



- موضوعات فصل بهار :
۱. ارتقا توان اشتغال پذیری دانشجویان کارشناسی
 ۲. راهکارهای تقویت جنبه های علمی کاربردی بر نامه های درسی
 ۳. مهارت های نرم و آموزش آنها متناسب با بازار کار
 ۴. طراحی و ارائه دروس اختیاری متناسب با نیازهای جامعه

فصلنامه آموزشی بهار ۱۴۰۰ دوره ۱ - شماره ۱ سال اول



حوزه معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی



دوره ۱ - شماره ۱

سال اول

بهار ۱۴۰۰

فصلنامه آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان، سال اول، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰

صفحات	آدرس	نویسندگان	موضوع
۴ - ۱	دانشیار گروه برق - مخابرات، دانشکده مهندسی برق و کامپیوتر، دانشگاه سیستان و بلوچستان	دکتر مهری مهرجو	سخن سردبیر
۱۲ - ۵	دانشیار گروه مهندسی برق الکترونیک و مدیر مجتمع فناوری و نوآوری	دکتر سیدمسعود برکاتی* و مرتا بنی اسدی	الزامات اجرایی در ایجاد دانشگاه نوآور و کارآفرین
۱۸ - ۱۳	استادیار گروه مهندسی کامپیوتر، دانشکده مهندسی برق و کامپیوتر، دانشگاه سیستان و بلوچستان	دکتر معصومه رضایی*	راهکارهای ارتقای توان اشتغال پذیری دانشجویان کارشناسی رشته مهندسی کامپیوتر
۲۶ - ۱۹	استادیار گروه مهندسی معدن، دانشکده مهندسی شهید نیکبخت، دانشگاه سیستان و بلوچستان	دکتر سهیل زارع مطلق*	مهارت افزایی در حوزه سنگ های قیمتی (مطالعه موردی: گروه مهندسی معدن دانشگاه سیستان و بلوچستان)
۳۰ - ۲۷	استادیار گروه تاریخ، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان	دکتر مریم شیپری*	کارورزی، طرحی برای تقویت توان اشتغال پذیری دانشجویان رشته تاریخ
۳۶ - ۳۱	استادیار گروه ریاضیات و کاربردهای آن، دانشکده ریاضی، آمار و علوم کامپیوتر، دانشگاه سیستان و بلوچستان	دکتر مریم علی پور*	ضرورت مهارت های نرم برای اشتغال پذیری
۵۸ - ۳۷	استادیار گروه مدیریت کارآفرینی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان	دکتر عالمه کیخا*	بررسی راه های افزایش جذب فارغ التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار از دیدگاه خبرگان (رویکردی آمیخته)
۷۰ - ۵۹	مربی گروه حفاظت و مرمت آثار باستانی، دانشکده هنر و معماری، دانشگاه سیستان و بلوچستان	محسن کیهان پور*	یادداشتی در رابطه با اقتصاد و هنر و شیوه های مهارت آموزی در رشته های هنری
۷۶ - ۷۱	استادیار گروه علوم ورزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان	دکتر مرتضی نیکوفر*	بررسی موانع و ارائه راهکار اشتغال پذیری دانشجویان علوم ورزشی (مطالعه موردی: دانشگاه سیستان و بلوچستان)
۸۳ - ۷۷	استادیار گروه مدیریت کارآفرینی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان	حکیمه واعظی و دکتر مهدی زیودار*	جایگاه شایستگی های ایجاد کسب و کار دانشجویان در بروز رفتار کارآفرینانه

سخن سردبیر

در سال‌های اخیر، برداشت اشتباه از ایده دانشگاه‌های کارآفرین و نگاه به دانشگاه به‌عنوان یک بنگاه کاریابی، می‌رفت تا بنیان آموزش و پژوهش را در دانشگاه‌ها تضعیف کند. خوشبختانه خیلی زود این نگرش اصلاح شد و نقش دانشگاه به‌عنوان یک نهاد علمی و پژوهشی تأثیرگذار بر جامعه تبیین شد. در این دیدگاه جدید، دانشگاه، جامعه‌محور عمل می‌کند و با تدوین برنامه‌های آموزشی و پژوهشی به تغییر رفتار فردی دانشجو به شکلی که بتواند پاسخگوی نیاز جامعه محلی، ملی و بین‌المللی باشد، می‌پردازد. از این منظر، دو مسئولیت بزرگ متوجه دانشگاه است: ۱- شناسایی نیازهای جامعه، ۲- پرورش دانشجوی پاسخگو به نیاز جامعه.

شناسایی نیازهای جامعه، با رصد نقاط ضعف و بررسی مواردی که جامعه را تهدید می‌کند صورت می‌گیرد. برای رفع این نیازها، دانشگاه می‌تواند براساس نقاط قوت، منابع و فرصت‌های موجود، به ارائه راهکارهای مناسب با پشتوانه علمی و پژوهشی بپردازد. بخشی از این راهکارها در قالب انجام پروژه‌های برون‌سازمانی یا پارساهای تقاضامحور و بخشی دیگر با پرورش دانشجویانی که بتوانند پاسخگوی نیاز جامعه باشند، قابل تحقق است.

دانشجویی که بتواند پاسخگوی نیاز جامعه باشد، می‌بایست دو دسته «مهارت نرم» و «مهارت سخت» را فراگرفته باشد. مهارت‌های نرم آن دسته از مهارت‌هایی هستند که هویت حرفه‌ای دانشجو را شکل می‌دهند. برقراری ارتباط مؤثر با اطرافیان، مسئولیت‌پذیری، مدیریت زمان، تفکر تحلیلی-انتقادی، نوآوری و ابتکار عمل، انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری از جمله این توانمندی‌ها هستند. در مقابل، مهارت‌های سخت شامل فن‌آموزی یا آشنایی با بازار است. کسب مجموعه‌ای از این مهارت‌ها، شایستگی‌ای به دانش‌آموخته می‌دهد که او را در دستیابی به موفقیت و کاریابی در حرفه مورد انتخاب خود آماده‌تر می‌کند و از این طریق می‌تواند به خود و جامعه سود برساند. از این شایستگی با نام «توان اشتغال‌پذیری» نام برده می‌شود. دانشگاه برای اینکه بتواند اشتغال‌پذیری دانشجویان را ارتقا دهد، نیاز به نقشه راه دارد. هرچند در تدوین و اجرای نقشه راه، تمام منابع دانشگاه در حوزه دانشجویی، فرهنگی، پژوهشی و آموزشی دست‌اندرکار هستند، نقش حوزه آموزشی به‌واسطه رسالت و ماهیت آن پررنگ‌تر از سایر حوزه‌هاست.

در راستای تهیه نقشه راه ارتقای توان اشتغال‌پذیری، دفتر برنامه‌ریزی آموزش عالی زیرنظر معاونت آموزشی وزارت عتف در پاییز ۱۳۹۷ اقدام به تدوین آیین‌نامه «ارتقای توان اشتغال‌پذیری دوره کارشناسی پیوسته»^۱ کرد. بابت تأمین پشتوانه مالی اجرای این آیین‌نامه، توصیه شده‌است که بودجه موردنیاز در بودجه تفصیلی دانشگاه که به تصویب هیئت امنای می‌رسد، پیش‌بینی شود. مطابق با این آیین‌نامه، برای دانشگاه‌های موفق در اجرای آیین‌نامه، تا ۲۰ درصد بیش از بودجه سال گذشته مالی موضوع آیین‌نامه، از محل بودجه ستادی مشوق پیش‌بینی خواهد شد. در قبال این مشوق‌های مالی، آنچه به دانشگاه‌ها توصیه شده‌است، عبارت‌اند از:

۱. آهنگیان م.ر. شریعتی‌نیاسر م. غلامی م. آیین‌نامه ارتقای توان اشتغال‌پذیری دانشجویان دوره کارشناسی پیوسته. شماره سند: عتف_۱۳۹۷.۲۲۰۲_۱.

تقویت جنبه‌های عملی دروس

به‌منظور رفع کاستی‌های برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی و تربیت نیروی ماهر موردنیاز بازار کار، بازنگری دروس و تقویت جنبه‌های عملی آن ضروری است. برای رسیدن به این مقصود، دانشگاه‌های مختلف اقدامات متفاوتی را به اجرا گذاشته‌اند. پیشنهادهایی که در ادامه ذکر می‌شود، در راستای اجرای این بند از آیین‌نامه مؤثر خواهد بود:

- برگزاری دوره‌های بالندگی استادان و اجرای آموزش ضمن خدمت اعضای هیئت علمی به‌همراه بازدیدهای دوره‌ای از مؤسسات یا صنایع به‌منظور آمادگی برای بازنگری یا تقویت جنبه‌های عملی دروس؛
 - ایجاد سازوکار تشویقی برای استادانی که به این مهم همت می‌گمارند؛
 - تعریف سرفصل دروس بین‌رشته‌ای موردنیاز بازار کار؛
 - برنامه‌ریزی بازدیدها و سفرهای علمی برای دانشجویان و تقویت بنیة آزمایشگاهی و کارگاهی دانشگاه.
- بعضی اقدامات، مانند تأسیس رشته‌گرایش‌هایی که بازار کار خوبی دارند و برگزاری دوره‌های بالندگی استادان، تاکنون به‌صورت پراکنده و به تعداد کم در دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام شده‌است؛ اما برای اجرای مؤثر این بند از آیین‌نامه، می‌بایست یک برنامه فراگیر در سطح دانشگاه عملیاتی شود.

طراحی و اجرای دروس متناسب با نیازهای جامعه

جدا از برنامه درسی مصوب هر رشته یا گرایش کارشناسی، دانشگاه می‌تواند در هر رشته، ۴ تا ۱۰ واحد درسی یک یا دو واحدی، متناسب با نیاز جامعه و شایستگی‌های الزامی پایه تعریف کند. این دروس از سال دوم کارشناسی ارائه و نمره آن‌ها در کارنامه وارد می‌شود؛ ولی در محاسبه معدل دانشجوی لحاظ نمی‌شود. در تدریس این دروس، دانشگاه می‌تواند از ظرفیت استادان سابقه در ارتباط با صنعت و جامعه و کارشناسان خُبره بخش خصوصی و همچنین، دانشگاه‌های علمی-کاربردی و دانشگاه فنی و حرفه‌ای استفاده کند.

در راستای اجرای این بند از آیین‌نامه، یک نظرخواهی از گروه‌های آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال‌های گذشته به عمل آمده‌است که طی آن خواسته شده گروه‌های آموزشی عناوینی را که می‌تواند به‌عنوان یک درس مرتبط با رشته آموزشی و نیاز بازار کار باشد، معرفی کنند. اگرچه عناوین فراوانی، مثل مدیریت درآمد و تقاضا، باشگاه مربی کودک، سواد رسانه‌ای، مجری‌گری، مدیریت بازارچه‌های محلی، مطالعات امکان‌سنجی، فرصت‌های شغلی در مهندسی، برنامه‌نویسی اندروید و طراحی بازی‌های کامپیوتری، از طرف گروه‌های آموزشی پیشنهاد شده‌است؛ ولی به‌جز درس کارآفرینی هیچ‌کدام در کارنامه دانشجویان دانشگاه جای‌نگرفته‌است.

اجرای آموزش‌های فرابرنامه‌ای متناسب با هر رشته و نیاز بازار کار

آموزش‌های فرابرنامه‌ای شامل کارآموزی، استارت‌آپ و یکند، مسابقات ایده‌پردازی و سایر برنامه‌های مهارت‌افزایی است که بر پرورش شایستگی‌های دانشجوی مثل یادگیری اخلاق کار و حرفه، فن‌آموزی، هدایت شغلی و استعدادیابی تأکید دارد. دانشگاه می‌تواند با تصویب هیئت امنای بخشی از هزینه آموزشی فرابرنامه‌ها را از دانشجوی

اخذ کرده و در قبال آن به دانشجو گواهی اعطا کند. همچنین، در صورت وقوع خللی در روند تحصیلی دانشجو بابت شرکت در فرابنامه‌ها، دانشگاه می‌تواند تسهیلاتی در جهت معاف‌کردن دانشجو از پرداخت جریمه تحصیلی (حداکثر به مدت دو نیمسال) در نظر بگیرد.

در حال حاضر در دانشگاه سیستان و بلوچستان، فرابنامه‌های متعددی از طریق مجتمع فناوری و نوآوری، دفتر ارتباط با صنعت، مرکز نوآوری‌های اجتماعی، انجمن‌های دانشجویی و معاونت فرهنگی، پارک علم و فناوری و کانون مینا که به تازگی مجوز فعالیت در دانشگاه را گرفته‌است، اجرا می‌شود. این تنوع مجریان، اگرچه مجراهای جذب بودجه به دانشگاه را افزایش می‌دهد، اما عدم هماهنگی بین برنامه‌های اجرایی آن‌ها، باعث موازی‌کاری و عدم رسیدن به نتیجه مطلوب می‌شود؛ از این رو پیشنهاد می‌شود فعالیت‌های این مجموعه زیر نظر یک مدیریت واحد یا برنامه واحد قرار گیرد که هم هماهنگی‌های لازم را بین این مجریان به عمل آورد و هم پشتوانه اجرایی این برنامه‌ها را تأمین کند.

یک اقدام که به تازگی در دانشکده برق و کامپیوتر در این راستا انجام شده‌است، تهیه لیستی از فرابنامه‌های مورد تأیید گروه‌های آموزشی است که توسط این مجریان ارائه می‌شود. به دانشجویان پیشنهاد شده‌است که می‌توانند معادل با تعداد ساعات درس کارآموزی خود را با شرکت در فرابنامه‌های مورد تأیید در لیست دانشکده بگذرانند. شرکت در فرابنامه‌ها پس از پایان دو نیمسال تحصیلی سال اول کارشناسی امکان‌پذیر است و ارزیابی شرکت در این دوره‌ها نیز پس از ثبت‌نام در درس کارآموزی (که معمولاً در سال سوم پس از گذراندن ۱۰۰ واحد امکان‌پذیر است) توسط استاد درس انجام می‌گیرد.

در ادامه نمونه‌هایی از فرابنامه‌های موفق و ناموفق دانشگاه آورده شده‌است. در زمینه کسب مهارت‌های نرم، طرح نماد دانش (نوآوری، مهارت‌افزایی، اشتغال‌پذیری دانشگاهیان) توسط دفتر ارتباط با صنعت دانشگاه به تصویب رسید. این طرح شامل مجموعه‌های جداگانه از مهارت‌های نرم، ویژه استادان و دانشجویان بود، اما پس از ارسال به گروه‌های آموزشی هیچ‌گاه به مرحله اجرا درنیامد. همچنین، مرکز مدیریت مهارت‌آموزی و مشاوره شغلی زیر نظر معاونت فرهنگی و مرکز کارایی و هدایت شغلی زیر نظر دفتر ارتباط با صنعت در فن‌بازار دانشگاه راه‌اندازی شده‌است که هر دو یک رسالت را به عهده دارند.

دانشگاه سیستان و بلوچستان از نظر برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌های سخت با مشارکت واحدهای صنعتی، عملکرد قابل‌قبولی را در مقایسه با سایر دانشگاه‌های کشور تا سال ۱۳۹۹ داشته‌است. راه‌اندازی سامانه مهارت‌آموزی و دانش‌افزایی نیز از دیگر تجربه‌های موفق دانشگاه سیستان و بلوچستان است. در کنار این موفقیت‌ها، لازم است که دانشگاه در جنبه‌هایی مثل مشارکت در «طرح‌های مزیت استانی» و مشارکت در «اجرا و پایش طرح تحول در همکاری با جامعه و صنعت» نیز فعال شود که در ارتقای رتبه دانشگاه نیز بسیار مؤثر است.

رصد وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه

وضعیت اشتغال پایدار دانش‌آموختگان هر رشته (مربوط به حداقل چهار سال قبل) باید رصد شود و به‌منظور بازنگری و تحلیل اثربخشی آموزش مورد استفاده قرار گیرد. به این منظور، درگاه ثبت‌نام دانش‌آموختگان (<https://www.usb.ac.ir/alumniereg>) راه‌اندازی شده و رصد اشتغال دانش‌آموختگان سال ۱۳۹۳ به‌صورت جامع انجام شده‌است. در سال‌های بعد نیز تعداد محدودی از گروه‌های آموزشی وضعیت اشتغال دانشجویان خویش را رصد کرده‌اند؛ ولی تاکنون تحلیلی که راهنمای گروه‌های آموزشی درمورد اثربخشی برنامه‌های آموزشی باشد، روی این آمار انجام نشده‌است.

آنچه گذشت، توصیفی کوتاه از روال حرکت دانشگاه به سمت جامعه‌محور شدن و راهکارهای ارائه‌شده توسط وزارت عتف بود. اختصاص نخستین فصلنامه حوزه آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان به موضوع «اشتغال‌پذیری»، گامی دیگر در راستای بررسی و اجرای راهکارهای تقویت توان اشتغال‌پذیری دانشجویان این دانشگاه است که با همت استادان و مدیران گران‌مایه، امید است هرچه زودتر محقق شود.

مهری مهرجو

دانشیار گروه برق-مخابرات، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

الزامات اجرایی در ایجاد دانشگاه نوآور و کارآفرین

سید مسعود برکاتی*

دانشیار گروه مهندسی برق الکترونیک و مدیر مجتمع فناوری و نوآوری دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

مرقا بنی اسدی

کارشناس ارشد کارآفرینی، مرکز رشد دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

دانشگاه کارآفرین، زیست‌بومی است که فرصت‌ها، رویه‌ها، فرهنگ‌ها و محیط‌های سودمندی را به‌منظور تغییر رویکرد دانشجویان و دانش‌آموختگان از کارجویی به کارآفرینی فراهم می‌آورد. در راستای تغییر رویکرد دانشگاه‌های کشور، اخیراً سند راهبردی دانشگاه کارآفرین و جامعه‌محور توسط وزیر محترم علوم، تحقیقات و فناوری به تمام دانشگاه‌ها ابلاغ شده‌است؛ بنابراین حرکت در این راستا، برای همه دانشگاه‌های تابعه وزارت عتف الزامی شد. در این مقاله، یک الگوی عملیاتی برای حرکت به سوی یک دانشگاه نوآور و کارآفرین، بر مبنای آنچه که توسط کمیسیون اروپایی و سازمان همکاری‌های اقتصادی پیشنهاد شده‌است، بیان می‌شود. در این الگو، الزامات اجرایی یک اکوسیستم کارآفرین تعیین شده‌است. در پایان گامی مهم در جهت حرکت مؤثر به سوی زیست‌بوم نوآوری و کارآفرینی پیشنهاد می‌شود.

واژه‌های کلیدی: دانشگاه کارآفرین، سند راهبردی دانشگاه کارآفرین و جامعه‌محور، تغییر ساختار دانشگاه، زیست‌بوم نوآوری و کارآفرینی.

مقدمه

تلاش برای تهیه سند راهبردی دانشگاه جامعه‌محور و کارآفرین در وزارت علوم از اردیبهشت ۱۳۹۷ شروع و پس از دو سال، با نظر برخی از صاحب‌نظران علمی و اجرایی، با هدف تغییر الگوواره‌های حاکم بر آموزش عالی کشور، تدوین و در تیر ۱۳۹۹ توسط وزیر محترم علوم، تحقیقات و فناوری به همه دانشگاه‌های تابعه ابلاغ شد [۱]. این سند شامل روندهای مؤثر، تغییرات محوری لازم، ارزش‌های حاکم بر آینده، سیاست‌های کلان و مسیر پیش‌روی دانشگاه‌ها است؛ اما دلیل اصلی تهیه چنین سند الزام‌آوری برای دانشگاه‌ها چه بود؟ از زمان تغییر نام «وزارت فرهنگ و آموزش عالی» به «وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، بیش از دو دهه می‌گذرد. این تغییر نام به معنای گذر از دانشگاه سنتی (که فقط بر مبنای آموزش علوم بود) به دانشگاه نسل جدید است. به‌وضوح نام جدید به سه وجه یک دانشگاه یعنی آموزش علوم، پژوهش و فناوری اشاره دارد.

* نویسنده مسئول: smbaraka@ece.usb.ac.ir

با نگاهی به شاخص‌های دانشگاه‌های کشور در سال‌های اخیر، از جنبه کیفیت آموزش و چاپ مقالات علمی در مجلات بین‌المللی، دانشگاه‌ها رشد قابل‌ملاحظه‌ای داشته‌اند؛ اما به‌وضوح هنوز زیست‌بوم فناوری در دانشگاه به اندازه دو وجه دیگر (یعنی علوم و تحقیقات) رشد نداشته است؛ به عبارت دیگر، این سؤال اساسی مطرح است که چرا بعد از خروج دانش‌آموختگان از دانشگاه، اکثر این افراد به جمعیت بیکاران جامعه می‌پیوندند، یا به دنبال شغل کارمندی هستند یا به خارج از کشور مهاجرت می‌کنند. اگرچه هدف اصلی دانشگاه‌ها توسعه دانش و فناوری بر مبنای خلق و ارتقای دانش بشری است، ولی دانشگاه‌ها دارای نقش‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی هستند که بی‌توجهی به آن‌ها باعث تفکیک و جدایی مابین آن‌ها و جامعه خواهد شد.

در حال حاضر بزرگ‌ترین معضل اجتماعی کشور، اشتغال است؛ بنابراین همه مدیران آموزش عالی در کشور و مسئولان مرتبط به دنبال راهکارهایی برای رفع این معضل هستند که اعضای دانشگاه به‌عنوان مغز متفکر و نزدیک‌ترین قشر جامعه به این چالش، باید توجه جدی به این موضوع داشته باشند. همچنین یکی از مسائل مهم که باید به‌طور جدی به آن پرداخته شود، عدم تطبیق عناوین دروس دانشگاهی با نیازهای واقعی صنعت است که سبب می‌شود تا عملاً بخش زیادی از دانشی که در دانشگاه‌های کشور تدریس می‌شود، هیچ تأثیری در کمک به نیل به اهداف و مسائل جاری صنعت نداشته باشد. واحدهای اجباری کارآموزی دانشجویان نیز که نقطه امید برای آشنایی دانشجویان با صنعت است، به طرز بسیار نامناسبی سپری می‌شود و در نتیجه فارغ‌التحصیل دانشگاه در مواجهه با صنعت گویا وارد دنیایی می‌شود که هیچ شناختی از آن ندارد [۲].

در این مقاله، ضمن بیان تکامل زیست‌بوم فناوری در دانشگاه‌های جهان، به چارچوب و الگوی راهنمای حرکت به سوی دانشگاه نوآور و کارآفرین اشاره شده است. در انتها نقش مجتمع فناوری و نوآوری دانشگاه سیستان و بلوچستان در راستای حرکت به سوی یک دانشگاه نوآور و کارآفرین بیان می‌شود.

حرکت دانشگاه‌ها در گذر زمان به سوی فناوری

مبنای تغییرات دانشگاه در جهان را از آغاز پیدایش تاکنون می‌توان در چارچوب نسل‌های متفاوت بررسی کرد. نسل اول دانشگاه‌ها، مأموریت تولید و انتقال دانش از طریق سازوکار آموزش دانش و تربیت نیروی انسانی ماهر را داشته‌اند. نسل دوم دانشگاه‌ها، تمرکز خود را بر تلفیقی از آموزش و پژوهش گذاشتند. در دهه اخیر شاهد ظهور نسل‌های جدیدتر سوم و چهارم هستیم که در پی تغییر انتظارات جامعه و تحولات بین‌المللی است. در نسل جدید دانشگاه‌ها، نگاه‌های درون‌گرایانه جای خود را به نگاه‌های برون‌گرا و جامعه‌محور داده است. این دانشگاه‌ها علاوه بر وظایف آموزش و پژوهش، عهده‌دار ثروت‌آفرینی، کارآفرینی و شهروندآفرینی نیز هستند. جدول ۱ برخی از ویژگی‌های دانشگاه‌های نسل اول، دوم و سوم و خروجی‌های آن‌ها را نشان می‌دهد. با توجه به این جدول، در نسل سوم دیگر تنها خروجی‌ها دانشگاه، افراد حرفه‌ای و دانشمندان نیستند؛ بلکه کارآفرینان نیز در خروجی‌های دانشگاه نسل سوم قرار دارند.

نکته مهم در مورد دانشگاه نسل سوم، تغییر نگاه مدیریتی دانشگاه است. اگر برای مدیریت دانشگاه در نسل اول و دوم یک مدیر با جنبه علمی و سیاسی نیاز بوده است، در نسل سوم مدیریت دانشگاه علاوه بر جنبه‌های یادشده، باید دارای تجربه و نگاه حرفه‌ای به نیازها و مشکلات جامعه و صنعت باشد و به گسترش زیست‌بوم

نوآوری و کارآفرینی ایمن داشته باشد؛ به عبارت دیگر، برای راه اندازی اکوسیستم کارآفرینی در دانشگاه و حرکت در این مسیر باید همه اجزا و ارکان دانشگاه همسو و هماهنگ در این مسیر حرکت کنند و این رسالت مهم را نمی توان فقط بر دوش بخش های خاصی از دانشگاه قرار داد. بدون شک عدم همکاری تمامی ارکان دانشگاه در این اکوسیستم، نتیجه مطلوبی دربر نخواهد داشت.

جدول ۱. برخی از ویژگی های دانشگاه های نسل اول، دوم و سوم [۳]

جنبه	نسل اول	نسل دوم	نسل سوم
هدف	آموزش	آموزش و پژوهش	آموزش، پژوهش و به کارگیری دانش (کارآفرینی)
خروجی	افراد حرفه ای	افراد حرفه ای و دانشمندان	افراد حرفه ای، دانشمندان و کارآفرینان
مدیریت	رئیس دانشگاه	دانشمندان نیمه وقت	مدیریت حرفه ای

مثالی از دانشگاه نوآور و کارآفرین

احتمالاً بنیانگذاران دانشگاه استنفورد (لیلاند استنفورد و همسرش) در سال ۱۸۸۵ میلادی، هرگز فکر نمی کردند دانشگاهی که برای یادبود فرزندشان تأسیس می کنند، پس از یک قرن برطبق ارزیابی نهادهای معتبر (از جمله رویترز)، در صدر دانشگاه های نوآور جهان قرار گیرد. هرچند مکان این دانشگاه در مهد نوآوری و فناوری جهان (دره سیلیکون) در این موفقیت نقش بسزایی دارد؛ ولی مدیریت خلاق این دانشگاه در زمینه به کارگیری افراد مستعد و توانمند، مهم ترین عامل این موفقیت است. استنفورد اولین دانشگاهی است که به موضوع کارآفرینی توجه ویژه و جدی داشته است و به لطف افراد مستعد و منابع انسانی توانمندش، تجاری سازی اختراعات و نوآوری های دانشگاهی را در صدر اولویت های خود قرار داده است؛ به طوری که در سال ۲۰۱۷-۲۰۱۸ حدود ۶۲۰۰ پروژه علمی در استنفورد طراحی و اجرا شد که همگی حامیانی در خارج از محیط دانشگاه داشتند. این حامیان (خصوصی یا دولتی) در مجموع ۱/۶۴ میلیارد دلار به دانشگاه کمک کردند. هم اکنون این دانشگاه از پیشگامان نوآوری و خلاقیت در بین دانشگاه های جهان محسوب می شود و به لطف موفقیت های قابل ملاحظه در طی سال های فعالیت، نوابغ علمی و مخترعین از سرتاسر جهان، متقاضی حضور در این دانشگاه بوده اند. عنوان رقابتی ترین دانشگاه جهان، مدیون حضور کارآفرینان مشهوری مانند پکارد و هیولت (مؤسس HP)، رد هستینگز (مؤسس نتفلیکس)، ایلان ماسک (مدیرعامل تسلا)، سرگی برین و لری پیج (بنیان گذاران گوگل) و فیل نایت (مؤسس برند ورزشی نایکی) در دانشگاه استنفورد بوده که به خوبی گویای اولویت نوآوری و کارآفرینی در این دانشگاه است. با یک نگاه کلی به مجموعه فعالیت هایی که در زمینه دانشگاه کارآفرین در دانشگاه استنفورد به انجام می رسد، می توان به نظام آموزشی بسیار پویای آن اشاره کرد؛ به گونه ای که این دانشگاه تنها ۷ دانشکده دارد، اما ۱۸ مؤسسه تحقیقاتی مستقل از دانشکده ها دارد که با رویکرد بین رشته ای طراحی شده اند. حیطه کاری هر مؤسسه، یکی از مهم ترین مسئله های ملی یا بین المللی است و استادان و دانشجویان از هر یک از دانشکده ها

می‌توانند با مؤسسه همکاری کنند. علاوه بر مؤسسات بین‌رشته‌ای، هر دانشکده نیز می‌تواند برنامه‌های بین‌رشته‌ای طراحی کند. پروژه‌ها در این دانشگاه اعم از پروژه‌های پژوهشی و پروژه‌های دانشجویی به دنبال نتایج علمی و تکنولوژیک بزرگ هستند. این دانشگاه تنها در سال ۲۰۱۹ میلادی به ترتیب تعداد ۳۴۴ و ۱۵۵ اختراع در آمریکا و اروپا به ثبت رسانده‌است. سبد اختراعات استنفورد، حوزه‌های متعددی از فناوری‌های پزشکی و دارویی گرفته تا حوزه نرم‌افزارهای کامپیوتر، مواد شیمیایی و کشاورزی را پوشش می‌دهد [۴].

چارچوب راهنمای دانشگاه‌های نوآور و کارآفرین

در سال ۲۰۱۲ «چارچوب راهنمای دانشگاه‌های نوآور و کارآفرین»^۱ به‌طور مشترک توسط برنامه LEED^۲ سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه و نهادهای زیرمجموعه کمیسیون اروپایی طراحی و تدوین شده‌است. [۵]. هدف از توسعه این الگو، پشتیبانی و حمایت از ترویج و توسعه کارآفرینی و نوآوری در دانشگاه‌ها است. خودارزیابی، به ترویج و توسعه نظام‌مند ابعاد صحیح دانشگاه نوآور و ارزش‌آفرین کمک می‌کند. این چارچوب راهنما، الزامات اجرایی یک دانشگاه کارآفرین را به شرح جدول ۲ در هفت بُعد، شامل رهبری و حکمرانی، ظرفیت سازمانی، مسیرهای کارآفرینی، سنجش آثار کارآفرینی، کارآفرینی در آموزش، ارتباط با صنعت و بین‌المللی‌سازی معرفی می‌کند [۶]. در هر کدام از این موارد، برنامه‌های پیشنهادی به تفکیک بیان شده‌است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، اولویت و مهم‌ترین الزام اجرایی، رهبری یا حاکمیت یک دانشگاه است که به اجرای برنامه‌های کارآفرینی باور و تعهد داشته‌باشد. تغییر ساختار سازمانی، ارتباط با جامعه، صنعت و امور بین‌الملل و همچنین سازوکاری برای سنجش معیارهای کارآفرینی در جهت تصحیح فرایندها در طی نقشه راه، از اصول بنیادی آفرینش یک زیست‌بوم فناوری است.

جدول ۲. چارچوب راهنمای دانشگاه کارآفرین

ابعاد	برنامه
رهبری و حکمرانی	تعهد برای اجرای راهبردهای کارآفرینی
	هماهنگی و تلفیق فعالیت‌های کارآفرینانه در همه سطوح دانشگاه
	ساختار آگنیک و منعطف با سطوح مدیریتی کم
	استقلال مالی دانشکده‌ها و واحدها
ظرفیت سازمانی	استراتژی مالی پایدار برای حمایت از کارآفرینی
	ایجاد هم‌افزایی بین ذی‌نفعان درونی و بیرونی
	استخدام افراد دارای نگرش و تجربه کارآفرینانه
	سرمایه‌گذاری در توسعه کارکنان برای حمایت از برنامه‌های کارآفرینانه

تشویق افراد به کارآفرین شدن	مسیرهای کارآفرینی
ایجاد فرصت‌های تجربه کارآفرینی	
حمایت برای حرکت از ایده کارآفرینانه به محصول	
مربی‌گری توسط دانشگاهیان و پرسنل صنعتی	
معرفی و امکان دسترسی به تسهیلات مرکز رشد برای کسب‌وکارها	سنجش آثار کارآفرینی
حمایت از توسعه ذهنیت و مهارت کارآفرینانه	
رویکرد کارآفرینانه و تنوع نوآوری در تدریس و یادگیری	
تدریس و یادگیری با همکاری ذی‌نفعان بیرونی	
تلفیق نتایج پژوهش در آموزش کارآفرینی	کارآفرینی در آموزش
ارزیابی اثرگذاری راهبرد کارآفرینی	
ارزیابی سطح درگیری در آموزش کارآفرینی و یادگیری	
ارزیابی اثرگذاری آموزش و یادگیری کارآفرینی	
پایش اثرگذاری حمایت از شرکت‌های نوپا	ارتباط با صنعت
پایش فعالیت‌های تبادل دانش	
تبادل دانش با صنعت، جامعه و بخش عمومی	
پیوند قوی با مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری	
ایجاد فرصت برای مشارکت در فعالیت‌های کارآفرینی	بین‌المللی‌سازی
مؤثر بر اکوسیستم دانش با پیوند فعالیت‌های پژوهشی، آموزشی و صنعت	
بین‌المللی‌شدن، یکی از راهبردهای کارآفرینی دانشگاه	
حمایت از جابه‌جایی بین‌المللی کارکنان، استادان و دانشجویان	
جستجو و جذب دانشجویان کارآفرین و بین‌المللی	
نمود بین‌المللی‌سازی در رهیافت آموزشی	
مشارکت دانشکده‌ها در شبکه‌های بین‌المللی	

در سال ۲۰۱۴ میلادی، چارچوب راهنمای دانشگاه‌های نوآور و کارآفرین با عنوان جدید و به‌روزشده «اچ‌ای.اینوویت^۳» (مؤسسه آموزش عالی نوآور) رسمیت بیشتری برای به‌کارگیری در دانشگاه‌ها پیدا کرده است [۷]. به‌طوری‌که تاکنون بیش از ۶۰۰ دانشگاه و مؤسسه آموزش عالی در سطوح ملی و نهادی این الگو را مبنای ارزیابی خود در مسیر نوآوری و کارآفرینی قرار داده‌اند [۶].

