

ارائه الگوی مفهومی برای مهارت‌آموزی دانشجویان دختر

دانشگاه‌های کشور

اصغر شریفی^۲

مژگان ناصری^۱

محمدنقی ایمانی^۳

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۰۴/۱۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۳/۱۵

چکیده

رشد تعداد دانش‌آموختگان دختر در سالهای اخیر و چالش ناشی از تمایل زنان برای ورود به بازار کار و کمبود فرصتهای شغلی، لزوم توجه به آموزشهای مهارتی در طی دوران تحصیلات دانشگاهی را مورد توجه قرار داده است. هدف این پژوهش تدوین الگویی مفهومی برای مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور براساس تجربه زیسته جمعی از صاحب‌نظران در زمینه موضوع مورد بررسی است. نوع پژوهش کیفی است که با استفاده از راهبرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد انجام شده است. داده‌های این بررسی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با استفاده از شاخص اشباع نظری از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۲۰ نفر از استادان، کارافرینان و دانش‌آموختگان زن دانشگاه‌ها جمع‌آوری و به‌وسیله نرم‌افزار کیفی Nvivo نیز بررسی شده است. نتایج تحلیل داده‌ها شامل ۱۶ مقوله کلی است که در چارچوب الگوی پارادایمی در قالب شرایط علی (سیاستگذاری، منابع انسانی، فرهنگی)، راهبردها (اصلاحات فرایندی در قوانین و سیاستگذاری، اصلاحات فرایندی در منابع انسانی، اصلاحات فرایندی در اهداف و فعالیتها، اصلاحات دروندادی در قوانین و سیاستگذاری، اصلاحات دروندادی در منابع انسانی، اصلاحات دروندادی در اهداف، اصلاحات ساختاری)، زمینه (عوامل سیاسی و قانونی، فرهنگی و اجتماعی، اقتصادی و فناورانه)، شرایط مداخله‌گر (عوامل خرد و کلان مؤثر در مهارت‌آموزی)، پیامدها (اصلاح در بروندهای اقتصادی و اجتماعی، اصلاح در بروندهای فرهنگی) بر پدیده کانونی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌ها و ارائه الگوی مهارت‌آموزی مؤثر است.

کلیدواژه‌ها: مهارت‌آموزی، مهارتهای قابل‌انتقال، قابلیت اشتغال

m.nasery@yahoo.com

drasharifi@gmail.com

imani1348@yahoo.com

۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن

۲. نویسنده مسئول: استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن

۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن

مقدمه

ارتقای کیفیت زندگی و تحقق عدالت اجتماعی نیازمند وجود فرصتهای برابر برای توسعه توانمندی در زنان و مردان است. زنان تقریباً نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می‌دهند و سازندگان و پرورش‌دهندگان نسلهای آینده به‌شمار می‌روند؛ لذا در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور نقش بسزایی دارند و از این‌رو، توجه ویژه به مسیر پیشرفت و توانمندی آنها ضروری است. شاخص توانمندسازی زنان برحسب درصد حضور فعال زنان در جامعه تعیین می‌شود و این موضوع مستلزم مهارت‌افزایی برای آنها است (قدیری معصوم و همکاران، ۱۳۹۳).

از طرفی امروزه افزایش حضور زنان در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی واقعیتی غیرقابل‌انکار است و تمایل زنان به داشتن تحصیلات عالی و رشد قابل توجه دانش‌آموختگان زن به موضوعی چالشی در بازار کار تبدیل شده است. طبق آمار یونسکو در سال ۲۰۰۷، ۱/۶ درصد از دانشجویان جهان در کشور ایران قرار دارند. ۱/۶ درصد از جمعیت زنان دانشجویی جهان نیز در ایران مشغول به تحصیل هستند. جمعیت دانشجویی زنان در کشور ایران ۵۱ درصد و کمی از متوسط جهانی بیشتر است. طبق این آمار، کشور ایران در رده ۱۶ کشورهای جهان از نظر دارا بودن بیشترین جمعیت دانشجویی قرار دارد (یونسکو، ۲۰۰۹).

