طرفی دیگر، در جامعه جهانی و عصر اطلاعات، مجموعه داده‌های پردازش شده بن پایه علوم و دانش را تشکیل می‌دهد و گسترش روزافزون دانش بشری به معنای

در پرورش شایستگی‌ها، از طریق تعاملات اجتماعی ایفا می‌نماید؟

این تحقیق با بررسی رویکردهای مرتبط با عوامل مؤثر در ایجاد، آموزش و یادگیری مهارت‌ها و شایستگی‌ها سه رویکر را که شامل سرمایه انسانی (Human capital)، سرمایه فرهنگی (Cultural capital) و سرمایه اجتماعی (Social Capital) است را معرفی نموده است. سرمایه انسانی ادعان می‌دارد که افراد، برخی از شایستگی‌های شغلی را از طریق آموزش‌های مستقیم و به شکل آموزش‌های رسمی و غیررسمی کسب می‌نمایند. سرمایه فرهنگی به این امر اشاره دارد که شایستگی‌های مورد نظر در زندگی اجتماعی و اقتصادی از سال‌های اول زندگی در خانواده ایجاد می‌گردد. سرمایه اجتماعی نیز یادگیری شایستگی‌های شغلی را در تعاملات و روابط اجتماعی در حین انجام فعالیت‌ها و در قالب کسب تجربه و یا از طریق گفت‌وگو و رفتارآموزی معرفی می‌نماید.

اما چهارچوب نظری اتخاذ شده در این تحقیق، رویکرد سرمایه اجتماعی است که در آن به یادگیری‌های غیررسمی در ضمن ارتباطات گروهی تأکید شده است که امروزه جز ارزشمندترین سرمایه‌ها محسوب می‌گردد و در خلأ این سرمایه، رشد و توسعه فردی و اجتماعی، با مشکلات جدی و حادی روبرو خواهد شد. بحث سرمایه اجتماعی، قبل از سال 1916 در مقاله‌ای توسط هانی فان (Hanifan) از دانشگاه ویرجینیای غربی (West Virginia University) برای نخستین بار مطرح شد.

کلمن (Coleman) برای اولین بار این مفهوم را در آمریکای شمالی وارد عرصه سیاسی کرد. تلاش‌های وی در اروپا توسط پاتنام (Putnam) پیگیری شد. تئوری سرمایه اجتماعی عمدتاً با نظریه‌های بورديو، کلمن و پاتنام تکامل پیدا کرد. نظریه سرمایه اجتماعی به این نکته اشاره دارد که افراد از طریق روابط غیررسمی، اطلاعات، نظریات، راهنمایی‌ها، فرصت‌های کسب و کار، سرمایه مالی، قدرت، حمایت احساسی رابه دست خواهند آورد (Esavand, 2004). از جمله منابعی که در رابطه با سرمایه اجتماعی می‌توان نام برد شامل خانواده، دوستان و همکاران است (Woolcoch &

افزایش حجم و گستردگی اطلاعات است. تحت چنین شرایطی، کارکنان در صورتی توان سازگاری با شرایط پیچیده امروزی را خواهند داشت که از روش‌های متفاوت بهره‌گیری از دانش و اطلاعات استفاده نمایند. چرا که شیوه‌های سنتی آموزش و یادگیری جوابگوی نیازهای شخصی و شغلی افراد نیست. در بحث آموزش بزرگسالان که بر فعالیت‌های عملی در محیط همکاری و تعامل تأکید دارد، فراگیران نیاز به منابع خاصی برای کسب دانش‌ها و مهارت‌ها دارند. چراکه شیوه‌های سنتی آموزش و یادگیری جوابگوی نیازهای شخصی و شغلی افراد نیست. در بحث آموزش بزرگسالان که بر فعالیت‌های عملی در محیط همکاری و تعامل تأکید دارد، فراگیران نیاز به منابع خاصی برای کسب دانش‌ها و مهارت‌ها دارند.

(Panjaitan & Noorderhaven 2008). در این راستا نیچانی (Nichani, 2000) شواهدی را ارائه می‌کند که در دانشگاه، دانشجویان در طول ارتباطات انسانی، به شکل غیررسمی، دانش، نگرش و مهارت‌هایی را یاد می‌گیرند که در آینده به آنها نیازمند خواهند شد. البته باید یادآوری کرد که غیر از مکان‌های آموزشی، محیط‌های دیگری نیز در یادگیری غیررسمی نقش دارند که به عنوان نمونه استاکلی (Stockley, 2000) به محیط کاری اشاره می‌نماید. چرا که ارائه هرگونه فرصت جهت رشد کارکنان، کلیدی برای موفقیت در سازمان‌ها محسوب می‌شود که در اکثر مواقع کارگشاست.

به هرجهت، همان طوری که، محققان اشاره دارند که اکثر یادگیری‌ها به صورت غیررسمی است که در خلال روابط اجتماعی، به صورت درس گرفتن از دیگران، آموختن از تجربه‌های شخصی و... مطرح است (Eraut, 2000). اما یادگیری غیررسمی، انگیزه و توانمندی شخصی از یک طرف و داشتن مهارت‌های اجتماعی از طرف دیگر است، لذا ممکن است استدلال شود که یادگیری غیررسمی دارای پتانسیل بیشتری برای توسعه صلاحیت‌های فردی و اجتماعی، نسبت به آموزش و پرورش رسمی برخوردار است (Wastiua, 2002, pp 18).

به هرجهت مسأله اصلی این تحقیق این است که کدامیک از محیط‌های دانشگاهی و شغلی بیشترین نقش را

که مهارت‌های اشتغال‌زا (به جز برنامه‌ریزی و مدیریت خود) آموزش داده می‌شوند، استادان رشته مهندسی عمران نیز اعتقاد دارند که مهارت‌های اشتغال‌زا (به جز حل مسأله، برنامه‌ریزی، مدیریت خود و یادگیری) آموزش داده می‌شوند. دانشجویان رشته صنایع غذایی هم بر این اعتقادند که مهارت‌های اشتغال‌زا (به جز برنامه‌ریزی، ارتباط، فناوری اطلاعات و یادگیری) آموزش داده می‌شوند، استادان رشته صنایع غذایی نیز باور دارند که از مهارت‌های اشتغال‌زا، تنها کار تیمی آموزش داده می‌شود.

نتایج تحقیق اجتهادی و بهروزی (2006) نشان داده است که دانش آموختگان شاغل در منطقه پارس جنوبی نتوانسته‌اند انتظارات شغلی کارفرمایان را برآورده سازند. آنها نه تنها در مهارت‌های فنی بلکه در توانایی‌های شناختی و قابلیت‌های شخصیتی، توانایی مدیریت و رهبری، توانایی‌های ارتباطی و همچنین در بعد هنجاری و سازمانی توان لازم برای پاسخ‌گویی به انتظارات از شغل را نداشته‌اند. اما با مروری بر ادبیات، در حوزه یادگیری‌های غیررسمی، می‌توان به خوبی این مسأله را درک نمود که چگونه اجتماع، فرهنگ، تجربیات و فعالیت‌های خود‌انگیخته افراد در این نوع یادگیری‌ها، مثر ثمر هستند. محققان اذعان می‌دارند که تأثیرات فوق‌الذکر در خانه، مدرسه، دانشگاه، محیط کار و... اعمال می‌شود تا افراد را در مسیری رو به رشد و آماده پذیرش تغییرات قرار دهد (Field, 2005, pp15). پنجایتین و ونوردیهیون (Panjaitan & Noorderhaven, 2008) در طی یک تحقیق آزمایشی، به بررسی دو نوع رفتارهای آموزش رسمی به‌صورت از قبل برنامه‌ریزی شده و رفتارهای آموزشی و یادگیری غیررسمی در قالب تشویق به تعاملات خودجوش و مشارکتی بر روی نتایج یادگیری کارکنان در محیط کاری پرداخته‌اند. نتایج نشان داده است که آموزش‌های بیش از حد رسمی مانع یادگیری‌های نوین در کارکنان است و این در حالی است که ارائه آموزش‌ها و تشویق به یادگیری غیر رسمی نه تنها اثر مثبتی بر روی آموزش‌های رسمی و نتایج یادگیری دارد بلکه اعتماد به نفس کارکنان، از طریق رفتارهای آموزش غیررسمی تقویت می‌گردد.