مزیت «چارچوب مؤسسه آموزش عالی نوآور» بیان‌شده در جدول بالا، کمک به خودارزیابی و کشف نقاط قوت و ضعف دانشگاه و مؤسسه در تقرب کمی و کیفی به ملاک‌های جامع نوآوری و کارآفرینی است. همچنین، حمایت و پشتیبانی کمیسیون اروپایی و سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه از مدل مؤسسه آموزش عالی نوآور مزیت اطمینان‌بخش دیگری برای این الگو است؛ چراکه صاحب‌نظران و متخصصان برجسته این دو نهاد

معتبر، از ابعاد و محتوای الگوی مؤسسات آموزش عالی نوآور، پشتیبانی فنی، علمی و اجرایی می‌کنند؛ به عبارتی دیگر، رهبران، مدیران و کارشناسان یک دانشگاه و مؤسسه داوطلب برای به‌کارگیری مدل مؤسسات آموزش عالی نوآور می‌توانند از دانش و تجربه این نهاد معتبر و پشتیبانی‌های فکری، اجرایی و اصلاحی شبکه کارشناسان آن‌ها برخوردار شوند و در فرایند و مسیر ارزیابی و بهبود، تنها نمانند [۶].

در ایران، دانشگاه صنعتی امیرکبیر را می‌توان به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های پیشرو در حرکت به‌سوی دانشگاه نسل سوم نام برد. این دانشگاه از سال‌ها پیش در برنامه راهبردی خود حرکت به‌سوی یک دانشگاه کارآفرین و جامعه‌محور را مورد توجه قرار داده‌است [۸]. نکته مهم در موفقیت این فرایند تحولی، تغییر رویکردها و نگاه‌ها در بسیاری از حوزه‌ها و فراهم‌ساختن بستر و زیرساخت‌های لازم برای تسهیل این گذار است. به‌منظور کمک به تحقق این مهم، مرکز برنامه‌ریزی و مطالعات راهبردی این دانشگاه با مطالعه مستندات علمی در حوزه دانشگاه‌های کارآفرین در سطوح ملی و بین‌المللی، با یادگیری و اقتباس فعال و مولد از الگو و چارچوب راهنمای دانشگاه نوآور و ارزش‌آفرین (جدول ۲) و انطباق تدریجی شرایط خود با ابعاد و ملاک‌های آن، گام‌های بنیادینی در مسیر نوآوری و ارزش‌آفرینی برداشته‌اند.

تلاش برای حرکت به‌سوی نوآوری و کارآفرینی در دانشگاه سیستان و بلوچستان

حرکت به‌سوی یک دانشگاه نسل سوم و چهارم در دانشگاه سیستان و بلوچستان، از سال ۱۳۹۰ با تأسیس مرکز رشد دانشگاه آغاز شد. در سال ۱۳۹۷ به‌منظور استفاده هرچه بیشتر از ظرفیت‌ها و توانایی‌های موجود در دانشگاه سیستان و بلوچستان و واحدهای پژوهشی و توسعه فضای نوآوری و کارآفرینی، با کمک معاونت فناوری ریاست جمهوری اقدام به ارتقای مرکز رشد به مجتمع نوآوری و فناوری شد. در سال ۱۳۹۹ واحد نوآوری اجتماعی به‌منظور ارتباط بیشتر همکاران هیئت علمی و دانشجویان علوم انسانی با جامعه، در مجتمع تأسیس شد. به‌طور کلی، در این مجتمع از محققان، نوآوران، پژوهشگران، دانشجویان و حتی دانش‌آموزان علاقه‌مند که به‌صورت گروهی یا انفرادی فعالیت‌های تحقیقاتی و پژوهشی انجام می‌دهند، حمایت‌های پشتیبانی، ساختاری، آموزشی و مالی به‌عمل می‌آید. این حمایت‌ها به‌دلیل شکل‌گیری ایده اولیه (کسب اطلاعات اولیه در خصوص مشخصات علمی و فنی، امکان‌پذیری اجرایی ایده، چگونگی و سابقه اجرا، بازار و...) به متقاضیان ارائه می‌شود. اکثر مخاطبین این بخش قشر استادان، دانشجویان و دانش‌آموزان هستند که در صورت داشتن ایده فناورانه دارای توجیه اقتصادی، می‌توانند پس از بررسی اولیه ایده و امکان‌سنجی طرح به‌لحاظ فنی و توجیه اقتصادی، در صورت پذیرش به‌منظور بهره‌برداری از حمایت‌های موردنظر، در مجتمع مستقر شوند. شایان ذکر است، برای همکاری هرچه بیشتر مجتمع فناوری با پارک علم و فناوری استان، براساس الگوی پیشنهادی وزارت علوم، تفاهم‌نامه‌ای برای همکاری هرچه بیشتر بین این دو نهاد در سال ۱۳۹۹ امضا شد. بدین ترتیب واحدهای مستقر در دانشگاه سیستان و بلوچستان از تمام حمایت‌های پارک علم و فناوری نیز برخوردار می‌شوند.

برطبق آنچه در جدول ۲ به‌عنوان چهارچوب راهنمای یک دانشگاه کارآفرین آمده‌است، تأسیس مجتمع فناوری می‌تواند گامی مؤثر در جهت ایجاد یک زیست‌بوم کارآفرین در دانشگاه سیستان و بلوچستان باشد؛ البته پرواضح است که مجتمع مذکور به‌هیچ‌عنوان نمی‌تواند بدون همکاری سایر ساختارهای دانشگاه و به‌تنهایی این

مهم را به سرانجام رساند. در واقع مجتمع فناوری و نوآوری دانشگاه تنها برخی از هفت بُعد ارائه شده در جدول ۲ را می‌تواند محقق سازد و تحقق کامل این ابعاد، به یک تغییر ساختاری و اجرایی در دانشگاه نیاز دارد. دانشگاه سیستان و بلوچستان برای طراحی و اجرای این الگو باید ملاحظات بومی، ویژگی‌های خاص، محدودیت‌ها و مزیت‌های نسبی خود را مدنظر قرار دهد و انجام یک کار پژوهشی دقیق و علمی با قابلیت اجرایی و ایجاد هم‌افزایی در کل زیست‌بوم کارآفرینی دانشگاه الزامی خواهد بود.

با توجه به تجربه چند سال اخیر برای پیشبرد الگوی پیشنهادی، به‌نظر می‌رسد سه الزام اجرایی و گام اساسی می‌تواند حرکت به سوی یک دانشگاه نوآور و کارآفرین را در دانشگاه سیستان و بلوچستان سرعت بخشد:

نخستین گام: اصلاح دیدگاه و نگرش مدیران دانشگاه به مقوله کارآفرینی

مهم‌ترین الزامات اجرایی، تغییر نگاه مدیریت دانشگاه‌ها به حوزه کارآفرینی و نوآوری است و تعهد برای اجرای سند دانشگاه کارآفرین و جامعه‌محور (ابلاغ شده از سوی وزارت علوم) است. در این راستا، ایجاد مدیریت یا معاونت فناوری و نوآوری، به‌عنوان یک واحد مستقل از پژوهش و ادغام شدن سایر نهادهای مرتبط مانند دفتر ارتباط با صنعت با آن، گام مؤثری در راستای تحقق این مهم خواهد بود؛ زیرا حوزه پژوهش به‌طور طبیعی بیشتر درگیر مشکلات پژوهش دانشگاه است تا پیشرفت کارآفرینی و نوآوری.

دومین گام: تغییر نگرش اعضای هیئت علمی

اعضای هیئت علمی، به‌عنوان مجریان اصلی پیشبرد اهداف یک دانشگاه کارآفرین و نوآور هستند؛ بنابراین نخست بایستی تفکر نوآوری و کارآفرینی در اعضای هیئت علمی نهادینه شود. این به معنی این نیست که تمام اعضای هیئت علمی یک دانشگاه، کارآفرین یا نوآور باشند؛ بلکه به این معنی است که لزوم حرکت به سوی دانشگاه کارآفرین و جامعه‌محور را حداقل باور داشته باشند. این مهم با برگزاری دوره‌ها و سخنرانی‌ها در قالب ضیافت اندیشه و تغییر آیین‌نامه پایه سالیانه و ارتقای علمی اعضای هیئت علمی امکان‌پذیر خواهد بود.

مهم‌تر از این، تغییر معیارهای استخدام اعضای هیئت علمی جوان است؛ چراکه برای تغییر و تحقق زیست‌بوم نوآوری، اعضای هیئت علمی جوان، نقش مهمی دارند؛ بنابراین مانند سایر دانشگاه‌های پیشرو در این عرصه، یکی از معیارهای مهم در استخدام متقاضیان هیئت علمی، علاوه بر سایر معیارهای معمول، بایستی توانایی کارآفرینی و نوآوری فرد متقاضی باشد.

سومین و مهم‌ترین گام: گنجاندن دوره‌های مهارت‌افزایی در برنامه درسی دانشجویان

مسلماً در شرایط امروز، گرفتن مدرک، تضمینی برای داشتن شغل نیست. در کنار مدرک، مهارت فرد فارغ‌التحصیل و آشنایی او با بازار کار، احتمال داشتن شغل و حتی کارآفرین بودن را بالا می‌برد. دانشگاه‌های پیشرو در عرصه کارآفرینی، در برنامه درسی دانشجویان، علاوه بر دروس معمول (به‌خصوص دوره کارشناسی)، چندین دوره مهارت‌افزایی و آشنایی با کارآفرینی و نوآوری را در طی سال‌های تحصیل دانشجو به‌صورت اجباری گنجانده‌اند. حتی آشنایی با تاریخ فناوری و کارآفرینی در عصر جدید، به‌عنوان یک درس کارشناسی، در جهت انگیزه‌دادن به دانشجویان بسیار مفید خواهد بود. علاوه بر این، دانشجویان می‌بایست توسط استادان خود برای شرکت در رویدادهای مرتبط با کارآفرینی و کسب‌وکار در زمان تحصیل، توجیه و تشویق شوند.

خوشبختانه معاونت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان با تشکیل کارگروه اشتغال‌پذیری، حرکت به‌سوی اجرای برنامه‌ی مهارت‌افزایی دانشجویان را آغاز کرده‌است.

نتیجه‌گیری

پایه‌سازی یک دانشگاه کارآفرین و دستیابی به اهداف آن، مستلزم وجود یک فرهنگ سازمانی درخور و فضای تفاهم و همکاری است. بهبود وضع موجود و ارتقای سطح عملکرد در تراز جهانی و در سطح دانشگاه‌های برتر، مستلزم یک اراده‌ی جدی و قبول نیاز به تحول و بازمهندسی در ساختارها، فرایندها و بهبود رویه‌های کاری است. مجتمع فناوری و نوآوری به‌عنوان جزئی از زیست‌بوم کارآفرین دانشگاه، سعی در پایه‌سازی برنامه‌های دانشگاه کارآفرین و ارزش‌آفرین دارد؛ اما برای اجرایی‌شدن دقیق همه‌ی برنامه‌ها لازم است که همه‌ی ارکان دانشگاه همکاری کنند. همچنین لازم است وضعیت موجود دانشگاه با ابعاد و ملاک‌های دانشگاه نوآور و کارآفرین تطبیق داده‌شود و بر مبنای این تطبیق، قوت‌ها و ضعف‌های ارکان موجود در مسیر نوآوری و کارآفرینی شناسایی و تحلیل شود؛ سپس با علت‌یابی نقاط قوت و ضعف، برنامه‌ی اقدام برای هم‌سویی بیشتر با مشخصات دانشگاه نوآور و ارزش‌آفرین طراحی و تدوین شود. نهایتاً برنامه‌ی اقدام عملی در یک دوره‌ی مشخص، پایه‌سازی و اجرا شود. در این مقاله ضمن مرور الزامات اجرایی لازم برای یک دانشگاه کارآفرین، درمورد ایجاد زیست‌بوم فناوری و نوآوری در دانشگاه سیستان و بلوچستان پیشنهادهایی ارائه شد.

منابع

- [۱] سند راهبردی آینده‌ی دانشگاه‌ها در ایران، جامعه‌محور و کارآفرین، وزارت علوم، مرکز تحقیقات سیاست‌های علمی کشور، سایت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری کشور، ۱۳۹۹.
- [۲] افشار ا. دانشگاه نسل سوم (کارآفرین) و الگوی تدوین جایگاه و برنامه‌گذار دانشگاه صنعتی امیرکبیر. سلسله‌نشست‌های بازمهندسی دانشگاه صنعتی امیرکبیر (پلی‌تکنیک تهران). ۱۳۹۶.
- [3] Wissema J. G. Towards the third-generation university: Managing the university in transition. Edward Elgar, Cheltenham, United Kingdom. 2009.
- [4] www.stanford.edu.
- [5] EU/OECD. A Guiding Framework for Entrepreneurial Universities. Final version 18th December 2012.
- [۶] مهدی ر. شفیع م. الگو و چارچوب راهنما برای دانشگاه نوآور و ارزش‌آفرین. دوفصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی. ۱۳۹۹؛ ۶-۸: (۱۷)۹.
- [7] EU/OECD. Introduction to HEInnovate and its seven dimensions. 2019. (www.heinnovate.eu).
- [۸] صبائی م. آیت‌اله‌زاده‌شیرازی م.ر. بهبود فرایندها در دانشگاه صنعتی امیرکبیر در راستای چشم‌انداز دانشگاه نسل سوم. مجموعه مقالات سلسله‌نشست‌های بازمهندسی دانشگاه صنعتی امیرکبیر برای تبدیل به دانشگاه نسل سوم (پلی‌تکنیک تهران). مهر ۱۳۹۶: ۱۳۳-۱۲۵.

راهکارهای ارتقای توان اشتغال پذیری دانشجویان کارشناسی رشته مهندسی کامپیوتر

معصومه رضائی*

استادیار گروه کامپیوتر، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

امروزه با پیشرفت علم، نیاز به متخصصان کامپیوتر بیشتر احساس می شود و به همین دلیل، دانش آموختگان این رشته می توانند سریعاً در بازار کار جذب شوند. با این حال بازار کار رشته مهندسی کامپیوتر به شدت با مهارت و تخصص شخص ارتباط دارد و موفقیت دانش آموختگان این رشته به دانش و اعتماد به نفس آن ها وابسته است. ضعف در اعتماد به نفس و نبود علاقه در دانشجویان بر پیشرفت تحصیلی او اثر می گذارد و پس از دانش آموختگی نیز باعث عملکرد نامطلوب او در بازار کار می شود. در این مقاله راهکارهایی درباره افزایش علاقه محیطی، افزایش دانش و در نتیجه ارتقای توان اشتغال پذیری دانشجویان رشته مهندسی کامپیوتر پیشنهاد شده است. ایجاد علاقه محیطی برای دانشجویان در ترم های ابتدایی حائز اهمیت تلقی می شود؛ زیرا می تواند حتی دانشجویان بی علاقه به رشته را نیز جذب و مجاب به تلاش بیشتر کند. به این منظور راهکارهایی برای سرمایه گذاری بر روی مباحث پایه مربوط به دو قسمت اصلی علم کامپیوتر، یعنی نرم افزار و سخت افزار پیشنهاد شده است. در بخش نرم افزار، راهکارهایی برای تدریس درس مبانی کامپیوتر و برنامه سازی پیشرفته به عنوان دروس پایه برنامه نویسی ارائه شده است که باعث افزایش توان برنامه نویسی دانشجویان می شود و به منظور ایجاد انگیزه و علاقه در بخش سخت افزار، دوره تخصصی یادگیری سخت افزار و تعمیرات کامپیوتر در ترم های ابتدایی برای دانشجویان پیشنهاد شده است. راهکارهای پیشنهادی باعث ایجاد علاقه به رشته تحصیلی، افزایش دانش و اعتماد به نفس دانشجویان و در نتیجه موفقیت آن ها در بازار کار پس از دانش آموختگی می شود.

واژه های کلیدی: مهندسی کامپیوتر، توان اشتغال پذیری، نرم افزار، سخت افزار.

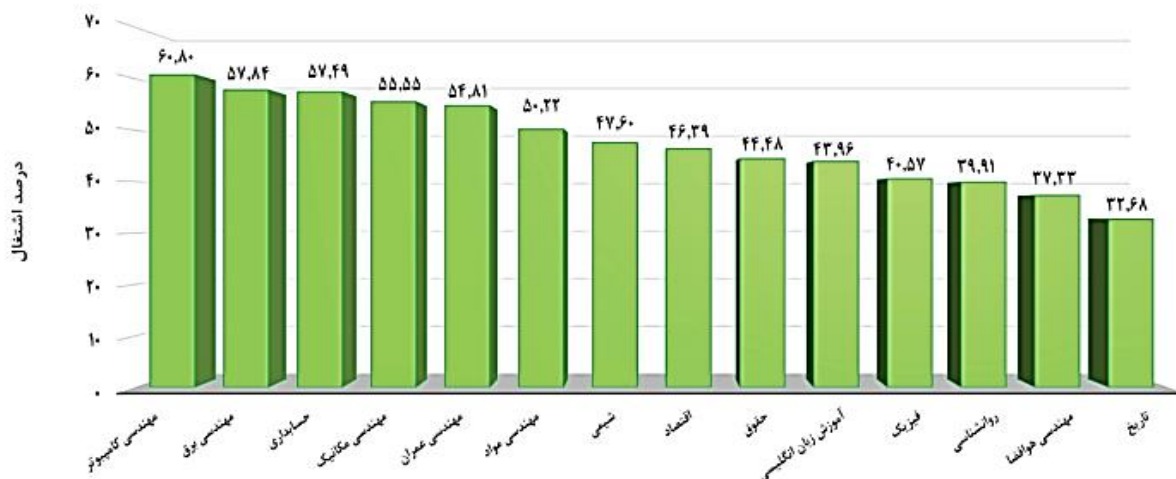
راهکارهای پیشنهادی

امروزه، مهندسی کامپیوتر یکی از رشته های پرطرفدار دنیا است. در حقیقت پیشرفت تکنولوژی را می توان وابسته به پیشرفت در حوزه کامپیوتر دانست. به منظور نیل به این هدف، به دانش آموختگان خبره این رشته نیاز است.

* نویسنده مسئول: mrezaei@ece.usb.ac.ir

یک مهندس کامپیوتر با توان اشتغال‌پذیری بالا، امکان کار در سازمان‌های بزرگ، شرکت‌های خصوصی یا کار آزاد مرتبط با رشته را خواهد داشت که همه از نظر سطح درآمدی در حد قابل‌قبولی قرار دارند؛ باین‌حال همواره درباره کمبود نیروی انسانی توانا در حوزه کامپیوتر صحبت می‌شود و از سوی دیگر فارغ‌التحصیلان رشته مهندسی کامپیوتر نیز گله‌مند هستند که چرا کسی آن‌ها را به کار نمی‌گیرد. اطلاعات آماری مربوط به طرح پایش وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در آذر ۱۳۹۹ [۱] در شکل ۱ نشان داده شده‌است. این آمار نشان می‌دهد که اگرچه مهندسی کامپیوتر نرخ اشتغال بهتری نسبت به رشته‌های دیگر دارد، اما با وجود تقاضای بسیار زیاد بازار کار مربوط به این رشته، نزدیک به ۴۰ درصد از دانش‌آموختگان این رشته بیکار هستند. دلیل این امر این است که بازار کار رشته مهندسی کامپیوتر به شدت به مهارت و تخصص شخص ارتباط دارد و صرف داشتن مدرک لیسانس باعث نمی‌شود که دانش‌آموخته این رشته در جای مناسبی مشغول به کار شود.

متخصصان کامپیوتر می‌توانند به‌عنوان برنامه‌نویس کامپیوتر، تحلیل‌گر، طراح نرم‌افزار، تحلیل‌گر سیستم‌های کامپیوتری، کارشناس شبکه، متخصص امنیت اطلاعات و... مشغول به کار شوند. در واقع موفقیت دانش‌آموختگان رشته مهندسی کامپیوتر به مهارت و اعتمادبه‌نفس آن‌ها وابسته است. ضعف در اعتمادبه‌نفس و نبود علاقه در دانشجویان بر پیشرفت تحصیلی او اثر می‌گذارد و پس از دانش‌آموختگی نیز باعث عملکرد نامطلوب او در بازار کار می‌شود. تجربه نشان می‌دهد که حتی دانشجویانی که رشته تحصیلی خود را با علاقه شخصی انتخاب کرده‌اند، در صورتی که برای آن‌ها در دانشگاه علاقه محیطی ایجاد نشود، انگیزه و تلاش خود را از دست می‌دهند. ایجاد علاقه محیطی برای دانشجویان در دانشگاه بسیار حائز اهمیت تلقی می‌شود؛ زیرا می‌تواند حتی دانشجویان بی‌علاقه به رشته تحصیلی را نیز جذب و مجاب به تلاش بیشتر کند. علاقه محیطی دانشجویان در دانشگاه به نحوه ارائه دروس و فعالیت‌های آموزشی وابسته است. به‌منظور بررسی میزان علاقه‌مندی دانشجویان رشته مهندسی کامپیوتر دانشگاه سیستان و بلوچستان به رشته تحصیلی‌شان، از دو طبقه آماری استفاده شده‌است که طبقه اول شامل دانشجویان سال اول و طبقه دوم شامل دانشجویان سال دوم تا چهارم است. از بین ۷۲ دانشجوی سال اول (ورودی ۱۳۹۹)، نمونه‌های در دسترس ۵۰ نفر بود که از این تعداد، ۲۹ نفر در نظرسنجی شرکت کردند (با نرخ پاسخ‌دهی حدود ۵۸ درصد). این در حالی است که در تحقیقاتی که به طبقه‌بندی جامعه آماری برای نمونه‌گیری می‌پردازند، حداقل نمونه هر طبقه باید بین ۲۰ تا ۵۰ نفر باشد [۲].



شکل ۱. درصد اشتغال به کار رشته‌های مختلف در مقطع کارشناسی (آذر ۱۳۹۹)

بنابراین می‌توان از کفایت تعداد نمونه‌ها اطمینان داشت. نتایج این نظرسنجی در جدول ۱ نشان داده شده‌است. نتایج نشان داد که ۹۶/۵۵ درصد از دانشجویانی که به تازگی وارد دانشگاه شده‌اند، به رشته تحصیلی خود علاقه دارند که از این تعداد ۱۷/۲۴ درصد، ابتدا به این رشته علاقه نداشته و پس از شروع تحصیل نسبت به این رشته علاقه‌مند شده‌اند.

پرسش‌هایی تقریباً مشابه با پرسش‌های این نظرسنجی در اختیار نمونه انتخابی دانشجویان سال دوم تا چهارم با جامعه آماری ۱۲۴ نفر قرار گرفت. در این گروه، پرسش‌های نظرسنجی در اختیار ۷۰ نفر قرار گرفت که از این تعداد ۴۴ نفر در نظرسنجی شرکت کردند. نتایج حاصل از این نظرسنجی در جدول ۲ نشان داده شده‌است. نتایج نشان می‌دهد که ۲۷/۲۷ درصد از دانشجویان سال‌های بالاتر، در ابتدای تحصیل به رشته خود علاقه‌مند بودند، اما اکنون علاقه خود را از دست داده‌اند. با توجه به بررسی نتایج نظرسنجی‌های انجام‌شده از دانشجویان سال اول و همچنین دانشجویان سال‌های بالاتر، می‌توان کاهش علاقه به رشته در طول سال‌های تحصیل را به عدم توجه کافی به عوامل ایجادکننده علاقه محیطی نسبت داد؛ بنابراین برای رفع این مشکل باید راهکارهایی اساسی پیشنهاد شود.

جدول ۱. میزان علاقه‌مندی به رشته تحصیلی دانشجویان سال اول رشته مهندسی کامپیوتر دانشگاه سیستان و بلوچستان

پیش از ورود به دانشگاه، به رشته مهندسی کامپیوتر علاقه داشته‌اند و اکنون نیز علاقه‌مند هستند.	۷۹/۳۱ درصد
پیش از ورود به دانشگاه، به رشته مهندسی کامپیوتر علاقه نداشته‌اند، اما اکنون علاقه‌مند هستند.	۱۷/۲۴ درصد
پیش از ورود به دانشگاه، به رشته مهندسی کامپیوتر علاقه داشته‌اند، اما اکنون علاقه‌مند نیستند.	۰ درصد
از ابتدا علاقه نداشته‌اند.	۳/۴۴ درصد

جدول ۲. میزان علاقه‌مندی به رشته تحصیلی دانشجویان سال دوم تا چهارم رشته مهندسی کامپیوتر دانشگاه سیستان و بلوچستان

پیش از ورود به دانشگاه، به رشته مهندسی کامپیوتر علاقه داشته‌اند و اکنون نیز علاقه‌مند هستند.	۶۵/۹۰ درصد
پیش از ورود به دانشگاه و در ترم‌های ابتدایی به رشته مهندسی کامپیوتر علاقه داشته‌اند، اما اکنون علاقه‌مند نیستند.	۲۷/۲۷ درصد
ابتدا علاقه نداشته‌اند، اما اکنون علاقه دارند.	۶/۸۱ درصد
از ابتدا علاقه نداشته‌اند.	۰ درصد

به‌منظور ایجاد علاقه محیطی، افزایش دانش و اعتمادبه‌نفس در دانشجویان، سرمایه‌گذاری بر روی مباحث پایه مربوط به دو قسمت اصلی علم کامپیوتر، یعنی نرم‌افزار و سخت‌افزار است؛ بدین‌منظور باید تمرکز بیشتری بر روی دروس ترم‌های ابتدایی داشت. در بخش نرم‌افزار، یکی از مهم‌ترین عوامل ارتقای توان اشتغال‌پذیری دانشجویان رشته مهندسی کامپیوتر، افزایش توان برنامه‌نویسی آنان است. در این رشته دو درس مبانی کامپیوتر و برنامه‌سازی پیشرفته در ترم‌های ابتدایی برای یادگیری مباحث پایه برنامه‌نویسی ارائه می‌شود. نحوه تدریس این دروس تأثیر بسزایی در توانایی برنامه‌نویسی و در نتیجه اعتمادبه‌نفس دانشجو خواهد داشت. دانشجویان سال اول در درک مفاهیم اساسی برنامه‌نویسی و در نتیجه موفقیت در این دروس کمی مشکل دارند. دانشجویان وقتی با مشکلاتی مانند محیط برنامه‌نویسی، درک مسئله و رفع اشکال مواجه می‌شوند، اعتمادبه‌نفس و انگیزه خود را از دست می‌دهند. در نتیجه این دروس در رشته مهندسی کامپیوتر باید با نگاهی ویژه و متفاوت بررسی شوند. پیشنهاد می‌شود که در این دروس:

- گروه‌های درسی با تعداد دانشجوی کم (حداکثر ۲۵ دانشجو) تشکیل شود.
- حداقل یک‌چهارم جلسات در مرکز کامپیوتر تشکیل شود.
- امکان معرفی بیش از یک دستیار استاد برای این دروس وجود داشته باشد (که در جلسات عملی در کنار استاد درس، به دانشجویان در برنامه‌نویسی کمک کند).
- به‌ازای هر دانشجو، یک کامپیوتر در مرکز کامپیوتر وجود داشته باشد. اگرچه تعدادی نرم‌افزار برای برنامه‌نویسی با استفاده از موبایل وجود دارد (به‌عنوان مثال C# shell برای برنامه‌نویسی C#) یا سایت‌هایی وجود دارد که امکان برنامه‌نویسی آنلاین را فراهم می‌کنند؛ اما حضور دانشجویان و برنامه‌نویسی در مرکز کامپیوتر باعث همکاری، تبادل نظر و خلاقیت بیشتر دانشجویان خواهد شد. به‌منظور بررسی آماری نظر دانشجویان رشته مهندسی کامپیوتر دانشگاه سیستان و بلوچستان، از ۷۰ دانشجوی مهندسی کامپیوتر خواسته شد تا در نظرسنجی شرکت کنند که در این رابطه ۵۳ نفر پاسخ دادند. نتایج نظرسنجی نشان داد که ۱۰۰ درصد دانشجویان معتقدند که حضور دانشجویان در مرکز کامپیوتر و برنامه‌نویسی در این مرکز، باعث پیشرفت در یادگیری و ایجاد علاقه برای دانشجویان می‌شود.

همچنین پیشنهاد می‌شود به منظور ایجاد انگیزه و علاقه در بخش سخت‌افزار، دوره تخصصی یادگیری سخت‌افزار و تعمیرات کامپیوتر در ترم‌های ابتدایی برای دانشجویان در نظر گرفته شود. حتی می‌توان این دوره را در قالب یک درس اختیاری یک‌واحدی ارائه داد. تجربه نشان داده است که دانشجویان علاقه زیادی به این قبیل دروس عملی نشان می‌دهند و ارائه این دروس باعث می‌شود که شوق آن‌ها به تحصیل در رشته مهندسی کامپیوتر افزایش یابد. همچنین این دوره علاوه بر اینکه علم دانشجویان را افزایش می‌دهد، توقعی که جامعه از یک مهندس کامپیوتر دارد را برآورده کرده که باعث باور دانشجو به توانایی و شایستگی خود و افزایش اعتماد به نفس دانشجو در رشته‌اش می‌شود. این اعتماد به نفس باعث پیشرفت دانشجو و علاقه مندی بیشتر به رشته تحصیلی‌اش می‌شود. زمانی که دانشجویان باور داشته باشند که می‌توانند، انگیزه آن‌ها برای تلاش و موفقیت بیشتر می‌شود که این امر در ترم‌های بالاتر، باعث پیشرفت در دروسی می‌شود که شاید نسبت به آن‌ها علاقه چندانی نداشته باشند. این دوره می‌تواند با سرفصل‌های زیر ارائه شود [۳-۵]:

- آموزش مفاهیم پایه و آشنایی با کامپیوترهای شخصی؛
- آموزش قطعات و سخت‌افزار کامپیوتر؛
- آموزش روش انتخاب سخت‌افزارها و خرید قطعات کامپیوتر؛
- آموزش نصب و جداسازی قطعات سخت‌افزاری، از جمله نصب رم، هارد دیسک، کارت گرافیک، کارت صدا، کارت شبکه، پاور و... بر روی مادربرد؛
- آموزش ایرادات شایع سخت‌افزاری و نحوه عیب‌یابی آن‌ها؛
- آموزش انواع بوق‌ها و عیب‌یابی از طریق صداهای بوق متفاوت [۶]؛
- آشنایی با دلایل NoPower و علل روشن نشدن مادربرد؛
- توضیح مشکلات مادربرد از جمله: Auto Reset، هنگ کردن، Lan، Ps2، Sound، Auto off؛
- آموزش ارتقای سیستم مانند رم و هارد و پردازنده؛
- آموزش پارتیشن‌بندی هارد و نصب سیستم‌عامل‌های متفاوت؛
- آموزش نصب و راه‌اندازی شبکه‌های کوچک.

ارائه این درس باعث می‌شود تا دانشجویان اطلاعات کافی برای انتخاب مناسب قطعات کامپیوتر، خرید کامپیوتر و همچنین تعمیر کامپیوتر پیدا کنند که مهم‌ترین حسن آن، ایجاد علاقه محیطی و افزایش اعتماد به نفس در آن‌ها است؛ افزون‌براین، باعث می‌شود تا دانشجویان برای پذیرش تعداد زیادی از مشاغل مربوط به مهندسی کامپیوتر نیز آمادگی پیدا می‌کنند که از آن جمله می‌توان پشتیبان فنی کامپیوتری در ادارات و شرکت‌ها، تکنیسین راهنما در حل مشکلات سخت‌افزاری و شبکه و... را نام برد.

همچنین به عنوان راهکار آخر، پیشنهاد می‌شود مباحثی که اکثریت دانشجویان نسبت به آن‌ها علاقه‌مند هستند و در بازار کار یادگیری آن‌ها اهمیت زیادی دارد نیز به صورت کارگاه‌های آموزشی در ترم‌های بالاتر ارائه شود. طبق تجربه شخصی، کارگاه‌هایی مانند برنامه‌نویسی پایتون، آموزش لینوکس، برنامه‌نویسی اندروید و آموزش مدل‌سازی سه‌بعدی در بین دانشجویان با استقبال زیادی مواجه می‌شود. گذراندن این کارگاه‌ها علاوه بر

ایجاد علاقه محیطی، فرصت شغلی متفاوت و مناسبی برای فارغ التحصیلان ایجاد می کند؛ به عنوان مثال، شخصی که به برنامه نویسی اندروید مسلط است، می تواند به عنوان یک توسعه دهنده اپلیکیشن اندروید استخدام شود.

منابع

[۱] پایش وضعیت اشتغال دانش آموختگان دانشگاهها، پژوهشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور. دفتر ارتباط با جامعه و صنعت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. آذر ۱۳۹۹.

[۲] حافظنیا م.ر. مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. چاپ بیست و سوم. تهران: انتشارات سمت. ۱۳۹۶.

[3] <http://www.tehranpaytakht.com/Services/24>.

[4] <https://www.aryatehran.com/course>.

[5] <https://sariasan.com/product>.

[6] <https://hardware.tosinso.com/fa/articles/41443>.

مهارت‌افزایی در حوزه سنگ‌های قیمتی (مطالعه موردی: گروه مهندسی معدن دانشگاه سیستان و بلوچستان)

سهیل زارع مطلق*

استادیار گروه مهندسی معدن، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

علاقه روزافزون به گوهرها و سنگ‌های طبیعی باعث شده تا فعالیت‌های مرتبط با این حوزه در دنیا مورد توجه ویژه قرار گیرد. وجود پتانسیل‌های متنوع سنگ‌های قیمتی و نیمه‌قیمتی در سطح کشور، ارائه آموزش‌های تخصصی و عملی در جهت شناسایی، بهره‌برداری و فرآوری بهینه و اصولی از این منابع باارزش را ضروری ساخته‌است. با این وجود متأسفانه در مدارس و دانشگاه‌های کشور، آموزش مناسبی برای علاقه‌مندان به گوهرها و سنگ‌های قیمتی ارائه نمی‌شود. یکی از بهترین راه‌های آشنایی با کانی‌ها و سنگ‌های قیمتی، ایجاد مراکز آموزش تخصصی مرتبط با این حوزه و تلفیق خدمات این مراکز با دروس مرتبط با دوره کارشناسی در دانشگاه است. در این راستا و براساس مسئولیت‌پذیری دانشگاه در برابر جامعه، «مرکز تخصصی گوهرشناسی و گوهرتراشی دانشگاه سیستان و بلوچستان» در محل فن بازار دانشگاه ایجاد شد. این مرکز از نظر امکانات، فعالیت‌ها و خدمات قابل‌ارائه، مطابق با استانداردهای روز و نیازهای جامعه طراحی شده‌است؛ افزون‌براین، برای نخستین‌بار، درس اختیاری با عنوان «سنگ‌های قیمتی و گوهرشناسی» براساس سرفصل رشته مهندسی معدن و امکانات این مرکز تخصصی در دانشگاه ارائه شد. مرکز تخصصی گوهرشناسی و گوهرتراشی با برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌افزایی عمومی و تخصصی، نه‌تنها زمینه لازم در جهت تقویت توان اشتغال‌پذیری دانشجویان و علاقه‌مندان به این صنعت را فراهم کرده‌است، بلکه در تقویت جنبه‌های عملی درس اختیاری سنگ‌های قیمتی و گوهرشناسی نیز بسیار مؤثر بوده‌است. براساس ارزیابی‌های انجام‌شده در طول ترم، مشارکت دانشجویان در مباحث تئوری و عملی درس مذکور قابل توجه بوده‌است. همچنین نتایج نظرسنجی‌ها رضایت بالای دانشجویان از ارائه این درس و شکوفایی علاقه تعداد زیادی از آن‌ها را نشان می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: مرکز گوهرشناسی و گوهرتراشی، درس اختیاری، سنگ‌های قیمتی، مهارت‌افزایی، اشتغال‌پذیری دانشجویان.