یکی از مسائل عمده‌ای که دانشگاه‌های ایران و دیگر کشورهای دنیا مانند هاروارد^۱، پرینستون^۲، استنفورد^۳، رایس^۴، دوکی^۵ و یال^۶ در دهه اخیر با آن روبه‌رو هستند، افزایش ورود داوطلبان دختر به دانشگاه‌ها و گرایش زنان به آموزش عالی است. بر اساس پژوهشهای مختلف (کینگزبری^۷، ۲۰۰۷. گرین و هیل^۸، ۲۰۰۳. بیکر و ولز^۹، ۱۹۹۶. ریموند و جانسون^{۱۰}، ۲۰۰۳) زنان وارد دانشگاه می‌شوند تا شغل مناسبی پیدا کنند و شانس موفقیت خود را در بازار کسب‌وکار افزایش دهند. آنان بیش از مردان به دلیل مسائل شغلی و تحصیلی به آموزش عالی روی می‌آورند (لیاقت‌دار و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۸۰).

1. Harvard
2. Princeton
3. Stanford
4. Rice
5. Duke
6. Yale
7. Kingsbury
8. Green & Hill
9. Baker & Velez
10. Raymond & Jounson

نتایج آمارگیری نیروی کار در سال ۱۳۹۵ نشان می‌دهد ۳۴/۵ درصد از زنان دانش‌آموخته فعال و ۶۵/۵ درصد غیرفعال هستند؛ هم‌چنین ۷۰ درصد از زنان دانش‌آموخته شاغل و ۳۰ درصد در جستجوی کار و یا بیکار هستند (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵).

زنان دانش‌آموخته در یافتن شغل با موانع بیشتری نسبت به مردان روبه‌رو هستند. این موانع می‌تواند اعم از موانع فرهنگی، اجتماعی و حتی فراهم نشدن بسترهای مناسب اشتغال زنان باشد؛ اما این امر مانع نمی‌شود که رابطه تقاضای اجتماعی آموزشی و تقاضای اجتماعی شغلی را نادیده بگیریم. فاصله میان این دو تقاضا می‌تواند به ایجاد نارضایتی و نیز از دست رفتن بخش مهمی از سرمایه انسانی کشور منجر شود؛ هرچند در بحث از تقاضا برای اشتغال مسئله دیگری به‌عنوان بیکاری زنان دانش‌آموخته را نیز باید مدنظر قرار داد (فلاحی و شریعت پناهی، ۱۳۹۴).

اگرچه مسئله بیکاری با توجه به پیامدهای آن در ناهنجاریهای اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی برای تمام افراد کشور آزاردهنده و برای اقتصاد کشور بازدارنده است، بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی از حساسیت و اهمیت بیشتری برخوردار است. این اهمیت به‌دلیل سرمایه‌گذاری انجام‌شده برای تربیت نیروی انسانی متخصص در کشور و بلااستفاده ماندن آن در فعالیتهای اقتصادی و در عین حال امکان بروز اعتراض و واکنش در جامعه به سبب باسوادی و آگاهی بیشتر است (محمودیان و رشوند، ۱۳۹۱: ۸۵).

موضوع دیگر حائز اهمیت این است که نیروی کار با تغییرات فزاینده و محیط رقابتی روبه‌رو است. بنابراین توجه به ویژگیهایی که برای کارفرمایان در صنعت ارزشمند است در برنامه‌های آموزشی ضروری است. در این راستا نقش دانشگاه، طراحی و اجرای برنامه‌هایی متناسب با مأموریتها و اهداف و تأمین نیروی کار مرتبط با نیازهای ذی‌نفعان و کارفرمایان است. دانشگاه‌ها وظیفه دارند دانش‌آموختگانی ارائه کنند که دانش لازم را در حوزه تخصصی و مهارتهای فکری و هم‌چنین توانایی اجرا و به‌کار بستن نظریه به عمل داشته باشند و هم‌چنین مهارتهای عمومی شامل توانایی برقراری ارتباط، داشتن نگرش و ارزشهای شهروند مسئول، موارد دیگری است که انتظار می‌رود در طول دوره تحصیلی در دانشجویان توسعه و تقویت یابد (راملی و همکاران^۱، ۲۰۱۰: ۴۵۷).