(Naraya, 2009). هر آموزشی از جمله آموزش‌های غیر رسمی در زمینه اجتماعی انجام می‌شود. آموزشگران غیر رسمی باید به زمینه اجتماعی که در آن کار می‌کنند توجه کنند. اگر هدف آنها توانمندسازی مخاطبان خود است باید سعی کنند که ساختار اجتماعی موجود را درک کنند و دریابند که کدام اجزاء مانع کسب توانایی تأثیرگذاری بر زندگی خود در مخاطبان است (Nooghani and Asgharpour, 2008).

سرمايه اجتماعي، فعاليت انتقال و خلق دانش را تسريع و تسريع مي‌بخشد (Alvani, 2007).

ویلانوا و جوسا (Vilanova & Josa) سرمايه اجتماعي را پديده‌اي مدبريتي تلقي کرده و برای آن ویژگی‌های مختلفی مانند، اعتماد (هنجارها)، ارزش‌ها و رفتارهای مشکوک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه را ذکر کرده‌اند. آنها اعتقاد دارند که سرمايه اجتماعي نمی‌تواند بدون یکی از این ویژگی‌ها وجود داشته باشد و نمی‌توان تصور کرد که سازمان بدون بعضی از این ویژگی‌ها بتواند کار کند (Andishmand and Ghanadan, 2009).

نظريه سرمايه اجتماعي به ما کمک می‌کند تا در تبیین وضعیت تحصیلی، فقط به سرمايه فیزیکی و انسانی والدین توجه نداشته باشیم، چرا که والدین و سایر افرادی که با آنها در تعامل می‌باشیم، ممکن است دارای سرمايه فیزیکی و انسانی قابل توجهی باشند که بنا به هر دلیلی این سرمايه‌ها را سرمايه اجتماعي پشتیبانی نکند (Sarkararani, 2009).

در حیطه برنامه‌ریزی درسی رسمی در دانشگاه، کرمی و همکاران وی (2012) پژوهشی را تحت عنوان بررسی میزان آموزش مهارت‌های اشتغال‌زای مورد نیاز بازار کار در برنامه‌های درسی کارشناسی ناپیوسته حسابداری، مهندسی عمران و صنایع غذایی انجام داده‌اند. نتایج نشان داده است که دانشجویان (به جز فناوری اطلاعات، مدیریت خود و یادگیری) و استادان رشته حسابداری بر این باورند که مهارت‌های اشتغال‌زا در برنامه درسی این رشته آموزش داده نمی‌شود. دانشجویان رشته مهندسی عمران معتقدند

یافته‌اند، که محقق در تحلیل نهایی به این مسأله اشاره نموده است که نقش برنامه درسی پنهان در قالب فعالیت‌های انفرادی و گروهی، در مهارت‌های اکتسابی فوق‌الذکر، نمایان است.

به هر حال، از آنجایی که اهداف کلی پژوهش حاضر مشخص نمودن نحوه پرورش و تقویت شایستگی‌های شغلی کلیدی از طریق غیررسمی و اجتماعی در دو محیط آموزش عالی و شغلی بود، سعی شد شایستگی‌های شغلی کلیدی در سوابق نظری و عملی تحقیق مورد بررسی و طبقه بندی قرار گرفت. همان طور که در شکل نشان داده شده است طبقه‌بندی شایستگی‌های کلیدی در چند گروه تحت عنوان: شایستگی‌های شخصیتی (تعهد و احساس مسئولیت، اعتماد به نفس، راستی و درستکاری)، شایستگی‌های روش‌شناختی (شایستگی‌های تحلیلی، یادگیری چگونگی یادگیری، حل مسأله) توانایی‌های مربوط به تفکر (تفکر خلاقانه، تفکر انتقادی) شایستگی‌های تخصصی (حیطه نظری و کاربردی) مهارت‌های اجتماعی - ارتباطی (کار تیمی، مهارت‌های ارتباط شفاهی) دسته بندی شده است.

روش پژوهش

روش تحقیق این پژوهش از منظر گردآوری داده‌ها، روش توصیفی و از نوع پیمایشی بوده است. با توجه به این‌که ویژگی‌های جامعه آماری را فارغ التحصیلان نظام آموزش عالی با سابقه خدمت 6-2 سال در نظر گرفته شد و از طرفی دیگر به دلیل این‌که برخی از صنایع از اجرای پرسشنامه در تمامی بخش‌ها ممانعت ایجاد نموده‌اند بدیهی است که جامعه آماری همان نمونه آماری محسوب شده است، که این نوع نمونه گیری، هدفمند است. لذا نمونه مورد نظر 150 نفر از شاغلان فارغ التحصیل نظام آموزش عالی با سابقه خدمت دو تا شش سال در بخش تولیدی و خدماتی صنایع، هستند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه و مصاحبه بوده که با مطالعه ادبیات نظری و پیشینه تحقیقاتی، شاخص‌های شایستگی‌های کلیدی و شاخص‌های یادگیری غیررسمی از طریق تعاملات اجتماعی، استخراج و استنباط شده است.

در تحقیقی که هیرا (Herera, 1997)، در بو کارتزو مینارت (Bo Kartzv Mynart)، با کودکان مبتلا به ناتوانی‌های یادگیری پایه پنجم انجام داد برای مقایسه کاربرد آگاهی‌های واج شناسی و تبدیل صدا - حرف در دو موقعیت یادگیری رسمی و غیر رسمی انجام داد، مشخص شد که نقش یادگیری غیر رسمی مؤثرتر از یادگیری رسمی است. رابینسون (Rabinson, 1998) نیز در بررسی تفاوت دو محیط یادگیری غیر رسمی و آشکار رسمی در آموزش زبان دوم به نتایج مشابهی دست یافت.

شِرودر و هازلبرینگ (Sheroder & Hazelbering, 1988) نشان داده‌اند که کاربرد فناوری ویدئو که به شکل غیر رسمی ارائه شده بود به توسعه قابلیت‌های حل مسأله، خواندن، لغت و توانایی تفکر ریاضی انجامید (نقل از شبستری، 1387).

شاناهانان (Shanahan, 2007) در طی پژوهشی که در بین دانشجویان مقطع کارشناسی رشته رادیوگرافی (اشعه پزشکی) انجام داده است که مسأله اصلی، آماده سازی دانشجویان برای ورود به عصر تازه جهانی از طریق تقویت مهارت‌های دستیابی به اطلاعات و یادگیری مادام العمر بوده است. استدلال آنان این بوده است که فارغ التحصیلان در آینده شغلی خود به آنان احتیاج دارند. در طی این تحقیق آزمایشی، گروهی از دانشجویان را در معرض فعالیت‌های یادگیری بر اساس حل مسأله، یادگیری مبتنی بر مورد، پروژه‌های تحقیقاتی و یادگیری مستقل قرار داده‌اند. این گونه فعالیت‌ها، استفاده از اینترنت و منابع اطلاعاتی را مطالبه می‌نموده است که دانشجویان می‌بایست خود را درگیر آن می‌کردند.