* نویسنده مسئول: s_zare@eng.usb.ac.ir

مقدمه

کانی، جسمی جامد، طبیعی، همگن و دارای نظم اتمی است که توسط فرایندهای معدنی تشکیل می‌شود. گوهرها کانی‌هایی هستند که نظر انسان را به دلیل رنگ زیبا یا انعکاس‌های جذاب نور به خود معطوف می‌کنند. از این دیدگاه، یک گوهر یا سنگ قیمتی باید دارای رنگ زیبا، سختی بالا و شفافیت و معمولاً کمیاب باشد. در بسیاری موارد، استفاده از کانی‌ها و سنگ‌های قیمتی، بستگی به آداب و رسوم جامعه دارد. کانی‌های گران‌بها از نظر تجاری یکی از ارکان اصلی داد و ستد در بازارهای دنیا به شمار می‌آیند [۶، ۸، ۹].

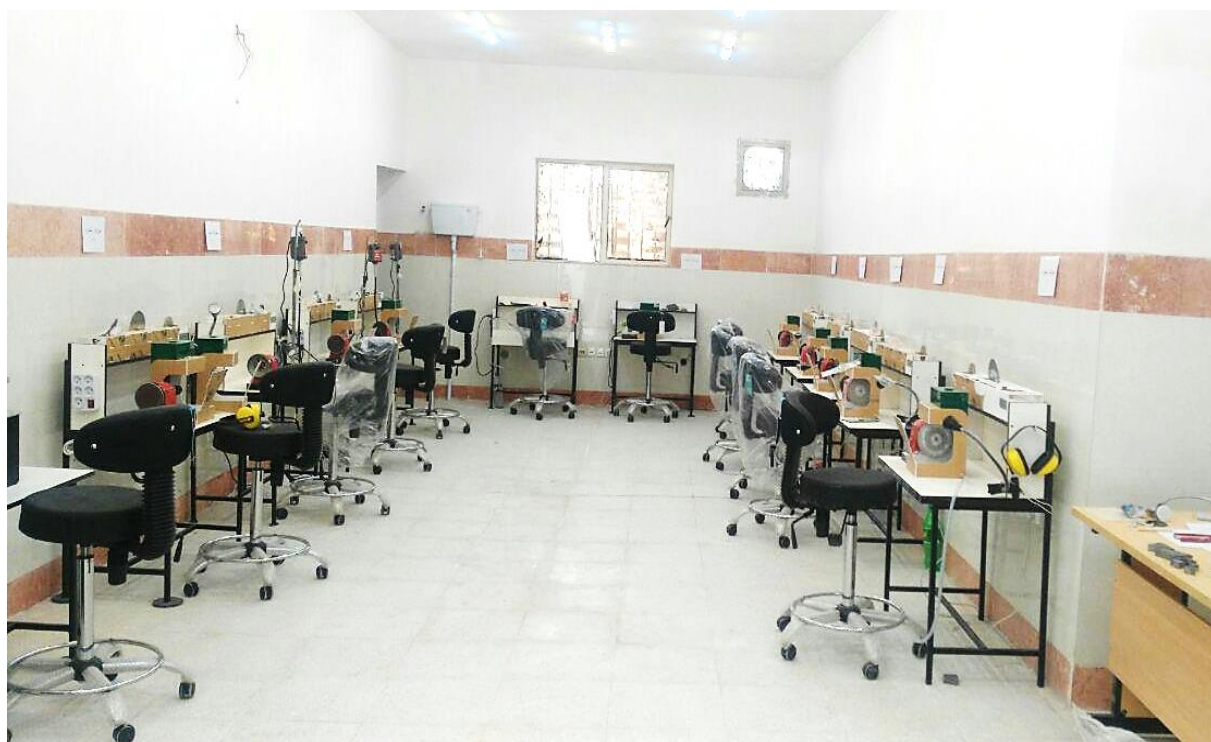
کشور ایران و استان سیستان و بلوچستان علاوه بر نیروی انسانی متعهد و کارآمد، دارای پتانسیل ارزشمندی از انواع گوهرها و سنگ‌های قیمتی است که نیازمند توجه دقیق علمی و عملی در زمینه شناسایی، بهره‌برداری و فرآوری بهینه به این موهبت الهی است. توجه به محورهای سیاست اقتصاد مقاومتی در این زمینه، نقش مهمی در ایجاد اشتغال پایدار دارد که با برنامه‌ریزی و تلاش در استفاده از دانش و خلاقیت نخبگان و فراهم کردن محیطی مناسب برای نوآوری، می‌تواند راهگشای بسیاری از مسائل جامعه شود [۱، ۳، ۴].

بیشتر افراد جامعه به طور ذاتی به سنگ‌ها، کانی‌ها و گوهرهای طبیعی علاقه‌مند هستند؛ اما متأسفانه در مدارس و حتی دانشگاه‌ها آموزش مناسبی برای شناخت و آشنایی با سنگ‌ها ارائه نمی‌شود و حتی یک کتاب جامع نیز در این زمینه وجود ندارد. یکی از بهترین راه‌های آشنایی علاقه‌مندان با کانی‌ها و سنگ‌ها در سراسر دنیا، ایجاد مراکز تخصصی و نمایشگاه‌های مربوط به کانی، گوهر و سنگ‌های قیمتی است [۵، ۷].

با توجه به تأکید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بر مباحث مهارت‌افزایی و تقویت توان اشتغال‌پذیری دانشجویان و براساس مسئولیت‌پذیری دانشگاه در برابر جامعه، مرکز تخصصی گوهرشناسی و گوهرتراشی در دانشگاه سیستان و بلوچستان منطبق بر استانداردهای روز دنیا و نیازهای جامعه ایجاد شده‌است. هدف از تأسیس این مرکز، بالابردن دانش افراد در زمینه شناسایی و فرآوری سنگ‌های قیمتی و همچنین استفاده از تجربه افراد متخصص برای بهبود فناوری موردنیاز این صنعت، در جهت ایجاد ارزش افزوده بالاتر و اشتغال است. با تأسیس این مرکز و دریافت بازخورد مثبت آن پس از ۲ سال، در راستای تقویت جنبه‌های عملی دروس که یکی از راهکارهای تقویت توان اشتغال‌پذیری دانشجویان کارشناسی است، یک درس اختیاری نیز با عنوان «سنگ‌های قیمتی و گوهرشناسی» برای نخستین بار در نیمسال اول سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹، براساس سرفصل مصوب رشته مهندسی معدن و امکانات این مرکز تخصصی در دانشگاه ارائه شده‌است. با توجه به تجربیات به‌دست‌آمده، دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان ضمن استقبال از ارائه درس مذکور، مشارکت فعالی در مباحث تئوری درس و انجام تحقیقات و پروژه‌های مرتبط با آن در طول ترم داشته‌اند. نتایج نظرسنجی‌های مختلف نشان می‌دهد، ارائه این درس تأثیر قابل‌توجهی بر افزایش علاقه‌مندی و فعالیت دانشجویان در حوزه سنگ‌های قیمتی داشته‌است.

مرکز تخصصی گوهرشناسی و گوهرتراشی دانشگاه سیستان و بلوچستان

آموزش صحیح به‌منظور برآورده‌شدن بخشی از نیازهای فنی و علمی کشور در زمینه سنگ‌های قیمتی در حد استانداردهای جهانی و همچنین افزایش صادرات سنگ‌های قیمتی فرآوری‌شده، نقش مؤثری در پیشبرد اهداف کشور در حوزه‌های پژوهش، تجاری‌سازی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی دارد. منابع متنوعی از کانی‌ها و مواد معدنی در ایران و استان سیستان و بلوچستان وجود دارد که مورد شناسایی دقیق و بهره‌برداری اصولی قرار نگرفته‌اند [۲، ۳]؛ از این‌رو برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی در جهت آشنایی دانشجویان و علاقه‌مندان با پتانسیل سنگ‌های قیمتی و نیمه‌قیمتی، به‌منظور استفاده از آن در عرصه صنعت و هنر اهمیت بسیاری دارد. با توجه به تأکید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بر موضوع تقویت توان اشتغال‌پذیری دانشجویان، مرکز تخصصی گوهرشناسی و گوهرتراشی در دانشگاه سیستان و بلوچستان (شکل ۱ و ۲) ایجاد شده‌است. فقدان یک مرکز معتبر علمی در زمینه گوهرشناسی و گوهرتراشی در منطقه، اجرای دوره‌های آموزش عمومی و تخصصی مهارت‌افزایی و کارآفرینی و ایجاد اشتغال برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان با سرمایه کم و درآمد قابل‌قبول، از ضرورت‌ها و اهداف ایجاد این مرکز به شمار می‌رود. فراگیری مهارت‌های آموزشی در این مرکز، فرصتی در اختیار علاقه‌مندان قرار می‌دهد تا بتوانند منابع طبیعی منطقه را بشناسند و از آن‌ها در عرصه توسعه فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و صنعتی استفاده کنند. کارآموزان پس از گذراندن یک دوره آموزشی کوتاه، می‌توانند صاحب یک هنر، صنعت و شغل شوند؛ بنابراین توسعه این مجموعه تأثیر بسزایی در ارتقای جایگاه پژوهشی و درآمدزایی دانشگاه، اشتغال‌زایی و کارآفرینی دانشجویان و توسعه جایگاه معدن و صنایع معدنی استان خواهد داشت.



شکل ۱. مرکز تخصصی تراش سنگ‌های قیمتی در دانشگاه سیستان و بلوچستان



شکل ۲. نمایشگاه کانی، گوهر و سنگ قیمتی در دانشگاه سیستان و بلوچستان

یکی از اهداف تأسیس مرکز، افزایش مهارت‌های دانشجویان و انطباق توانمندی‌های آن‌ها با نیازهای جاری کشور است. این امر مستلزم شناخت دقیق شرایط بازار کار و برنامه‌ریزی در جهت افزایش توانمندی دانشجویان در حوزه‌های مهارتی خواهد بود. دوره‌های مهارت‌افزایی، دوره‌هایی کاربردی هستند که باعث توانمندسازی و اشتغال دانشجویان می‌شود. این دوره‌ها خارج از برنامه درسی و به مدت حداقل ۴ ساعت برگزار می‌شوند.

در راستای تحقق مهارت‌افزایی دانشجویان، دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت عمومی و تخصصی متنوعی در مرکز تخصصی گوهرشناسی و گوهرتراشی دانشگاه سیستان و بلوچستان برگزار می‌شود. دوره‌های مهارت‌افزایی عمومی دوره‌هایی کاربردی و قابل‌استفاده برای همه دانشجویان است. مهارت‌هایی که به دانشجویان و دانش‌آموختگان کمک می‌کند تا بتوانند در یک محیط کار واقعی به‌عنوان فردی مؤثر و مفید، مسئولیت‌های که به آن‌ها محول شده را سازماندهی و اجرا کنند. دوره‌های مهارت‌افزایی تخصصی مهارت‌هایی هستند که لازم است دانشجویان حین تحصیل در کنار دروس نظری خود فراگیرند تا زمینه استفاده بهتر و عملی‌تر از دروس و مطالب فراگرفته فراهم شود. البته فعالیت‌های دروس عملی، آزمایشگاهی و بازدیدهای مربوط به دروس نظری جزو دوره‌های مهارت‌افزایی تخصصی محسوب نمی‌شود.

در دوره‌های ارائه‌شده توسط این مرکز، مباحث مقدماتی و پیشرفته در حوزه گوهرشناسی مطرح و روش‌های شناسایی و تشخیص انواع سنگ‌های قیمتی، نیمه‌قیمتی و سنگ‌های مصنوعی بیان می‌شود؛ علاوه‌بر آن

دانشجویان ضمن آشنایی با انواع دستگاه‌های فرآوری سنگ‌های قیمتی، مراحل مختلف تراش سنگ را نیز آموزش می‌بینند. در پایان هر دوره، آزمون‌های مهارت‌افزایی برای شرکت‌کنندگان برگزار می‌شود و ضمن صدور گواهی شرکت در دوره، از دانشجویان مستعد دعوت می‌شود تا ضمن شرکت در سایر دوره‌های مهارت‌افزایی مرکز، در صورت تمایل در بخش‌های مرتبط با مرکز همکاری کنند.

آمار برگزاری دوره‌های مهارت‌افزایی در مرکز تخصصی گوهرشناسی و تراش سنگ‌های قیمتی طی سه سال اخیر در جدول ۱ گزارش شده‌است. طبق پیگیری‌های انجام‌شده، در حال حاضر حداقل ۱۴ نفر از افراد شرکت‌کننده در دوره‌های مختلف این مرکز به طور مستقیم و غیرمستقیم در زمینه سنگ‌های قیمتی و نیمه‌قیمتی اشتغال دارند.

جدول ۱. آمار دوره‌های مهارت‌افزایی برگزارشده در مرکز تخصصی گوهرشناسی و گوهرتراشی دانشگاه سیستان و بلوچستان طی سه سال اخیر

عنوان دوره	نوع دوره	تعداد دوره	رشته	متوسط شرکت‌کنندگان	ساعت دوره
کارگاه تراش سنگ‌های قیمتی	عمومی	۴	همه رشته‌ها	۱۵	۴۰
دوره گوهرشناسی و کاربرد سنگ‌های قیمتی	تخصصی	۴	همه رشته‌ها	۱۰	۱۵
کارگاه گوهرشناسی و تراش سنگ‌های قیمتی	تخصصی	۲	همه رشته‌ها	۱۰	۶۰
دوره پیشرفته تراش سنگ‌های قیمتی	تخصصی	۳	همه رشته‌ها	۵	۵۰
کارگاه آشنایی با صنعت سنگ‌های زینتی و قیمتی	عمومی	۲	همه رشته‌ها	۲۰	۴
کارگاه آشنایی با اصول گوهرشناسی و گوهرتراشی	عمومی	۳	همه رشته‌ها	۲۰	۴
کارگاه شناخت گوهرها و سنگ‌های قیمتی	عمومی	۳	همه رشته‌ها	۲۰	۴

از دیگر فعالیت‌ها و اهداف عمومی «مرکز تخصصی گوهرشناسی و گوهرتراشی» می‌توان موارد ذیل را نام برد:

- معرفی پتانسیل ارزشمند مواد معدنی و نمایش انواع سنگ‌های قیمتی خام و فرآوری‌شده کشور و استان سیستان و بلوچستان؛
- مشاوره علمی، کارآفرینی و اشتغال در زمینه اکتشاف، استخراج و فرآوری سنگ‌های قیمتی به همه فعالان این حوزه؛
- بازدیدهای علمی استادان، دانشجویان، دانش‌آموزان و سایر علاقه‌مندان از مرکز؛
- همکاری در جهت ساخت برنامه‌های مستند آموزشی با همکاری سیمای استانی به منظور ترویج فرهنگ کارآفرینی و اشتغال در حوزه سنگ‌های قیمتی؛

- گردآوری امکانات علمی، فنی و تجهیزات منحصربه‌فرد در زمینه انواع تراش و فرآوری سنگ‌های قیمتی؛
- فعالیت‌های تحقیقاتی و ارائه راهکارهای نوین در زمینه طراحی، تراش و بهبود خواص ظاهری گوهرها به‌منظور ایجاد ارزش افزوده؛
- صدور شناسنامه و گواهینامه معتبر علمی برای انواع گوهرها و سنگ‌های قیمتی برای مقاصد تجاری؛
- اجرای دوره‌های کارآفرینی و مهارت‌افزایی عمومی در جهت بالابردن توانمندی حرفه‌ای علاقه‌مندان؛
- همکاری و تبادل اطلاعات علمی تحقیقاتی با دانشگاه‌ها، مراکز پژوهشی و سازمان‌های دولتی و همه افراد متخصص و علاقه‌مند در حوزه سنگ‌های قیمتی.

فعالیت‌های خاص این مرکز در زمینه تقویت توان اشتغال‌پذیری و مهارت‌افزایی دانشجویان نیز قابل‌توجه است. از آن جمله می‌توان به برگزاری دوره‌های متنوع و کوتاه‌مدت در حوزه شناسایی و تراش سنگ‌های قیمتی، تلاش برای اشتغال دانشجویان مستعد آموزش‌دیده در مرکز، مشاوره دانشجویان در جهت راه‌اندازی کسب‌وکار در زمینه سنگ‌های قیمتی و مشارکت دانشجویان علاقه‌مند در زمینه فعالیت‌های تبلیغاتی و بازاریابی محصولات تولیدی اشاره کرد. با توجه به تقاضا و استقبال دانشجویان از فعالیت‌های مرکز تخصصی گوهرشناسی و گوهرتراشی، یک درس اختیاری دو واحدی با عنوان «سنگ‌های قیمتی و گوهرشناسی» برای دانشجویان رشته مهندسی معدن ارائه و همچنین برنامه‌ریزی برای ارائه یک درس فرارنامه کارآفرینی برای دانشجویان سایر رشته‌ها انجام شده است.

ارائه درس اختیاری در راستای مهارت‌افزایی دانشجویان رشته مهندسی معدن

براساس «برنامه آموزشی بازنگری‌شده دوره کارشناسی رشته مهندسی معدن» در ۲۳ دی ۱۳۹۸، مصوب شورای گسترش و برنامه‌ریزی آموزشی عالی، هر دانشگاه براساس امکانات (استاد، آزمایشگاه و...)، مزیت‌ها و نیازهای منطقه‌ای خود و به تشخیص گروه آموزشی، می‌تواند نسبت به ارائه چند درس اختیاری اقدام کند. در راستای فعالیت‌های کارآفرینی و مهارت‌افزایی و مطابق با سرفصل مصوب، برای نخستین بار درس اختیاری با عنوان «سنگ‌های قیمتی و گوهرشناسی» برای دانشجویان رشته مهندسی معدن در دانشگاه سیستان و بلوچستان ارائه شد.

برخی از مباحث بااهمیت سرفصل درس سنگ‌های قیمتی و گوهرشناسی، شامل: ویژگی‌ها و خواص فیزیکی گوهرها، رفتار نور در گوهرهای مختلف، آشنایی با تجهیزات گوهرشناسی، مصنوعات و بدلیجات گوهرها، انواع تراش گوهرها، معرفی روش‌های نوین شناسایی گوهرها و معرفی انواع سنگ‌های گوهری و نیمه‌گوهری است. دانشجویان این درس در طول ترم، طی چند جلسه با فعالیت بخش‌های مختلف مرکز تخصصی آشنا می‌شوند و در صورت تمایل می‌توانند تجربیات خود را در مباحث عملی درس با مراجعه به مرکز افزایش دهند؛ بنابراین استفاده از امکانات موجود در مرکز تخصصی گوهرشناسی و گوهرتراشی دانشگاه نقش مهمی در تقویت جنبه‌های عملی درس مذکور ایفا می‌کند.

براساس ارزیابی‌های انجام‌شده در طول ترم، مشارکت دانشجویان در مباحث تئوری و عملی درس مذکور بسیار رضایت‌بخش بوده‌است. خلاصه نتایج ارزشیابی درس سنگ‌های قیمتی و گوهرشناسی براساس گزارش سیستم گلستان در جدول ۲ آمده‌است. براساس اطلاعات جدول ۲، میانگین ارزشیابی درس توسط دانشجویان ۱۹/۷۲ است که در مقایسه با میانگین ارزشیابی همه دروس دانشکده (۱۷/۳۴) نشان‌دهنده میزان رضایت چشمگیر دانشجویان از ارائه این درس اختیاری است. نتایج نظرسنجی در جدول ۲ نشان می‌دهد که دانشجویان درس مذکور، در ارتباط با دو موضوع مهم «کاربردی بودن مطالب درسی» و «ایجاد گروه‌های مباحثه مناسب و شرکت فعال در آن‌ها در جهت ارتباط با دانشجو» رضایت کامل داشته‌اند. قابل توجه است که پس از ارائه درس سنگ‌های قیمتی و گوهرشناسی، دانشجویان علاقه‌مند به مهارت‌افزایی و اشتغال در زمینه سنگ‌های قیمتی افزایش یافته‌اند.

جدول ۲. خلاصه نتایج ارزشیابی براساس مشخصات درس (سیستم گلستان دانشگاه سیستان و بلوچستان)

دانشکده	مهندسی شهید نیکبخت	میانگین ارزشیابی درس	۱۹/۷۲
مقطع	کارشناسی	میانگین ارزشیابی استاد در همه دروس	۱۸/۹۶
نام درس	سنگ‌های قیمتی و گوهرشناسی	میانگین ارزشیابی دانشکده	۱۷/۳۴
واحد مؤثر	۲	میانگین نمرات درس	۱۵/۶۷
ترم	۱۳۹۹	معدل پرسش کاربردی بودن مطالب درسی	۲۰
تعداد ترم ارائه‌شده تا این ترم	۱	معدل پرسش ایجاد گروه‌های مباحثه مناسب و شرکت فعال در آن‌ها در جهت ارتباط با دانشجو	۲۰

نتیجه‌گیری

توجه ویژه به پتانسیل بخش معدن و صنایع معدنی در استان سیستان و بلوچستان، بسیار حائز اهمیت است. مرکز تخصصی گوهرشناسی و گوهرتراشی دانشگاه سیستان و بلوچستان نقش بسزایی در تقویت توان اشتغال‌پذیری در حوزه سنگ‌های قیمتی دارد و خدمات قابل توجهی در این زمینه انجام داده‌است. ارائه خدمات مشاوره‌ای در حوزه اکتشاف، استخراج و فرآوری سنگ‌های قیمتی استان و همچنین برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت مهارت‌افزایی در حوزه شناسایی و تراش سنگ‌های قیمتی از فعالیت‌های اصلی این مرکز است. در این دوره‌ها، دانشجویان ضمن آشنایی با روش‌های شناسایی گوهرهای طبیعی و خواص آن‌ها، مراحل مختلف تراش و پردازش سنگ‌ها را به‌طور عملی آموزش می‌بینند. افرادی که در آزمون نهایی مهارت‌های لازم را کسب کنند، ضمن توانایی ایجاد یک اشتغال پرسود، در صورت تمایل می‌توانند در مرکز تراش سنگ‌های قیمتی مشغول به کار شوند. انجام پایان‌نامه‌ها و فعالیت‌های تحقیقاتی توسط استادان و دانشجویان در زمینه طراحی، تراش و

بهبود خواص ظاهری گوهرها و همچنین صدور شناسنامه معتبر علمی برای گوهرها و سنگ‌های قیمتی از دیگر اهداف مهم مرکز است. با توجه به بازخورد موفق این مرکز، برای نخستین بار در نیمسال اول سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹، یک درس اختیاری دو واحدی با عنوان «سنگ‌های قیمتی و گوهرشناسی» در دانشگاه سیستان و بلوچستان در رشته مهندسی معدن ارائه شد. براساس اطلاعات سیستم گلستان، ارائه درس اختیاری «سنگ‌های قیمتی و گوهرشناسی» با استقبال چشم‌گیر و رضایت قابل قبول دانشجویان رشته مهندسی معدن دانشگاه سیستان و بلوچستان مواجه شده است. پس از ارائه این درس، تعداد دانشجویان علاقه‌مند به شرکت در دوره‌های مهارت‌افزایی و فعالیت در زمینه سنگ‌های قیمتی افزایش قابل توجهی داشته است.

منابع

- [۱] ابراهیمی نصرآبادی خ. بهرام‌زاده ف. خدیوی ح. غلامی س. مناطق امیدبخش ایران برای اکتشاف سنگ‌های قیمتی. دومین همایش ملی گوهرشناسی و بلورشناسی ایران. دانشگاه بیرجند. ۱۳۹۴.
- [۲] بصیری م.ح. سیدسلماسی س. راهبردهای توسعه صنعت سنگ‌های قیمتی در ایران، فصلنامه علمی-پژوهشی علوم زمین. ۱۳۸۹؛ ۷۶: ۱۰۷-۱۱۲.
- [۳] زارع‌مطلق س. سرحدی م. آریافر ا. بررسی‌های فنی و اقتصادی احداث واحد فرآوری سنگ‌های قیمتی و نیمه‌قیمتی در استان سیستان و بلوچستان. پنجمین همایش ملی گوهرشناسی و بلورشناسی ایران. دانشگاه زنجان. ۱۳۹۷.
- [۴] زارع‌مطلق س. درزاده ع. بررسی نقش بهره‌برداری از ذخایر سنگ‌های قیمتی به‌عنوان یک عامل توسعه بااهمیت در استان سیستان و بلوچستان. پنجمین همایش ملی گوهرشناسی و بلورشناسی ایران. دانشگاه زنجان. ۱۳۹۷.
- [۵] زارع‌مطلق س. پیشنهاد طرح ایجاد «مرکز تحقیقات و موزه سنگ، کانی و گوهر». دانشگاه سیستان و بلوچستان. ۱۳۹۶.
- [۶] کریم‌پور م.ح. کانی‌ها و سنگ‌های صنعتی. مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۹۱.
- [۷] منوچهردانایی م. فرهنگ گوهرشناسی و گوهرها. مشهد: مؤسسه انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۸۳.
- [8] Manutchehr-Danai M. Dictionary of Gems and Gemology. Springer Science & Business Media. 2013.
- [9] Schumann W. Gemstones of the World. Sterling Publishing Company, Inc. 2009.

کارورزی

طرحی برای تقویت توان اشتغال پذیری دانشجویان رشته تاریخ

مریم شیبری*

استادیار گروه تاریخ، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

امروزه تحصیلات و پس از آن یافتن کار در رشته‌های علوم انسانی، به یکی از معضلات اجتماعی جامعه تبدیل شده است، به طوری که برخی از خانواده‌ها فرزندان خویش را از تحصیل در این رشته‌ها باز می‌دارند؛ این در حالی است که بستر جذب دانش‌آموختگان در جامعه فراهم است، اما پیوند بین آموزش‌های دانشگاهی و بازار کار در جامعه، برقرار نیست. در این راستا، کارورزی دانشجویان علوم انسانی می‌تواند یکی از راهکارهای مؤثر در این زمینه باشد. به طور اختصاصی در مورد دانشجویان رشته تاریخ، کارورزی می‌تواند آشنایی با مراکز دارای آرشیوهای طبقه‌بندی شده و کتابخانه‌ها باشد. ایده‌ای که در این پژوهش بررسی شده، به این امر مهم پرداخته است.

واژه‌های کلیدی: کارورزی، سندخوانی، تاریخ، آرشیو، سازمان اسناد و کتابخانه ملی.

کارورزی، طرحی نو برای پیوند بین دانشگاه و مراکز دارای آرشیو و اسناد تاریخی

توسعه دیدگاه اشتغال‌پذیری در علوم انسانی و به طور خاص در رشته تاریخ، از دو منظر قابل پیگیری است؛ بخش نخست، شامل نحوه آموزش تئوری زمان‌مند است که چندین سال در حال اجرا است و در وهله اول با مباحث هویتی و سؤالاتی مانند «من چه کسی هستم؟»، «چه علایقی دارم؟»، «چه انتظاری از من می‌رود؟» و «در چه کاری مهارت بیشتری دارم؟» آغاز می‌شود. در بخش بعدی، دانش، فهم و مهارتی‌های آموزشی که در طی سه سال و اندی در کارشناسی و دو سال در کارشناسی ارشد به دانشجو آموزش داده می‌شود، قرار می‌گیرد.

* نویسنده مسئول: Maryamsheipari@lihu.usb.ac.ir

در این بخش مهارت‌ها به گونه‌ای تنظیم می‌شود که دانشجو بتواند لایه‌های مختلف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی را از هم تفکیک کند و سپس آن‌ها را به هم ربط دهد. او باید بتواند بین زمان خودش و گذشته ارتباط برقرار کند، یا از کل به جزء و برعکس حرکت ذهنی داشته‌باشد. دانشجو تربیت می‌شود که تشخیص دهد در هنگام دریافت مطالب کدام بخش‌ها را بیشتر دوست داشته یا توجه او را بیشتر جلب کرده‌است؛ مثلاً باید بتواند موضوع را انتخاب کند و بعد چرایی انتخابش را شرح دهد. ترجیح بر این است که در هر لایه و بخشی که موردپسند اوست، بتواند دانش مختصر میان‌رشته‌ای نیز داشته‌باشد؛ مثلاً اگر بخش سیاسی را دوست دارد، باید تاحدودی از علوم سیاسی و حقوق اطلاع داشته‌باشد، یا در لایه‌های دانش تاریخ اقتصادی، مؤلفه‌های اصلی علم اقتصاد را بشناسد.

این مهم که همگی به صورت تئوری برای دانشجویان ارائه می‌شود، زمینه‌ساز این راهکار است که دانشجو به ادامه راه از طریق معلمی موفق شود؛ یعنی او پس از فراغت از تحصیل، در سطوح پایین‌تر شروع به آموزش کند و محفوظات ذهنی خود را در آموزش و پرورش به دانش‌آموزان انتقال دهد؛ اما مشکل مهم، تعداد دانش‌آموزان و ظرفیت‌های آموزش و پرورش است که باعث می‌شود فقط تعداد بسیار اندکی از دانشجویان این‌گونه بتوانند اطلاعات و دانش خود را انتقال دهند، اما تعداد زیادی از این راه بازمی‌مانند. این بازماندگی عملاً باعث می‌شود که انرژی جوانان و استادان به هدر برود.

به نظر می‌رسد یکی از راه‌های تقویت زمینه‌های اشتغال‌پذیری برای این دانشجویان و راه ورود به عرصه‌های غیرآموزشی، «کارورزی» باشد؛ زیرا وقتی که عمدتاً مطالب تئوری است، نتیجه آن مطالب منظم زمان‌مند و مکان‌مندی است که جزء حافظه بوده و به نظر می‌رسد که هیچ راهی جز آموزش آن‌ها به دیگران درجهت به‌نمایش گذاشتن توانایی فرد و نمود خارجی توانایی افراد وجود نداشته‌باشد؛ درحالی‌که اگر بتوان زمینه‌های کارورزی باعنوان واحدهای درسی برای دانشجو تعریف کرد، می‌توان او را به سمت مشاغل دیگر سوق داد و توان اشتغال‌پذیری افراد را تقویت کرد.

در اجتماع خارج از دانشگاه، نهادهای مختلفی وجود دارند که همگی دارای بخش‌های فرهنگی، کتابخانه‌ها و... هستند. از میان این ارگان‌ها می‌توان به استانداری‌ها، شهرداری‌ها، سازمان اسناد و کتابخانه ملی، سازمان برنامه‌وبودجه، میراث فرهنگی، سفارت‌خانه‌ها و موزه‌ها نام برد. این ارگان‌ها، مکان‌های مناسبی هستند که دانشجویان رشته تاریخ می‌توانند در آنجا آموزش ببینند.

شهرداری‌ها و استانداری‌ها، دارای آرشیوهای منظمی هستند. سازمان برنامه‌وبودجه نیز آرشیوها و کتابخانه مجهزی دارد. سفارت‌خانه‌ها به‌ویژه در استان سیستان و بلوچستان در این مورد بسیار جایگاه خوبی برای کارورزی به‌شمار می‌آیند. موقعیت جغرافیایی استان، زمینه ارتباطی مهمی با کشورهای همجوار شرقی دارد که برای آموزش خوانش اسناد روابط خارجی و آشنایی با تاریخ منطقه به کارورز کمک زیادی می‌کند. از همه مهم‌تر، سازمان اسناد و کتابخانه ملی با اسناد طبقه‌بندی‌شده از دو قرن پیش تاکنون، زمینه مناسبی برای

کارآموزی و کارورزی دانشجویان رشته تاریخ به حساب می‌آید. خوشبختانه یکی از مهم‌ترین مراکز سازمان اسناد و کتابخانه ملی، در شهرستان زاهدان قرار دارد که هم در مکان مناسبی است و هم اسناد زیادی در لایه‌های مختلف تاریخی در آن یافت می‌شود.

اگر بتوان زمینه‌ای را فراهم کرد که طی چند واحد درسی، دانشجو در این مراکز کارورزی داشته باشد و آموزش‌های لازم در جهت چگونگی کار با اسناد را کسب کند و دوره سندخوانی را با موفقیت پشت سر بگذارد و همچنین بیاموزد که چگونه در کتابخانه‌های مختلف کتاب‌ها را دسته‌بندی کند، با بودجه و اسناد مربوط به آن آشنا شود و دوره‌های لازم را ببیند؛ نه تنها زمینه اجتماعی شدن دانشجویان فراهم می‌شود، بلکه باعث خواهد شد که در زمینه اشتغال، با شغل‌های متعدد و محیط کار آشنا شوند و به این ترتیب توان اشتغال‌پذیری آن‌ها افزایش یابد. حتی اگر این کار منجر به یافتن شغل نیز برای آن‌ها نشود، موجب ایجاد ذهنیت پژوهش‌محور در این دانشجویان خواهد شد.

از سوی دیگر، با ایجاد ارتباط با مراکز خارج از دانشگاه، زمینه کار پژوهشی بیشتری به منظور رسیدن به یک دانشگاه جامعه‌محور ایجاد خواهد شد که هم‌افزایی در جهت تقویت توان اشتغال‌پذیری دانشجویان را به وجود خواهد آورد.