یکی از انتقادات عمده کنونی بر سامانه‌های آموزش عالی این است که دانشجویان را

آن چنانکه باید برای ورود به دنیای کار آماده نمی‌سازد و این امر نمایانگر نوعی کاهش کیفیت در آموزش عالی است که می‌تواند ناشی از کیفیت ضعیف دروندادهای آموزش عالی از جمله محتوا و فرایندهای یادگیری و به‌طور کلی برنامه‌های درسی نامناسب باشد که نمی‌تواند نگرشها، دانشها و مهارتهای لازم را در آنان تقویت کند (مؤمنی مهمویی و همکاران، ۱۳۹۱)؛ این درحالی است که جامعه امروز ما نیازمند پیوند علم و عمل در راستای تحقق سیاستهای کلی اقتصاد مقاومتی است که توسط مقام معظم رهبری با رویکردی جهادی، انعطاف‌پذیر، فرصت‌ساز، مولد، درونزا، پیشرو و برونگرا در ۲۴ بند اصلی تهیه، و به‌طور شفاف و صریح در بندهای یک، پنج و بیست این سیاستها به مهارت‌آموزی اشاره شده و بدین ترتیب نقش آن در تحقق اقتصاد مقاوم و پویا غیرقابل‌انکار است (شیخی فر و کوکنار، ۱۳۹۵).

برنامه‌های درسی کلاسیک، دانش لازم، مهارتها و شایستگی‌های مورد نیاز آموزش کارکنان دانش‌محور به‌منظور اجرای کار مؤثر را در محیط نوآورانه ارائه نمی‌کند؛ لذا جامعه نیازمند سرمایه‌گذاری در توان اشتغال و به‌طور خاص در مهارتهای قابل عرضه در بازار، شکوفایی استعدادها، خودکارآمدی و سطوح واقعی از مهارت، دانش و تجربه است (پرایجت^۱، ۲۰۱۳: ۱۶۲۰).

اگر موضوع مهارت‌آموزی به‌طور جدی مورد توجه برنامه‌ریزان آموزش عالی قرار نگیرد و مشکل اشتغال دانش‌آموختگان حل نشود، شاید باید نظر متخصصانی را پذیرفت که به محدودسازی تحصیلات عالی معتقد هستند؛ نظیر وان هیک^۲ که نسبت به دانش‌آموختگانی که در حال حاضر به تعداد زیاد در دانشگاه‌ها تربیت می‌شوند، ابراز نگرانی کرده و معتقد است به‌جای عمومیت‌دادن آموزش عالی بهتر است آن را محدود کنیم. میشل هایچ^۳ نیز توسعه کمی دانشگاه‌ها را بدون بازنگری لازم و درونی در برنامه‌های مربوط امکان‌ناپذیر می‌داند و به عموم اخطار می‌کند اگر این مسئله در آموزش دانشگاهی آنان رعایت نشود، انحطاط رشد اقتصادی آن کشور اجتناب‌ناپذیر خواهد بود (واتانابه و کیریز^۴، ۲۰۰۴). کمالی (۱۳۸۵) به نقل از سلمی معتقد است که سیاستگذاران و برنامه‌ریزان کشورهای درحال توسعه با زنگ خطر رشد غیرقابل کنترل متقاضیان ورود به آموزش عالی، افزایش هزینه در مقابل منابع مالی ثابت گذشته، کاهش کیفیت تحقیق و

1. Pruijt
2. Vone Hink
3. Michel Hich
4. Watanabe & Keeres

آموزش و بحرانی‌تر شدن مسئله عدم همخوانی تخصص دانش‌آموختگان و نیازهای بازار کار و هم‌چنین بیکاری تحصیل‌کرده‌ها روبه‌رو شده‌اند (ایزدی و همکاران، ۱۳۸۹: ۶)

کوپر^۱ و همکارانش (۲۰۱۰) معتقدند صنایع می‌خواهند دانش‌آموختگانی استخدام کنند که در حال حاضر آشنا با فرهنگ و خواسته‌های محل کار هستند و فصل مشترک نظریه و عمل را درک می‌کنند. صنعت به دانش‌آموختگانی نیاز دارد که نقش خود را در ساختارها درک، و این نقش را به شکل مؤثری اجرا کنند (ماسا و همکاران^۲، ۲۰۱۱).