پژوهشگر در طی انجام این تحقیق، مشاهده نموده است که دانشجویانی که درگیر این گونه فعالیت‌های یادگیری بوده‌اند، نه تنها در حال دستیابی به مهارت‌های سواد اطلاعاتی جهت رفع نیازهای آتی بوده‌اند بلکه مهارت‌هایی نظیر ارتباطات در گروه، قضاوت آگاهانه در مورد منابع اطلاعاتی، تفکر و اندیشیدن نیز از جمله مهارت‌هایی بوده است که ضمن این گونه روش‌های تدریس، و از طریق شرکت در فعالیت‌های گروهی دست

در پرسشنامه از طیف‌های چند گزینه‌ای لیکرت استفاده نشده است بدین طریق که پرسش‌ها به گونه‌ای طراحی شدند که فقط شامل دو پاسخ بلی و خیر بودند، بنابراین بر طبق نظر متخصصان آمار این پرسشنامه اجرای آزمایشی نداشته است، بنابراین پایایی آن نیز قابل محاسبه نبوده است. پژوهشگر و همکاران وی، جهت جمع‌آوری اطلاعات کامل و کمک به پاسخ‌گویان، از پرسشنامه مورد نظر به صورت پرسشنامه‌ای - مصاحبه‌ای بهره برده است. و در بیان پرسش‌های مصاحبه از ارائه توضیحات در جهت راهنمایی دریغ نشده است. اطلاعات پژوهش مذکور، از طریق نرم افزار آماری spss و با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی و نمودار) و همچنین آمار استنباط - آزمون کای مربع (Chi-square) جهت مقایسه در دو محیط آموزش عالی و شغلی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

بدیهی است که هرکدام از شاخص‌های شایستگی‌های کلیدی با توجه به شباهت‌هایشان در چند طبقه دسته بندی شده‌اند و شاخص‌های یادگیری غیررسمی در سه دسته مؤلفه (گفتارآموزی، رفتارآموزی و تجربه آموزی) نام گذاری شده‌اند. در پرسشنامه برای هرکدام از شایستگی‌های جزئی مطابق با هرکدام از مؤلفه‌های یادگیری غیر رسمی، 11 سؤال مطرح شده که در مجموع پرسشنامه شامل 44 سؤال بوده است. در مصاحبه نیز 4 سؤال مطرح شده است. نحوه نمره گذاری نیز از طریق شمارش پاسخ‌های بلی و خیر بوده است که در طی آن فراوانی‌ها (درصد فراوانی‌ها) محاسبه شده است. محقق جهت تعیین روایی، از نظر اساتید رشته علوم تربیتی در دانشگاه مازندران، و همچنین از پیشینه نظری و سایر تحقیقات بهره مند گشته است.

| مؤلفه‌های یادگیری غیررسمی از طریق تعاملات اجتماعی: | شایستگی‌های شغلی کلیدی: |
|---|---|
| <p>مؤلفه گفتار (Speech):</p> <ul style="list-style-type: none"> - استنباط از اظهارات دیگران - در ضمن صحبت‌ها و بحث‌ها - پیام‌های کلامی تأکید بر انگیز غیررسمی دیگران <p>مؤلفه تجربه (Experience):</p> <ul style="list-style-type: none"> - کسب تجربه در حین انجام پروژه‌های گروهی - کسب تجربه در حین انجام فعالیت با دیگران - درخواست از دیگران جهت ارائه تجربیات خود به شما <p>مؤلفه رفتار (Behavior):</p> <ul style="list-style-type: none"> - تقلید مستقیم از رفتار دیگران در قالب مشاهدات - استنباط از رفتار دیگران - تأثیرپذیری از رفتار غیربیانی تحسین برانگیز دیگران - تأثیرپذیری از رفتار غیربیانی الزام آور دیگران | <p>شایستگی‌های شخصیتی (Personality Competencies):</p> <ul style="list-style-type: none"> - تعهد و احساس مسؤولیت - اعتماد به نفس - راستی و درستکاری شایستگی‌های روش شناختی <p>(Methodological Competencies):</p> <ul style="list-style-type: none"> - شایستگی‌های تحلیلی - یادگیری چگونگی یادگیری <p>شایستگی‌های مربوط به تفکر:</p> <p>(Thinking of The Competencies)</p> <ul style="list-style-type: none"> - تفکر خلاقانه - تفکر انتقادی - حل مسأله <p>شایستگی‌های اجتماعی - ارتباطی:</p> <p>(social-Communication Competencies)</p> <ul style="list-style-type: none"> - کار تیمی - ارتباطات شفاهی <p>شایستگی‌های تخصصی:</p> <p>(professional Competencies)</p> <ul style="list-style-type: none"> - حیطه نظری - حیطه کاربردی |

یافته‌های پژوهش

1- یادگیری‌های غیررسمی از طریق تعاملات اجتماعی در کدامیک از دو محیط دانشگاهی و شغلی نقش بیشتری را ایفا می‌نماید؟

با توجه به جدول شماره 1 می‌توان گفت که نتایج آزمون کای مربع نشان داده است که بین نقش آموزش عالی و محیط شغلی در پرورش شایستگی‌های شغلی کلیدی از طریق یادگیری‌های غیررسمی در قالب تعاملات اجتماعی، تفاوت معناداری وجود دارد، به این خاطر که p -value کوچکتر از 0/05 شده، یا به عبارتی دیگر عدد محاسبه شده از عدد جدول بیشتر شده است. به این ترتیب که نقش دانشگاه با 19/09 درصد (29 نفر) پاسخ‌های بلی، بیشتر از محیط شغلی با 11/30 درصد (17 نفر) پاسخ‌های بلی، است. با این حال در دانشگاه درصد فراوانی‌های پاسخ‌های بلی بسیار کم است یا به عبارت دیگر تعداد پاسخ‌های خیر (91/80 درصد)، بیشتر از پاسخ‌های بلی (9/19 درصد) است.

فراوانی‌ها و آزمون‌های مربوط به مقایسه کلی دو محیط دانشگاهی و شغلی با توجه به شایستگی‌ها و مؤلفه‌های یادگیری غیررسمی

2- در دانشگاه کدام یک از شایستگی‌های طبقه بندی

شده از طریق یادگیری‌های غیررسمی در قالب تعاملات اجتماعی، بیشتر پرورنده می‌شود؟

3- در محیط شغلی کدام یک از شایستگی‌های طبقه بندی شده از طریق یادگیری‌های غیررسمی در قالب تعاملات اجتماعی، بیشتر پرورنده می‌شود؟

4- در دانشگاه کدام یک از مؤلفه‌های یادگیری غیررسمی از طریق تعاملات اجتماعی، بیش‌ترین نقش را در پرورش شایستگی‌های شغلی کلیدی دارد؟

5- در محیط شغلی کدام یک از مؤلفه‌های یادگیری غیررسمی از طریق تعاملات اجتماعی، بیش‌ترین نقش را در پرورش شایستگی‌های شغلی کلیدی دارد.

همان‌طور که در جدول شماره 2 مشاهده می‌شود، در دانشگاه شایستگی‌های شخصیتی (تعهد و احساس مسئولیت، راستی و درست کاری و اعتماد به نفس) با 55 پاسخ بلی، بیش‌ترین فراوانی را به خود اختصاص داده است، بعد از این شایستگی، شایستگی‌های اجتماعی ارتباطی (کار تیمی و مهارت‌های ارتباطات شفاهی) با 47 پاسخ بلی، مطرح است.

در محیط شغلی نیز شایستگی‌های شخصیتی با 44 پاسخ بلی، بیش‌ترین فراوانی را به خود اختصاص داده است، بعد از این شایستگی، شایستگی‌های تخصصی با 32 پاسخ بلی، مطرح است.

جدول 1 - مقایسه یادگیری‌های غیررسمی در دانشگاه و محیط شغلی

| مقدار کای مربع | در محیط شغلی | در دانشگاه | فراوانی و درصد | پاسخ‌ها | p- value |
|----------------|--------------|------------|---------------------|---------|---|
| 3.7 | 133 | 121 | فراوانی | خیر | مجموع مؤلفه‌های یادگیری‌های غیررسمی از طریق تعاملات اجتماعی |
| | 127 | 127 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | 17 | 29 | فراوانی | بلی | |
| | 23 | 23 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | 150 | 150 | جمع | | 0.05 > p- value |

در رابطه با مؤلفه‌ها می‌توان گفت مؤلفه گفتار آموزشی محیط شغلی با فراوانی 43 پاسخ بلی بیشترین فراوانی را به در دانشگاه با فراوانی 55 پاسخ بلی و مؤلفه رفتار آموزشی در خود اختصاص داده است.