از نظر اینجانب، هیچ فعالیت علمی‌ای نمی‌تواند اجرایی شود، مگر آنکه سابقه آن معلوم شود؛ زیرا فقط از طریق بررسی سوابق است که می‌توان به نقاط ضعف و قوت طرح‌های پیشین پی‌برد و این امر از طریق بررسی‌های اصیل تاریخی از تمام اسناد به دست می‌آید؛ به عنوان مثال، اگر اسناد راه‌آهن درون‌استانی و برون‌استانی بادقت مورد بررسی قرار گیرند، هم شناخت وضعیت کنونی آسان‌تر می‌شود و هم اینکه مشخص می‌شود که برای فردا چه کاری باید انجام داد. این موضوع یکی از راهکارهای استفاده دو سر سود کارورزی دانشجویان است که هم آن‌ها یادگیری خواهند داشت و هم در زمینه‌های مختلف اطلاعاتی دقیقی برای دانشگاه فراهم می‌آید.

به نظر می‌رسد، این ایده و طرح، زمانی اجرایی خواهد شد که دانشگاه سیستان و بلوچستان بتواند با این مراکز، پروژه‌هایی را تعریف کند تا به این ترتیب، آن‌ها پذیرای دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان در بخش‌های فرهنگی، کتابخانه‌ها، مراکز اسنادی و آرشیوی باشند. این مهم می‌تواند در قالب ماده چهار آیین‌نامه ارتقای توان اشتغال‌پذیری دانشجویان دوره کارشناسی که به موضوع فرابنامه‌ها اشاره دارد، گنجانده شود. براساس این ماده، مهارت‌هایی به دانشجو آموزش داده می‌شود و به همراه گواهی پایان تحصیل، به او گواهی مهارت نیز می‌دهند. همچنین می‌توان با تعریف چند درس اختیاری در قالب کارورزی عملی، این موضوع را مطرح کرد؛ به گونه‌ای که دانشجو فعالیت‌هایی را انجام می‌دهد و نمره‌اش وارد کارنامه‌اش می‌شود، اما در معدل به حساب نمی‌آید. بدین ترتیب، با اجرایی کردن این ایده‌ها و راهکارها، می‌توان توان اشتغال‌پذیری دانشجویان تاریخ را افزایش داد.

برای اجرای پیشنهادهای مذکور، اعضای هیئت علمی توانایی در گروه تاریخ دانشگاه سیستان و بلوچستان وجود دارند، اما برای توسعه و ارتباط بیشتر با بیرون از دانشگاه، حداقل در زمینه کارگاه‌های سندخوانی و آموزش مهارت‌های مربوط، با توجه به فراهم‌شدن بستر آموزش مجازی و غیرحضوری، می‌توان از استادان مجرب دانشگاه‌های دیگر نیز بهره برد.

امیدوارم این مختصر موردتوجه قرار گیرد، اشکالات آن بررسی شود و مسئولان محترم در جهت اجرایی کردن این راهکارها اقدام کنند تا مسیر نوینی برای فرزندان این مرز و بوم باز شود.

ضرورت مهارت‌های نرم برای اشتغال‌پذیری

مریم علی‌پور*

استادیار گروه ریاضیات و کاربردهای آن، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

در دنیای پرقاب‌کنونی، افراد دارای مهارت‌های کاری بالا، موفقیت‌های بیشتری کسب می‌کنند. وقتی از مهارت صحبت می‌شود، ناخودآگاه بحث‌های فنی و تخصصی به ذهن متبادر می‌شود و افراد در این رابطه تمام تلاش خود را می‌کنند تا در کاری که به آن مشغول هستند، ماهر شوند و به بهترین نحو ممکن آن را انجام دهند؛ اما این همه ماجرا نیست. هر کدام از ما در کنار این موضوع باید به مهارت‌های دیگری نیز مجهز باشیم تا بتوانیم به موفقیت‌های بیشتری برسیم؛ این مهارت‌ها، «مهارت‌های نرم» نامیده می‌شوند. در همین زمینه، این پژوهش در پی پاسخ به این مسائل است که مهارت نرم چیست و چرا مهارت‌های نرم اهمیت زیادی دارند؟ همچنین ضمن طبقه‌بندی این نوع مهارت‌ها، توضیحاتی در رابطه با آن‌ها داده شده است.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌های نرم، خودآگاهی، کار گروهی، رهبری.

مهارت‌های نرم و دسته‌بندی آن‌ها

۱- مهارت نرم چیست؟

پاسخ به این پرسش اساسی آسان نیست؛ زیرا درک مهارت نرم در زمینه‌های مختلف، متفاوت است. یک موضوع ممکن است در یک زمینه خاص، یک مهارت نرم و در زمینه دیگر، مهارت سخت تلقی شود؛ به‌عنوان مثال، کسب دانش در مدیریت پروژه، برای یک مهندس برق خوب است، اما برای یک مهندس ساختمان ضروری است؛ یا آموزش دیدن در زمینه آگاهی فرهنگی برای یک ریاضی‌دان مفید است، اما برای کسی که در مدیریت منابع انسانی در جوامع، با فرهنگ‌های متفاوت کار می‌کند، یک ضرورت مهم است.

مهارت‌های نرم اگرچه به گونه‌های مختلفی توصیف شده‌است، اما در عمل مفاهیم مشابهی را دنبال می‌کند. در این راستا، دیکسون و همکاران [۱]، مهارت‌های نرم را ترکیبی از مهارت‌های فردی و اجتماعی در نظر گرفته‌اند. دایان نیول [۲] هوش احساسی را به‌عنوان مهارت‌های نرم (مانند: خودآگاهی، خودگردانی، انگیزه، همدلی و مهارت‌های اجتماعی) معرفی می‌کند.

* نویسنده مسئول: m.alipour@math.usb.ac.ir

در حالت کلی، مهارت نرم به مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های اجتماعی، مهارت‌های ارتباطی، نگرش‌ها، ذهنیت‌ها، ویژگی‌های شغلی، هوش اجتماعی، ضرایب هوش هیجانی و سایر موارد مطلوب در همه مشاغل گفته می‌شود که با مهارت‌های سخت مخصوص هر حرفه یا شغل، متفاوت است.

۲- چرا مهارت‌های نرم اهمیت زیادی دارند؟

در قرن بیست و یکم، مهارت‌های نرم یک تمایزدهنده اصلی، یک امر مستقل برای اشتغال و یک موفقیت در زندگی محسوب می‌شوند [۳]. جیمز هکمن، برنده جایزه نوبل، ادعا می‌کند که «مهارت‌های نرم، موفقیت زندگی را پیش‌بینی می‌کنند و گاهی آن موفقیت را به وجود می‌آورند. برنامه‌هایی که مهارت‌های نرم را ارتقا می‌بخشند، جایگاه مهمی در سبد مؤثر سیاست‌های عمومی دارند» [۴]. اهمیتی که کارفرمایان به این موضوع می‌دهند با این واقعیت نشان داده می‌شود که در حال حاضر، مهارت‌های نرم به اندازه «GPA» که زمانی مهم‌ترین عامل در تصمیم‌گیری شغلی در نظر گرفته می‌شد، در استخدام یک کارگر جدید اهمیت دارند.

علاقه به یادگیری مهارت‌های نرم، در طی سالیان اخیر افزایش یافته‌است. هرچه تحقیقات بیشتری انجام شود، افراد به اهمیت این مفهوم بیشتر پی می‌برند. حجم عظیم سرمایه‌گذاری سازمان‌های جهانی در آموزش و توسعه در این زمینه، نشان‌دهنده علاقه به یادگیری این مهارت‌هاست. کمیسیون اروپا نرم‌افزار «Agenda» را برای کسب مهارت‌ها و مشاغل جدید در سال ۲۰۱۲ و به منظور آموزش و توضیح این مهارت‌های جدید برای بزرگسالان، راه‌اندازی کرد [۴].

کارفرمایان نیز تلاش می‌کنند رهبران و کارگرانی را بیابند و جذب کنند که بتوانند از بازار کار در حال تحول آگاه باشند. این مسئله فقط محدود به جوانان جویای کار نیست؛ بلکه این در رابطه با کارمندان فعلی نیز صادق است؛ زیرا پیش از این، برای اشتغال فقط داشتن مهارت‌های سخت نیاز بود که عموماً از طریق بررسی پیش‌زمینه آموزشی و تجربه کاری یا انجام مصاحبه اندازه‌گیری می‌شد. به نظر می‌رسد موفقیت در کار فقط مربوط به توانایی فنی در انجام کارها است؛ به همین دلیل، کارفرمایان و شرکت‌ها فقط براساس شایستگی‌های ظاهری، افراد را استخدام می‌کردند. این موضوع روشن می‌کند که چرا امروزه افرادی که مهارت‌های نرم خوبی دارند، نسبت به کارگرانی که مهارت‌های سخت خوبی دارند، کمتر در دسترس هستند. البته این روند در سال‌های گذشته تغییر کرده‌است و اگرچه مهارت‌های سخت هنوز یک جنبه اساسی را نشان می‌دهند، مهارت‌های نرم از نظر اهمیت با آن‌ها برابر هستند. به عقیده پروفیسور رابرت لواسر، بیشتر محققانی که او در این زمینه با آن‌ها مصاحبه کرده‌است، به مهارت‌های نرم، نسبت به مهارت‌های فنی امتیاز بالاتری داده‌اند. مطالعات انجام شده توسط مؤسسه تحقیقاتی استنفورد [۵] و بنیاد کارنگی ملون، در میان ۵۰۰ مدیرعامل شرکت فورترن، این ایده را تأیید

می‌کند که ۷۵ درصد از موفقیت شغلی بلندمدت، ناشی از مهارت‌های نرم و فقط ۲۵ درصد مربوط به مهارت‌های فنی است.

جدول ۱. مثال‌هایی از مهارت نرم

<ul style="list-style-type: none"> • مهارت‌های ارتباطی • تفکر انتقادی • مهارت حل مسئله • خلاقیت • قابلیت کار گروهی 	<ul style="list-style-type: none"> • مهارت مذاکره • خودمدیریتی • مدیریت زمان • مدیریت تعارض • آگاهی فرهنگی 	<ul style="list-style-type: none"> • دانش مشترک • مسئولیت‌پذیری • آداب و اخلاق • حسن نیت • اعتماد به نفس 	<ul style="list-style-type: none"> • اجتماعی‌بودن • صداقت • یکدلی • اخلاق کاری • مدیریت پروژه • مدیریت کسب‌وکار
---	---	---	---

جدول ۱ لیستی از نمونه‌مهارت‌های نرم را براساس تعریف «ویکی‌پدیا» ارائه می‌دهد [۶]. البته این لیست کامل نیست؛ چراکه می‌توان با توجه به ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌هایی مانند عزت نفس، تخیل، کنجکاوی، عزم راسخ، اشتیاق یا پافشاری و باورهای ذهنی را نیز به این لیست اضافه کرد؛ ولی در حالت کلی و برای ساده‌سازی کار، ما به دنبال چهار دسته مهارت هستیم که در ادامه بیان خواهد شد [۵].

۳- چگونه می‌توان مهارت‌های نرم را طبقه‌بندی کرد؟

مهارت‌های نرم سازگار با تعاریف موجود، در چهار دسته طبقه‌بندی می‌شوند:

۱- شخصی (مانند: خودآگاهی)؛ ۲- بین فردی (مانند: ارتباطات)؛ ۳- گروهی (مانند: همکاری)؛ ۴- سازمانی (مانند: رهبری).

مهارت‌های شخصی: «خودآگاهی»، یک مهارت نرم برای بهبود رفتارهای فردی است که شامل دانستن ارزش‌ها، اعتقادات، محدودیت‌های ذهنی، نگرش‌ها و اولویت‌ها است که بر رفتار شما تأثیر می‌گذارد [۷]. داشتن نگرش مثبت و ابتکار عمل خوب، یک مهارت نرم و اساسی هر کارمند است که نه تنها اطمینان و تعهد را نشان می‌دهد؛ بلکه گویای آن است که شما می‌توانید بدون نیاز به نظارت مداوم، در یک ساختار سازمانی به صورت مؤثر کار کنید. محدودیت‌ها و ترمزهای ذهنی؛ مانند: ترس، اهمال‌کاری، تنبلی، حرفِ مردم، کمال‌گرایی، مقایسه‌کردن، عجز بودن و... ریشه اصلی تمام مشکلات در زندگی است. رفع این محدودیت‌های ذهنی، باعث افزایش خلاقیت، پایین آمدن تنش و استرس و ایجاد آرامش برای فرد در محیط کار می‌شود و در نتیجه، راندمان کار بالا می‌رود.

مهارت‌های بین فردی: «ارتباط مؤثر»، یک مهارت نرم ضروری برای ایجاد روابط خوب کاری و تأثیرگذاری بر روی دیگران است. در روابط بین فردی، ارتباط مؤثر شامل استفاده از صلاحیت‌های خاص مانند گوش‌دادن فعالانه و ارائه بازخورد سازنده است [۸]. کسانی که در برقراری ارتباط قابلیت زیادی دارند، می‌توانند لحن و سیاق (Style) خود را با توجه به مخاطبان خود تنظیم کنند و براساس دستورالعمل‌ها، به ایفای نقش پردازند و مسائل پیچیده را به‌طور یکسان برای همکاران و مشتریان خود توضیح دهند. «گوش‌دادن»، یک مهارت ارتباطی مهم دیگر است که اغلب نادیده گرفته می‌شود. در زمان بررسی شکایت مشتری یا زمان کار با همکاران، مهارت گوش‌دادن، در فرایند یادگیری و واکنش صحیح به شرایط، به شما کمک می‌کند. «مهارت‌های کلامی و غیرکلامی» نیز به همان اندازه مهم هستند. مهارت کلامی برای تقویت روابط مشترک و محرمانه و درنهایت سازنده، مهم است. این امر همچنین در مورد ارتباط کتبی (نوشتاری) نیز صدق می‌کند. بسیاری از ارتباطات تجاری کنونی، از طریق پست‌الکترونیک انجام می‌شوند؛ بنابراین مهم است که قوانین و مقررات پست‌الکترونیک خوب و مؤثر را بشناسید و دستورالعمل‌های واضح و مختصری ارائه دهید. از آنجاکه این مهارت برای یادگیری ساده است، یک برنامه آموزشی، گزینه مناسبی برای توسعه این مهارت‌هاست.

مهارت‌های گروهی: «توانایی کار تیمی»، یک مهارت نرم بسیار مهم است که افراد جویای کار (کارگران جدید) باید آن را در خود پرورش دهند. مقالات متعددی جنبه‌های مختلف این مهارت را بررسی کرده‌اند؛ مانند: تیم‌های پیشرو [۹]، جلسات مشترک پیشرو [۱۰] و راه‌اندازی یک تیم یادگیری تعاونی [۱۱]. نکته برجسته همه آن‌ها، توانایی تسهیل تعامل کار گروهی است. توانایی کار مشترک با دیگران به‌عنوان عضوی از گروه نیز به همان اندازه مهم است. توسعه و پیشرفت این مهارت نسبت به مهارت افزایش خودآگاهی یا مهارت بهبود ارتباطات، به رویکرد پیچیده‌تری نیاز دارد. برای کسب مهارت تیمی و داشتن یک گروه خوب، خودآموزی و آموزش به‌تنهایی کافی نیست؛ بلکه به وجود یک مربی (Coach) آشنا با هنر تسهیل گروهی نیاز است.

مهارت سازمانی: رهبری سازمانی، پیچیده‌ترین مهارت نرم درجهت پیشرفت است. مدل‌های رهبری زیادی وجود دارد، اما مفهوم رهبری درحقیقت فرایند تحت‌تأثیر قراردادن سایر افراد سازمان درجهت تحقق هدف مشترک است. رهبری یک مهارت نرم است که حتی اگر مستقیماً دیگران را مدیریت نکنید، باز هم می‌توانید آن را نشان دهید. افرادی با مهارت رهبری بالا، قابلیت الهام‌بخشیدن به دیگران و هدایت تیم‌ها به سمت موفقیت را دارند؛ به‌همین دلیل این مهارت مورد توجه همه قرار دارد و یک مهارت ویژه است.

نکته: مهارت‌های نرم برای هر شغل و تخصصی ممکن است متفاوت باشد و طبقه‌بندی آن‌ها به چهار گروه مذکور، بهترین حالت طبقه‌بندی است که هر شغلی متناسب با ماهیت شغلی خود می‌تواند آن‌ها را برای خود تعریف کند؛ به‌عنوان مثال، یک پزشک علاوه بر داشتن مجموعه‌ای از مهارت‌های سخت، به‌ویژه قابلیت تشخیص، تجویز و درمان بیماری، می‌بایست مهارت‌های نرم دیگری مانند: هوش هیجانی، قابلیت اعتمادبخشی به بیمار و برقراری ارتباط با بیماران را نیز کسب کند تا مورد توجه بیماران قرار گیرد. یا یک فروشنده که دانش خوب و جامعی از بازار خود دارد، در صورت نداشتن مهارت‌های نرم و مهارت‌های درون‌فردی و مذاکره، در معامله‌کردن و حفظ مشتری با مشکل مواجه خواهد شد. همچنین، یک کارمند خدمات به مشتریان، حتی با وجود داشتن مهارت‌های شگفت‌انگیز سازمانی، تنها در صورتی موفق خواهد بود که قادر به برقراری ارتباط حرفه‌ای با مشتریان باشد و قابلیت همدلی و گوش‌دادن به آن‌ها را نیز داشته‌باشد.

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه طی دهه‌های گذشته، اهمیت مهارت نرم به‌طور قابل‌توجهی افزایش یافته‌است و در بازارهای رقابتی کنونی یک امتیاز خاص برای جویندگان کار محسوب می‌شود، ضرورت دارد این مهارت نیز در کنار مهارت‌های سخت به‌طور جدی پیگیری شود تا فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بتوانند به‌راحتی شغل مورد علاقه خود را با توجه به مهارت‌های کسب‌شده بیابند. یکی از این راهکارها، تجدیدنظر در دروس هر رشته به‌منظور اطمینان از محتوای دروسِ پاسخگوی نیازهای دانشجویان به‌صورت همه‌جانبه است.

منابع

- [1] Dixon J, Belnap C, Albrecht C, Lee K. The importance of soft skills. *Corporate finance review*. 2010 May 1; 14(6): 35–38.
- [2] Newell D. The smarter they are the harder they fall. *Career Development International*. 2002; 7(5): 288–291.
- [3] Hartmann P, Ibanez VA. Green Value Added. *Marketing Intelligence and Planning*. 2006; 24(7): 673-680.
- [4] Succi C. Soft Skills for the Next Generation: Toward a comparison between Employers and Graduate Students' Perceptions. *Sociologia Del Lavoro*. 2015 Feb 15; 137: 244–256.
- [5] Levasseur RE. People Skills: Developing Soft Skills- A Change Management Perspective. *Interfaces*. 2013 Dec; 43(6): 566-571.
- [6] Schulz B. (2008). The Importance of Soft Skills: Education beyond Academic Knowledge. *Journal of Language and Communication*. 2008; 2(1): 146-154.
- [7] Levasseur RE. People skills: Self-awareness-A critical skill for MS/OR professionals. *Interfaces*. 1991 Feb; 21(1): 130-133.
- [8] Levasseur RE. People skills: Effective communication-A critical skill for MS/OR professionals. *Interfaces*. 1991 Apr; 21(2): 22-24.
- [9] Levasseur RE. People skills: Change management tools-leading teams. *Interfaces*. 2005 Apr; 35(2): 179-180.
- [10] Levasseur RE. People skills: What every professional should know about designing and managing meetings. *Interfaces*. 1992 Apr; 22(2): 11-14.
- [11] Levasseur RE. People skills: Launching a cooperative learning team. *Interfaces*. 1996 Dec; 26(6): 112-116.

بررسی راه‌های افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار از دیدگاه خبرگان (رویکردی آمیخته)

عالمه کیخا*

استادیار گروه مدیریت کارآفرینی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین راه‌های افزایش جذب دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار از دیدگاه خبرگان انجام گرفت. روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ اجرا، ترکیبی (کیفی-کمی) با رویکرد اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل ۱۵ نفر از خبرگان حوزه مدیریت آموزشی به روش هدفمند و در بخش کمی شامل ۲۵۵ نفر از استادان فعال در حوزه مدیریت آموزشی، فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و مدیران مؤثر در حوزه اشتغال جوانان در استان سیستان و بلوچستان بود. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و روش تصادفی ساده، ۱۵۳ نفر برآورد شد. در بخش کیفی و پس از انجام مصاحبه، عوامل مؤثر با استفاده از روش تحلیل محتوا (تم) شناسایی شدند و دسته‌بندی و رتبه‌بندی عوامل نیز با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) و نرم‌افزار Expert Choice انجام شد. نتایج نشان داد، از بین عوامل شناسایی شده، عوامل درونی با وزن ۰/۵۸۲ بیشترین اولویت و عوامل بیرونی با وزن ۰/۲۷۹ کمترین اولویت را در اشتغال فارغ‌التحصیلان داشته‌اند. در بخش کمی نیز از نرم‌افزار Spss 23 و آزمون میانگین یک جامعه استفاده شد و نتایج نشان داد که از نظر پاسخگویان، همه عوامل شناسایی شده بر افزایش جذب فارغ‌التحصیلان در بازار کار مؤثر هستند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت آموزشی، جذب فارغ‌التحصیلان، عوامل درونی، عوامل بیرونی، بازار کار.

مقدمه

نظام آموزش عالی ایران در سال‌های اخیر با سرعت زیادی گسترش یافته و در پی این گسترش بی‌رویه، مشکلات عدیده‌ای برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و جامعه ایجاد کرده‌است. افزایش ظرفیت‌های آموزش عالی از طریق ایجاد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دولتی، آزاد، علمی-کاربردی، غیرانتفاعی، بین‌الملل و پردیس‌های خودگردان در همه استان‌ها و شهرستان‌های کشور، موجب افزایش قابل توجه فارغ‌التحصیلان، ناهماهنگی میان فرصت‌های شغلی موجود در بخش‌های مختلف اقتصاد و بروز پدیده بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی شده‌است.

* نویسنده مسئول: Aleme.keikha@entp.usb.ac.ir

به دلیل سرمایه‌گذاری انجام‌شده برای تربیت نیروی انسانی ماهر در کشور، بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها مسئله‌ای بسیار حساس و مهم است. بلااستفاده‌ماندن این قشر در فعالیت‌های اقتصادی و واردشدن خسارت به اقتصاد ملی از یکسو و فراهم‌نبودن زمینه برای محول‌کردن نقش‌های اجتماعی به افراد فرهیخته به‌منظور توسعه کشور از سوی دیگر و باعث بروز اعتراض و عکس‌العمل در جامعه شده‌است. این موضوع یکی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی روز کشور به شمار می‌آید و می‌تواند به انحراف و سرخوردگی نسل جوان و بحران‌های اجتماعی و سیاسی خاص منجر شود؛ به‌همین دلیل با وجود آنکه اقتصاددانان تأمین اشتغال کامل در کنار رشد مداوم اقتصادی، تثبیت سطح قیمت‌ها و موازنه پرداخت‌ها را از اهداف مهم اقتصادی بیان می‌کنند، به‌اتفاق، اشتغال کامل را مهم‌ترین مبحث در اقتصاد جوامع و توسعه پایدار می‌دانند [۱].

بنابراین فاصله بازار کار و آموزش‌های دانشگاهی و عدم‌انطباق این آموزش‌ها با نیازهای بازار، دلیل اصلی افزایش نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی است. به دلیل سیستم آموزش عالی ضعیف کشور، کار عملی و مهارت‌بالینی با چالش‌های اساسی روبه‌روست و فارغ‌التحصیلان در حوزه تخصصی خود تنها دانش کسب کرده و فاقد مهارت‌های عملی لازم به‌منظور ورود به بازار کار هستند؛ بنابراین مسئله اشتغال و مهارت‌آموزی، یکی از چالش‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و از مهم‌ترین تهدیدهای امنیتی برای توسعه ملی مطرح شده‌است؛ به‌همین دلیل، آگاهی از وضعیت شغلی فارغ‌التحصیلان^۱ دانشگاه‌ها به‌منظور جهت‌یابی‌های آینده ضروری است. مطالعه در زمینه اشتغال و تعیین سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان و عوامل مؤثر بر آن، اقدام مفیدی محسوب می‌شود و مطالعه حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که عوامل مؤثر بر افزایش جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در رشته مدیریت آموزشی کدامند؟

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی عهده‌دار رسالت‌هایی مانند: تولید دانش، تربیت نیروی انسانی متخصص، گسترش فناوری^۲، نوآوری^۳ و خلاقیت^۴ هستند و به اعتقاد صاحب‌نظران، دستیابی به توسعه پایدار فقط در سایه به‌کارگیری دانش روز و فناوری پیشرفته میسر خواهد بود؛ بنابراین برای قرارگرفتن در مسیر توسعه و جلوگیری از عقب‌ماندگی و وقوع بحران‌ها، می‌بایست شرایطی فراهم شود تا فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بتوانند در حیطه رشته تحصیلی خود بیشترین تخصص و فعالیت را داشته باشند. بدیهی است که کشور ما نیز از این قاعده مستثنی نیست و با توجه به جمعیت جوان خود باید در جهت گسترش هدفمند آموزش‌ها، به‌ویژه آموزش عالی و در راستای نیاز بازار کار تلاش کند. انتخاب رشته تحصیلی که منجر به تعیین شغل آتی فرد و مشخص‌شدن وضع او در نظام خواهد بود، نه‌تنها تابع شرایط اجتماعی است، بلکه با نظام آموزشی و سیاست‌طبقاتی جامعه نیز ارتباط دارد. فاصله بین بخش صنعت و آموزش‌های دانشگاهی و نامتناسب‌بودن این آموزش‌ها با نیازهای بازار کار، دلیل اصلی افزایش مستمر نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی است [۲].

1. graduates
2. technology
3. innovation
4. creativity

در سالیان اخیر، موضوع کاربرد دانش حاصل از مدیریت در موقعیت‌های واقعی به چالش کشیده شده‌است و از میان انواع مدیریت، مدیریت آموزشی به‌عنوان بااهمیت‌ترین، مؤثرترین و ظریف‌ترین نوع از مدیریت و مؤثر بر نظام آموزشی جوامع شناخته شده‌است. مدیریت آموزشی، یک رشته میان‌رشته‌ای و تلفیقی از رشته‌های روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، فلسفه، مدیریت، آمار، زبان خارجی و مشاوره است. هدف این رشته از یک سو فراهم کردن فرصت‌های یادگیری هرچه‌بیشتر برای گروه‌های نیازمند و علاقه‌مند به یادگیری و از طرف دیگر تربیت نیروی انسانی ماهر موردنیاز برای توسعه اقتصادی کشور است. در کل، رشته مدیریت آموزشی، مدیریت بر فعالیت‌های یاددهی و یادگیری به‌منظور ایجاد تغییرات مطلوب در رفتار افراد و ارزیابی میزان تحقق این تغییرات است. فارغ‌التحصیلان این رشته به‌راحتی می‌توانند علاوه بر پیش‌بینی‌های آموزشی یک کشور، مراحل برنامه‌ریزی آموزشی و مدیریت بر اجرای آن را ترسیم کرده و با روش‌های بهتر آموزشی، راهنما و مشاور خوبی برای یادگیرندگان باشند و از آنجایی که کشور ما یکی از کشورهای در حال توسعه است، بدون بهره‌گیری از شاخه‌های مختلف آموزشی از جمله رشته مدیریت آموزشی، نمی‌تواند توسعه‌ای همه‌جانبه داشته باشد. در حال حاضر فارغ‌التحصیلان این رشته در درجه اول جذب آموزش و پرورش می‌شوند [۳] و در اولویت‌های بعدی زمینه فعالیت در واحد آموزش همه سازمان‌ها را دارند؛ اما یکی از مشکلاتی که در این حوزه وجود دارد این است که برنامه‌ریزان دوره‌های آموزشی رشته مدیریت آموزشی دارای این تصور هستند که با ارائه یک برنامه آموزشی کلاسیک بلندمدت، می‌توان دانشجویان را برای احراز پست مدیریت و انجام وظایف مربوط به آن آماده کرد؛ اما فارغ‌التحصیلان دوره‌های مدیریت آموزشی در عمل بر اساس برخی شواهد موفقیت‌چندانی ندارند [۴].

مطابق با آمار منتشرشده درباره نرخ بیکاری جمعیت فارغ‌التحصیل در زمستان ۱۳۹۹، سهم جمعیت بیکار فارغ‌التحصیل آموزش عالی از کل بیکاران ۳۸/۸ درصد بوده‌است. این سهم در بین خانم‌ها نسبت به آقایان و در نقاط شهری نسبت به نقاط روستایی بیشتر بوده‌است. همچنین مطابق با داده‌های مرکز آمار ایران، حدود ۴۰ درصد (۱ میلیون نفر) از بیکاران کشور، فارغ‌التحصیلان دانشگاهی هستند و یکی از دلایل مهم آن، عدم مهارت‌آموزی و رشد افسارگسیخته و بی‌برنامه مراکز دانشگاهی بدون نیازسنجی جذب از سوی بازار کار است [۵].

متأسفانه همه دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی در مسئولیت‌های مربوط به رشته خود مشغول به کار نیستند و صدها نفر از آن‌ها وجود دارد که در اموری بیگانه با تخصص خود مشغول به کار هستند و این درحالی است که اکثراً دبیرستان‌ها و واحدهای آموزشی توسط مدیرانی فاقد تخصص اداره می‌شوند و اگر این مسئله را در کنار کمبودها و نواقص موجود در نظام آموزشی مانند افت تحصیلی، عدم بهره‌برداری صحیح از منابع موجود، کیفیت نامطلوب سواد فارغ‌التحصیلان، افزایش بی‌سوادی و... قرار دهیم، این ضرورت ایجاد می‌شود که به‌طور جدی به تعیین رابطه و نقش متخصصان مدیریت آموزشی در اداره و هدایت نظام و واحدهای آموزشی پرداخته شود [۶].

در استان سیستان و بلوچستان نیز توجه به فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی و سرمایه‌گذاری در به‌کارگیری نیروی تحصیل‌کرده و شایسته در سطوح عالی، میانی و اجرایی ضرورت دارد؛ زیرا با توجه به ساختار

جمعیتی جوان در این استان، توجه و به‌کارگیری فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی می‌تواند اثرات مثبتی در آموزش و پرورش نسل جوان داشته باشد؛ اما چند سالی است که شاهد بی‌توجهی مسئولان نسبت به جذب این فارغ‌التحصیلان در حیطه مناسب شغلی آنان هستیم که ناشی از عوامل مختلف است و می‌بایست مورد آسیب‌شناسی قرار گیرد. در این راستا با توجه به مطالب ذکر شده و همچنین مطالعات انجام‌شده، سابقه چندین ساله و علاقمندی به موضوع، پژوهشگر درصدد بررسی موضوع راه‌های افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی از دیدگاه خبرگان استان سیستان و بلوچستان برآمده تا از این طریق پیشنهادات علمی و عملی به مدیران استان ارائه شود.

بیگدلی، کرامتی و بازرگان [۷] در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین رشته تحصیلی و وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران» نتیجه می‌گیرند که بین رشته تحصیلی، اشتغال و تناسب شغلی فارغ‌التحصیلان ارتباط معناداری وجود دارد؛ بدین معنا که در رشته‌هایی مانند: روان‌شناسی بالینی، مشاوره، کتابداری و کودکان استثنایی، وضعیت اشتغال و تناسب شغلی بهتر از سایر رشته‌ها است؛ اما در خصوص رشته‌هایی همانند تکنولوژی آموزشی و مدیریت آموزشی وضعیت اشتغال و تناسب شغلی نامطلوب است. همچنین نتایج نشان داد که رابطه بین میانگین تحصیلی و نوع اشتغال با رشته تحصیلی دانش‌آموختگان معنادار نیست.

صالحی‌امیری و همکاران [۸] نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی میزان جذب دانشجویان و فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت فرهنگی در مشاغل مدیریتی و فرهنگی کشور و ارائه راهبردهایی در جهت سیاست‌گذاری مؤثر» نتیجه می‌گیرند که سطح دانشی دانشجویان و برنامه‌ریزی فرهنگی به میزان بیشتر و شیوه‌های آموزشی به میزان کمتری در جذب آن‌ها به مشاغل مرتبط تأثیر داشته است؛ بنابراین راهبردها و اقدامات اساسی سیاست‌گذاری مؤثر در خصوص میزان جذب دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی در سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور در چند سطح ساختاری، سیاسی و برنامه‌ای ضروری است.

سید عباس‌زاده [۹] در پژوهشی با عنوان «بررسی مقایسه‌ای عملکرد مدیران آموزشی فارغ‌التحصیل رشته مدیریت آموزشی با مدیران دیگر» نتیجه می‌گیرد که عملکرد مدیران فارغ‌التحصیل رشته مدیریت آموزشی در مقایسه با عملکرد مدیران رشته‌های دیگر، در همه فعالیت‌های مرتبط با وظایف مدیریتی، وظایف شغلی و رفتارهای اخلاقی، بسیار بالاتر یا مطلوب‌تر بوده است.

سعیدی‌رضوانی و همکاران [۱۰] در پژوهشی با عنوان «سرنوشت شغلی فارغ‌التحصیلان دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد» نتیجه گرفتند که ۰/۶۴ فارغ‌التحصیلان دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی شاغل هستند و بیش از ۰/۵۰ افراد از طریق آزمون‌های استخدامی دولتی، مشغول به کار شده‌اند. این مسئله نشان می‌دهد که سیاست‌های اقتصادی و تصمیم‌سازی‌های مجلس و دولت تا حد زیادی می‌تواند سرنوشت شغلی فارغ‌التحصیلان را تحت تأثیر قرار دهد.