از این‌رو لازم است آموزش عالی، دانشجویان را برای پاسخگویی به پیشرفتهای اجتماعی، اقتصادی و فناورانه بسرعت در حال تغییر، آماده کند و نیز دانش‌آموختگانی را با مهارتهایی تربیت کند که بتوانند به‌طور حرفه‌ای در عصر یادگیری ایفای نقش کنند (شادفر و همکاران، ۱۳۹۰). با توجه به افزایش قابل توجه در میزان نام‌نویسی افراد در آموزش عالی، مدرک نمی‌تواند تضمینی برای استخدام باشد و از نهادهای آموزش عالی انتظار می‌رود دانشجویان را با مهارتها و ویژگیهای استخدام‌پذیری تجهیز کند (برایدجستوک^۳، ۲۰۰۹: ۴۲).

مهارت‌آموزی^۴ مجموعه مهارتها و مفاهیم نهفته در توسعه شخصی، حرفه‌ای، دانشگاهی^۵، تعریف شده است که جدای از هم نیست و هماهنگی، هم‌افزایی و توان انتقال قابل توجهی در ارتباط و پویایی بین آنها وجود دارد (کومار^۶، ۲۰۰۷: ۱۵).

آنچه در آموزشهای مهارتی اهمیت دارد، آموزش مهارتهای قابل انتقال^۷ است؛ یعنی مهارتها و تواناییهایی که از نقشی به نقش دیگر منتقل می‌شود. این مهارتها به شغل یا حوزه صنعت خاص وابسته نیست و شامل داراییهای زیادی از تجربه فرد است (ماری^۸، ۲۰۱۰: ۱۱).

امکان اشتغال^۹ (استخدام) به دانش فردی، مهارتها و تواناییهای مورد نیاز برای اجرای وظایف و بر عهده گرفتن مسئولیتهای مختلف به شکل مقتضی در هر شغل و توان سازگاری افراد با تغییرات در بازار کار داخلی و خارجی اشاره دارد (وس و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۰: ۴۴۰).

-
1. Cooper
 2. Musa et al
 3. Bridgstock
 4. Skills Training
 5. Personal, professional and academic development (PPAD)
 6. Kumar
 7. Transferable skills
 8. Murray
 9. Employment capability
 10. Vos et al

آموزشهای مهارتی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروی کار ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان نقش مهمی را ایفا می‌کند. هم‌چنین این آموزشها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخشهای مختلف اقتصاد این کشورها است بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌کند (زینلی‌زاده و زینلی‌زاده، ۱۳۹۱).

برای^۱ (۲۰۱۰) مهارتهای بسیاری را علاوه بر آنچه در محیط دانشگاهی آموخته شده در صنعت مورد نیاز می‌داند که از جمله آنها به رهبری و کار گروهی، مهارتهای ارتباطی، بازاریابی، نظم، انعطاف‌پذیری، خلاقیت و تفکر فراتر از محدودیتهای مدیریت ابهام، مالکیت معنوی، تخصص و فناوری دانش، کیفیت، اصول اخلاق، مدیریت انتظار، مدیریت حرفه‌ای و خطرپذیری اشاره می‌کند.

ماری (۲۰۱۱) مهارتهای مورد نیاز برای اشتغال را شامل این موارد می‌داند:

- ارتباطات: تواناییهای هنری، بیان شفاهی و کتبی افکار، مهارتهای زبان خارجی، مهارتهای مصاحبه‌ای، مهارتهای زبان اشاره، صحبت کردن، مهارتهای ارتباط بصری، نوشتن
- روابط انسانی: حمایت از دیگران، آگاه بودن از وضعیت دیگران، ایجاد اعتماد، توصیف احساسات، آسانی بحث، کمک به دیگران، مصاحبه، گوش دادن، مهارتهای گفتگو، درک احساسات دیگران، ارائه بازخورد، احترام به تفاوتها، به اشتراک گذاری اعتبار، آموزش
- رهبری: پذیرش مسئولیت، تصریح کردن، توازن بخشیدن، حل تعارض، ایجاد سامانه، مهارتهای تصمیم‌گیری، واگذاری اختیار، مدیریت رویداد، تعیین هدف، اجرای افکار، مدیریت گروه، انگیزه، مربیگری، گفتگو، متقاعد ساختن، اولویت‌بندی وظایف، حل مشکل، احترام برای همه دیدگاهها، گروه‌سازی، عیب‌یابی، درک دیدگاههای چندگانه، بخوبی کار کردن تحت فشار
- مبتنی بر طرح: سازگاری با تغییر، محاسبه، مهارتهای رایانه‌ای، طراحی و مهارتهای چیدمان، ویرایش و غلط‌گیری، مدیریت زمان، اهداف نشست، سازماندهی، توجه به جزئیات، برنامه‌نویسی، استدلال، گزارش، فروش، تنظیم و ملاقات ضرب‌الاجلها، متمرکز ماندن، با استفاده از تجهیزات، با استفاده از درک و تواناییهای فضایی
- پژوهش و برنامه‌ریزی: تجزیه و تحلیل اطلاعات، مهارتهای تفکر خلاق، تولید فکر، شناسایی منابع، پیش‌بینی، خواندن و درک مطلب، تحقیق، تفکر منطقی

1. Borbye

راهبردهای مشترک برای کارفرمایان، دانشگاه‌ها و دانش‌آموختگان در پرورش محیط‌های یادگیری و فضا و محیط کاری که در آن شکوفایی و انتقال مهارتها به محیط کار ممکن شود نیاز است تا ما را یک گام به دانش‌آموخته آماده به کار زیرک نزدیکتر کند (جکسون^۱، ۲۰۱۲). علاوه بر مواردی که برای تأثیر بازمینی مسئله مهارتهای کلیدی در برنامه‌های درسی دانشگاه اشاره شد، ترویج نوآوریهای یادگیری تجربی و فعال ناشی از تغییر برنامه‌های درسی، موجب افزایش یادگیری محتوای دروس و درک و تسلط بیشتر بر رشته تحصیلی و دانش نیز می‌شود (واشر^۲، ۲۰۰۷: ۶۳).

تحقیقات در زمینه مهارت‌آموزی اغلب بر کاهش میزان اشتغال در دانش‌آموختگان زن و یا مشکل عدم اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی و لزوم ارائه مهارتهای مورد نیاز بازار کار اشاره کرده؛ اما فرایند مهارت‌آموزی در دانشگاه، راهبردهای بومی در بازنگری و اصلاح نظام آموزشی و نگاه جامع و یکپارچه به آن بویژه با در نظر گرفتن عوامل خرد و کلان مؤثر بر این موضوع را مورد توجه قرار نداده است؛ لذا با در نظر گرفتن استنادات و آمارها و حضور بیش از پنجاه درصدی زنان برای تحصیل در رشته‌های دانشگاهی بویژه در رشته‌های علوم انسانی که هنوز با آموزشهای نظری صرف همراه است در این بررسی تلاش شده است تا موانع، راهکارهای مناسب و پیامدهای ناشی از اجرایی‌سازی برنامه‌های آموزشی مبتنی بر مهارت‌آموزی در نظام آموزش عالی ایران شناسایی، و عوامل مؤثر بر آن در قالب الگویی مفهومی برای مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور ارائه شود.

روش پژوهش

این پژوهش کیفی، و راهبرد آن بر نظریه داده بنیاد^۳ مبتنی است. طرحهای نظریه داده بنیاد، شیوه‌هایی کیفی و نظام‌مند است که پژوهشگران برای تولید توضیحی کلی از آن استفاده می‌کنند که در دیدگاه‌های شرکت‌کنندگان ریشه دارد و بر این اساس، فرایندها و کنش یا تعامل میان افراد را توضیح می‌دهد. شیوه‌های توسعه این نظریه به‌طور عمده شامل جمع‌آوری داده‌های مصاحبه، طبقه‌بندیها یا عنوانهای در حال توسعه و مرتبط از داده‌های مصاحبه و ایجاد الگوهای دیداری است