جدول 2 - مقایسه کلی شایستگی‌ها و مؤلفه‌ها در دو محیط دانشگاهی و شغلی

| | | | | |
|---------------------------|--------------|----------|----|----|
| شایستگی‌های شخصیتی | گفتار آموزشی | دانشگاه | 5 | 5 |
| | | محیط کار | 17 | 17 |
| | رفتار آموزشی | دانشگاه | 43 | 43 |
| | | محیط کار | 43 | 43 |
| | تجربه آموزشی | دانشگاه | 13 | 13 |
| | | محیط کار | 6 | 6 |
| شایستگی‌های روش شناختی | گفتار آموزشی | دانشگاه | 30 | 30 |
| | | محیط کار | 8 | 8 |
| | رفتار آموزشی | دانشگاه | 14 | 14 |
| | | محیط کار | 5 | 5 |
| | تجربه آموزشی | دانشگاه | 28 | 28 |
| | | محیط کار | 5 | 5 |
| شایستگی‌های مربوط به تفکر | گفتار آموزشی | دانشگاه | 40 | 40 |
| | | محیط کار | 8 | 8 |
| | رفتار آموزشی | دانشگاه | 34 | 34 |
| | | محیط کار | 21 | 21 |
| | تجربه آموزشی | دانشگاه | 28 | 28 |
| | | محیط کار | 9 | 9 |

| | | | |
|-----------------------------|-------------|----------|----|
| شناسی‌های اجتماعی - ارتباطی | گفتارآموزی | دانشگاه | 47 |
| | | محیط کار | 23 |
| | رفتارآموزی | دانشگاه | 24 |
| | | محیط کار | 30 |
| | تجربه آموزی | دانشگاه | 33 |
| | | محیط کار | 23 |
| شناسی‌های تخصصی | گفتارآموزی | دانشگاه | 11 |
| | | محیط کار | 9 |
| | رفتارآموزی | دانشگاه | 5 |
| | | محیط کار | 11 |
| | تجربه آموزی | دانشگاه | 26 |
| | | محیط کار | 35 |

می‌توان گفت که بین شان تفاوت وجود ندارد، به این دلیل که $p\text{-value}$ کوچکتر از 0/05 شده یا به عبارتی دیگر عدد محاسبه شده از عدد جدول بیشتر نشده است.

می‌توان گفت که اگرچه مؤلفه گفتارآموزی در دانشگاه بیشترین نقش را در پرورش این شایستگی ایفا می‌نماید، اما همان طور که مشاهده می‌گردد، حتی در دانشگاه که بیشترین فراوانی را نسبت به محیط شغلی به خود اختصاص داده است، تعداد پاسخ‌های خیر بیشتر از پاسخ‌های بلی است.

همان‌طور که جدول شماره 4 نشان می‌دهد در دانشگاه مؤلفه گفتارآموزی با فراوانی 30 پاسخ بلی (20/1 درصد) و در محیط شغلی نیز مؤلفه گفتارآموزی با فراوانی 8 پاسخ بلی (5 درصد) بیشترین نقش را بر عهده دارد.

همان‌طور که جدول شماره 3 نشان می‌دهد، در دانشگاه مؤلفه گفتارآموزی با فراوانی 55 پاسخ بلی (37 درصد) و در محیط شغلی مؤلفه رفتارآموزی با فراوانی 43 پاسخ بلی (28/7 درصد)، بیشترین نقش را بر عهده دارد.

جهت مقایسه نقش مؤلفه گفتارآموزی در دو محیط دانشگاهی و شغلی، با توجه به آزمون کای مربع می‌توان گفت که بینشان تفاوت معناداری وجود دارد، به این دلیل که $p\text{-value}$ کوچکتر از 0/05 شده یا به عبارتی دیگر عدد محاسبه شده از عدد جدول بیشتر شده است، به این ترتیب که نقش مؤلفه گفتارآموزی در محیط دانشگاهی بیشتر از محیط شغلی است.

جهت مقایسه نقش مؤلفه تجربه آموزی و رفتارآموزی در دو محیط دانشگاهی و شغلی، با توجه به آزمون کای مربع

جهت مقایسه نقش مؤلفه گفتارآموزی، تجربه آموزی و رفتارآموزی در دو محیط دانشگاهی و شغلی، با توجه به آزمون کای مربع می‌توان گفت که بین شان تفاوت معناداری وجود دارد، به این دلیل که p-value کوچکتر از 0/05 شده یا به عبارتی دیگر عدد محاسبه شده از عدد جدول بیشتر شده است، به این ترتیب که نقش هر سه مؤلفه در محیط دانشگاهی بیشتر از محیط شغلی است. می‌توان گفت که اگرچه مؤلفه گفتارآموزی با فراوانی 21٪ در دانشگاه بیشترین نقش را در پرورش این شایستگی‌ها ایفا می‌نماید، اما همان طور که مشاهده می‌گردد، حتی در دانشگاه که بیشترین فراوانی را نسبت به محیط شغلی به خود اختصاص داده است، فراوانی‌ها و درصد پاسخ‌های خیر بیشتر از فراوانی‌ها و درصد پاسخ‌های بلی است. همان‌طور که جدول شماره 5 نشان می‌دهد در دانشگاه مؤلفه گفتارآموزی با 26/4 درصد (40 نفر) پاسخ‌های بلی و در محیط شغلی مؤلفه رفتارآموزی با 13/9 درصد (21 نفر)

جدول 3 - فراوانی‌ها و آزمون‌های مربوط به شایستگی‌های شخصیتی

(تعهد و احساس مسؤلیت، راستی و درست کاری و اعتماد به نفس)

| نتیجه | p-value | مقدار کای مربع | شایستگی‌های شخصیتی | | فراوانی | خیر | بلی |
|--|----------------|----------------|--------------------|------------|---------------------|-----|--------------|
| | | | در محیط شغلی | در دانشگاه | | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه بیشتر از محیط شغلی است | p-value < 0/05 | 26.90 | 133 | 95 | فراوانی | خیر | مؤلفه گفتاری |
| | | | 113.8 | 113.8 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 17 | 55 | فراوانی | بلی | |
| | | | 36.2 | 36.2 | فراوانی مورد انتظار | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه و محیط شغلی یکسان است | p-value > 0/05 | 2.82 | 144 | 137 | فراوانی | خیر | مؤلفه تجربه |
| | | | 140.3 | 140.3 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 6 | 13 | فراوانی | بلی | |
| | | | 9.8 | 9.8 | فراوانی مورد انتظار | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه و محیط شغلی یکسان است | p-value > 0/05 | 0 | 108 | 107 | فراوانی | خیر | مؤلفه رفتار |
| | | | 107.6 | 107.6 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 43 | 43 | فراوانی | بلی | |
| | | | 42.8 | 42.8 | فراوانی مورد انتظار | | |