سعیدی رضوانی و بهره‌مند [۴]؛ نجف‌آبادی کبیرزاده و همکاران [۱۱]؛ احمدی و شفیع‌آبادی [۱۲]؛ کربلا آقایی [۱۳]؛ امین بیدختی و بختیاری [۱۴]؛ ایزدپناه [۱۵]؛ یانگان و لی^۱ [۱۶]؛ لوائین^۲ [۱۷]؛ هارینگتون^۳ [۱۸]؛ براون^۴ [۱۹]؛ پارسونز و برودبریج [۲۰]؛ پاپرت^۵ [۲۱] و کلاوس^۶ [۲۲] نیز در پژوهش‌های خود به بررسی عوامل مؤثر در جذب فارغ‌التحصیلان در بازار کار پرداخته‌اند؛ بنابراین براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، محقق به دنبال پاسخ به این پرسش است که راه‌های افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار از دیدگاه خبرگان چیست؟

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی است؛ چون در تلاش است تا نتایج یافته‌ها را برای حل مسائل موجود در جامعه به کار گیرد. همچنین به لحاظ روش اجرا، ترکیبی (کیفی-کمی) است؛ بدین ترتیب که ابتدا عوامل مؤثر در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان در بازار کار از طریق مصاحبه و تحقیق اولیه شناسایی شد و سپس عوامل شناسایی شده در بخش کمی با روش توصیفی-پیمایشی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی را خبرگان، دست‌اندرکاران و متخصصان حوزه تعلیم و تربیت و رشته مدیریت آموزشی تشکیل می‌دهند که شرایط زیر را داشته‌باشند:

- دارای ۱۰ سال به بالا سابقه کار باشند.
 - دارای انگیزه کافی برای شرکت در فرایند مصاحبه باشند و احساس کنند اطلاعات حاصل از پژوهش برای خود آن‌ها نیز ارزشمند است.
 - نسبت به موضوع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و رشته مدیریت آموزشی آشنایی کافی داشته باشند.
 - در زمان انجام مصاحبه دارای پست سازمانی باشند.
- با توجه به شاخص اشباع نظری، ۱۵ نفر به عنوان حجم نمونه در بخش کیفی و به روش گلوله‌برفی (قضاوتی-هدفمند) مورد بررسی قرار گرفتند. در بخش کمی نیز جامعه آماری تحقیق را استادان، فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی و مدیران مؤثر در حوزه اشتغال جوانان در استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۲۵۵ نفر تشکیل دادند که ۱۵۳ نفر با استفاده از جدول مورگان و به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در پژوهش حاضر، به منظور گردآوری اطلاعات، از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در سطح مطالعات کتابخانه‌ای از طریق مطالعه متون، پایان‌نامه‌ها، کتب و مجلات، به جمع‌آوری و نگارش مطالب پیرامون موضوع پرداخته شد. در بخش مطالعات میدانی و در بخش تحلیل کیفی، به منظور شناسایی راه‌های افزایش جذب فارغ‌التحصیلان در بازار کار، از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در بخش تحلیل کمی نیز از ابزار

پرسش‌نامه استفاده شد. برای تعیین روایی پرسش‌های مصاحبه و پرسش‌نامه، از روایی محتوایی استفاده شده است. در خصوص فرم مصاحبه و براساس این راهبرد، ابتدا چند پرسش متناسب با اهداف و سوال پژوهش طراحی شد. پس از بازبینی چندین نفر از متخصصان حوزه مدیریت و مدیریت آموزشی در سطح دانشگاه، فرم مصاحبه با اصلاحاتی تدوین شد. به منظور اطمینان بیشتر درباره روایی پرسش‌ها، از نظرات ۳ نفر از صاحب‌نظران در حوزه علوم تربیتی نیز استفاده شد و پس از دریافت نظرات آن‌ها، اصلاحات نهایی در فرم مصاحبه انجام شد. در خصوص روایی در بخش کمی نیز از روایی صوری و محتوایی به کمک صاحب‌نظران استفاده شد. به منظور تعیین پایایی فرم مصاحبه، از روش ضریب توافق [۲۳] استفاده شد که ضریب به دست آمده برابر با ۰/۹۰ است. برای استفاده از این روش، نخست یکی از مصاحبه‌های انجام شده کدگذاری شد و پس از آن، یکی از همکاران همان متن مصاحبه را مطالعه و کدگذاری کرد. سپس با استفاده از فرمول زیر محاسبه انجام گرفت:

$$\frac{\text{مقوله‌های مورد توافق}}{\text{کل مقوله‌ها}} \times 100$$

به منظور سنجش پایایی پرسشنامه پژوهش حاضر نیز از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد؛ بنابراین ۳۰ پرسش‌نامه به صورت مقدماتی در بین اعضای نمونه توزیع و با استفاده از نرم‌افزار spss، ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ محاسبه شد که نشان‌دهنده اعتبار مناسب ابزار پژوهش است. در نهایت پژوهشگر به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی، به شناسایی معیارهای تحقیق با استفاده از روش تحلیل محتوای مصاحبه و اولویت‌بندی معیارهای پژوهش با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) پرداخته است و در بخش کمی نیز از نرم‌افزار Spss 23 و آزمون میانگین یک جامعه استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بخش نخست: تحلیل کیفی با رویکرد تحلیل محتوا

مرحله نخست: شناسایی عوامل

پژوهشگر پس از بررسی محتوای مصاحبه، نتایج را در دو حوزه «عوامل درونی» و «عوامل بیرونی» مؤثر بر جذب فارغ‌التحصیلان دسته‌بندی کرد که به شرح زیر است:

عوامل درونی

در این بخش، منظور از عوامل درونی در جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار، فرایندها و راهبردهایی هستند که به طور مستقیم یا غیرمستقیم با مقوله اشتغال و کاریابی فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی ارتباط دارند. در جدول زیر، «M»^۱ نشانگر نظرات مدیران و «S»^۲ نشانگر نظرات کارشناسان و هر شماره

در کنار کدها نشان‌دهنده کد استخراج‌شده از مصاحبه مدیر یا کارشناس موردنظر است؛ برای مثال، در کد «28M1»، منظور از عدد ۲۸، بیست و هشتمین کد از مصاحبه مدیر شماره یک است.

جدول ۱. دسته‌های مفهومی تشکیل‌دهنده تم عوامل درونی

درصد	فراوانی	نظرات کارشناسان خبره	نظرات مدیران	عوامل درونی
۶۷/۵۶	۱۷	21S1-28S2-31S2-21S15-32S2-18S11-32S12-98S8	28M1-35M3-38M3-12M1-48M6-24M8-63M9-45M11-32M12-	پرورش قابلیت‌های علمی و عملی فارغ‌التحصیلان
۳۳/۵۳	۱۶	50S1-40S2-12S8-34S2-17S8-14S3-47S9-32S6	32M1-45M1-49M3-14M2-14M12-32M11-19M14-34M6	تلاش دانشگاه‌ها به‌منظور ایجاد و تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی به جامعه و دانشجویان
۳۳/۶۳	۱۹	36S1-24S7-16S6-23S7-17S6-22S4-67S5-14S9-28S12-32S11-34S10	48M1-50M1-47M12-34M11-18M10-19M5-34M6-12M9	ایجاد تناسب بین محتوای آموزشی و مهارت‌های شغلی
۶۷/۵۶	۱۷	27S5-31S5-15S2-14S14-19S12-67S8-49S3-47S2	41M3-26M3-22M3-20M3-19M3-18M4-12M6-19M2-41M8	تلاش اعضای هیئت علمی برای آشناکردن دانشجویان با فرایند و نحوه انجام امور در سازمان‌های مرتبط با رشته تحصیلی
۳۳/۴۳	۱۳	13S4-17S541S3-49S7-34S6-42S8	44M2-17M2-14M6-42M7-32M6-41M4-32M2	تلاش سازمان‌ها برای ایجاد فرصت‌های شغلی
۳۳/۵۳	۱۶	19S5-22S2-25S7-84S11-64S3-19S2-43S8-34S9	6M1-10M1-16M1-12M15-13M14-54M11-14M3-41M6	ایجاد زمینه مناسب برای آموزش‌های علمی و کاربردی
۶۷/۴۶	۱۴	30S2-12S8-34S6-24S6-12S7-32S9-14S12-34S3	18M1-21M1-14M8-32M4-14M9-14M3	قرارگرفتن مسائل علمی و پژوهشی به‌عنوان اولویت در سطح دانشگاه‌ها
۳۳/۵۳	۱۶	45S3-43S6-48S6-22S3-43S6-12S9-14S10-24S12-34S15	23M1-36M2-18M6-43M2-32M15-42M13-42M3	تلاش مستمر اعضای هیئت علمی در تربیت نیروی کار متخصص و موردنیاز جامعه
۶۷/۶۶	۲۰	20S1-26S1-29S1-34S5-35S5-38S7	25M3-27M1-31M2-34M1-37M1-39M1-12M3-42M6-32M1-16M11-32M14-42M13-45M8-32M7	ایجاد تناسب بین ظرفیت پذیرش دانشجو در دانشگاه و نیازهای آتی بازار کار

با توجه به جدول شماره ۱، پاسخ‌گویان در دو گروه مدیران و کارشناسان خبره، عوامل مرتبط مختلفی در حوزه عوامل درونی ارائه کرده‌اند. همان‌طور که در این جدول مشخص است، در بیشتر موارد، فراوانی تکرار کد مربوط به تم شناسایی شده بیش از ۵۰ درصد شرکت‌کنندگان در مصاحبه بوده است که این امر نشان‌دهنده تأیید بالای شاخص‌های شناسایی شده در مصاحبه افراد است.

عوامل بیرونی

عوامل بیرونی شامل همه عواملی می‌شود که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر اشتغال فارغ‌التحصیلان تأثیر گذاشته و سبب افزایش یا تسریع جذب آن‌ها در بازار کار می‌شود. در این بخش نیز پژوهشگر پس از معرفی این بُعد تلاش کرد تا مصاحبه‌های افراد را به‌صورت کدهای تعریف‌شده بیان کند. نتایج جدول شماره ۲ نشان‌دهنده دسته‌های مفهومی مرتبط با عوامل بیرونی است.

جدول ۲. دسته‌های مفهومی تشکیل‌دهنده عوامل بیرونی

عوامل بیرونی	نظرات مدیران	نظرات کارشناسان خبره	فراوانی	درصد
توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان برای رشته مدیریت آموزشی و هدایت شغلی و تقویت آن‌ها در کاربایی، توسط سازمان‌ها	12M1-14M1-8M1-28M4-32M8-14M14-32M11-18M11-1M3-19M15	5S5-8S5-12S7-22S12-6S11-5S9-12S11-2S2-14S10	۱۹	۳۳/۶۳
ترویج فرهنگ کاربایی در بین فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی	13M1-7M1-49M15-49M12-46M11-2M4-16M10	11S2-25S5-48S6-28S15-12S9-10S21	۱۳	۳۳/۴۳
توسعه بنگاه‌های کاربایی خصوصی	9M2-19M3-10M13-56M14-18M10-49M7-11M6-19M5	4S5-18S7-50S13-14S14-37S11-11S2-12S8-49S7	۱۶	۳۳/۵۳
برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز در خصوص تناسب تعداد فارغ‌التحصیلان با مشاغل موردنظر	4M1-2M2-12M8-29M9-37M11-26M8-19M3-18M9-37M6	14S3-10S6-7S6-18S12-87S7-37S6-98S3-75S15-49S12-34S11-25S14-49S9	۲۱	۷۰
رواج‌دادن فرهنگ کارآفرینی و افزایش تعداد کارآفرینان در رشته مدیریت آموزشی و حمایت از آن‌ها	4M4-18M3-48M1-34M5-19M9-54M15-16M12	12S9-19S1-32S8-22S7-29S2-78S14-27S3-19S8	۱۵	۵۰
کاستن از مشکلات اجرایی در راستای پیاده‌سازی سیاست‌ها و برنامه‌های کلان اشتغال	3M4-47M6-24M11-11M15-32M2-19M10-20M3	3S1-8S6-4S6-34S5-12S14-34S11	۱۳	۳۳/۴۳

با توجه به جدول شماره ۲، پاسخ‌گویان در دو گروه مدیران و کارشناسان خبره، عوامل مرتبط مختلفی در حوزه عوامل بیرونی ارائه کرده‌اند. همان‌طور که در این جدول مشخص است، در بیشتر موارد، فراوانی تکرار کد مربوط به تم شناسایی شده بیش از ۵۰ درصد شرکت‌کنندگان در مصاحبه بوده است که این امر نشان‌دهنده تأیید بالای شاخص‌های شناسایی شده در مصاحبه افراد است.

مرحله دوم: تحلیل سلسله‌مراتبی و اولویت‌بندی

تحلیل سلسله‌مراتبی عوامل درونی

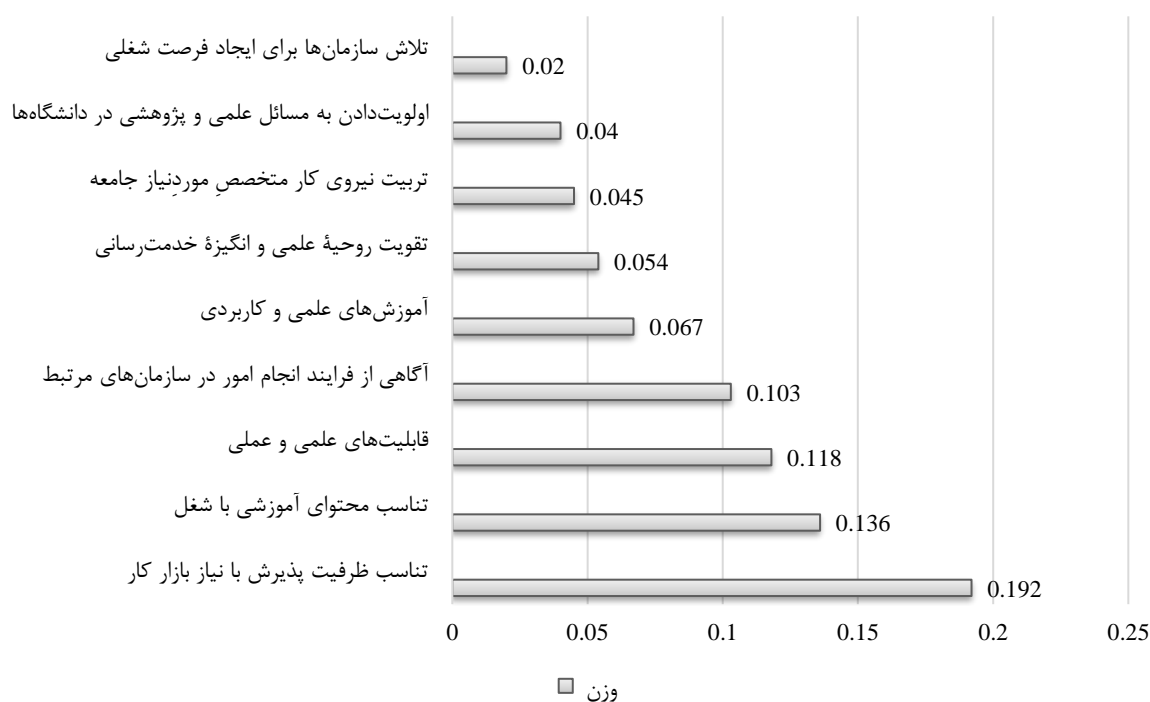
نتایج جدول شماره ۳ نشان‌دهنده میانگین پاسخ خبرگان به هر معیار، در مقایسه با معیار دیگر در بُعد عوامل درونی است که به صورت اعداد اعشاری ارائه شده است.

جدول ۳. ماتریس پاسخ زوجی خبرگان در بُعد عوامل درونی

تناسب بین ظرفیت پذیرش و نیاز بازار کار	تربیت نیروی کار متخصص مورد نیاز جامعه	اولویت‌دادن به مسائل علمی و پژوهشی	آموزش‌های علمی و کاربردی	تلاش سازمان‌ها برای ایجاد فرصت‌های شغلی	آشنایی فارغ‌التحصیلان با نحوه انجام امور	تناسب محتوا و مهارت‌های شغلی	تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی	پرورش قابلیت‌های علمی و عملی	
۴/۲	۶/۵	۴/۵	۳/۶	۷/۵	۲/۲	۴/۲	۳/۴	-	پرورش قابلیت‌ها
۴/۸	۶/۲	۳/۵	۳/۵	۴/۵	۱/۲	۳/۵	-	-	تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی
۲/۲	۳/۵	۱/۱	۱/۳	۹/۵	۳/۵	-	-	-	تناسب محتوا و مهارت‌های شغلی
۴/۲	۳/۲	۱/۱	۸/۵	۶/۵	-	-	-	-	آشنایی فارغ‌التحصیلان با نحوه انجام امور
۴/۵	۶/۲	۳/۵	۴/۲	-	-	-	-	-	تلاش سازمان‌ها برای ایجاد فرصت‌های شغلی
۳/۵	۴/۲	۳/۴	-	-	-	-	-	-	آموزش‌های علمی و کاربردی
۳/۲	۴/۲	-	-	-	-	-	-	-	اولویت‌دادن به مسائل علمی و پژوهشی
۷/۴	-	-	-	-	-	-	-	-	تربیت نیروی کار متخصص مورد نیاز جامعه

-	-	-	-	-	-	-	-	-	تناسب بین ظرفیت پذیرش و نیاز بازار کار
۰/۰۹									نرخ ناسازگاری

نتایج جدول بالا حاکی از آن است که نرخ ناسازگاری این آزمون ۰/۰۹ است. با توجه به اینکه این مقدار کمتر از معیار ۰/۱ است، پایایی ابزار تحقیق در این بُعد تأیید می‌شود. در نمودار شماره ۱، اولویت عوامل شناسایی شده در بُعد درونی ارائه شده است.



نمودار ۱. اولویت‌بندی عوامل درونی

نتایج نمودار شماره ۱ نشان می‌دهد که تناسب ظرفیت پذیرش فارغ‌التحصیلان با نیاز بازار کار، با وزن ۰/۱۹۲ بیشترین اولویت را در بُعد عوامل درونی به خود اختصاص داده است. پس از این عامل، مؤلفه‌های تناسب محتوای آموزشی با شغل با وزن ۰/۱۳۶، قابلیت‌های علمی و عملی با وزن ۰/۱۱۸، تلاش اعضای هیئت علمی برای آشنا کردن دانشجویان با فرایند اشتغال و نحوه انجام امور در سازمان‌های مرتبط با رشته تحصیلی با وزن ۰/۱۰۳، ایجاد زمینه مناسب برای آموزش‌های علمی و کاربردی با وزن ۰/۰۶۷، تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی با وزن ۰/۰۵۴، تربیت نیروی کار متخصص مورد نیاز جامعه با وزن ۰/۰۴۵، قرار گرفتن مسائل علمی و پژوهشی به‌عنوان اولویت در دانشگاه‌های سطح کشور با وزن ۰/۰۴۰ و در نهایت تلاش سازمان‌ها برای ایجاد فرصت‌های شغلی با وزن ۰/۰۲۰، به ترتیب بیشترین و کمترین اولویت را داشته‌اند.

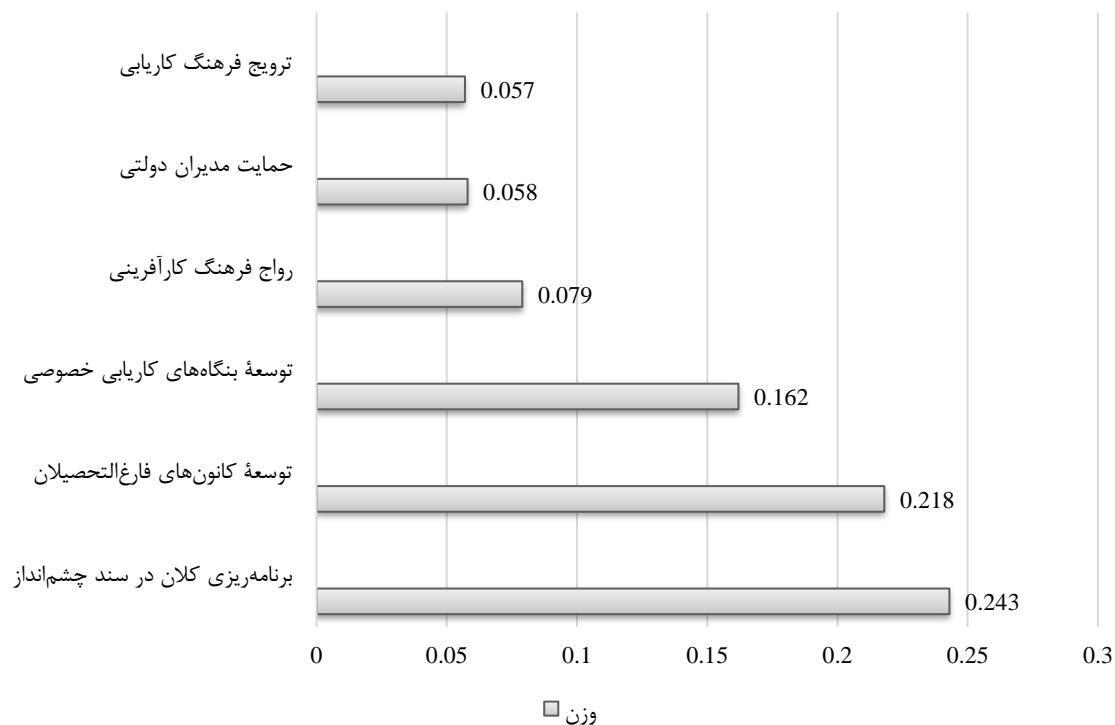
تحلیل سلسله‌مراتبی عوامل بیرونی

جدول شماره ۴ نشان‌دهنده میانگین پاسخ خبرگان به هر معیار، در مقایسه با معیار دیگر در بُعد عوامل بیرونی است که به صورت اعداد اعشاری ارائه شده است.

جدول ۴. ماتریس پاسخ زوجی خبرگان در بُعد عوامل بیرونی

ترویج فرهنگ کاربایی	حمایت مدیران دولتی	رواج فرهنگ کارآفرینی	توسعه بنگاه‌های کاربایی خصوصی	توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان	برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز	
۲/۲	۳/۴	۳/۲	۲/۵۳	۲/۲	-	برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز
۴/۳	۳/۸	۴/۱	۳/۲	-	-	توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان
۲/۲	۳/۴	۲/۲	-	-	-	توسعه بنگاه‌های کاربایی خصوصی
۱/۲	۲/۲	-	-	-	-	رواج فرهنگ کارآفرینی
۲/۲	-	-	-	-	-	حمایت مدیران دولتی
-	-	-	-	-	-	ترویج فرهنگ کاربایی
۰/۰۹						نرخ ناسازگاری

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که نرخ ناسازگاری این آزمون در بُعد عوامل بیرونی ۰/۰۹ است. با توجه به اینکه این مقدار کمتر از معیار ۰/۱ است، پایایی ابزار تحقیق در این بُعد تأیید می‌شود. در نمودار شماره ۲، اولویت عوامل محاسبه‌شده، ارائه شده است.



نمودار ۲. اولویت‌بندی عوامل بیرونی

نتایج نمودار شماره ۲ نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز توسعه کشور در خصوص تناسب تعداد فارغ‌التحصیلان با مشاغل مورد نظر و پیش‌بینی شغل برای فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی با وزن ۰/۲۴۳ بیشترین اولویت را در بُعد عوامل بیرونی به خود اختصاص داده است. پس از این عامل، ابعاد توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی و تقویت آن‌ها در کارایی و هدایت شغلی توسط سازمان‌ها با وزن ۰/۲۱۸، توسعه بنگاه‌های کارایی خصوصی با وزن ۰/۱۶۲، رواج‌دادن فرهنگ کارآفرینی و افزایش تعداد کارآفرینان در رشته مدیریت آموزشی و حمایت آن‌ها با وزن ۰/۰۷۹، کاستن از مشکلات اجرایی در پیاده‌سازی سیاست‌ها و برنامه‌های کلان اشتغال در سازمان‌ها و حمایت مدیران دولتی با وزن ۰/۰۵۷، ترویج فرهنگ کارایی (تولید محصول) در بین فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی با وزن ۰/۰۵۸، به ترتیب بیشترین و کمترین اولویت را در حیطه عوامل بیرونی داشته‌اند.

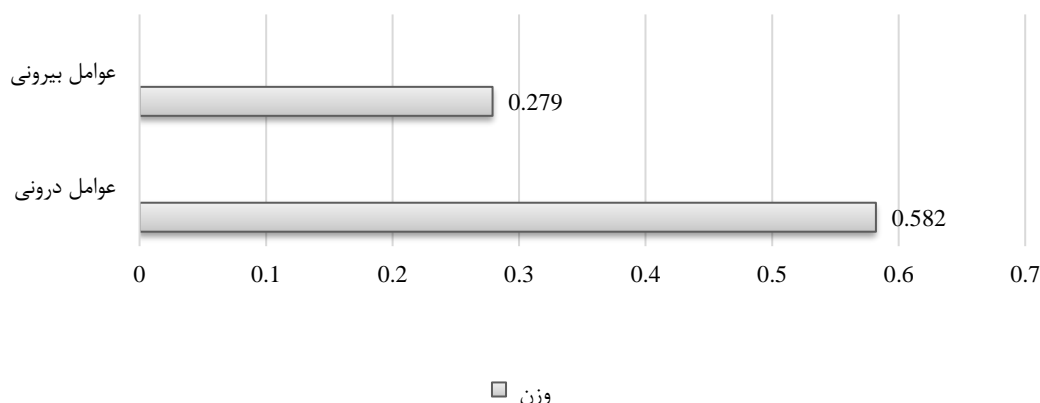
تحلیل سلسله‌مراتبی عوامل اصلی

جدول شماره ۵ نشان‌دهنده میانگین پاسخ خبرگان به هر معیار، در مقایسه با معیار دیگر و به صورت اعداد اعشاری است.

جدول ۵. ماتریس پاسخ زوجی خبرگان

رفتاری	ساختاری	
۳/۵	۲/۵	عوامل درونی
۲/۴	-	عوامل بیرونی
۰/۰۳		نرخ ناسازگاری

بر اساس نتایج خروجی جدول شماره ۵، نرخ ناسازگاری آزمون مقدار ۰/۰۳ محاسبه شده‌است. با توجه به اینکه این مقدار کمتر از معیار ۰/۱ است، پایایی ابزار تحقیق در این بُعد نیز تأیید می‌شود. در نمودار شماره ۳ اولویت عوامل محاسبه‌شده ارائه شده‌است.



نمودار ۳. اولویت‌بندی عوامل اصلی

نتایج نمودار شماره ۳ نشان می‌دهد که عوامل درونی با وزن ۰/۵۸۲ بیشترین اولویت و عوامل درونی با وزن ۰/۲۷۹ کمترین اولویت را داشته‌اند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که عوامل درونی از دیدگاه خبرگان نقش مؤثری در جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی دارند.

بخش دوم: تحلیل استنباطی

در بخش کمی پژوهش و با استفاده از آزمون میانگین یک جامعه، پژوهشگر به بررسی میزان تأثیرگذاری هر مؤلفه و زیرمؤلفه‌های آن بر افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار پرداخته است. پس از اینکه عوامل درونی و بیرونی با استفاده از مصاحبه در میان خبرگان شناسایی شد، در این بخش پرسش‌هایی در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طرح و در میان ۱۵۳ نفر از اعضای نمونه توزیع شد تا تأثیر هر عامل را مورد بررسی قرار دهد.

پرسش نخست پژوهش: آیا از دیدگاه خبرگان، عوامل درونی و مؤلفه‌های آن بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است؟

جدول ۶. عوامل درونی تأثیرگذار بر افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار

سطح اطمینان		میانگین مینا=۳				شاخص‌های مورد بررسی
حد بالا	حد پایین	اختلاف میانگین	sig	df	آماره t	
۰/۲۳	۰/۴۱	۰/۵۱	۰/۰۰۰	۱۵۳	۸/۲۵۶	عوامل درونی
۰/۵۳	۰/۷۰	۰/۶۱۲	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۴/۱۴۸	پرورش قابلیت‌های علمی و عملی فارغ‌التحصیلان
۰/۰۳	۰/۲۱	۰/۱۲۰	۰/۰۰۷	۱۵۳	۲/۶۹۵	تلاش دانشگاه‌ها در ایجاد و تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی به جامعه و دانشجویان
۰/۹۵	۰/۷۷	۰/۸۵۹	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۹/۲۷۳	ایجاد تناسب بین محتوای آموزشی با مهارت‌های شغلی
۱	۰/۸۸	۰/۹۴۰	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۱/۲۹۵	تلاش اعضای هیئت علمی برای آشنا کردن دانشجویان با فرایند و نحوه انجام امور در سازمان‌های مرتبط با رشته تحصیلی فارغ‌التحصیلان
۰/۲۵	۰/۴۸	۰/۳۶۲	۰/۰۰۰	۱۵۳	۶/۱۳۱	تلاش سازمان‌ها برای ایجاد فرصت‌های شغلی
۰/۴۴	۰/۶۶	۰/۵۴۹	۰/۰۰۰	۱۵۳	۹/۴۵۲	ایجاد زمینه مناسب برای آموزش‌های علمی و کاربردی
۰/۳۰	۰/۵۷	۰/۴۳۵	۰/۰۰۰	۱۵۳	۶/۱۸۰	اولویت گرفتن مسائل علمی و پژوهشی در دانشگاه‌ها
۰/۱۴	۰/۳۴	۰/۲۳۷	۰/۰۰۰	۱۵۳	۴/۵۸۲	تلاش مسمتر اعضای هیئت علمی در تربیت نیروی کار متخصص مورد نیاز جامعه
۰/۳۷	۰/۶۵	۰/۵۱۰	۰/۰۰۰	۱۵۳	۷/۳۸۸	ایجاد تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاه و نیازهای آتی بازار کار

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که در همه ابعاد عوامل درونی، با توجه به مثبت بودن آماره آزمون و همچنین حد بالا و پایین و با توجه به اینکه آماره‌های t محاسبه شده در همه شاخص‌ها از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد (۱/۹۶) بزرگتر است، می‌توان نتیجه گرفت که همه عوامل شناسایی شده در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان در بازار کار تأثیرگذار هستند.

پرسش دوم پژوهش: آیا از دیدگاه خبرگان، عوامل بیرونی و مؤلفه‌های آن بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است؟

جدول ۷. عوامل بیرونی مؤثر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار

سطح اطمینان			میانگین مبنا=۳				شاخص‌های مورد بررسی
حد بالا	حد پایین	اختلاف میانگین	sig	df	آماره t		
۰/۴۱	۰/۲۳	۰/۵۲۱	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۱/۲۴۱	عوامل بیرونی	
۰/۷۴	۰/۵۷	۰/۶۵۹	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۵/۴۲۵	توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی و تقویت آن‌ها در کارایی و هدایت شغلی توسط سازمان‌ها	
۰/۲۵	۰/۰۱	۰/۱۳۳	۰/۰۳۰	۱۵۳	۲/۱۷۵	ترویج فرهنگ کارایی در بین فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی	
۰/۶۰	۰/۴۲	۰/۵۱۰	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۰/۶۱۶	توسعه بنگاه‌های کارایی خصوصی	
۰/۸۷	۰/۷۹	۰/۸۳۱	۰/۰۰۰	۱۵۳	۳۷/۰۳۵	برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز در خصوص تناسب تعداد فارغ‌التحصیلان با مشاغل موردنظر و پیش‌بینی شغل برای آن‌ها	
۰/۹۲	۰/۶۷	۰/۷۹۷	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۲/۷۱۰	رواج‌دادن فرهنگ کارآفرینی و افزایش تعداد کارآفرینان در رشته مدیریت آموزشی و حمایت از آن‌ها	
۰/۴۰	۰/۱۸	۰/۲۸۹	۰/۰۰۰	۱۵۳	۵/۰۴۵	کاستن از مشکلات اجرایی در پیاده‌سازی سیاست‌ها و برنامه‌های کلان اشتغال در سازمان‌ها و حمایت مدیران دولتی	

نتایج جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که در همه ابعاد عوامل بیرونی، با توجه به مثبت بودن آماره آزمون و همچنین حد بالا و پایین و با توجه به اینکه آماره t محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد (۱/۹۶) بزرگ‌تر است، می‌توان نتیجه گرفت که بیشتر پاسخ‌گویان با تأثیرگذاری عوامل بیرونی و مؤلفه‌های آن در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار موافق بوده‌اند. در این میان، برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز، در خصوص تناسب تعداد فارغ‌التحصیلان با مشاغل موردنظر و پیش‌بینی شغل برای آن‌ها، بالاترین میانگین را داشته است که نشان می‌دهد پاسخ‌گویان این بُعد را تأثیرگذارتر از سایر ابعاد می‌دانند.

بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی اولویت‌بندی عوامل درونی و بررسی وضعیت شاخص‌های به‌دست‌آمده، نتایج نشان داده‌است که تناسب ظرفیت پذیرش با نیاز بازار کار با وزن ۰/۱۹۲ بیشترین اولویت را در این بُعد به خود اختصاص داده‌است. پس از این عامل، تناسب محتوای آموزشی با شغل (۰/۱۳۶)، قابلیت‌های علمی و عملی (۰/۱۱۸)، آگاهی از فرایند انجام امور در سازمان‌های مرتبط (۰/۱۰۳)، آموزش‌های علمی و کاربردی (۰/۰۶۷)، تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی (۰/۰۵۴)، تربیت نیروی کار متخصص موردنیاز جامعه (۰/۰۴۵)، اولویت دادن به مسائل علمی و پژوهشی در دانشگاه‌ها (۰/۰۴۰) و تلاش آموزش و پرورش برای ایجاد فرصت شغلی (۰/۰۲۴)، به‌ترتیب بیشترین و کمترین اولویت را داشته‌اند. همچنین نتایج آزمون t تک‌گروهی درخصوص تأثیر هر یک از مؤلفه‌های ذکرشده در جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار به شرح ذیل است:

در خصوص تناسب ظرفیت پذیرش با نیاز بازار کار، آماره آزمون برابر با ۷/۳۸، از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگ‌تر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفه موردنظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج زمانی‌پور [۲۴] که بر ایجاد تناسب بین ظرفیت پذیرش و بازار کار تأکید داشته است و سعیدی رضوانی و بهره‌مند [۴] که ذکر کرده‌است که ۵۰ درصد از دانشجویان رشته علوم تربیتی پس از فارغ‌التحصیلی از طریق آزمون استخدامی مشغول کار شده‌اند و نتایج پژوهش‌های کربلا آقایی کامران [۱۳] و هارینگتون [۱۸]، همسو و هم‌راستا است. آن‌ها در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که جذب نیروی متخصص باعث ارتقای بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود. در تبیین این نتایج می‌توان گفت، با توجه به اینکه مراکز آموزشی و به‌ویژه دانشگاه‌ها مسئولیت آموزش خیل عظیمی از نیروی انسانی آینده را بر عهده دارند، این مراکز همواره درصدد بوده‌اند تا بیشترین بازده را داشته باشند و کسانی را بر کارهای آموزشی بگمارند که باعث بهره‌وری هرچه‌بیشتر این سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با آن‌ها شوند؛ بنابراین با بررسی‌های انجام‌شده مشخص شد که از دیدگاه خبرگان، داشتن تخصص کافی در حیطه‌های آموزشی می‌تواند به فارغ‌التحصیلان این امکان را بدهد که از طریق تخصص خود وارد بازار کار شوند.