که توضیح کلی را به تصویر می‌کشد. در این روش، توضیح برخاسته از داده‌های مشارکت‌کنندگان است. برای این توضیح، می‌توان جملاتی پیش‌بینی‌کننده درباره تجربه‌های این افراد ساخت (کرسول^۱، ۲۰۱۲). این نظریه در قالب الگوی تصویری نیز ترسیم می‌شود. چنین کاری تنها از طریق دسته‌بندی مقوله‌ها ممکن خواهد بود. به‌منظور برقراری پیوند بین مقوله‌ها از الگوی پارادایمی پیشنهادی استراوس و کوربین استفاده می‌شود. این الگوی پارادایمی، مقوله‌ها را در شش دسته یا جعبه جای می‌دهد که عبارت است از: شرایط علی، شرایط زمینه (بستر ساز)، پدیده یا مقوله محوری، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها (استراوس و کوربین^۲، ۲۰۱۱).

جامعه آماری پژوهش را استادان، صاحب‌نظران کارافرینی، دانش‌آموختگان کارافرین دانشگاه‌ها، صاحبان مشاغل حرفه‌ای و صنعتی تشکیل می‌دهند. به‌منظور انتخاب نمونه‌ها در این بخش از روش نمونه‌گیری هدفمند و غیر احتمالی استفاده شد. نظر به اهداف و پرسشهای پژوهش، حالت مطلوب برای دستیابی به حجم نمونه، رسیدن به اشباع نظری است که همین موضوع مبنای تعداد نمونه‌ها و مصاحبه‌ها قرار گرفت.

ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته عمیق بود که با استناد به این موضوع ۲۰ مصاحبه ۶۰ تا ۸۵ دقیقه‌ای با صاحب‌نظران و آگاهی‌دهندگان کلیدی تا هنگام شناسایی و توصیف کامل جنبه‌ها و مؤلفه‌های نهفته و گوناگون الگوی مهارت‌آموزی دانشجویان انجام، و اشباع نظری حاصل شد. در طراحی چارچوب و تحلیل پاسخهای مصاحبه، تلاش پژوهشگران بر این متمرکز بود تا داده‌های کیفی در فرایندی اکتشافی بررسی شود و نتایج آن بدون دستکاری ذهنی و ارائه الگوی خاصی مورد تحلیل قرار گیرد.

پس از هر مصاحبه و گردآوری داده‌های آن، فرایند تحلیل داده‌ها آغاز، و این داده‌ها با توجه به موضوع تحقیق، تلخیص و شناسه‌گذاری شد؛ سپس شناسه‌گذاری باز و محوری به روش ساختارمند طی چهار مرحله (۱) مرور داده‌ها (۲) تدوین راهنمای شناسه‌گذاری (۳) سازماندهی داده‌ها (۴) طبقه‌بندی و شناسه‌گذاری داده‌ها انجام گردید. چارماز^۳ (۲۰۰۶) می‌گوید در نخستین مرحله که شناسه‌گذاری باز نامیده می‌شود، پژوهشگر بارها و بارها داده‌های گردآوری شده را مرور، و از زوایای گوناگون به آن توجه می‌کند. در این مرحله با مرور مجموعه داده‌ها تلاش شد مفاهیم

1. Creswell
2. Strauss & Corbin
3. Charmaz

پنهان در آن بازشناسی شود و پژوهشگران بدون هیچ محدودیتی به نامگذاری مفاهیم پرداختند. هدف شناسه‌گذاری باز، تجزیه مجموعه داده‌های گردآوری شده به کوچکترین اجزای مفهومی است. از این‌رو دسته‌بندی و مقایسه مفاهیم از دل داده‌ها در دو مرحله بعد اتفاق افتاد.

در شناسه‌گذاری محوری فرایند اختصاص شناسه به مفاهیم داده از حالت کاملاً باز خارج شد و شکلی گزیده به خود گرفت. در واقع پس از شناسه‌گذاری باز، پژوهشگران توانستند محورهای اصلی را در مجموعه داده‌ها مشخص کنند و مرحله بعد شناسه‌گذاری را حول این محورها انجام دهند. در آخرین مرحله از شناسه‌گذاری، که به شناسه‌گذاری انتخابی معروف است، پژوهشگران با توجه به شناسه‌ها و مفاهیم دو مرحله قبل به استحکام بیشتر فرایند شناسه‌گذاری اقدام کردند. در این قسمت تأکید بر بخشهایی بود که در تدوین نظریه می‌تواند نقش مهمتری ایفا کند و همین نگاه، عامل آسان‌سازی مراحل بعدی شد. پس از شناسایی شناسه‌های اولیه، نسبت به استخراج مقوله‌های اصلی در قالب مؤلفه‌های مهارت‌آموزی دانشجویان دختر اقدام، و در نهایت گزارش نهایی پژوهش تدوین شد.