جدول 4 - فراوانی‌ها و آزمون‌های مربوط به شایستگی‌های روش شناختی (شایستگی‌های تحلیلی، یادگیری چگونگی یادگیری)

| نتیجه | p-value | مقدار کای مربع | شایستگی‌های روش شناختی | | | | |
|--|----------------|----------------|------------------------|------------|---------------------|-----|--------------|
| | | | در محیط شغلی | در دانشگاه | | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه بیشتر از محیط شغلی است | p-value < 0/05 | 15.60 | 143 | 120 | فراوانی | خیر | مؤلفه گفتاری |
| | | | 131.2 | 131.2 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 8 | 30 | فراوانی | بلی | |
| | | | 18.8 | 18.8 | فراوانی مورد انتظار | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه و محیط شغلی یکسان است | p-value > 0/05 | 16.86 | 145 | 122 | فراوانی | خیر | مؤلفه تجربه |
| | | | 133.5 | 133.5 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 5 | 28 | فراوانی | بلی | |
| | | | 16.5 | 16.5 | فراوانی مورد انتظار | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه و محیط شغلی یکسان است | p-value > 0/05 | 4.85 | 126 | 136 | فراوانی | خیر | مؤلفه رفتار |
| | | | 131.1 | 131.1 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 5 | 14 | فراوانی | بلی | |
| | | | 9.5 | 9.5 | فراوانی مورد انتظار | | |

جدول 5 - فراوانی‌ها و آزمون‌های مربوط به شایستگی‌های تفکر (تفکر خلاقانه، تفکر انتقادی، حل مسأله)

| نتیجه | p-value | مقدار کای مربع | شایستگی‌های تفکر | | | | |
|--|----------------|----------------|------------------|------------|---------------------|-----|--------------|
| | | | در محیط شغلی | در دانشگاه | | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه بیشتر از محیط شغلی است | p-value < 0/05 | 24.57 | 142 | 110 | فراوانی | خیر | مؤلفه گفتاری |
| | | | 126.1 | 126.1 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 8 | 40 | فراوانی | بلی | |
| | | | 23.9 | 23.9 | فراوانی مورد انتظار | | |

| | | | | | | | |
|---|----------------|-------|-------|-------|---------------------|-----|-------------|
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه و محیط شغلی یکسان است | p-value > 0.05 | 10.44 | 141 | 123 | فراوانی | خیر | مؤلفه تجربه |
| | | | 131.7 | 131.7 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 9 | 28 | فراوانی | بلی | |
| | | | 18.3 | 18.3 | فراوانی مورد انتظار | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه و محیط شغلی یکسان است | p-value > 0.05 | 3.78 | 129 | 116 | فراوانی | خیر | مؤلفه رفتار |
| | | | 122.7 | 122.7 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 21 | 34 | فراوانی | بلی | |
| | | | 27.3 | 27.3 | فراوانی مورد انتظار | | |

جدول 6 - فراوانی‌ها و آزمون‌های مربوط به شایستگی‌های اجتماعی - ارتباطی (کارتیمی، مهارت‌های ارتباطات شفاهی)

| نتیجه | p-value | مقدار کای مربع | شایستگی‌های اجتماعی - ارتباطی | | | | |
|--|----------------|----------------|-------------------------------|------------|---------------------|-----|--------------|
| | | | در محیط شغلی | در دانشگاه | | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه بیشتر از محیط شغلی است | p-value < 0.05 | 10.34 | 127 | 104 | فراوانی | خیر | مؤلفه گفتاری |
| | | | 115.3 | 115.3 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 23 | 47 | فراوانی | بلی | |
| | | | 34.8 | 34.8 | فراوانی مورد انتظار | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه و محیط شغلی یکسان است | p-value > 0.05 | 2.37 | 127 | 117 | فراوانی | خیر | مؤلفه تجربه |
| | | | 122.1 | 122.1 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 23 | 33 | فراوانی | بلی | |
| | | | 27.9 | 27.9 | فراوانی مورد انتظار | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه و محیط شغلی یکسان است | p-value > 0.05 | 0.86 | 120 | 127 | فراوانی | خیر | مؤلفه رفتار |
| | | | 123.4 | 123.4 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 30 | 24 | فراوانی | بلی | |
| | | | 26.6 | 26.6 | فراوانی مورد انتظار | | |

جهت مقایسه نقش مؤلفه تجربه آموزی و رفتارآموزی در دو محیط دانشگاهی و شغلی، با توجه به آزمون کای مربع می‌توان گفت که بینشان تفاوت وجود ندارد، به این دلیل که p-value کوچکتر از 0/05 شده یا به عبارتی دیگر عدد محاسبه شده از عدد جدول بیشتر نشده است. می‌توان گفت که اگرچه مؤلفه رفتارآموزی با فراوانی 31٪ در دانشگاه بیشترین نقش را در پرورش این شایستگی ایفا می‌نماید، اما همان طور که مشاهده می‌گردد، حتی در دانشگاه که بیشترین فراوانی را نسبت به محیط شغلی به خود اختصاص داده است، تعداد پاسخ‌های خیر (69 درصد) بیشتر از پاسخ‌های بلی (31 درصد) است.

همان‌طور که جدول شماره 6 نشان می‌دهد، در دانشگاه مؤلفه رفتارآموزی با 31 درصد (47 پاسخ‌های بلی و در محیط شغلی مؤلفه رفتارآموزی با 19.8 درصد (30) پاسخ‌های بلی، بیشترین نقش را بر عهده دارد. جهت مقایسه نقش مؤلفه رفتارآموزی در دو محیط دانشگاهی و شغلی، با توجه به آزمون کای مربع می‌توان گفت که بینشان تفاوت معناداری وجود دارد، به این دلیل که p-value کوچکتر از 0/05 شده یا به عبارتی دیگر عدد محاسبه شده از عدد جدول بیشتر شده است. به این ترتیب که نقش مؤلفه رفتارآموزی در محیط دانشگاهی بیشتر از محیط شغلی است.

جدول 7 - فراوانی‌ها و آزمون‌های مربوط به شایستگی‌های تخصصی (دانش نظری و دانش کاربردی)

| نتیجه | p-value | مقدار کای مربع | شایستگی‌های تخصصی | | فراوانی | خیر | بلی |
|--|----------------|----------------|-------------------|------------|---------------------|-----|--------------|
| | | | در محیط شغلی | در دانشگاه | | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه بیشتر از محیط شغلی است | p-value < 0/05 | 0.26 | 141 | 139 | فراوانی | خیر | مؤلفه گفتاری |
| | | | 140.3 | 140.3 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 9 | 11 | فراوانی | بلی | |
| | | | 9.8 | 9.8 | فراوانی مورد انتظار | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه و محیط شغلی یکسان است | p-value > 0/05 | 1.57 | 115 | 124 | فراوانی | خیر | مؤلفه تجربه |
| | | | 119.3 | 119.3 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 35 | 26 | فراوانی | بلی | |
| | | | 30.8 | 30.8 | فراوانی مورد انتظار | | |
| می‌توان فرض کرد که فراوانی در دانشگاه و محیط شغلی یکسان است | p-value > 0/05 | 2.38 | 139 | 145 | فراوانی | خیر | مؤلفه رفتار |
| | | | 142.0 | 142.0 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | | 11 | 5 | فراوانی | بلی | |
| | | | 8.0 | 8.0 | فراوانی مورد انتظار | | |

مؤلفه با 23/4 درصد (35) پاسخ‌های بلی، بیشتر از سایر مؤلفه‌هاست، اما همان طور که مشاهده می‌گردد، حتی در محیط شغلی که بیشترین فراوانی را نسبت به محیط دانشگاه به خود اختصاص داده است، تعداد پاسخ‌های خیر با 76/6 درصد بیشتر از پاسخ‌های بلی با 23/4 درصد است.

با توجه به جدول شماره 8 می‌توان گفت که نتایج آزمون کای مربع نشان داده است که تفاوتی بین کارکنان شاغل در بخش خدماتی و تولیدی از نظر بهره‌گیری از محیط غیررسمی و اجتماعی وجود ندارد یا به عبارتی دیگر عدد محاسبه شده از عدد جدول بیشتر نشده است.

جهت مقایسه نقش مؤلفه گفتارآموزی، تجربه‌آموزی و رفتارآموزی در دو محیط دانشگاهی و شغلی، با توجه به آزمون کای مربع می‌توان گفت که بینشان تفاوت معناداری وجود ندارد، به این دلیل که p-value بزرگتر از 0/05 شده است یا به عبارتی دیگر عدد محاسبه شده از عدد جدول بیشتر نشده است.