در خصوص تناسب محتوای آموزشی با مهارت‌های شغلی، آماره آزمون برابر با ۱۹/۲۷ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگ‌تر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفه موردنظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج سعیدی رضوانی و بهره‌مند [۴] همخوانی دارد و با نتایج پژوهش ملک‌محمد و شکری [۲۵] که نتیجه می‌گیرند میان آموخته‌های دانشگاهی فارغ‌التحصیلان و نیازهای بازار کار ارتباط معناداری وجود ندارد، غیرهمسو است. همچنین با نتایج پژوهش کربلا آقایی کامران [۱۳] که نشان داد ۵۴ درصد از فارغ‌التحصیلان در مشاغل مرتبط با رشته خود جذب شده‌اند، همخوانی دارد. نتایج پژوهش امین بیدختی و بختیاری [۱۴] نیز با پژوهش حاضر همسو است.

در بُعد قابلیت‌های علمی و عملی آماره آزمون برابر با ۱۴/۱۴ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگ‌تر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفه موردنظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته

مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است. که این نتیجه با نتایج پژوهش کربلا آقای کامران [۱۳] و پارسونز و برودبریج [۲۰] و براون [۱۹] در خصوص اینکه علمی و مهارتی نمودن فرآیندهای کاری بر انگیزه خدمتی مدیران و به کار گماری آنها در مشاغل اثر دارد، همسو می‌باشد. همچنین با نتایج پژوهش صالحی‌امیری و همکاران [۸] همسو است. آنان در پژوهش خود نشان دادند که سطح علمی دانشجویان مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی به میزان بیشتر و شیوه‌های آموزشی به میزان کمتری در جذب آن‌ها به مشاغل مرتبط مؤثر بوده‌است. در تبیین این پرسش می‌توان گفت، مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، مدیریت بر فعالیت‌های یاددهی و یادگیری به‌منظور ایجاد تغییرات مطلوب در رفتار یادگیرنده و ارزیابی میزان تحقق این تغییرات است و از دیدگاه خبرگان، فارغ‌التحصیلان این رشته با داشتن قابلیت‌های علمی می‌توانند راهکارهای مناسبی برای ایجاد اشتغال در حیطه‌های آموزشی ارائه دهند. پژوهش حاضر با یافته‌های سعیدی رضوانی و بهره‌مند [۴] غیرهمسو است. آنان در پژوهش خود نشان دادند که قابلیت‌های علمی نسبت به قابلیت‌های عملی نقش بیشتری در جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی دارند؛ چنانکه کالین ویلیام ایورس نیز مدیریت آموزشی را از منظر فلسفی مورد بررسی قرار داده و معتقد است مفاهیمی همچون ارزش، اخلاق و ماهیت تئوری علمی در مدیریت آموزشی نقش مهمی دارند. از دیدگاه خبرگان نیز با توجه به اینکه رشته مدیریت آموزشی رشته‌ای است که بیشتر به ارائه راهبردهای علمی مربوط است، قابلیت‌های عملی در آن نقش کمتری دارد و از دید مدیران، کسانی که تخصص علمی در این رشته داشته باشند، بیشتر و بهتر جذب بازار کار می‌شوند.

در خصوص تلاش اعضای هیئت علمی برای آشنا کردن دانشجویان با فرایند و نحوه انجام امور در سازمان‌های مرتبط با رشته تحصیلی فارغ‌التحصیلان، آمارهٔ آزمون برابر با ۱۱/۲۹ و از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگ‌تر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفهٔ مورد نظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار، تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج امین بیدختی و بختیاری [۱۴] که معتقدند آشنا کردن دانشجویان با فرایند کار و شغل‌های متناسب با رشته تحصیلی می‌تواند در جذب آن‌ها در بازار کار تأثیرگذار باشد، هم‌خوانی دارد.

در مؤلفهٔ ایجاد زمینه مناسب برای آموزش‌های علمی و کاربردی، آمارهٔ آزمون برابر با ۹/۴۵ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگ‌تر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفهٔ مورد نظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج سعیدی رضوانی و بهره‌مند [۴] که معتقدند دریافت آموزش‌های نامناسب یکی از نقص‌های مشاهده شده در فارغ‌التحصیلان است، هم‌خوانی دارد. همچنین با نتایج پژوهش هارینگتون [۱۸]، پارسونز و برودبریج [۲۰] مبنی بر مؤثر بودن دوره‌های آموزشی در جذب و توسعهٔ حرفه‌ای افراد، همسو است.

در خصوص تلاش دانشگاه‌ها برای تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی به جامعه در دانشجویان، آمارهٔ آزمون برابر با ۲/۶۹ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگ‌تر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفهٔ مورد نظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار

تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج امین بیدختی و بختیاری [۱۴] مبنی بر اینکه یکی از رسالت‌های دانشگاه‌ها تقویت روحیه خدمت‌رسانی در فارغ‌التحصیلان است، همسو می‌باشد.

در بُعد تلاش مستمر اعضای هیئت علمی در تربیت نیروی کار متخصص مورد نیاز جامعه، آماره آزمون برابر با ۴/۵۸ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگ‌تر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفه مورد نظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج امین بیدختی و بختیاری [۱۴] همسو است و با نتیجه پژوهش سعیدی رضوانی و همکاران [۱۰] که معتقد بودند از دیدگاه فارغ‌التحصیلان، مقدمات آشنایی با نیازهای بازار کار و سایر توانمندی‌ها، هرگز در دانشگاه فراهم نبوده، غیرهمسو است.

در مؤلفه اولویت دادن به مسائل علمی و پژوهشی در دانشگاه‌ها، آماره آزمون برابر با ۶/۱۸ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگ‌تر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفه مورد نظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج امین بیدختی و بختیاری [۱۴] که ارجحیت مسائل علمی و پژوهشی را در تقویت بنیه علمی و تخصصی و سوق دادن فارغ‌التحصیلان به سمت ایجاد اشتغال و کارآفرینی مؤثر می‌داند، همسو است.

در بُعد تلاش سازمان‌ها برای ایجاد فرصت شغلی، آماره آزمون برابر با ۶/۱۳ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگ‌تر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفه مورد نظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج پژوهش سعیدی رضوانی و همکاران [۴] در خصوص اینکه فارغ‌التحصیلان مذکور، زمینه‌سازی دانشگاه در جهت اشتغال را کاملاً منفی ترسیم می‌کنند و اکثریت مطلق ابراز می‌دارند که مقدمات آشنایی با نیازهای بازار کار و سایر موارد لازم، هرگز در دانشگاه فراهم نبوده، غیرهمسو است. همچنین با نتایج بیدختی و بختیاری [۱۴] مبنی بر اینکه همکاری و هماهنگی وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در برنامه‌ریزی برای بهبود دوره‌های مدیریت آموزشی بر جذب فارغ‌التحصیلان در پُست‌های مدیریتی تأثیرگذار بوده، همسو و با نتایج پژوهش پاپرت [۲۱] غیرهمسو است، پاپرت در پژوهش خود به این نتیجه رسید که استخدام و به‌کارگیری افراد در سازمان‌ها بستگی به داشتن انگیزه‌های لازم و انگیزه خود افراد شرکت‌کننده در گزینش دارد، نه سازمان‌های اجرایی. در تبیین این نتایج با توجه به بررسی‌های انجام‌شده و نتایج پژوهش حاضر که مؤلفه ذیل دارای کمترین وزن نسبت به سایر شاخص‌ها بود، می‌توان چنین ذکر کرد که با توجه به فزونی آمار فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در رشته مدیریت آموزشی، سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش، دیگر همچون گذشته توان به‌کارگیری این خیل عظیم از فارغ‌التحصیلان را ندارد؛ زیرا با توجه به رکود اقتصادی که طی چندسال گذشته بر کشور حاکم شده است، بودجه اختصاص داده شده برای جذب و به‌کارگیری نیروی جدید کاهش پیدا کرده و دیگر آموزش و پرورش همچون گذشته که بیشترین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در این سازمان و ارگان‌های ذی‌ربط آن جذب می‌شدند، نمی‌تواند نیروی جدید جذب کند و اگر هم نیروی جدید جذب کند، بیشتر سعی در به‌کارگیری نیروی

متخصص دارد؛ اما با این حال از دیدگاه مدیران، آموزش و پرورش و سایر سازمان‌ها هنوز به دنبال پیاده‌سازی رسالت خود در جذب و کمک به حل مشکل اشتغال نیروهای تحصیل کرده در سطح کشور هستند.

در **نتایج تحلیل عوامل بیرونی** و در بررسی وزن معیارهای مورد بررسی، مشخص شد که مؤلفه برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز با وزن ۰/۲۴۳ بیشترین اولویت را در این بُعد به خود اختصاص داده‌است. پس از این عامل، مؤلفه توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان (۰/۲۱۸)، توسعه بنگاه‌های کاریابی خصوصی (۰/۱۶۲)، رواج فرهنگ کارآفرینی (۰/۰۷۹)، حمایت مدیران دولتی (۰/۰۵۷) و ترویج فرهنگ کاریابی (کارآفرینی) (۰/۰۵۸)، به ترتیب بیشترین و کمترین اولویت را داشته‌اند.

همچنین نتایج آزمون t تک‌گروهی در خصوص تأثیر هر یک از مؤلفه‌های عوامل بیرونی بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار به شرح ذیل است:

در خصوص مؤلفه توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی و تقویت آن‌ها در **کاریابی و هدایت شغلی توسط سازمان‌ها**، آماره آزمون برابر با ۱۵/۴۲ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگ‌تر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفه موردنظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج سعیدی رضوانی و همکاران [۱۰] که معتقدند داشتن کار دانشجویی و عضویت در تشکل‌های دانشجویی، بر روی اشتغال فارغ‌التحصیلان تأثیرگذار است، همسو می‌باشد.

در مؤلفه **ترویج فرهنگ کاریابی در بین فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی**، آماره آزمون برابر با ۲/۱۷ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگ‌تر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفه موردنظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج احمدی و شفیع‌آبادی [۱۲] مبنی بر مشاوره شغلی و ترویج فرهنگ کاریابی و کارآفرینی در نگرش فارغ‌التحصیلان نسبت به بازار کار و مهارت کاریابی تأثیرگذار است، همسو می‌باشد.

در بُعد **توسعه بنگاه‌های کاریابی خصوصی**، آماره آزمون برابر با ۱۰/۶۱ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگ‌تر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفه موردنظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج امین بیدختی و بختیاری [۱۴] که یکی از راهکارهای حل بحران بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را توسعه بنگاه‌های کاریابی می‌دانند، همسو است.

در خصوص برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز در خصوص تناسب تعداد فارغ‌التحصیلان با **مشاغل موردنظر و پیش‌بینی شغل برای آن‌ها**، آماره آزمون برابر با ۳۷/۰۳ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگ‌تر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفه موردنظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج سعیدی رضوانی و همکاران [۴] مبنی بر اینکه بیش از ۵۰ درصد از افراد از طریق آزمون‌های استخدامی دولتی مشغول به کار شده‌اند، همسو است.

در مؤلفه رواج دادن فرهنگ کارآفرینی و افزایش تعداد کارآفرینان در رشته مدیریت آموزشی و حمایت از آنها، آماره آزمون برابر با ۱۲/۷۱ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگتر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفه مورد نظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج امین بیدختی و بختیاری [۱۴] هم‌خوانی دارد.

در خصوص کاستن از مشکلات اجرایی در پیاده‌سازی سیاست‌ها و برنامه‌های کلان اشتغال در سازمان‌ها و حمایت مدیران دولتی، آماره آزمون برابر با ۵/۰۴ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگتر بود که این امر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، مؤلفه مورد نظر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج امین بیدختی و بختیاری [۱۴] مبنی بر بازنگری آیین‌نامه انتخاب و انتصاب مدیران آموزش و پرورش بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در پست‌های مدیریتی و همچنین با نتایج هارینگتون [۱۸] همسو است.

باتوجه به شناسایی تعداد زیادی از عوامل مؤثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی، پیشنهاد می‌شود که همه سازمان‌های مرتبط و مدیران دست‌اندرکار حوزه تعلیم و تربیت و آموزش، به‌منظور تهیه و اجرای یک طرح فراگیر در زمینه اشتغال، برنامه‌ریزی و کوشش کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود که ظرفیت پذیرش دانشجو براساس نیاز آینده بازار کار به نیروی متخصص در سطح کشور و مناطق تعیین شود؛ مجوزهای ایجاد رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه موقتی و متناسب با شرایط زمان و مکان و فرصت‌های شغلی منطقه متغیر باشد؛ سرفصل‌های دروس رشته مدیریت آموزشی به سمت مهارت‌آموزی و کسب تجارب عملی بازنگری شود؛ سرفصل دروس رشته مدیریت آموزشی با شرایط احراز مشاغل مرتبط با رشته تنظیم شود؛ از استادان باتجربه و دلسوز که روحیه کارآفرینی را در دانشجویان تقویت می‌کنند، استفاده شود؛ تسهیلات ویژه برای خدمت در مناطق محروم و دورافتاده فراهم شود؛ از توانمندی‌های نهادهای غیردولتی مانند سازمان‌های کارآفرینی، NGOها و شرکت‌های دانش‌بنیان، به‌منظور بسترسازی اشتغال فارغ‌التحصیلان استفاده شود؛ دولت برای فرهنگ‌سازی و ایجاد مراکز کارآفرینی در این زمینه برنامه‌ریزی کند؛ برگزاری دوره‌های عملی کارآموزی در ادارات آموزش و پرورش و مدارس برای تأیید مدرک پایان دوره فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی نیز می‌تواند در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان و همچنین کسب مهارت‌های لازم مؤثر واقع شود.

منابع

- [۱] مهدوی‌عادلی م.ح. راهبردهای توسعه اشتغال در استان خراسان. فصلنامه دانش و توسعه. ۱۳۸۰؛ ۱۴: ۹۱-۱۱۰.
- [۲] نظری‌کتولی ع. رحمانی ر. چالش‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها. فصلنامه تدبیر. ۱۳۹۲؛ ۱۵۳: ۳۳-۳۸.
- [۳] جلالی ح. ضرورت بازنگری استراتژیک در آموزش علوم و مدیریت. جامعه خبری تحلیلی. دوشنبه ۱۱ شهریور ۱۳۹۲؛ ساعت ۱۹:۱۲.
- [۴] سعیدی‌رضوانی م. بهره‌مند آ. تأملی بر آموزش‌پذیری مدیریت آموزشی: انتقادهای و دیدگاه‌ها. مطالعات تربیتی و روان‌شناسی. ۱۳۸۸؛ ۱۰(۳): ۱۹۷-۲۱۲.
- [۵] خبرگزاری تسنیم. فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و غول بیکاری. ۱۷ فروردین ۱۴۰۰؛ ساعت: ۱۵:۳۰.
- [۶] حدیثی ش. مقایسه عملکرد دو دسته مدیران فارغ‌التحصیل رشته مدیریت آموزشی و مدیران فارغ‌التحصیل سایر رشته‌ها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی. دانشگاه تهران. ۱۳۹۰.
- [۷] بیگدلی م. کرامتی م.ر. بازرگان ع. بررسی رابطه بین رشته تحصیلی با وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ۱۳۹۱؛ ۶۵: ۱۱۱-۱۳۱.
- [۸] صالحی‌امیری س.ر. ربیعی، ع. علاف‌بهبهانی، ز. بررسی میزان جذب دانشجویان و فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت فرهنگی در مشاغل مدیریتی و فرهنگی کشور و ارائه راهبردهایی در جهت سیاست‌گذاری مؤثر. مجله مدیریت فرهنگی. ۱۳۹۱؛ ۷(۲۰): ۳۱-۵۰.
- [۹] سید عباس‌زاده م.م. بررسی مقایسه‌ای عملکرد مدیران آموزشی فارغ‌التحصیل رشته «مدیریت آموزشی» با مدیران دیگر در استان آذربایجان غربی. فصلنامه علوم انسانی الزهرا. ۱۳۸۰؛ ۱۱(۳۹): ۹۵-۱۲۴.
- [۱۰] سعیدی رضوانی م. حسین‌زاده م. باغلی ح. سرنوشت شغلی فارغ‌التحصیلان دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد، مطالعات تربیتی و روان‌شناسی. ۱۳۸۹؛ ۱۱: ۵۷-۸۶.
- [۱۱] نجف‌آبادی کبیرزاده م. سعادت‌مند ز. رجایی‌پور س. عوامل مؤثر بر جذب نیروهای توانمند آموزش و پرورش در پست مدیریت مدارس از دیدگاه مدیران، معاونان و معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نجف‌آباد، رهبری و مدیریت آموزشی. پاییز ۱۳۸۸؛ ۳(۳): ۱۲۵-۱۴۳.
- [۱۲] احمدی ل. شفیع‌آبادی ع. بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک کوچینگ در تغییر نگرش نسبت به بازار کار و افزایش مهارت‌های کارایی در فارغ‌التحصیلان دانشکده روان‌شناسی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۳۸۷؛ ۲(۲): ۱۱-۲۸.
- [۱۳] کربلا آقایی‌کامران م. بررسی وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان زن مقطع کارشناسی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی در سال‌های رکود جذب فارغ‌التحصیلان زن دانشگاه‌ها در بازار کار (مطالعه موردی: دانشگاه الزهرا^(س)). فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات. ۱۳۸۷؛ ۱۹(۴): ۷۳-۹۰.
- [۱۴] امین‌بیدختی ع.ا. بختیاری ا. بررسی راه‌های افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش. اندیشه‌های نوین تربیتی. ۱۳۸۶؛ ۳(۳-۴): ۲۱-۹۳.
- [۱۵] ایزدپناه ن. بررسی راه‌های افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران آموزشی و فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی شاغل در آموزش و پرورش شهر اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه اصفهان. اصفهان. ایران. ۱۳۸۹.
- [16] Yangan M. Lee J. Motivation achievement school study. Journal of Education Management. 2013; 56 (5): 262-282.
- [17] Levine S. Education administration: concepts and practices. Journal of Administration system. 2012; 12: 10-15.

- [18] Harrington D. Factors Related to the Recruitment Retention of Professionals from Specializer Disciplines. Washington Dc, Des, 2012.
- [19] Brown K. M. Benkovitz J. Muttillio A. J. Urban T. Leading schools of excellence and equity: Documenting effective strategies in closing achievement gaps. Teachers College Record. 2011; 113(1): 57-96.
- [20] Parsons E. Broad bridge A. Job motivation and satisfaction. journal of retailing and consumer services. 2006; 13(7): 121-131.
- [21] Paprt N. M. criteria for selection of educational management posts in organizations. international education studies. 2010; 4(2): 143-158.
- [22] Clouse R. W. Describe the nature of entrepreneurship in educational management, the role of theory in educational institutions. International Education Studies. 2010; 3(2): 147.
- [۲۳] ساروخانی ب. روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی. تهران. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. ۱۳۷۵.
- [۲۴] زمانی‌پور ا. بررسی علل عدم اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته‌های کشاورزی در بخش کشاورزی. فصلنامه دانش و توسعه، ۱۳۸۹؛ ۳۲: ۱۰۳-۱۳۴.
- [۲۵] ملک‌محمدی ا. شکری ش. جذب و میزان ماندگاری فارغ‌التحصیلان کشاورزی دریافت‌کننده وام اشتغال زراعت، باغداری و دامداری در بازار کار کشاورزی. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران. ۱۳۸۸؛ ۵(۱): ۱-۱۶.

یادداشتی در رابطه با اقتصاد و هنر و شیوه‌های مهارت‌آموزی در رشته‌های هنری

محسن کیهان‌پور*

مربی گروه حفاظت و مرمت آثار باستانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

آموزش رشته‌های هنری امری سهل و ممتنع می‌نماید؛ از یک سو شیوه‌های به‌کارگیری فنون و برخی ابزار مورد استفاده در رشته‌های هنری که منجر به تولید شیء شود، امری آسان و در سویی دیگر موضوع، ارزشمندی شیء تولیدشده که آن را در سطح اثری هنری قرار دهد، وابسته به توان و مهارت تولیدکننده در استفاده از ابزار و البته ذوق، ایده و خلاقیت است که یک ابزارمند را به هنرمند بدل می‌کند. پرسش اصلی آن است که جایگاه دانشگاه در این فرایند کجاست؟ و پرسش‌های فرعی این است که آیا صرف آموزش ابزارمندی و صرف هزینه‌هایی در این ارتباط، کفایت موضوع می‌کند؟ آیا هزینه‌کرد در این آموزش می‌تواند در نگاه کلان نوعی سرمایه‌گذاری تلقی شود؟ بدیهی است رویکردهای کل‌نگر در تعریف شخصیت و ماهیت و مأموریت دانشگاه از قبیل دانشگاه آموزش‌محور، پژوهش‌محور و تقاضا‌محور در جذب و تولید ثروت و جایگاه دانشگاه و نسبت آن با پاسخ پرسش‌های پیش‌گفته مؤثر است. البته آنچه عموماً مورد غفلت است، جایگاه، توان و نقش بسزای هنر و آثار هنری در ایجاد جامعه‌ای پویا، هدفمند، وحدت‌بخش در ابعاد فرهنگ عمومی و اجتماعی، سیاست و البته بازگشت سرمایه، کارآفرینی و اقتصاد است. پژوهش حاضر بر آن است تا این جایگاه و نقش را در تجربه‌های موفق و سرآمد بررسی کند و برخی خطوط سراسر این ارتباط و نتایج حاصل را نشان دهد.

واژه‌های کلیدی: آموزش هنر، اشتغال‌پذیری، کارآفرینی، اقتصاد هنر.

مقدمه

اساساً مفهوم هنر از مفاهیمی است که همپای تاریخ تفکر، در حیات آدمی همواره حضور داشته و یکی از نخستین پرسش‌ها و پویش‌های فلسفی در بدو پیدایش اندیشه‌ورزی در میان آدمیان بوده است. هرچند که نشانه‌های حضورش در زیست انسانی، هزاره‌ها پیشتر از سامان یافتن جریان‌های فکری است؛ اما پژوهش‌های تاریخی نشان می‌دهد که مواجهه با این موضوع، فهم و مراد از آن و اطلاق اثر هنری به برساخته‌های انسانی در دوره‌های متفاوت، اختلافاتی داشته و برخی از این وجوه اختلاف، نتیجه نگاه کارکردی اثر بوده و همین زاویه دید، آموزش هنر را موضوعی قابل توجه کرده است.

* نویسنده مسئول: m.keyhanpoor@arts.usb.ac.ir

هر چند که آموزش این مهارت در سراسر تاریخ، به‌ویژه از عصر رنسانس به این سو که مفهوم نبوغ در آفرینش اثر هنری نیز به آن افزوده‌شد، قابل‌بررسی است؛ اما بسیاری از موارد پذیرفته‌شده امروزین ذیل عنوان هنر و انتظار از آن، محصول سه قرن اخیر است و نهایتاً بزرگ‌ترین تغییرات در این راستا، در سده ۲۰ میلادی به وقوع پیوست که هنوز از این عرصه خارج نشده و بحث‌ها و جدل‌های فراوانی همراه آن است. به هر روی، در کنار آموزش سایر حرفه‌ها و دانش‌های بشری، هنر نیز به جرگه رشته‌های آکادمیک پیوسته و در دانشگاه‌ها آموزش داده می‌شود؛ به‌همین دلیل فارغ از تفاوت ماهوی این حوزه از دانش صرف و آگاهی بشری، همپای سایر تخصص‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد و تمامی مختصات مورد انتظار از سایر رشته‌ها از این ماهیت نیز مورد پرسش است؛ از این رو پاره‌ای از چالش‌های موجود، زائیده همین نوع نگاه و انتظار است. به‌لحاظ همین تفاوت در ماهیت موضوع، اساساً آموزش نیروی متخصص و به‌اصطلاح هنرآموز و نیز محصولاتی که در این ساحت پدید می‌آیند، می‌توانند از چند زاویه مورد بررسی قرار گیرند.

در قرن هفدهم، پایه‌های علمی اندیشه‌های اجتماعی همگام با علوم دیگر و متأثر از مبانی فلسفی آن‌ها و به‌کارگیری روش‌های علمی استقراء و قیاس مستحکم شد. در قرن هجدهم که دوران بلوغ دانش اجتماعی است، عقل‌گرایی رشد بیشتری کرد و در اصل، علم اجتماعی اعلام استقلال کرد و مکاتب بسیاری را پدید آورد. دانش اقتصادی نیز به‌عنوان یکی از شاخه‌های علوم اجتماعی، همواره تحت‌تأثیر آن بوده و با کمی تأخیر زمانی بینش‌ها و روش‌های به‌وجودآمده در این علوم را پذیرفته است. پس از خارج‌شدن مباحث اقتصادی از حوزه کلیسا و ورود به عرصه دانشگاه در قرن ۱۷ میلادی، در نیمه دوم قرن ۱۸ میلادی این شاخه از دانش رسماً توسط آدام اسمیت به‌عنوان علمی مستقل و رسمی معرفی شد.

بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران این عرصه معتقدند به دشواری می‌توان تعریف دقیق و همه‌جانبه‌ای از علم اقتصاد ارائه کرد، با این‌وجود تعاریف مطرح‌شده را در چهار دسته ۱. تعاریف اولیه، ۲. تعاریف کلاسیک‌ها، ۳. تعاریف نئوکلاسیک‌ها و ۴. تعاریف مدرن طبقه‌بندی کرده‌اند؛ اما آنچه امروز به‌عنوان «علم اقتصاد» معرفی و شناخته می‌شود، عبارت است از مجموعه‌ای از نظریه‌های علمی که در زمینه‌های گوناگون اقتصادی و در ابعاد مختلف، توسط متفکران و نظریه‌پردازان اقتصادی مطرح شده و با عناوینی مانند: اقتصاد سیاسی، اقتصاد اجتماعی، اقتصاد کلان، اقتصاد خرد، اقتصاد ریاضی، اقتصادسنجی، اقتصاد پولی، اقتصاد فرهنگی و نظایر آن نمود یافته‌است [۱].

در ادامه این روند، علم اقتصاد مدرن از نیمه دوم قرن بیستم به شکل فزاینده‌ای با سایر علوم و حوزه‌ها، ارتباطات بینارشته‌ای برقرار کرد و رویکردهای بسیار متفاوتی را در ترکیب با تخصص‌هایی مانند: علوم سیاسی، مهندسی، روان‌شناسی و حتی علوم زیستی که طبیعتاً بر گسترش ادبیات موضوع می‌افزاید و واژگان بسیاری پدید می‌آورد، در پیش گرفت؛ اما در این میان پیوند اقتصاد و هنر کمی خاص‌تر به‌نظر می‌رسد. دو حوزه‌ای که

شاید در نگاه اول غیرمرتبط به نظر برسند، اما با نگاهی دقیق‌تر می‌توانند تأثیرات مثبت بسیاری بر یکدیگر داشته‌باشند.

به‌لحاظ تاریخی و براساس شواهد، تا دورهٔ رنسانس -به‌جز دوره‌ای کوتاه در یونان- عموماً هنروران ابزارمندی هستند که استعدادشان در حدود کارهای صنعتی و در خدمت قدرتمندان دینی و دنیوی بود؛ اما از عصر نوزایی، هنرمند به معنای شخصیت مستقل که توان تولید ثروت به شکل فردی و حتی کارآفرینی برای دیگران را داراست، مطرح شد و نماد این تغییر، میکل‌آنژ نابغه بود. او که خود از مرحلهٔ طرح تا تهیهٔ مواد و مصالح و اجرای اثر را مدیریت و نظارت می‌کرد، جایگاهی دیگرگونه برای هنر و جامعهٔ هنری تعریف کرد و به نوعی هنر را از صناعت جدا کرد [۲] و ماجرا تا حدی پیش رفت که حتی در انتخاب نوع سفارش و ادامه‌دادن یا پایان‌دادن به یک پروژه او تصمیم‌نهایی را می‌گرفت. تقریباً از این زمان به بعد آموزش شاخه‌های هنری در جهت کسب درآمد به مدارس (کارگاه‌های هنرمندان) وارد شد و هنر و اثر هنری به‌لحاظ تنوع و عرضهٔ فراوان از حدود کالای لوکس خارج شد و در اختیار همگان قرار گرفت.

در شرق و به‌ویژه در گسترهٔ سرزمینی ایران، مراد از هنر تا حدود یک قرن اخیر به کلی متفاوت از این معانی بوده‌است و در مفهوم کلی بسیاری از برساخته‌هایی که امروزه به دیدهٔ اثر هنری نگریسته می‌شوند، ابزار کارکردی روزمرهٔ مردم بوده‌است. اگرچه گزارش‌هایی در دست است که برخی از این کالاها همچون فرش و پارچه‌های خاص به‌عنوان آثار ارزشمند مدنظر غربیان قرار می‌گرفته‌است، اما در جامعهٔ ایرانی کمتر مصداقی می‌توان برای آن یافت. درعین حال آثار و شیوهٔ تولیدی آن‌ها که امروزه با نام صنایع دستی و هنرهای صناعی یا کاربردی شناخته می‌شوند، همواره به‌عنوان مال‌التجاره قابل ذکر بودند و درواقع بخش عمده‌ای از توجهی که امروزه به‌عنوان گردش مالی در علم اقتصاد منظور نظر است، از این دست تولیدات بوده‌است. لازم‌به‌ذکر است که این موضوع امری به کلی جدای از تولید آثاری چون کتاب‌آرایی، نگارگری و خوشنویسی است.

در بخش دیگری از ماجرا، هنر به شکل کاربردی، وجهی از زیبایی را نیز مدنظر دارد. معماری و نقش‌ونگارهای مختلف به‌ویژه در دورهٔ اسلامی، نمایش ذوق هنر بوده که بناهای اسلامی را به موزه‌های گویا تبدیل کرده‌است. فرش و سایر دست‌بافته‌های ما تجلی همبستگی هنر، صنعت و توانایی‌های فنی بوده‌است [۳]؛ اما امروزه این روابط به‌کلی دستخوش تغییرات شده‌است و حتی آثار تولیدی در محتوای صنایع دستی در دو بستر کلی تولید و ارائه می‌شوند: ۱- آنچه بازماندهٔ شیوه‌های تولیدی سنتی است و توسط تولیدکنندگان در مراکز تولیدی به شکل کاملاً سنتی از آموزش تا تولید و ارائه دیده می‌شوند؛ ۲- آثاری که هرچند ساختاری مشابه با محصولات سنتی دارند، اما به‌لحاظ نوع نگاه تولیدکننده با آموزش‌های آکادمیک و تلفیق شیوهٔ سنتی و هنری و نگاه نو به‌عنوان کالاهای هنری و تجاری شناخته می‌شوند.

در ادامهٔ روند بررسی جایگاه علم اقتصاد و ارتباط آن با مفهوم و فعالیت هنری، ناگزیر از مواجهه با عنوان «اقتصاد هنر» هستیم. اقتصاد هنر بخشی از یک طبقه‌بندی بزرگ‌تر در علم اقتصاد یعنی «اقتصاد فرهنگ» است که شامل سه حوزهٔ هنرها، صنایع خلاق و میراث‌فرهنگی است که طیف گسترده‌ای از فعالیت‌ها، خدمات و محصولات را شامل می‌شود. اقتصاد هنر ذیل عنوان اقتصاد فرهنگ، شاخه‌ای از علم اقتصاد است که جنبه‌های

اقتصادی خلق، توزیع و بهره‌مندی از آثار و فعالیت‌های هنری را مطالعه می‌کند. این روند از سال ۱۹۸۰ مطالعات در صنایع فرهنگی (سینما، کتاب، نشریات، انتشار موسیقی، بازی و...) و اقتصاد نهادهای فرهنگی (موزه‌ها، کتابخانه‌ها و بناهای تاریخی) را نیز مدنظر قرار داد.

هنگامی که از اقتصاد هنر سخن می‌گوییم، به‌طور خاص به شیوه‌هایی اشاره می‌شود که اولاً می‌تواند در شناساندن اثر و امرارمعاش، به هنرمند یاری رساند؛ ثانیاً به ترویج آن هنر در سطح جامعه کمک کند. البته مورد سومی نیز می‌توان برای آن قائل شد و آن پژوهش‌هایی هستند که به‌صورت تئوریک در این زمینه صورت می‌گیرند و مبنایی جامعه‌شناختی، روان‌شناختی و البته اقتصادی دارند. بدیهی است که علم اقتصاد در همه بخش‌های خود، با مفهوم سرمایه در ارتباط است و ناگزیر در حوزه همجواری با موضوعاتی از قبیل هنر و فرهنگ این مفهوم رنگ‌وبوی این ماهیت را خواهد داشت. اصطلاح «سرمایه فرهنگی» از قیاس با سرمایه اقتصادی، نظریه‌ها، قوانین و تحلیل مباحث مربوط به سرمایه‌داری رواج یافت [۴]؛ اما این مفهوم جایگاه موضوع و نیز پیچیدگی‌های تصدی‌گری و مسئولیت‌های بخش‌های مختلف از جمله دولت‌ها در حوزه‌های متفاوت (مانند: آموزش، برنامه‌ریزی، قانون‌گذاری و نظارت) را در این زمینه گوشزد می‌کند. بدیهی است اگر به دنبال اقتصاد هنر پویایی هستیم، تمام نهادها، ارگان‌ها و افراد باید در آن سهیم باشند و دولت به‌عنوان متولی کلان‌فرهنگ پیش‌ازپیش می‌بایست به این مقوله توجه کند [۵]. در همین راستا ارتباط بین اثر هنری و موضوع اقتصاد بی‌ارتباط با سایر شاخه‌ها و دانش‌ها نیست. تراسبی معتقد است که ارزش یک اثر هنری (یا به‌طور کلی پدیده‌های هنری) را می‌توان از دو دیدگاه کاملاً متمایز مورد بررسی قرارداد؛ نخست از دیدگاه زیبایی‌شناسی و حوزه‌های مربوط به آن و دیگری از لحاظ اقتصادی. در نتیجه در سطح نظری، دانشمندان در چندین رشته مختلف از جمله انسان‌شناسی، تاریخ، هنر، مطالعات فرهنگی و جامعه‌شناسی، این دو بُعد را مورد مطالعه قرار می‌دهند [۶].