به‌منظور بررسی روایی و پایایی داده‌ها از روشهای کنترل یا اعتباریابی توسط اعضا^۱، بازبینی به‌وسیله مشارکت‌کنندگان^۲ (برت^۳ و همکاران، ۲۰۱۶)، مرور به‌وسیله خبرگان غیر شرکت‌کننده در پژوهش^۴ (فراستخواه، ۱۳۹۵: ۱۵۷) استفاده شد و هم‌چنین از بین مصاحبه‌ها سه مصاحبه انتخاب و هر کدام از آنها دو بار در فاصله زمانی ۳۰ روزه توسط پژوهشگران شناسه‌گذاری؛ و سپس نتایج این دو شناسه‌گذاری با یکدیگر، مقایسه و از روش هولستی^۵ برای محاسبه ضریب پایایی استفاده شد.

$$PAO^6 = 2M / (n1+n2) = 2 \times 91 / (96+106) = 0.9$$

که در آن PAO به معنی درصد توافق مشاهده شده (ضریب پایایی)، M تعداد توافق در دو مرحله شناسه‌گذاری، n1 تعداد واحدهای شناسه‌گذاری شده در مرحله اول و n2 تعداد واحدهای شناسه‌گذاری شده در مرحله دوم است. این رقم بین صفر (هیچ توافق) تا یک (توافق کامل) متغیر است (شورت^۷، ۲۰۱۰: ۳۲۸). با توجه به فرمول محاسبه ضریب پایایی، که مقدار آن معادل ۰/۹

1. Member Checking
2. Audit Checking
3. Birt et al
4. Peer Review
5. Holsti PAO
6. Proportion Agreement Observed
7. Short

شده با توجه به نزدیکی آن به عدد یک نشاندهنده امکان اعتماد به نتایج پژوهش است. توزیع افراد شرکت کننده در این پژوهش به این شرح است: استادان صاحب نظر در رشته های مدیریت و کارافرینی (۴ نفر)، مدیران دانشگاه ها (۵ نفر)، مدیران صنعتی (۴ نفر)، دانش آموختگان رشته های مختلف دانشگاه و کارفرین (۷ نفر). از این تعداد ۱۲ نفر زن و ۸ نفر مرد بودند و بین ۱۰ تا ۲۵ سال سابقه اشتغال تخصصی به عنوان عضو هیأت علمی، صاحب نظر در موضوع مورد بررسی و یا کارافرینی داشتند.

یافته های پژوهش

برای تعیین مؤلفه های الگوی مفهومی مهارت آموزی دانشجویان دختر دانشگاه های کشور ابتدا پیشینه نظری و تجربی تحقیقات انجام شده در خارج و داخل کشور مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و از این طریق برخی از مؤلفه ها شناسایی شد. پس از بررسی همه جانبه مبانی نظری و تجربی از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته برای گردآوری و تحلیل داده های کیفی استفاده شد. در نتیجه شناسه گذاری اطلاعات، ۴۸۵ مفهوم اولیه استخراج، و پس از حذف داده های تکراری و تلخیص نهایی داده ها، ۷۵ مقوله فرعی شناسایی و استخراج شد؛ سپس مقوله هایی که هدفمند بیانگر مقوله کلی تر بودند، شناسایی، و در کنار هم قرار داده شد و برای آنها یک عنوان کلی که می توانست شامل همه آنها باشد، تعیین و نامگذاری شد و در مجموع ۱۶ شناسه محوری از فرایند تجزیه و تحلیل داده ها به دست آمد که در قالب پنج شناسه انتخابی به صورت ذیل دسته بندی گردید: مقوله مرکزی: اولین گام در بررسی مفاهیم، تعیین مقوله مرکزی است که نمایانگر مضمون اصلی پژوهش است و مفهومی انتزاعی به شمار می رود و در قالب چند کلمه مشخص می کند که کل پژوهش در مورد چیست. این مقوله قدرت به هم نزدیک کردن مقوله ها را برای توضیح کلی مطلب دارد. در این مرحله مقوله ها حول یک مفهوم مرکزی مرتب می شود (استراوس و کوربین، ۲۰۱۱). در تمامی مصاحبه ها، صاحب نظران بر موضوع لزوم برنامه ریزی برای مهارت آموزی اشاره می کنند و به طور مثال (I1) بیان می کند: "شیوه آموزش فعلی فرایند ایجاد انگیزه و یادگیری و مهارت را کسل کننده کرده است و با بازنگری در برنامه های آموزشی، لازم است دانشجو از آغاز ورود در فرایند برنامه چهار ساله مهارت افزایی قرار بگیرد" این تأکید در تمامی مصاحبه ها، مسئله