می‌توان گفت که اگرچه نتایج آزمون کای مربع نشان داده است که در این میان نقش مؤلفه تجربه‌آموزی درد انشگاه و محیط شغلی یکسان است. اما از لحاظ تعداد فراوانی‌ها، می‌توان گفت که در محیط شغلی، نقش این

جدول 8 - مقایسه کارکنان بخش تولیدی و خدماتی

| p- value | مقدار کای مربع | شاغل در بخش | | | | |
|--------------------|----------------|--------------|------------|---------------------|-----|--|
| | | در محیط شغلی | در دانشگاه | | | |
| p- 0/05 < value | 4.51 | 55 | 78 | فراوانی | خیر | شایستگی‌ها و مؤلفه آموخته شده در محیط شغلی |
| | | 66.5 | 66.5 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | 7 | 10 | فراوانی | بلی | |
| | | 8.5 | 8.5 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | 62 | 88 | جمع | | |

جدول 9 - مقایسه مقاطع در دانشگاه

| p- value | مقدار کای مربع | مقطع تحصیلی | | | | | |
|-----------------------|----------------|---------------|----------|---------|---------------------|-----|--|
| | | کارشناسی ارشد | کارشناسی | کاردانی | | | |
| p- value 0/05 < | 0.99 | 2 | 44 | 76 | فراوانی | خیر | شایستگی‌ها و مؤلفه آموخته شده در دانشگاه |
| | | 2.4 | 45.5 | 74.0 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | 1 | 12 | 15 | فراوانی | بلی | |
| | | 0.6 | 10.5 | 17.0 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | 3 | 56 | 91 | جمع | | |

تعهد و احساس مسؤولیت و راستی و درستکاری سؤال سوم، بیشترین فراوانی را داشته است (در محیط‌های دیگری به غیر از دانشگاه و محیط شغلی، توسط راه یا راه‌های دیگری، غیر از آنچه که در پرسشنامه آمده است). در رابطه با شایستگی اعتماد به نفس، سؤال اول بیشترین فراوانی را داشته است (در دانشگاه، از طریق راه یا راه‌های دیگر).

از بین چهار سؤال مطرح شده، در رابطه با شایستگی تحلیلی و شایستگی یادگیری سؤال اول، بیشترین فراوانی را داشته است (در دانشگاه، از طریق راه یا راه‌های دیگر).

سؤال: از بین چهار سؤال مطرح شده، بیشترین پاسخ‌های بلی، مربوط به کدام یک از سؤال‌های باز پاسخ بوده است؟

با توجه به جدول شماره 9 می‌توان گفت که نتایج آزمون مربع کای نشان می‌دهد که تفاوتی بین فارغ التحصیلان مقاطع مختلف تحصیلی از نظر بهره‌گیری از محیط غیررسمی و اجتماعی در دانشگاه وجود ندارد یا به عبارتی دیگر عدد محاسبه شده از عدد جدول بیشتر نشده است.

با توجه به جدول شماره 10 می‌توان گفت که نتایج آزمون مربع کای نشان می‌دهد که تفاوتی بین فارغ التحصیلان مقاطع مختلف تحصیلی از نظر بهره‌گیری از محیط غیررسمی و اجتماعی در محیط شغلی وجود ندارد یا به عبارتی دیگر عدد محاسبه شده از عدد جدول بیشتر نشده است.

از بین چهار سؤال مطرح شده، در رابطه با شایستگی

جدول 10 - مقایسه مقاطع در محیط شغلی

| p- value | مقدار کای مربع | مقطع تحصیلی | | | | | |
|-------------------|----------------|---------------|----------|---------|---------------------|-----|--|
| | | کارشناسی ارشد | کارشناسی | کاردانی | | | |
| p- value 0/05< | 1.95 | 2 | 48 | 82 | فراوانی | خیر | شایستگی‌ها و مؤلفه آموخته شده در محیط شغلی |
| | | 2.6 | 49.3 | 80.1 | فراوانی مورد انتظار | | |
| | | 1 | 8 | 9 | فراوانی | | |
| | | 0.4 | 6.7 | 10.9 | فراوانی مورد انتظار | بلی | |
| | | 3 | 56 | 91 | جمع | | |

جدول 11 - ارائه بیشترین فراوانی مربوط به شایستگی‌ها شخصیتی

| سؤال چهارم | سؤال سوم | سؤال دوم | سؤال اول | شایستگی‌های شخصیتی |
|------------|----------|----------|----------|----------------------|
| | ✓ 63 | | | تعهد و احساس مسؤولیت |
| | | | ✓ 40 | اعتماد به نفس |
| | ✓ 82 | | | راستی و درستکاری |

از بین چهار سؤال مطرح شده، در رابطه با تفکر خلاقانه و تفکر انتقادی سؤال چهارم (در محیط‌های دیگر غیر از دانشگاه و محیط شغلی با روش‌های مشابه با روش‌های برشمرده شده) و در رابطه با حل مسأله سؤال اول (در دانشگاه، از طریق راه یا راه‌های دیگر)، بیشترین فراوانی را داشته است.

از بین چهار سؤال مطرح شده، در رابطه با محیط نظری سؤال اول (در دانشگاه، از طریق راه یا راه‌های دیگر) و محیط کاربردی سؤال دوم (در محیط شغلی، از طریق راه یا راه‌های دیگر).

جدول 12 - ارائه بیشترین فراوانی مربوط به شایستگی‌های روش شناختی

| سؤال چهارم | سؤال سوم | سؤال دوم | سؤال اول | شایستگی‌های روش شناختی |
|------------|----------|----------|----------|------------------------|
| | | | ✓16 | شایستگی‌های تحلیلی |
| | | | ✓67 | شایستگی‌های یادگیری |

جدول 13 - ارائه بیشترین فراوانی مربوط به شایستگی‌های تفکر

| سؤال چهارم | سؤال سوم | سؤال دوم | سؤال اول | شایستگی‌های مربوط به تفکر |
|------------|----------|----------|----------|---------------------------|
| ✓16 | | | | تفکر خلاقانه |
| ✓20 | | | | تفکر انتقادی |
| | | | ✓15 | حل مسأله |

جدول 14 - ارائه بیشترین فراوانی مربوط به شایستگی‌های اجتماعی - ارتباطی

| سؤال چهارم | سؤال سوم | سؤال دوم | سؤال اول | شایستگی‌های اجتماعی - ارتباطی |
|------------|----------|----------|----------|-------------------------------|
| | | | ✓11 | کار تیمی |
| | | | ✓52 | مهارت‌های ارتباطات شفاهی |

جدول 15 - ارائه بیشترین فراوانی مربوط به شایستگی‌های تخصصی

| سؤال چهارم | سؤال سوم | سؤال دوم | سؤال اول | شایستگی‌های تخصصی |
|------------|----------|----------|----------|-------------------|
| | | | ✓95 | حیطه نظری |
| | | ✓55 | | حیطه کاربردی |

بحث و نتیجه‌گیری

می‌شود که رشد فردی را چند برابر ساخته، افراد را از نظر دانش و مهارت غنی می‌سازد. بنابراین تأکید ویژه به امر گفت‌وگو در مقوله یادگیری‌های غیر رسمی در قسمت ادبیات نظری تحقیق حاضر، بیشتر در مورد محیط آموزش عالی صدق می‌نماید.

در محیط شغلی شایستگی‌های شخصیتی و شایستگی‌های تخصصی به ترتیب با 43 و 32 پاسخ بلی، بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. در این محیط به صورت کلی، مؤلفه رفتارآموزی بیشترین نقش را داراست. اما در پرورش شایستگی‌های تخصصی مؤلفه تجربه‌آموزی بیشترین نقش را برعهده دارد.