بسیاری از نظریه‌پردازان، حضور و دخالت دولت‌ها در این موضوع را که بیشتر در کشورهای با رویکرد تجارت آزادند، مذموم دانسته‌اند؛ اما صاحب‌نظرانی در عرصه مدیریت فرهنگی و البته اقتصادی هستند که نه تنها آن را ناپسند ندانسته‌اند، بلکه برای نهادهای مختلف دولتی در بخش‌های مختلف مسئولیت قائل هستند و چگونگی چنین دخالتی را هدفمند و برنامه‌محور می‌دانند و بر همین اساس برخی پژوهشگران اقدام به بررسی و ارائه برنامه نسبت به نقش دولت در توسعه اقتصاد هنر کرده‌اند که عبارت‌اند از:

- نگاه تخصصی به مشاغل هنری و استفاده از سرمایه انسانی.
- اشاعه فرهنگ و هنر کشور در عرصه ملی.
- حمایت از آموزش حرفه‌ای هنر در سطوح مختلف علمی و آموزشی.
- حمایت از بازارهای رقابتی هنر.
- تنظیم مقررات در جهت بهبود صادرات و واردات آثار هنری.
- تنظیم مقررات در جهت عرضه کافی و کارایی کالاهای هنری عمومی.
- تنظیم مقررات برای مقابله با رانت‌جویی در عرصه هنر و ارتباط با دستگاه‌های دولتی [۷].

این مفهوم اگرچه ظاهراً کم‌ترین ارتباط را با بخش‌های حاکمیتی و دولتی دارد، اما با مذاقه بیشتر به‌ویژه در بازتعریف مفاهیمی چون سرمایه‌های فرهنگی و سیاست‌های فرهنگی، درهم‌تنیدگی این موضوعات را بهتر می‌توان دریافت؛ آنچنان که امروزه همراه با جریان‌های مختلف اجتماعی، نقش هنرمند ویژه‌تر شده‌است و به‌خصوص دولت‌ها در کشورهای پیشرفته، به نقش فرهنگی هنرمند توجه خاص دارند؛ تاجایی که حتی به جذب هنرمندان کشورهای دیگر مبادرت می‌ورزند تا از تازگی زبان و جهش‌های خلاقانه آن‌ها، هنر سرزمین خود را پویاتر کنند [۵] و این البته ناظر بر توان بالقوه هنر و آثار هنری در موضوع اقتصاد است که برای نمونه در حوزه سینما و موسیقی با سازوکاری گسترده در بخش تجاری روبه‌رو است. با این وجود تمامی توجه صاحب‌نظران علوم اقتصادی در بخش فرهنگ و هنر، به تجارت‌های کلان نیست و در کنار آن‌ها رشد شرکت‌های کوچک و متوسط را نیز در نظر دارند؛ چراکه بر رشد و شکوفایی اقتصادی کشورها تأثیر مستقیم و ثابت دارد [۸] و این موضوع زمانی بیشتر خودنمایی می‌کند که توجه داشته باشیم، به دلایل شرایط اجتماعی و اقتصادی در کشورهایی نظیر ایران، کسب‌وکارهای کوچک و متوسط، بیش از ۸۰ درصد جامعه تجاری را تشکیل می‌دهند [۹].

بی‌تردید مباحث عمده‌ای از علم اقتصاد مستقیم و غیرمستقیم، اهدافی چون کار، تولید و سرمایه را در بستر جامعه هدف خود می‌داند و در این ارتباط برنامه‌هایی در سطوح کلان و خرد ارائه می‌کند. بر همین اساس اگر موضوع توان تخصصی کار و تولید ثروت و سرمایه را مورد واکاوی قرار دهیم، می‌توانیم نظر بوردیو^۱ در این موضوع را مدنظر قرار دهیم. او در معتقد است که سرمایه سه شکل اساسی دارد:

۱- «سرمایه اقتصادی» که مستقیماً قابل تبدیل به پول است و ممکن است به شکل حقوق و مالکیت نهادینه شود.

۲- «سرمایه فرهنگی» که در شرایط معینی به سرمایه اقتصادی قابل تبدیل است و ممکن است به شکل مدارک تحصیلی نهادینه شود.

۳- «سرمایه اجتماعی» که از تکالیف و تعهدات اجتماعی (پیوند و ارتباطات) ساخته شده و در برخی شرایط به سرمایه اقتصادی قابل تبدیل است. ممکن است به شکل اصالت و ارزش‌های خانوادگی نهادینه شود [۱۰]. البته که نهایتاً بوردیو به تبدیل‌پذیری اشکال مختلف سرمایه و بر تقلیل نهایی همه اشکال به سرمایه اقتصادی تأکید دارد.

با توجه به این تعابیر و شرایط کلی رابطه اقتصاد و تولیدات هنری و بیشتر فرهنگی و پیوند غیرقابل‌انکار در موضوع تعریف سرمایه‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی، در مواجهه با این پرسش که «چه عواملی در توفیق‌یافتن یک کسب‌وکار با این رویکرد مؤثر هستند؟»، می‌توان پاسخ گفت که «افزون بر وجود محصولی که تقاضایی برای آن وجود دارد، نگاه تحلیلی در وجه اقتصادی محصول و بازار، تجهیزات و ابزار لازم در جهت تولید و داشتن مزیت تولیدی در محصول». این موضوع در سراسر دوران گذشته بشر و نیز ایران، هنر و صنایع هنری بخشی از زندگی روزمره ایرانیان بوده‌است؛ اما امروزه در اکثر نقاط از جمله کشور ما اغلب، هنر را به‌عنوان یک

فعالیت فوق برنامه و علاقه‌مندی شخصی در نظر می‌گیرند و به آن می‌پردازند. ندرتاً برخی حوزه‌ها مانند قالی‌بافی که با سوء مدیریت و رفتاری دور از شأن این تولید صنعتی و هنری که به گواه اسناد دست‌کم از عصر صفوی به عنوان کالایی ارزشمند و گران‌بها مورد تقاضای بازارهای تجاری و هنری بسیار بوده و باز به گواه گزارش‌های تاریخی از عصر قاجار^۱ به این سو، دچار افت و خیز فراوان بوده و اینک رو به نابودی است، کمتر می‌بینیم کسب‌وکار جدیدی با توجیه اقتصادی در حوزه هنری و فرهنگ اصیل ایرانی ایجاد شود و در برابر پرسش از چرایی موضوع، به نظر می‌رسد حلقه مفقود شده، نه آموزش در زمینه رشته‌های هنری، بلکه دید اقتصادی و ضعف در تحلیل تجاری کسب‌وکار در این حوزه است. لازم به ذکر است که آنچه امروز با شیوه‌های نوین آموزش هنر در تمامی بخش‌ها به شکل بسیار فشرده در ساختار آموزش دانشگاهی انجام می‌پذیرد، در گذشته به شکل سنتی و در زمانی نسبتاً طولانی و البته به شکل عملی و همراه با مهارت کافی صورت می‌گرفت. تاجایی که امروزه بیشتر هنرمندان فعال در این حوزه‌ها - عمدتاً هنرهای صناعی (هنرهای سنتی) - صرفاً به دلیل علاقه‌مندی و تعصب به رشته خود، فارغ از منظر اقتصادی به کار ادامه می‌دهند؛ در حالی که امروزه، لزوم ماندگاری هر کسب‌وکار و صنعتی، پاسخ به توجیه اقتصادی و سودآوری است. از دلایل عمده افول بسیاری از رشته‌های هنری و صنایع دستی به شکل سنتی، عدم توجیه‌پذیری اقتصادی تداوم فعالیت در آن حوزه است و شاید راهکار جدی در این راستا، موضوع آموزش در حوزه‌های مختلف وابسته به اقتصاد، بازار و هنر باشد.

نقش و جایگاه آموزش آکادمیک در حیطة هنر

آموزش که باید در رشته‌های هنری از تعبیر مهارت‌آموزی نیز در کنار آن بهره برد، امری سهل و ممتنع می‌نماید. آنچنان که در کنار دانشگاه‌ها و دانشکده‌های هنری، آموزشگاه‌های فراوانی نیز به این امر مبادرت دارند. عمدتاً آنچه با عنوان آموزش در دانشگاه مدنظر قرار می‌گیرد، شیوه‌های نوین آموزشی در علوم مختلف از جمله رشته‌های علوم انسانی، مهندسی و علوم پایه است؛ در حالی که محتوای رشته‌های هنری علاوه بر بهره‌مندی از این بخش‌ها، به لحاظ وجود فاکتوری بسیار مهم در ارتباط با هنر یعنی خلاقیت و آفرینشگری که گاهی با نبوغ نیز همراه است، اختلافات عمده‌ای را پیش می‌کشد.

در بسیاری از شاخه‌های علوم، امر آموزش با مفاهیم مرتبط با فرهنگ و هنر، ارتباط مستقیمی دارد؛ به بیان دیگر در بخش آموزش، از مدرسه تا دانشگاه با غفلت از پیچیدگی‌های فرهنگی مرتبط، نتیجه‌ای جز تربیت جمعی از افراد با نهادینه شدن ارزش‌ها، نگرش‌ها، عادات و سبک‌های خاص مدارس و سایر نهادهای اجتماعی از طریق بازتولید فرهنگی برخی رفتارها به مدد وسایل، نخواهد داشت [۱۱].

همان‌گونه که گذشت، حوزه آموزش هنر، علاوه بر ساختار که تمرکز اصلی بر مهارت‌آفرینی و مهارت‌افزایی است، بر تقویت قوه خلاقه و نوآفرینی تکیه دارد؛ از این رو مؤلفه‌های مهم تولید هنری در رویکردهای آموزش هنر عبارت است از: شهود و تخیل (رویکرد سنتی)؛ ساخت و خلق اثر هنری (رویکرد دیسیپلینی)؛ کل اثر هنری

۱. حسن خدادادی آذربایجانی، معروف به جلیل‌خانی، در رساله «یادگار حسن...» موضوع صادرات فرش به عنوان کالای تجاری و هنری در عصر قاجار را مورد نظر و بررسی قرار داده و نقاط ضعف و موانع دولتی و غیردولتی را برشمرده است.

(رویکرد دریافت احساس و معنا)؛ تأمل، وسعت، عمق‌بخشیدن و تمرکز فکر (رویکرد مشاهده آثار هنری)؛ تولید معنا و برانگیختن عواطف و احساسات (رویکرد زیبایی‌شناختی) [۱۲].

اگر در فرایند آموزش در رشته‌های مختلف غیرهنری منابع آموزشی، راه‌های مختلف و شیوه‌های متفاوت را با درصدهای مشخص توصیه می‌کنند و به کار می‌گیرند، به‌طور مشخص براساس توصیه‌ها و دستورالعمل‌های مطالعه‌شده که البته در طول سالیان و در مدارس مختلف هنری با اندکی تغییر به کار گرفته شده‌اند، محتوای آموزش هنر که مربوط به تدریس می‌شود، شامل موارد زیر است (استانداردهای آموزش هنر) [۱۳]:

- ۱- جنبه‌های ذهنی: شامل ایده، فعالیت ذهنی، نمادها، تم‌ها و استعارات.
 - ۲- جنبه‌های عینی: شامل شکل، کیفیت‌های حسی و سبک ارائه.
 - ۳- فرم‌های هنری: شامل هنرهای تجسمی و نمایشی (طراحی و نقاشی، صنایع دستی، نمایش، موسیقی و...).
 - ۴- دانش فنی: شامل ابزارها، تکنیک‌ها و...
 - ۵- معانی: شامل توصیف کردن، ادراک کردن، تفکر عمیق و...
 - ۶- بافت‌ها: فرهنگ و جامعه، هنرمندان، زمان، مکان، اهداف، سبک، ژانر و...
 - ۷- نظریه‌ها و اصول: پرسش درباره ارزش هنری و تجربه زیبایی‌شناسی.
- از این‌روست که بر روی ویژگی‌هایی به شرح زیر درباره تولید هنری تأکید می‌شود:
- هنر از روی قصد و هدف مشخصی ساخته می‌شود.
 - هنر توسط انسان مونتاز می‌شود.
 - هنر به‌طور معمول مبتنی بر فکر و اندیشه، نماد و عناصر حسی است.

بر همین اساس برنامه‌ریزی و ارائه محتوای دروس و البته شیوه‌های تدریس در این شاخه از آموزش‌های دانشگاهی، نیازمند برخوردی متناسب و هدف‌گذاری درست است. البته این تفاوت ماهوی در بخش یادگیری که شاید در فرایند آموزش از مهم‌ترین بخش‌ها به حساب می‌آید و سایر بخش‌ها را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد، دارای اختلافات اساسی و بنیادی است. از جمله تفاوت‌های مهم میان حوزه‌های یادگیری هنر و علوم به شرح جدول زیر است [۱۴]:

جدول ۱. تفاوت‌های مهم میان حوزه‌های یادگیری هنر و علوم

هنر	علوم
هنرمند، پاسخ زیبایی‌شناسانه‌ای را پیدا می‌کند.	دانشمند، دانش و فهمیدن را جست‌وجو می‌کند.
تأکید بر عواطف و نگرش‌هاست.	تأکید بر علت و معلول است.
مبتنی بر رفتارهای خاص و شخصی است (رفتارهای غیرعادی و غیرقابل پیش‌بینی).	رفتارها، حالت تجویزی دارد (رفتارهای عادی و قابل پیش‌بینی).
ارتباط به‌صورت دیداری و صوتی است (هنرهای بصری و نمایشی).	ارتباط به‌صورت متنی و روایی است (داستان‌پردازی).

تداعی کننده و تحریک کننده است.	تبیینی و توضیحی است.
ارزش‌ها در سنت شکسته می‌شود.	ارزش‌ها بر روی سنت ساخته می‌شود.

بدیهی است که این نوع اختلاف‌ها نتایج متفاوتی نیز در پی خواهد داشت و در همین راستا ناگزیر در پیوند با هدف‌گذاری آموزشی در دانشگاه، آنچنان که پیشتر گذشت، یکی از اهداف مهم، تربیت نیرویی است که هوشمند، خلاق و توانمند در عمل است که بدون تردید بازنگری برخی از شیوه‌ها امری غیرقابل اجتناب است؛ هرچند جامعه آموزشی پذیر در حوزه هنر نهایتاً بخشی از این هدف را پاسخ خواهد داد و اگر هدف غایی آموزش را ارتقاء کیفی و کمی زیست انسانی به همراه تولید ثروت و رفاه اجتماعی در نظر بگیریم، دستیابی به این مهم نیازمند هزینه‌کرد در امر آموزش به شکل همسو با هدف است.

در مقام قیاس و در تناسب آموزش و نتیجه نهایی آموزش‌پذیران در عرصه‌های هنر، هزینه‌های موردبحث نه تنها قابل پذیرش است، بلکه امری ضروری و با نگاه اقتصادی سودآور نیز خواهد بود؛ برای مثال، در بسیاری از آفریده‌ها و تولیدات هنری آنچه جایگاه برتری دارد، خلاقیت و نبوغ هنرمند است و ابزار و مصالح در درجه بعد قرار می‌گیرد. عمده هنرها یا صنایع دستی (هنرهای صناعی)، شامل کارهای تولیدی و همچنین هنرهای دستی با استفاده از ابزارآلات ساده همچون قالی‌بافی، سفالگری، چاپ قلمکار، کتاب‌آرایی، خوشنویسی، کاشی‌کاری، سوزن‌دوزی، خاتم‌کاری و... است که مطابق با یک طرح و [تحت تأثیر قوه خلاقه] ساخته می‌شود [۲]. آنچه به‌عنوان آثار هنری و ارزشمند در بسیاری از موزه‌ها، حراجی‌ها و گالری‌ها می‌تواند مدنظر قرار بگیرد یا آثار بسیار بزرگ و برجسته از هنرمندان شناخته‌شده، عمدتاً از مصالح ساده و در دسترس (گل، سنگ، چوب، رنگ و...) و از نگاه اقتصادی بسیار ارزان آفریده شده، اما این قوه خلاقه و هنر هنرمند و در برخی از آن‌ها پیام موجود در آن است که به یک اثر و موادی که اثر از آن ساخته شده، ارزش افزوده بسیار بالا می‌دهد [۱۵].

در همین راستا، اهداف در شیوه‌های آموزش با رویکرد تقاضامحور بودن و مهارت‌آموزی در برخی رشته‌های هنری به تعارض می‌رسند؛ به این معنا که در پس آموزش و اتمام این فرایند، آنچه به دست می‌آید، آثاری خلاقه است که در بسیاری موارد، نه تنها در جامعه نسبت به آن تقاضایی نبوده، بلکه این هنرمند است که جریان‌ساز بوده و اساساً موجبات رشد و ارتقای یک اندیشه یا هدف در اجتماع می‌شود. بسیاری از اتفاقات اجتماعی رخ داده در پنجاه سال اخیر در جهان و به‌ویژه در دو دهه گذشته، در عرصه هنری به‌روشنی گویای این موضوع است؛ به‌گونه‌ای که فعالیت‌های هنری هنرمند به‌هیچ‌وجه با شیوه‌های آموزشی از پیش تعیین‌شده در مراکز آکادمیک و دانشگاهی، مطابقت ندارد و هنرمند به شکلی خودانگیخته به برخی موضوعات پاسخ می‌گوید و افزون‌بر تحول در جریان فرهنگی و اجتماعی در بسیاری موارد، باعث تحولات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی نیز می‌شود.

تجربیات و اقدامات دانشکده هنر در حوزه آموزش

با این نگاه البته در فرایند آموزش، امکان به‌کارگیری یک شیوه واحد در بخش‌هایی هرگز وجود نخواهد داشت، حتی این موضوع در روش تدریس و آموزش یک مدرس نیز همواره یکسان نخواهد بود. با این وجود برخی

اقدامات که به‌نظر توفیقانی را در این راستا در پی داشته‌است یا می‌تواند داشته باشد، در دانشکده با توجه به اهداف ازپیش‌تعریف‌شده، یعنی مهارت‌آموزی و مفاهیمی همچون اشتغال‌پذیری انجام گرفته‌است که برخی از آن‌ها را می‌توان این‌گونه برشمرد:

۱- همگام‌سازی سرفصل و ایجاد طرح درس‌هایی متناسب با هدف

اگرچه سرفصل‌های تهیه و ابلاغ‌شده در رشته‌ها و گرایش‌های هنری از ابتدا بر پایه مهارت‌آموزی در یکی از شاخه‌های هنری تدوین شده‌است؛ اما جای تردید نیست که توسعه فناوری همچون علوم رایانه‌ای در تمامی بخش‌ها از جمله زمینه‌های هنری نیاز به بازنگری و روزآمدشدن را الزامی می‌کند و این امر البته شامل شیوه‌های خلاقانه آموزش و رشد و تقویت موضوع خلاقیت هنری نیز می‌شود؛ بنابراین، در همین راستا با شناسایی این موارد و با توجه به سرفصل‌های موجود، طرح درس‌های تهیه و ارائه‌شده توسط استادان در بخش‌های مختلف پیگیری این خلأ و نیاز بوده‌است و آنجا که به‌دلیل فاصله بسیار میان اهداف تعیین‌شده در سرفصل و نیاز امروز وجود دارد، جهت پرهیز از دوگانگی سرفصل آموزشی و طرح درس، به ارائه مطالب و برگزاری دوره‌های آموزشی فراتر از درس و افزون بر سرفصل پرداخته می‌شود.

۲- کاربردی‌کردن آموزش و ارتقاء سطح توانمندی هنرآموزان

افزون بر شناخت خلاقیت‌های فردی و تقویت آن، توجه به مفهوم هنرهای کاربردی که در کنار تولیدات صرفاً هنری، بخشی از نیاز همه جوامع است و موضوعی است که در بخش آموزش به آن توجه شده و نمونه‌های بسیاری در دست است که با استناد به آن‌ها توفیق دانشکده در روند برنامه‌ریزی و آموزش با نگاه به مفهوم اشتغال‌پذیری و حرکت در جهت اشتغال پایدار را می‌توان به‌بوتۀ آزمون و نقد سپرد. مشخصاً در این ارتباط بررسی تعداد واحدهای فعال بخش دانش‌آموختگان دانشکده هنر و معماری در مراکز هم‌چون پارک علم و فناوری گویای موضوع خواهد بود. بدیهی است در جهت توفیق در این مهم نیازمند توجه، همراهی و تجهیز فضاهای موردنیاز به‌عنوان فضاهای آموزشی است.

۳- کوشش برای آموزش‌های عملی و مهارتی در کارگاه‌های مختلف

بخش عمده‌ای از دستیابی به هدف مهم مهارت‌آموزی و توانمندی در امر اشتغال‌پذیری در گروه آموزش‌های عملی در رشته‌های هنری، برگزاری کارگاه به‌منظور آموزش‌های عملی و مهارتی است؛ آنچنان که در همه رشته‌ها و به تناسب ماهیت رشته، دروس کارگاهی طراحی شده که تعداد و ساعت آن‌ها متغیر است؛ اما تقریباً هیچ رشته‌ای در دانشکده هنر بدون درس کارگاهی یا کار عملی در آتلیه یا آزمایشگاه نیست. افزون‌براین موضوع، دوره‌های کارآموزی پیش‌بینی‌شده در تعدادی از رشته‌ها و آمیختن و سنجش مهارت‌های فراگرفته‌شده در کارگاه‌های آموزشی، مقدمه ورود به بازار کار است. شایان ذکر است که تجهیز کارگاه‌های آموزشی و تقویت آموزش‌های عملی-مهارتی، گامی مؤثر در جهت دستیابی به اهداف اشتغال‌پذیری است.

۴- توجه ویژه به مفهوم کارآفرینی با افزوده شدن درس کارآفرینی

اگرچه بستر اصلی و پیشرانۀ اولیه در آفرینش‌های هنری به‌طور قطع، آموزش و سپس خلاقیت است؛ اما پوشیده نیست وجود بازار ارائه محصولات هنری در وجوه کاربردی و زیبایی‌شناختی نیازمند مهارت‌ها و توانمندی در زمینۀ اقتصادی و پاسخگویی به بازار است و صد البته در این راه مهارت‌هایی چون بازاریابی، برآوردسازی و ارتباطات، دارای اهمیت هستند که دروسی همچون درس مذکور با چنین نگاهی می‌تواند در راستای اهداف اشتغال‌پذیری و در مرتبۀ بعد، کارآفرینی مؤثر باشد. دانشکده هنر و معماری در راستای پرکردن خلأهای موجود، وجود درس کارآفرینی را فرصتی مناسب تلقی کرده و به برنامه‌ریزی منسجم و هدفمند در آن امیدوار است.

۵- اهتمام در آموزش مهارت‌های ایمنی در کار، همپای مهارت‌های هنری و فنی

نخستین مهارت‌آموزی و نخستین گام اشتغال‌پذیری که دانشجویان هنر در طول چهار سال آموزش کارگاهی و عملی با آن روبه‌رو هستند و مداوماً مورد یادآوری است، آموختن نکات ایمنی در محیط کار و رعایت اصول ایمنی در هنگام کار است. این امر مهم به‌صورت نخستین درس آموزشی از سوی استادکار درس عملی به شکل ویژه و فراتر از سرفصل، موضوعی الزامی و مورد تأکید گروه‌های آموزشی بوده است.

۶- رصد کردن دانش‌آموختگان و فارغ‌التحصیلان رشته‌های مختلف هنری

همواره یکی از راه‌های موفقیت، بازخوانی و بررسی نتایج است. یکی از این شیوه‌ها در حوزه آموزش دانشگاهی، رصد کردن فارغ‌التحصیلان در دو بخش ادامه تحصیل یا اشتغال‌پذیری است. البته پوشیده نیست که به‌دلیل نوع برنامه‌ریزی‌ها در کشور و نبود سامانه‌های دقیق آماری، امکان رصد کردن کامل این فرایند وجود ندارد؛ اما با تمام نقایص این موضوع مشخص است که به‌دلیل ماهیت و ذات رشته‌های هنری، درصد بالایی از دانش‌آموختگان و فارغ‌التحصیلان رشته‌های هنری ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر را در برنامه کاری خود ندارند و این موضوع به چند دلیل است: ۱- هدف از ادامه تحصیل در بسیاری از موارد، بالابردن احتمال اشتغال است که دانش‌آموختگان هنری، عمدتاً به‌دلیل نوع مهارت‌های فراگرفته، به تولید پرداخته‌اند و بدین‌گونه مفهوم اشتغال‌پذیری را که از اهداف نظام آموزشی است، به اثبات می‌رساند. ۲- عدم‌نگرانی از اشباع فضای کار، از ویژگی‌های محیط هنری و بازار کار تولیدات هنری است. به‌لحاظ ماهیت خلاقانۀ کار تولید در بخش هنری و به‌دلیل بی‌انتهابودن خلاقیت، این موضوع اساساً فاقد معنا است. تنها توجه به عرصه و صنعت مد از جنبه‌های کاربردی هنر، کافی است که این موضوع روشن و گویا باشد. ۳- به استناد نمونه‌های بسیار، کارآفرینی می‌تواند روی دوم سکه مهارت‌آموزی در رشته‌های هنری باشد و به‌نوعی تکمیل‌کننده مفهوم اشتغال‌پذیری و اشتغال‌پایدار. از برپایی کارگاه‌های کوچک، تا تأسیس بنگاه‌ها و مراکز تولیدی بزرگ - وابسته به برنامه‌ها و شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور - می‌تواند نتیجه این موضوع باشد.

نتیجه‌گیری

پرواضح است که از انتظارات و اهداف مهم و اولیه در آموزش‌های آکادمیک، دستیابی نهایی به نیروی متخصص کار و ثروت است که موضوع بسیار پرچالش پژوهشگران عرصه اقتصاد و جامعه‌شناسی است؛ اما نمی‌توان بدون در نظر گرفتن تفاوت ماهوی در رشته‌های مختلف و به‌کارگیری ضرورت‌ها و التزامات ذاتی آن به نتیجه قطعی و دلخواه رسید. مشخصاً در ارتباط با رشته‌های هنری، این موضوع از چند جنبه قابل نقد و ایده‌پردازی است. جدای از بخش هنری صرف در ارتباط با هنر و اثر هنری که امری به‌کل ویژه است، اگر به موضوع هنر به‌عنوان یک مقوله از جنس کسب‌وکار اقتصادی بنگریم، با تطبیق آن در رعایت شاخص‌های استاندارد یک کسب‌وکار، قطعاً نقاط ضعف قابل توجهی را در این حوزه خواهیم یافت. از مهم‌ترین عوامل در ضعف و عدم‌قدرتمندی فعالیت هنری و فرهنگی، نقصان در امر آموزش و یکی از مهم‌ترین این وجوه، عدم‌امکان ارائه راهکار یکسان برای تمام زمان‌ها و همه بخش‌ها به‌دلیل ماهیت موضوع و دقیقاً به‌همین دلیل، عدم‌توانمندی در آموزش اصول کسب‌وکار است.

توجه به بخش‌های صرفاً اقتصادی، از همه هنرآموزان انتظار نمی‌رود و نیازمند آموزش افرادی خاص در این زمینه است که هم عرصه هنر و هم زمینه اقتصاد را بشناسد. اصولی همچون بازاریابی، ایجاد یا کشف نیاز، به‌روزرسانی تجهیزات و ابزار تولید، شناسایی و جذب سرمایه‌گذار، تعریف کاربردهای جدید از صنایع هنری و کاربردی کردن بخش‌هایی از هنر در زندگی روزمره، بسته‌بندی، قیمت‌تمام‌شده، سهولت در دسترسی، شیوه توزیع، کیفیت، پیش‌بینی اندازه بازار تقاضا و مقدار فروش، برآورد سود سالیانه، زمان رسیدن به نقطه سربه‌سر و تنوع سبد محصولات و... همگی نکاتی است که می‌تواند در راه‌اندازی یک کسب‌وکار در حوزه صنایع و تولید آثار هنری و فرهنگی مورد توجه قرار گرفته و با پیش‌بینی منطقی، منجر به موفقیت آن کسب‌وکار شود. در این راستا راهکارهای چندگانه‌ای می‌تواند مورد توجه باشد:

- تشویق هنرمندان به کسب آموزش در حوزه‌های اقتصادی و مهارت در شاخص‌های کسب‌وکار.
- حضور هنرمندان در تیم‌های کسب‌وکار به‌عنوان بخش فنی تولید محصول.
- بررسی و تغییر در محتوای دروس آموزشی به‌ویژه دروس خاص هنری و خلاقانه.
- تجهیز کارگاه‌ها و آتلیه‌ها به‌دلیل مهارت‌آموزی حداکثری در امر پرورش خلاقیت‌های هنرآموزان.

منابع

- [۱] زریباف س.م. نقدی بر ماهیت علم اقتصاد با رویکرد ارزشی. فصلنامه پژوهشی سیاست‌های اقتصادی. تابستان ۱۳۸۷؛ ۱۶(۴۶): ۳۳-۶۱.
- [۲] پاکباز ر. دایره‌المعارف هنر. تهران: فرهنگ معاصر. ۱۳۸۰: ۳۴۳.
- [۳] هراتی م.م. تعلیم هنر برای معلم. تهران: دفتر امور کمک آموزشی و کتابخانه‌ها (دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتاب‌های درسی). ۱۳۷۱: ۴۴.
- [۴] روح‌الامینی آ. زمینه فرهنگ‌شناسی. تهران: عطارد. ۱۳۶۵.
- [۵] کامرانی، ب. سرمایه و هنر. فصلنامه هنر. ۱۳۷۹؛ ۲۰(۴۴): ۹۰-۹۶.
- [6] Throsby D, Zednik A. The economic and cultural value of paintings: Some empirical evidence. In Handbook of the Economics of Art and Culture 2014 Jan 1 (Vol. 2, pp. 81-99). North-Holland: Elsevier.
- [۷] ابوترابی م.ع. بهرامی ل. نقش دولت در توسعه اقتصاد هنر. فصلنامه پژوهش هنر. ۱۳۹۴؛ ۳(۹): ۱۹-۲۶.
- [8] Storey DJ. Understanding the Small Business Sector Routledge London Google Scholar. 1994.
- [۹] صالحی ر. بررسی تأثیر گرایش به رشد و کارآفرینی در مالکان بر رشد کسب‌وکارهای کوچک و متوسط صنایع. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران. ۱۳۸۷.
- [10] Bourdieu P. "The Forms of capital" in Handbook of theory and research for the Sociology of Education. Westport, CT: Greenwood. 1985.
- [۱۱] گیدنز آ. جامعه‌شناسی. مترجم منوچهر صبوری. تهران: نی. ۱۳۷۶.
- [۱۲] مهرمحمدی م. آموزش عمومی هنر (چیستی، چرایی و چگونگی). تهران: مدرسه. ۱۳۸۳.
- [13] Hickman R. Art Education 11-18. London and New York: Continuum. 2000.
- [14] Wilson S. Information Art (intersections of art, science, technology). London and Massachusetts: MIT Press. 2002.
- [۱۵] شرفی ح. سلسبیلی ن. اثرگذاری فرصت‌های یادگیری در تعامل نظریه و عمل برنامه‌درسی و آموزش هنر. نامه پژوهشگاه فرهنگ. ۱۳۸۹؛ ۱۱(۱۱): ۷۱-۹۶.

بررسی موانع و ارائه راهکار اشتغال پذیری دانشجویان علوم ورزشی (مطالعه موردی: دانشگاه سیستان و بلوچستان)

مرتضی نیکوفار*

استادیار گروه علوم ورزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی موانع و ارائه راهکار برای اشتغال پذیری دانشجویان علوم ورزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان است. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی-موردی بوده و به روش میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل اعضای هیئت علمی، استادان مدعو و فارغ التحصیلان کارشناسی علوم ورزشی دو سال اخیر دانشگاه سیستان و بلوچستان بودند. نمونه آماری پژوهش شامل ۳۴ نفر بودند که به روش سهمیه‌ای انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسش‌نامه محقق ساخته شامل سؤالات باز و بسته و از طریق مصاحبه حضوری جمع‌آوری شده است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شده و ارائه راهکارها براساس داوری شهودی محقق انجام شده است. یافته‌ها نشان داد که در بین مؤلفه‌های موانع فردی، ورود دانشجویان به این رشته تحصیلی بدون آگاهی، علاقه و ناامیدی به آینده روشن شغلی در این رشته، به ترتیب در رتبه‌های اول و دوم از دیدگاه جامعه آماری قرار دارند. همچنین در بین مؤلفه‌های موانع بیرونی، عدم توسعه بخش خصوصی در ورزش استان در رتبه اول قرار گرفت و در بین مؤلفه‌های درونی، عدم کسب مهارت کافی در دروس تئوری و عملی و عدم بهره‌وری درس کارورزی، در رتبه‌های اول و دوم قرار دارند.

واژه‌های کلیدی: موانع اشتغال، اشتغال‌زایی، فارغ التحصیلان علوم ورزشی.

مقدمه

اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی، یکی از مهم‌ترین چالش‌های کشور در دهه پیش‌روست. افزایش تعداد دانشگاه‌ها، ایجاد و گسترش بی‌رویه رشته‌های تحصیلی و پذیرش دانشجو بدون توجه به نیازهای جامعه، باعث شده دانشجویان پس از فارغ التحصیلی از دانشگاه، با دغدغه‌ای به نام «بیکاری» روبه‌رو شوند؛ تاجایی که امروزه مشکل بیکاران تحصیل کرده به یک بحران اجتماعی تبدیل شده است [۱].

* نویسنده مسئول: nikoofar@ped.usb.ac.ir

توسعه کیفی دانشگاه‌ها و ایجاد رشته‌های تحصیلی بدون در نظر گرفتن امکانات و بسترهای لازم، باعث نادیده گرفتن کیفیت امر آموزش شده و نتیجه آن فارغ‌التحصیلی دانشجویان از دانشگاه بدون کسب مهارت‌های لازم و کافی در رشته تحصیلی‌شان است که منجر به کاهش توان اشتغال‌پذیری آن‌ها شده است.

این چالش شامل فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی نیز می‌شود. با توجه به این موضوع که حدود ۴۵ درصد از واحدهای تخصصی (۵۰ واحد از مجموع ۱۱۰ واحد دروس تخصصی) دوره کارشناسی رشته علوم ورزشی، دروس عملی است و توجه به کیفیت و نحوه گذراندن دروس عملی می‌تواند در مهارت‌افزایی دانشجویان این رشته سهم بسزایی داشته باشد. با این وجود مشکل اشتغال فارغ‌التحصیلان این رشته همانند سایر رشته‌های دانشگاهی در جامعه مشاهده می‌شود [۲]. این مسئله برای فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان با در نظر گرفتن مشکلات و محرومیت موجود در این استان مشهودتر است [۳]؛ از این رو ضروری است با بررسی فرصت‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان این رشته و شناسایی موانع اشتغال با هدف مهارت‌افزایی و بهبود توان اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان علوم ورزشی در قالب برنامه‌های درسی و فرادرسی بتوان در طول دوران تحصیل، مقدمات و شرایط احراز مشاغل مناسب را برای آن‌ها آماده کرد.

مشاغل و فرصت‌های موجود برای اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی

۱- مشاغل بخش دولتی (شامل آموزش و پرورش به‌عنوان دبیر ورزش و تربیت‌بدنی، اداره ورزش و جوانان به‌عنوان کارشناس ورزشی، بخش‌های ورزشی سایر ارگان‌های دولتی به‌عنوان کارشناس یا مربی ورزش).

۲- مشاغل بخش خصوصی (بخش‌های ورزشی شرکت‌ها، صنایع و باشگاه‌های خصوصی، سالن‌های ورزشی و استخرها به‌عنوان مربی یا کارشناس ورزشی).

۳- خوداشتغالی و کارآفرینی (به‌عنوان مدرس و مربی با ایجاد و تأسیس یا اجاره فضاها و مکان‌ها و باشگاه‌های ورزشی و آموزش نوآموزان و علاقه‌مندان و همچنین مربیگری تیم‌های ورزشی) [۴].

بدیهی است اشتغال در بخش دولتی، هر سال براساس مقررات سازمان برنامه و بودجه و امور اداری و استخدامی کشور انجام می‌شود و احتمال اشتغال، بیشتر با فارغ‌التحصیلان با توان علمی و عملی بالا است؛ این در حالی است که هدف بیشتر می‌بایست توانمندسازی و مهارت‌افزایی فارغ‌التحصیلان به‌منظور اشتغال در بخش خصوصی یا خوداشتغالی و کارآفرینی باشد [۵].

موضوع بررسی موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان، در سال‌های اخیر مورد توجه پژوهشگران دانشگاهی قرار گرفته شده است. برومند و همکاران [۶]. موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی را در دو بُعد عوامل درونی و عوامل بیرونی بررسی کردند و نشان دادند که در مسئله اشتغال، موانع بیرونی نقش بارزتری در قیاس با موانع درونی دارند و فقدان ارتباط نزدیک بین دانشگاه‌ها و سایر بخش‌های اجرایی و اقتصادی جامعه، به‌عنوان مؤثرترین عوامل درونی و ورود افراد غیرمتخصص به عرصه ورزش و عدم توسعه بخش خصوصی و عدم برگزاری رویدادهای بین‌المللی، از مهم‌ترین عوامل بیرونی هستند.

با توجه به آنچه ذکر شد، هدف محقق از انجام پژوهش حاضر پاسخ‌گویی به این سؤال است که موانع اشتغال‌پذیری دانشجویان علوم ورزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان چیست و راهکارهای مناسب کدام هستند؟

روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی-موردی بوده و به روش میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل اعضای هیئت علمی، استادان مدعو و فارغ‌التحصیلان کارشناسی علوم ورزشی دو سال اخیر دانشگاه سیستان و بلوچستان بودند. نمونه آماری شامل ۳۴ نفر به روش سهمیه‌ای انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه محقق ساخته شامل سؤالات باز و بسته و از طریق مصاحبه حضوری جمع‌آوری شده و موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی در سه بُعد زیر مطالعه و بررسی شده است.

الف) موانع فردی

- ۱- ورود دانشجویان به این رشته تحصیلی بدون آگاهی و علاقه.
- ۲- عدم توانایی کافی جسمانی لازم برای گذراندن دروس عمومی.
- ۳- پایین بودن سطح معلومات درسی و قبولی در این رشته با پایین‌ترین ضرایب درسی در کنکور.
- ۴- ناامیدی به آینده روشن شغلی در این رشته.
- ۵- تمایل بیشتر به ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر تا ورود به کار در جامعه.
- ۶- دل‌بستگی و تمایل شدید برای جذب در مشاغل دولتی.

ب) موانع بیرونی

- ۱- فقدان ارتباط نزدیک بین دانشکده و گروه علوم ورزشی با بخش‌های مختلف اجرایی جامعه مرتبط با این رشته تحصیلی.
 - ۲- ورود افراد غیرورزشی به بخش‌های ورزشی در جامعه.
 - ۳- عدم توسعه بخش خصوصی در ورزش استان.
 - ۴- عدم امکان برگزاری رویدادهای بین‌المللی در کشور به‌عنوان مؤثرترین عامل بیرونی.
 - ۵- محدود بودن رویدادها و مسابقات ورزشی برگزار شده در استان.
 - ۶- عدم توسعه یافتگی استان در بخش‌های مختلف به‌ویژه بخش ورزش.
 - ۷- عدم رشد کافی بخش ورزش قهرمانی در اکثر رشته‌ها.
 - ۸- نبود ورزش حرفه‌ای قابل توجه در استان.
- برطرف کردن موانع فوق یا کاهش آن‌ها مستلزم توسعه زیرساخت‌های استان و همچنین وجود هماهنگی و ارتباط تنگاتنگ بین بخش‌های مختلف استان است.

ج) موانع درونی

- ۱- عدم کسب مهارت کافی در دروس تئوری و عملی.
- ۲- عدم بهره‌وری درس کارورزی.

- ۳- نبود مشاور شغلی در دانشگاه.
- ۴- عدم ارتباط بین گروه علوم ورزشی و گروه آموزشی کارآفرینی.
- ۵- حذف برخی از دروس کاربردی تئوری در سیلابس جدید وزارتخانه.
- برای تحلیل داده‌ها از آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شده و ارائه راهکارها براساس داوری شهودی محقق انجام شده است.

یافته‌ها

داده‌های جمع‌آوری شده پژوهش با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن تجزیه و تحلیل شد.

جدول ۱. نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن در بُعد موانع فردی اشتغال‌پذیری دانشجویان علوم ورزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان

رتبه	مؤلفه
۱	ورود دانشجویان به این رشته تحصیلی بدون آگاهی و علاقه
۲	نامیدی به آینده روشن شغلی در این رشته
۳	دلبستگی و تمایل شدید برای جذب در مشاغل دولتی
۴	عدم توانایی کافی جسمانی لازم برای گذراندن دروس عمومی
۵	تمایل بیشتر به ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر تا ورود به کار در جامعه
۶	پایین بودن سطح معلومات درسی و قبولی در این رشته با پایین‌ترین ضرایب درسی در کنکور

جدول ۲. نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن در بُعد موانع بیرونی اشتغال‌پذیری دانشجویان علوم ورزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان

رتبه	مؤلفه
۱	عدم توسعه بخش خصوصی در ورزش استان
۲	عدم توسعه یافتگی استان در بخش‌های مختلف به‌ویژه بخش ورزش
۳	محدود بودن رویدادها و مسابقات ورزشی برگزار شده در استان
۴	عدم امکان برگزاری رویدادهای بین‌المللی در کشور به‌عنوان مؤثرترین عامل بیرونی

۵	عدم‌رشد کافی بخش ورزش قهرمانی در اکثر رشته‌ها
۶	ورود افراد غیرورزشی به بخش‌های ورزشی در جامعه
۷	نبود ورزش حرفه‌ای قابل‌توجه در استان
۸	فقدان ارتباط نزدیک بین دانشکده و گروه علوم ورزشی با بخش‌های مختلف اجرایی جامعه مرتبط با این رشته تحصیلی

جدول ۳. نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن در بُعد موانع درونی اشتغال‌پذیری دانشجویان علوم ورزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان

رتبه	مؤلفه
۱	عدم‌کسب مهارت کافی در دروس تئوری و عملی
۲	عدم‌بهره‌وری درس کارورزی
۳	نبود مشاور شغلی در دانشگاه
۴	حذف برخی از دروس کاربردی تئوری در سیلابس جدید وزرات‌خانه
۵	عدم‌ارتباط بین گروه علوم ورزشی و گروه آموزشی کارآفرینی

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد، در بین مؤلفه‌های موانع فردی، ورود دانشجویان به این رشته تحصیلی بدون آگاهی و علاقه و ناامیدی به آینده روشن شغلی در این رشته، به‌ترتیب در رتبه‌های اول و دوم از دیدگاه جامعه آماری قرار دارند. همچنین در بین مؤلفه‌های موانع بیرونی، عدم‌توسعه بخش خصوصی در ورزش استان در جایگاه رتبه اول و در بین مؤلفه‌های درونی، عدم‌کسب مهارت کافی در دروس تئوری و عملی و عدم‌بهره‌وری درس کارورزی، در رتبه‌های اول و دوم قرار دارند.

با توجه به مؤلفه‌های ابعاد سه‌گانه موانع اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی علوم ورزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان، برای بهبود توان اشتغال‌پذیری دانشجویان این رشته، به‌طور کلی راهکارهایی در محورهای زیر ارائه می‌شود:

۱- اجرای همه‌جانبه جنبه‌های تئوری و عملی برنامه‌های درسی جاری.

۲- طراحی و اجرای دروس اختیاری متناسب با نیازهای جامعه.

- ۳- اجرای آموزش‌های فرا برنامه مناسب و متناسب با رشته و نیاز بازار کار.
 - ۴- رصد اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه.
 - ۵- استفاده از مشاور شغلی.
 - ۶- بهره‌ور کردن دروس کارآموزی.
 - ۷- برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی مازاد بر برنامه مصوب وزارتخانه.
 - ۸- تعریف دروس مازاد در بخش مهارت عملی و تئوری.
 - ۹- طراحی و استقرار سامانه جامع «وستا» و ارزیابی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان با هدف بازنگری برنامه‌های درسی و انطباق آن‌ها با نیازهای جامعه.
- امید است مسئولان امر ضمن توجه به اهمیت اشتغال‌پذیری دانشجویان این رشته پس از اتمام دوره تحصیلی، با به‌کارگیری پیشنهادهای ارائه‌شده، گام‌های مثبتی در جهت اشتغال جوانان تحصیل‌کرده استان بردارند.

منابع

- [۱] صدرآبادی ز. محمدی م. بررسی عوامل مرتبط با اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی (مطالعه موردی: فارغ‌التحصیلان دانشگاه قم). علوم و فنون مدیریت اطلاعات. ۱۴۰۰؛ ۷(۱): ۵۲-۱۹.
- [۲] رحیمی ف. درزیان عزیزی ع. مالکی ع. بررسی چالش‌ها و موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاه در ایران. چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری. اهواز. ۱۳۹۸.
- [۳] نیکوفر م. ارزیابی درونی گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان. طرح پژوهشی. دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه سیستان و بلوچستان. ۱۳۹۰.
- [۴] قربانی م.ح. صفری جعفرلو ح.ر. الگوی توسعه مشاغل ورزشی در ایران. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. ۱۳۹۹؛ ۸ (۳۱): ۷۲-۵۵.
- [۵] قربانی م.ح. راهکارهای اشتغال‌زایی در ورزش استان خراسان جنوبی با رویکرد اقتصاد مقاومتی. طرح پژوهشی. پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی. ۱۳ اسفند ۱۳۹۹.
- [۶] برومند م. همتی‌نژاد م. رضایی‌نژاد ر. رضوی س. ملک‌اخلاق ا. بررسی موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. ۱۳۹۰؛ ۷(۱۴): ۷۲-۵۱.

جایگاه شایستگی‌های ایجاد کسب‌وکار دانشجویان در بروز رفتار کارآفرینانه

حکیمه واعظی

کارشناس ارشد کارآفرینی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

مهدی زیودار*

استادیار گروه کارآفرینی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

اشتغال‌زایی، یکی از مهم‌ترین مسائل پیش‌روی اقتصاد ایران است و بخش زیادی از جمعیت بیکاران را فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تشکیل می‌دهند. هدف از این مقاله، بررسی ارتباط میان ارتقای شایستگی‌های ایجاد کسب و کار و رفتار کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان است؛ به‌همین منظور، پرسشنامه‌ای در قالب طیف لیکرت تهیه و عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه از دیدگاه برنامه‌ها و سیاست‌های ارتقای شایستگی‌های ایجاد کسب و کار، بررسی و تحلیل شد. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان در فرایند رفتار کارآفرینی نقش مهمی دارند و تأثیر مثبت و معنادار آموزش‌های کارآفرینی در دانشگاه سیستان و بلوچستان بر قصد کارآفرینی این پژوهش، تقویت و جدیت در اجرای آموزش‌های کارآفرینی را مورد تأکید قرار می‌دهد. با توجه به نقش اساسی هوشیاری کارآفرینانه بر قصد و درنهایت، رفتار کارآفرینانه؛ تقویت آموزش‌هایی که هدف آن توسعه ذهنیت کارآفرینانه دانشجویان باشد، با همکاری گروه روان‌شناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان پیشنهاد می‌شود.

واژه‌های کلیدی: ایجاد کسب‌وکار، رفتار کارآفرینانه، قصد کارآفرینانه، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

مقدمه

معضل اشتغال‌زایی در مقیاسی بسیار فراتر از آنچه در عملکرد گذشته اقتصاد ثبت شده، بدون شک اولین و مهم‌ترین مسئله پیش‌روی اقتصاد ایران در سال‌های گذشته بوده است. اهمیت این موضوع وقتی بیشتر می‌شود که به عدم تغییر خالص اشتغال طی سال‌های گذشته توجه شود. روند نامطلوب سطح رفاه خانوارها طی سال‌های ۱۳۸۵ به بعد، به اندازه‌ای اهمیت دارد که می‌تواند در هم‌ترازی با چالش بیکاری و حتی فراتر از آن قرار گیرد. تحولات بودجه خانوار نشان می‌دهد که سطح رفاه خانوارها طی سال‌های گذشته، به‌طور مستمر کاهش یافته است. از طرفی، تغییر نامناسب سطح رفاه نسبی ایرانیان در مقایسه با بسیاری از کشورهای دیگر در حال توسعه در سطح جهان، موضوع بااهمیتی است [۱].

* نویسنده مسئول: mehdizivdar@entp.usb.ac.ir

در راستای کاهش نرخ بیکاری در میان قشر تحصیل کرده، در برنامه ششم بر موضوع مهارت‌افزایی دانشجویان تأکید شده‌است؛ از این‌رو دانشگاه‌ها در جایگاه تولیدکننده دانش و انتشار آن، نقش وسیعی در نوآوری بر عهده دارند. ظهور دانشگاه کارآفرین در واقع پاسخی به اهمیت دانش در نظام ملی و ناحیه‌ای نوآوری و شناخت جدید از دانشگاه است.

مأموریت دانشگاه سیستان و بلوچستان در حوزه دانشجویی به صورت «تربیت دانش‌آموختگان توانمند، کارآفرین، بانشاط و پایبند به فرهنگ و ارزش‌های ایرانی-اسلامی» تعریف شده‌است [۲]. توجه به مقوله کارآفرینی و دانشگاه کارآفرین، گرایش مهم و جدیدی در دانشگاه سیستان و بلوچستان است و در سال‌های اخیر، تحولاتی در این زمینه در دانشگاه صورت گرفته‌است. در این مقاله، ضمن بیان عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه دانشجویان، ارتباط میان شایستگی‌های ایجاد کسب و کار و رفتار کارآفرینانه مورد توجه قرار خواهد گرفت.

رفتار کارآفرینانه و عوامل شکل‌دهنده آن

مفهوم کارآفرینی دارای سیمای مختلفی است و این واژه از منظرهای مختلف مورد بررسی قرار گرفته‌است. به‌طور کلی کارآفرینی به‌عنوان فرایند خلق چیزی ارزشمند و منحصربه‌فرد از طریق اختصاص زمان و کوشش کافی، همراه با ریسک مالی، روانی و اجتماعی به‌منظور دریافت پاداش، استقلال و رضایت فردی تعریف می‌شود [۳]. رفتار کارآفرینانه، مجموعه‌ای از فعالیت‌هاست که توسط هر فرد در سطوح مختلف و به‌صورت خودکار انجام می‌شود که در آن‌ها از ترکیب منابع نوآور برای تشخیص و تعقیب فرصت‌ها استفاده می‌کنند. به‌طور کلی، رفتار کارآفرینانه در سازمان، رفتاری است که به‌منظور انجام یک رویداد ویژه هدایت می‌شود [۴، ۵]. عوامل مختلفی زمینه‌ساز رفتار کارآفرینانه است که در ادامه به آن‌ها خواهیم پرداخت.

۱- قصد کارآفرینانه

اراده کارآفرینانه به آمادگی فرد برای مشارکت در رفتار کارآفرینانه اشاره می‌کند؛ به‌طوری‌که آن فرد برای ایجاد یک کسب‌وکار جدید، احساس تعهد لازم را دارد. به‌طور کلی کارآفرینی به‌عنوان یک رفتار ذهنی است؛ به‌همین ترتیب بسیاری از محققان در طی چندین سال، از مدل‌های مبتنی بر اراده استفاده کرده‌اند تا پدیده‌های کارآفرینی را درک کنند؛ به این دلیل که قدرت اراده کارآفرینی، میزان انگیزه فرد را برای مشارکت در رفتار کارآفرینی نشان می‌دهد و درنهایت در میزان تلاش چنین فردی در جهت راه‌اندازی فعالیت‌های کسب‌وکار، منعکس می‌شود [۶، ۷].

چندین پژوهش بر تأثیر مثبت و معنادار قصد بر روی رفتار کارآفرینی تأکید دارند [۶، ۷، ۸]؛ درحالی‌که قصد، عامل پیش‌بینی‌کننده خوبی برای رفتار کارآفرینانه است. شواهد در حال رشدی وجود دارد که نشان می‌دهد قصد کارآفرینی همیشه در رفتار کارآفرینی تفسیر نمی‌شود. درحقیقت این ارتباط بین قصد کارآفرینی و رفتار به عوامل دیگری نیز بستگی دارد [۶، ۸]. رابطه رفتار کارآفرینی و قصد، تحت تأثیر شخصیت پیش‌گام است.

۲- شخصیت پیش‌گام

شخصیت پیش‌گام، نشان‌دهنده موقعیت فردی شخصی است که می‌تواند به شیوه‌ای که باعث تغییر در محیط خود می‌شود، صرف‌نظر از هرگونه محدودیت‌های موجود توسط نیروهای موقعیتی مکانی، در محیط اقدام کند [۹]. افراد پیش‌گام معمولاً تمایل خوبی برای تشخیص فرصت‌ها دارند و برای دنبال کردن فرصت‌ها گام‌های لازم را برمی‌دارند و تا رسیدن به مقصد و دستیابی به هدف، پشتکار دارند. به‌همین ترتیب، نقش پیش‌گام در پیش‌بینی رفتار و تعامل آن با قصد، بسیار مهم است. از آنجایی که پیش‌گام بر روی تمایل خود برای جامعه عمل‌پوشاندن تمرکز می‌کند [۹، ۱۰] و این موضوع فراتر از توسعه قصدهای ساده است، اما در واقع بر روی چنین تصمیماتی عمل می‌کند؛ برای نمونه، میجر و همکاران [۱۱] در پژوهش خود نشان دادند، دانش‌آموزانی که پیش‌گام برتر بودند، تمایل بیشتری داشتند تا به‌طور فعال اقدام کنند و اقدامات لازم برای دستیابی به اهداف آموزشی خود را انجام دهند. به‌نظر می‌رسد که افراد پیش‌گام، در زمینه کارآفرینی به فرصت‌هایی که شناسایی می‌کنند، جامعه عمل می‌پوشانند [۱۲].

هر فردی که قصد کارآفرینی داشته‌باشد، به معنای آن نیست که قصد خود را اجرایی می‌کند، بلکه ممکن است علت این قصد، موانع و محدودیت‌های محیطی باشد [۶]؛ بنابراین این واقعیت که فردی با شخصیت پیش‌گام در دستیابی به اهداف خود ثابت‌قدم می‌ماند، حتی اگر محدودیت‌ها و موانعی نیز بر سر راهش باشد، باعث می‌شود که در این پژوهش ویژگی پیش‌فعالی به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده در حرکت از قصد کارآفرینی به اقدام کارآفرینانه مطرح باشد. علاوه بر این، طبیعت پویای افراد پیش‌فعال به‌عنوان یک عامل انگیزشی قوی برای افراد است که به‌سادگی از قصد کارآفرینانه به اقدام کارآفرینانه حرکت کنند و فعالیت‌های ضروری را برای راه‌اندازی کسب‌وکارهای جدید انجام دهند.

۳- هوشیاری کارآفرینانه

از جمله عوامل زمینه‌ساز قصد کارآفرینانه، هوشیاری کارآفرینانه است. هوشیاری کارآفرینانه به توانایی یک فرد برای شناخت فرصت‌های جدیدی که اغلب توسط سایر افراد نادیده گرفته می‌شود، اشاره دارد [۱۳]. هوشیاری کارآفرینانه به‌عنوان یک ساختار ارزشمند در حوزه ایجاد خلاقیت و به‌عنوان تشخیص فرصت و بهره‌برداری از موقعیت‌ها در پایه و اساس رفتار کارآفرینانه شناسایی شده است [۱۴، ۱۵]. درحقیقت محققان نشان دادند که هوشیاری کارآفرینانه نقش مهمی در تفکر و اقدام کارآفرینانه ایفا می‌کند که شامل هر دو زمینه خلاقیت‌های جدید و اقدامات کارآفرینانه است [۱۵، ۱۶]. هوشیار بودن نسبت به ایجاد فرصت‌ها در تعیین مسیر شغلی افراد، حیاتی است [۱۷]؛ به‌عنوان مثال، افرادی که نسبت به فرصت‌های کارآفرینی هوشیار هستند، تمایل بیشتری به مشارکت در شغل‌های کارآفرینانه خواهند داشت. آن‌ها با شانس بیشتر در فرصت‌های شناخته‌شده اقدام می‌کنند؛ بنابراین چنین افرادی به احتمال زیاد دارای سطح بالایی از اراده کارآفرینانه هستند که در مطالعات قبلی نشان داده شده است [۱۴، ۱۸].

۴- ویژگی رقابت پذیری

به طور کلی ویژگی رقابت پذیری، میل فرد برای برنده شدن و بهتر از دیگران بودن را نشان می دهد [۱۰]. افراد با این ویژگی همیشه تلاش می کنند تا بهترین باشند و در کارهایی که انجام می دهند پیشرفت خود را با دیگران مقایسه کنند؛ در نتیجه آن ها اغلب تمایل دارند در ایفای نقش های خاص خود، عملکرد بهتری داشته باشند. علاوه بر آن، این افراد یک نیروی انگیزشی درونی دارند که آن ها را وامی دارد برای رسیدن به اهداف شان سخت تلاش کنند [۱۹]. افراد با ویژگی رقابتی بالا اغلب توانایی بهبود و یافتن راه حل برای مشکلات شناسایی شده را دارند [۱۰]. به این ترتیب آن ها در شروع کسب و کار خود درک بالایی دارند؛ به طوری که از این قضیه به عنوان ابزاری برای تحقق خواسته ها و برنده شدن استفاده می کنند [۲۰].

تأثیر مستقیم رقابت و انگیزه رقابت بر اراده کارآفرینی می تواند ارتباط بین هوشیاری کارآفرینی و اراده کارآفرینی را به صورت مثبت تعدیل کند. هوشیاری کارآفرینی، افراد را قادر می سازد تا فرصت ها را شناسایی کنند؛ باین حال افراد همیشه تمایل ندارند که به فرصت های شناسایی شده عمل کنند [۲۱]. درحقیقت، زمانی که افراد برای ایجاد فرصت ها، ویژگی های شخصیتی لازم را ندارند، ارتباط مثبت بین هوشیاری کارآفرینی و قصد، دور از دسترس می شود؛ زیرا نقش شخصیت، در تعیین اینکه آیا افراد قصد عملی کردن کارآفرینی را در زمان شناسایی فرصت ها دارند یا خیر، بسیار مهم و مؤثر است [۱۲، ۲۱]. قدرت اراده ای که فرصت ها را عملی می کند، می تواند به وسیله هوشیاری کارآفرینی افراد، به ویژگی رقابتی شخصیت فردی وابسته باشد. افراد رقابتی می خواهند اغلب سریع تر عمل کنند تا بتوانند در برابر فرصت های پیش آمده قبل از اینکه دیگران آن را شناسایی کنند، برنده شوند؛ بنابراین وقتی که یک فرصت کارآفرینی شناخته شده باشد، حس رقابت کردن به طور مستقیم به سمت آن فرصت جلب می شود و به این ترتیب اراده آن ها، آن فرصت را عملی می کند.

عوامل شکل دهنده رفتار کارآفرینانه در بین دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان

پژوهشی که در گروه کارآفرینی انجام شده، ضمن تحلیل داده های حاصل از ۱۶۰ پرسش نامه صورت پذیرفته است که ۷۸ پرسش نامه آن توسط دانشجویان پسر و ۸۲ پرسش نامه توسط دانشجویان دختر تکمیل شده است. ۴۵ درصد از نمونه آماری، خانواده های دارای کسب و کار خانوادگی و ۵۵ درصد خانواده های بدون کسب و کار خانوادگی بوده اند. ۴۴ درصد از دانشجویان نمونه آماری، در کلاس ها یا دوره های کارآفرینی شرکت کرده و ۵۶ درصد دیگر، این دوره را نگذرانده بودند. ۷۵ درصد از دانشجویان، تجربه کسب درآمد داشتند و ۲۵ درصد در طول زندگی درآمدی کسب نکرده بودند.

نتایج پژوهش نشان داد که «قصد کارآفرینانه» بر «رفتار کارآفرینانه» دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان بسیار تأثیرگذار است؛ به طوری که مدل ساختاری، ۲۵ درصد از واریانس توسط قصد کارآفرینانه و ۳۵ درصد توسط رفتار کارآفرینانه را توضیح می دهد که این نتیجه مطابق با انتظار است.

علاوه بر این، دو عامل «داشتن شخصیت پیش گام» و «تجربه کسب درآمد توسط دانشجویان در طول دوران زندگی»، در شکل گیری رفتار کارآفرینانه مؤثر است. متغیر هوشیاری کارآفرینانه نیز به صورت غیرمستقیم بر

شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه اثرگذار است. این متغیر با اثرگذاری بر قصد کارآفرینانه، درنهایت به صورت غیرمستقیم بر رفتار کارآفرینانه مؤثر است یا اینکه آموزش‌های کارآفرینی به‌طور غیرمستقیم بر رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است. توضیحات بیشتر، راستی‌آزمایی و مقایسه با نتایج سایر پژوهش‌ها، در سؤالات فرعی پاسخ داده شده است.

نتایج نشان داد که هوشیاری کارآفرینانه اثر مثبت و معناداری بر قصد کارآفرینانه دارد و ویژگی رقابت، اثر معناداری بر قصد کارآفرینانه ندارد. همچنین این نتیجه نشان می‌دهد که به احتمال زیاد، دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان در اتخاذ قصد کارآفرینی، رقابتی عمل نمی‌کنند و چندان توجهی به عملکرد سایر دانشجویان ندارند.

قصد کارآفرینانه اثر مثبت و قابل توجهی بر رفتار کارآفرینانه در میان دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان دارد. شخصیت پیش‌گام، اثر مثبت و معناداری بر شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه دارد. علاوه بر این، به صورت تجربی نتایج تأییدکننده آن است که شخصیت پیش‌گام برای دانشجویانی که در حال حاضر قصد آغاز یک کار جدید را دارند، عامل مهمی است.

سیاست‌های مرتبط با بروز رفتار کارآفرینانه در دانشگاه سیستان و بلوچستان

۱- این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان در فرایند رفتار کارآفرینی نقش مهمی دارند؛ بنابراین، شناسایی دانشجویان با ویژگی‌های پیش‌گام‌بودن و تدوین برنامه تخصصی برای ورود آن‌ها به فعالیت‌های کارآفرینانه، پیشنهاد می‌شود.

۲- با توجه به تأثیر مثبت و معنادار آموزش‌های کارآفرینی در دانشگاه بر قصد کارآفرینی، این پژوهش تقویت و جدیت در اجرای آموزش‌های کارآفرینی را مورد تأکید قرار می‌دهد.

۳- نتایج این پژوهش بر ارائه راهکارهایی در جهت تشویق افراد از قصد کارآفرینی به رفتار کارآفرینی تأکید می‌کند؛ از این رو پیشنهاد می‌شود ویژگی‌های پیش‌گام‌بودن در دانشجویان شناسایی و تقویت شود، زیرا رفتار پیش‌گام‌بودن با توجه به مطالعه کربی و لوتیس [۲۲]، به‌طور قابل توجهی می‌تواند با آموزش تقویت شود.

۴- ویژگی حس رقابت در دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان پایین است. با توجه به نقش این ویژگی در قصد کارآفرینانه در سایر پژوهش‌ها، این امکان وجود دارد تا با تقویت ویژگی رقابت از طریق برگزاری استارت‌آپ‌ها، جشنواره‌ها و اهدای جوایز، ایجاد رقابت در قصد کارآفرینانه و درنهایت رفتار کارآفرینانه تقویت شود.

۵- با توجه به نقش اساسی هوشیاری کارآفرینانه بر قصد و درنهایت رفتار کارآفرینانه، تقویت آموزش‌هایی که هدف آن توسعه ذهنیت کارآفرینانه دانشجویان باشد، با همکاری گروه روان‌شناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان پیشنهاد می‌شود.

- در پایان محققان می‌توانند در پژوهش‌های آتی، موضوعات زیر را مورد مطالعه قرار دهند:
- ۱- شناسایی مؤلفه‌های شخصیتی پیش‌گام‌بودن و نقش آن در قصد کارآفرینی.
 - ۲- بررسی جایگاه تصمیم کارآفرینانه و ارتباط آن با رفتار کارآفرینانه و سایر متغیرهای اثرگذار بر کارآفرینی.
 - ۳- ارزیابی و تدوین چارچوب برنامه آموزش کارآفرینی در دانشگاه.

منابع

- [۱] جمع‌بندی مباحث کنفرانس اقتصاد ایران. مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی. تهران. ۱۵-۱۴ دی ۱۳۹۳: ۱-۳۳.
- [۲] مرادی، ا. سند تحول راهبردی دانشگاه سیستان و بلوچستان (۱۳۹۶-۱۴۰۴). تهیه و تدوین: دفتر طرح، برنامه و مدیریت منابع انسانی با همکاری دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه سیستان و بلوچستان. ۱۳۹۷.
- [3] Hisrich R D. Ramadani V. *Effective Entrepreneurial Management*. Springer press. 2017.
- [۴] حسین‌پور د. عبدالمهی م. تأثیر سرمایه انسانی بر بروز رفتار کارآفرینانه. فصلنامه مطالعات بهبود و تحول. ۱۳۹۴؛ ۲۴(۴۷): ۱۰۹-۱۲۶.
- [۵] نیک‌پور ا. تأثیر مدیریت استعداد بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی: تبیین نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ۱۳۹۶؛ ۲۶(۸۶): ۱۲۳-۹۷.
- [6] Van Gelderen M, Kautonen T, Fink M. From entrepreneurial intentions to actions: Self-control and action-related doubt, fear, and aversion. *Journal of Business Venturing*. 2015 Sep 1; 30(5): 655-673.
- [7] Shirokova G, Osiyevskyy O, Bogatyreva K. Exploring the intention-behavior link in student entrepreneurship: Moderating effects of individual and environmental characteristics. *European Management Journal*. 2016 Aug 1; 34(4): 386-399.
- [8] Shinnar RS, Hsu DK, Powell BC, Zhou H. Entrepreneurial intentions and start-ups: Are women or men more likely to enact their intentions?. *International Small Business Journal*. 2018 Feb; 36(1): 60-80.
- [9] Crant JM. The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of small business management*. 1996 Jul 1;34: 42-49.
- [10] Fuller B. Liu Y. Bajaba S. Marler LE. Pratt J. Examining how the personality, self-efficacy, and anticipatory cognitions of potential entrepreneurs shape their entrepreneurial intentions. *Personality and Individual Differences*. 2018 Apr 15; 125: 120-125.
- [11] Major DA. Holland JM. Oborn KL. The influence of proactive personality and coping on commitment to STEM majors. *The Career Development Quarterly*. 2012 Mar; 60(1): 16-24.
- [12] Brandstätter H. Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses. *Personality and individual differences*. 2011 Aug 1; 51(3): 222-230.
- [13] Kirzner I. M. *Perception, opportunity, and profit: Studies in the theory of entrepreneurship*. University of Chicago press Chicago. 1979.
- [14] Obschonka M. Hahn E. Personal agency in newly arrived refugees: The role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*. 2018 Apr 1; 105: 84-173.
- [15] Roundy PT. Harrison DA. Khavul S. Pérez-Nordtvedt L. McGee JE. Entrepreneurial alertness as

- a pathway to strategic decisions and organizational performance. *Strategic Organization*. 2018 May; 16(2): 192-226.
- [16] Shane S. Reflections on the 2010 AMR decade award: Delivering on the promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*. 2012 Jan; 37(1): 10-20.
- [17] Uy MA. Chan KY. Sam YL. Ho MH. Chernyshenko OS. Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior*. 2015 Feb 1; 86: 23-115.
- [18] Hu R. Ye Y. Do entrepreneurial alertness and self-efficacy predict Chinese sports major students' entrepreneurial intention?. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 2017 Aug 6; 45(7): 87-96.
- [19] Schrock WA. Hughes DE. Fu FQ. Richards KA. Jones E. Better together: Trait competitiveness and competitive psychological climate as antecedents of salesperson organizational commitment and sales performance. *Marketing Letters*. 2016 Jun 1; 27(2): 51-60.
- [20] Murugesan R. Dominic PD. Influencing entrepreneurial intentions: the role of attitudes and personality constructs. *International Journal of Business Excellence*. 2013 Jan 1;6(6):687-701.
- [21] Obschonka M. Hakkarainen K. Lonka K. Salmela-Aro K. Entrepreneurship as a twenty-first century skill: entrepreneurial alertness and intention in the transition to adulthood. *Small Business Economics*. 2017 Mar 1;48(3):487-501.
- [22] Kirby EG. Kirby SL. Lewis MA. A Study of the Effectiveness of Training Proactive Thinking 1. *Journal of Applied Social Psychology*. 2002 Jul; 32(7): 1538-1549.