این نتایج نشان دهنده این مطلب هست که در دانشگاه، فرصت‌های بیشتری برای گفتمان وجود دارد، ولی در محیط کار به لحاظ موقعیت، این فرصت از کارکنان سلب می‌شود. در عوض در محیط کار رفتارآموزی مؤلفه‌ای است که بیشترین نقش را در یادگیری شایستگی‌ها داراست. در دانشگاه شایستگی‌های شخصیتی، روش‌شناختی، اجتماعی - ارتباطی و شایستگی‌های مربوط به تفکر توسط مؤلفه گفتارآموزی بیشتر پروراند می‌شود. اما شایستگی‌های تخصصی توسط مؤلفه تجربه‌آموزی بیشتر پروراند می‌شود.

در محیط شغلی شایستگی‌های روش‌شناختی از طریق مؤلفه گفتارآموزی بیشتر پروراند می‌شود و شایستگی‌های مربوط به تفکر، اجتماعی - ارتباطی و شخصیتی از طریق مؤلفه رفتارآموزی بیشتر پروراند می‌شود و شایستگی‌های تخصصی، توسط مؤلفه تجربه‌آموزی بیش‌تر پروراند می‌شود.

اگرچه گفته شد، مؤلفه گفتارآموزی در دانشگاه و مؤلفه رفتارآموزی در محیط شغلی بیشترین نقش را در پرورش شایستگی‌ها به‌عهده داشته است، اما نتایج نشان می‌دهد که شایستگی‌های تخصصی، بیش‌تر توسط مؤلفه تجربه‌آموزی، در دو محیط دانشگاهی و شغلی پروراند می‌شود که با توجه به آزمون مربع کای می‌توان گفت تفاوتی بین نقش این مؤلفه در پرورش شایستگی تخصصی در دو محیط دانشگاهی و شغلی وجود ندارد.

به‌عنوان ایجاد یک دید کلی می‌توان گفت که با توجه به انجام آزمون مربع کای بین نقش آموزش عالی و محیط شغلی در پرورش شایستگی‌های شغلی کلیدی از طریق یادگیری‌های غیررسمی در قالب تعاملات اجتماعی، تفاوت وجود دارد؛ به این ترتیب که نقش دانشگاه با 19.9 درصد (29 نفر) پاسخ‌های بلی، بیشتر از نقش محیط شغلی با 30.11 درصد (17 نفر) پاسخ‌های بلی است. هرچند که درصد فراوانی‌ها (پاسخ‌های بلی) در دانشگاه آنقدر نیست که بتوانیم این نتیجه را بگیریم که نقش دانشگاه رضایت‌بخش بوده است، به این دلیل که در دانشگاه درصد فراوانی‌های پاسخ‌های بلی بسیار کم بوده است و به عبارت بهتر، تعداد پاسخ‌های خیر، بیشتر از پاسخ‌های بلی بوده است و به زبان آماری نیز می‌توان گفت که 19/09 در صد پاسخ‌های بلی در مقابل 80/91 در صد پاسخ‌های خیر، نگران‌کننده‌تر است، پس ما می‌توانیم بگوییم که نقش آموزش عالی نسبت به محیط شغلی بیشتر بوده است. نیچانی (2000) نیز به این مسأله اشاره می‌نماید که امروزه در دانشگاه‌ها، نسبت به محیط‌های دیگر فرصت‌های بیشتری برای برقراری روابط دوستانه و اجتماعی، جهت ارتقای شایستگی‌ها وجود دارد. وی اذعان می‌نماید افراد در این محیط به جهت ویژگی‌های محیطی، شایستگی‌هایی را فرا می‌گیرند که به ندرت در محیط‌های دیگری به آن دست خواهند یافت.

از بین شایستگی‌های مطرح‌شده می‌توان گفت که در محیط دانشگاه، شایستگی‌های شخصیتی و شایستگی‌های اجتماعی - ارتباطی به ترتیب با 55 و 47 پاسخ بلی بیشترین فراوانی را نسبت به شایستگی‌های دیگر به‌دست آورده‌اند. در دانشگاه این شایستگی‌ها از طریق مؤلفه گفتارآموزی بیشتر پروراند می‌شود. یعنی در دانشگاه فرصت‌های بیشتری برای گفت‌وگو وجود دارد. به خاطر همین مسأله است نیونی و ویلسون (2009) اذعان داشته‌اند که یادگیری‌های غیررسمی عموماً بر پایه گفتمان و مشارکت‌های اجتماعی صورت می‌گیرد. نیچانی (2000) نیز بیان داشته است که گفت‌وگوی شفاهی از اصول زیر بنایی نظریات ویگوتسکی است و نوعی تعامل سازنده محسوب

دو محیط مؤثر بوده است یا خیر و یا این که آیا اصلاً این شایستگی‌ها به نحو مطلوبی یاد گرفته نشده است. با توجه به نتایج ذکر شده در مصاحبه در مورد شایستگی‌های شخصیتی می‌توان گفت که شایستگی تعهد و احساس مسؤلیت و راستی و درستکاری در محیط خانه و تحت تأثیر آموزش‌های مذهبی اعضای خانواده، بیشتر پروراند می‌شود. نقش محیط خانه در پرورش این دو شایستگی، بیشتر از نقش راه‌های یادگیری غیررسمی از طریق تعاملات اجتماعی در دانشگاه، است.

اما طبق جدول می‌توان گفت که شایستگی اعتماد به نفس، از طریق راه‌های یادگیری غیررسمی در قالب تعاملات اجتماعی در دانشگاه، بیشتر پروراند می‌شود.

در مورد شایستگی‌های تحلیلی می‌توان گفت که راه‌های یادگیری غیررسمی از طریق تعاملات اجتماعی در دانشگاه بیشتر از راه‌ها و محیط‌های دیگر است و اما شایستگی‌های یادگیری با فراوانی 67 پاسخ فراوانی، در دانشگاه از راه‌های دیگری غیر از راه‌های یادگیری غیررسمی از طریق تعاملات اجتماعی، بیشتر پروراند می‌شود، که مطالعه کتب‌های مرتبط و تجربیات فردی، از جمله راه‌های تأثیرگذار در دانشگاه بوده است.

در مورد شایستگی‌های مربوط به تفکر باید گفت که تفکر خلاقانه و تفکر انتقادی در دانشگاه از طریق راه‌های یادگیری غیررسمی از طریق تعاملات اجتماعی، بیشتر پروراند می‌شود.

راه‌های یادگیری غیررسمی از طریق تعاملات اجتماعی در دانشگاه بیشترین تأثیر را بر روی حل مسأله دارد. بعد از این راه، آموزه‌های اساتید در طی تدریس، بیشترین نقش را دارد.

از گروه شایستگی‌های اجتماعی ارتباطی، شایستگی‌های کار تیمی و مهارت‌های ارتباطات شفاهی نیز در دانشگاه، از طریق راه‌های یادگیری غیررسمی در قالب تعاملات اجتماعی بیشتر پروراند می‌شود.

دانش‌های نظری در گروه شایستگی‌های تخصصی، در دانشگاه بیشتر پروراند می‌شود؛

البته از طریق راه‌هایی غیر از راه‌های یادگیری غیر رسمی از طریق تعاملات اجتماعی، تجزیه و تحلیل مندرج

و اما همان طور که می‌دانیم، نمی‌توان به راحتی اذعان داشت که محیط غیررسمی و اجتماعی دانشگاه، نقش مؤثری را در پرورش شایستگی‌های شغلی ایفا می‌نماید. بنابراین اگرچه تا به حال در این حوزه (پرورش شایستگی‌های کلیدی) سرمایه گذاری انسانی کارگشا نبوده است، سرمایه اجتماعی نیز بسیار ضعیف عمل نموده است. ولی آنچه مسلم است این است که نمی‌توان به صراحت گفت که، افراد از دارایی‌ها و منابع اجتماعی استفاده استفاده نمی‌نمایند، چرا که ممکن است اصلاً، این منابع بنابر دلایلی در اختیار افراد قرار نگیرد و فرد به آنها دسترسی نداشته باشد.

توجه محیط شغلی به مقوله شایستگی‌های تخصصی بعد از شایستگی‌های شخصیتی بیان‌گر این نکته است که هنوز هم این شایستگی در ردیف اولین‌هاست. امروزه کارفرمایان، فارغ‌التحصیلانی می‌خواهند که علاوه بر داشتن اطلاعات و مهارت‌های تخصصی و فنی از قابلیت‌های عمومی و مشترک برخوردار باشند از آن جمله که دارای ویژگی‌های شخصیتی بالا، توانایی و علاقمندی به یادگیری و همچنین صلاحیت‌های اجتماعی قابل توجهی برخوردار باشند (Vilpert, 2009).

نتیجه‌ای که این پژوهش بر اساس یافته‌ها به آن رسیده است، کاملاً برخلاف مفروضه‌های مطرح شده در قسمت نظریات است. مفروضه‌هایی که در آن فردی مانند الوانی (2007) اذعان داشته است که سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمتری نسبت به سرمایه فیزیکی و سرمایه اجتماعی ایفا می‌نماید و یا مهرعلی زاده (2004) عنوان نموده است که در فرایند حاضر، برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای سرمایه گذاری بر اساس سرمایه انسانی کارساز نیست (Salehiomran, 2007).

و اما در بیان نتایج ذکر شده است که اگرچه نقش دانشگاه نسبت به محیط شغلی بیشتر بوده است، اما با نگاهی به تعداد کم فراوانی‌های پاسخ‌های بلی و درصد بیشتر پاسخ‌های خیر، نسبت به پاسخ‌های بلی، متوجه می‌شویم که نقش دانشگاه درخور توجه است. حال پرسش مهمی که پیش می‌آید این است که آیا راه‌های دیگر در دو محیط دانشگاهی و شغلی و یا محیط‌های دیگری غیر از این

که تعداد پاسخ‌های خیر، بسیار بیشتر از پاسخ‌های بلی بوده است.

منابع

Alamalhoda Hasan(2008) Informal training school mathematics, Proceedings of the International Conference on informal education learning, Ferdowsi University of Mashhad [in Persian].

Andishmand Vida, Ghanadan(2009) The role of universities in building social capital in order to provide a model for the promotion of higher education. Journal of Curriculum Development, No. 23, PP 44-23 [in Persian].

Azizi Nematollah(2004) Employment and higher education strategies to link higher education with labor market needs, Journal of Research and Planning in Higher Education, No. 31 and 32, pp: 171- 198 [in Persian].

Ejtehadi Mostafa, Behrouzi Mohammad(2006) Abilities and capabilities of graduates in response to labor market needs in order to provide an appropriate conceptual framework. Journal in Research in Curriculum Development. No. 10 and 11, PP 1-28 [in Persian].

Elvani Mehdi, Naghavi Mirali(2002) Social capital concepts and theories. Management Studies, No. 33 and 34, pp. 26- 3, [in Persian].

Elvani Mehdi, Nategh Tahmineh, Frahi Mohammad Mehdi(2007) The role of social capital in the development of Enterprise Knowledge Management. Journal of Management Sciences, Vol. II, No. 5, PP 70- 35 [in Persian].

Esavan Vali(2004) Management of social capital, Journal of management and administrative evolution, No. 45, pp. 130- 128 [in Persian].

Field,J.(2005) .Social Capital and Learning, European Journal of Education, No. 8, Vol. 74, pp 61- 80.

Karami Mortaza, Momeni Hosein(2011) Global labor market and its impact on the design of the curriculum, Curriculum Studies, No. 21 [in Persian].

در قسمت پرسش‌های مربوط به مصاحبه نشان می‌دهد که کتب درسی بیشترین نقش را داراست. دانش‌های کاربردی نیز، در محیط شغلی از طریق کلاس‌های آموزش ضمن خدمت بیشتر پروراند می‌شود.

به طور خلاصه می‌توان گفت که شایستگی‌های روش شناختی، شایستگی‌های اجتماعی - ارتباطی، شایستگی‌های مربوط به تفکر، شایستگی اعتماد به نفس از گروه شایستگی‌های شخصیتی، در دانشگاه از طریق راه‌های یادگیری غیر رسمی در قالب تعاملات اجتماعی، بیشتر از محیط‌ها و راه‌های دیگر پروراند می‌شود. شایستگی‌های شخصیتی (تعهد و احساس مسؤولیت و راستی و درستکاری) در محیط خانه بیشتر پروراند می‌شود. دانش نظری در دانشگاه و دانش کاربردی در محیط شغلی به ترتیب از طریق آموزش‌های رسمی و آموزش‌های ضمن خدمت (آموزش‌های حاصل از سرمایه گذاری انسانی) بیشتر پروراند می‌شود.

با توجه به پرسش‌های به دست آمده از مصاحبه این چنین بر می‌آید که اکثر شایستگی‌های مطرح شده، از طریق یادگیری‌های غیر رسمی در قالب تعاملات اجتماعی در دانشگاه، بیشتر از محیط‌ها و راه‌های دیگر پروراند می‌شود (از طریق مقایسه فراوانی‌های بلی مربوط به دو گونه پرسش‌های مندرج در پرسشنامه و مصاحبه به این گونه نتایج رسیده‌ایم و این در حالی است که به دلیل جلوگیری از اطلاع مطالب، از ارائه هر یک از جدول‌های مربوط به هر یک از شایستگی‌های طبقه بندی شده در قسمت یافته‌های مربوط به پرسش‌های بسته پاسخ حذر نموده. به عنوان نمونه جدول پاسخ‌های مربوط به شایستگی‌های تعهد و احساس مسؤولیت، راستی و درستکاری و اعتماد به نفس به صورت مجموع در قالب شایستگی‌های شخصیتی ارائه شده است. بدیهی است که محققان با در اختیار داشتن نتایج مربوط به هر یک از شایستگی‌ها، چنین گزارشی را ارائه نموده‌اند).

با این حال باید گفت که هیچ یک از شایستگی‌ها به نحو رضایت بخش در جامعه، توسط هیچ یک از راه‌ها و هیچ یک از محیط‌ها پروراند نمی‌شود (حتی در دانشگاه)؛ چرا

Karami Mortaza, Momeni Hosein, Mashhadi Ali(2011) Evaluation of skills needed by the labor market in curricula employment causing BS accounting, civil engineering and food industries, Journal of Curriculum Development, Islamic Azad University Khorasgan, No. 7 [in Persian].

Nichani,M(2000). Learning through social Interaction, <http://www.Learning.post.com>

Noghani Mohsen, Esgharpour Ahmadrza(2008) Social capital and informal education for social empowerment of poor, informal learning instruction set of the first meeting, Ferdowsi University of Mashhad [in Persian].

Rahmani Tamoor, Abbas nejad hossein, Amiri Maysam(2007) The effect of social capital on economic development case study: the provinces using Spatial econometric methods, Journal of Economic Research, Vol. VI, No. 2, PP30- 1 [in Persian].

Salehi Omran Ebrahim (2007) Society, work and jobs, Tehran. Samt Publication [in Persian].

Sarkar Arani Mohammad Reza, MadanDar Arani (2009) Training and development: new issues in the economy, education, Tehran. Ney Publication [in Persian].

Stockley, D(2000). the role of informal learning in employee and organization development,<http://derekstockley.com>

Wastiua,P(2002). key competencies a developing concept in general compulsory education, Eurydic European unit with the financial support of the European commission, <http://www.Eurydice.Org>

Wilpert, B.(2009). Impact of globalization on Human Work , *Safety Science*, No 47, pp. 727- 732.

Woolcoch, M & Narayan, D.(2000). social capital for Development Theory. Research and policy, work Bank Research observer, Vol. 15, No. 2, pp 13- 28.