یا مقوله مرکزی این بررسی را مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌ها در مقطع کارشناسی می‌داند.

موجبات علی: رویدادهایی است که موقعیت‌ها، مباحث و مسائل مرتبط با پدیده را خلق، و تا حدی تشریح می‌کند که چرا و چگونه افراد و گروه‌ها به آن پدیده مبادرت می‌ورزند. شرایط علی، مقوله‌هایی است که اطراف پدیده مرکزی ساخته می‌شود و مشخص می‌کند چه عاملی باعث پدیده مرکزی شده است (ایمان، ۱۳۹۱). این عوامل، که مستقیماً به مقوله کانونی مربوط است، رویدادهایی است که نبود آنها به محدودیت در مهارت‌آموزی دانشجویان دختر منجر می‌شود و تغییر و بازنگری در آنها موجبات اصلاح فرایند مهارت‌آموزی را فراهم می‌آورد. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها و نمونه‌هایی از اظهارات مشارکت‌کنندگان در (جدول ۱) مطرح می‌شود.

جدول ۱. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های موجبات علی در الگوی مفهومی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور

| مؤلفه (مقوله محوری) | زیرمؤلفه (مقوله فرعی) | نمونه‌ای از اظهارات مشارکت‌کنندگان |
|---------------------|--|--|
| سیاستگذاری | رشد کمی و ناهماهنگ آموزش عالی | "نتیجه شیوه آموزش فعلی، انبوه دانش‌آموختگان بیکار گران قیمتی است که هزینه‌های مادی و معنوی بسیاری را برای خانواده‌ها و جامعه داشته است." (I3) |
| | سیاستهای ناکارآمد آموزشی | "در سالهای آخر دانشگاه به این نتیجه رسیدم که به دلیل عدم دانش کافی در زمینه مهارت‌های عمومی بویژه بازاریابی و فروش قادر به تبدیل علم به ثروت نیستیم؛ لذا از ادامه رشته دلسرده شدم." (I19) |
| | عدم همسویی آموزش با نیاز بازار و جامعه | "سرفصلهایی که در دانشگاه ارائه می‌شود تابعی از مطالبات بازار کار نیست و دلیل این امر این است که در ایران آینده‌پژوهی بازار کار انجام نشده است." (I3) |
| | عدم همسویی برنامه‌ها و امکانات | "ریشه مشکلات دانشجویان دختر نداشتن مهارت و نداشتن تجربه کسب‌وکار است. دانشجویی برای اینکه بتواند وارد بازار کار شود به هل دادن نیاز دارد؛ اما هیچ‌کس دانشجو را در این زمینه یاری نمی‌کند." (I12) |
| | نبود برنامه مهارت‌آموزی | "برنامه درسی دانشگاه اهداف، محتوا و روش دارد؛ اما جایی برای مهارت ندارد." (I6) |
| | نبود نظام استعدادیابی و هدایت شغلی | "در حال حاضر ما در بخش کشف استعداد و هدایت آن در کشور ضعف داریم." (I3) |

ادامه جدول ۱. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های موجبات علی در الگوی مفهومی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور

| مؤلفه (مقوله محوری) | زیرمؤلفه (مقوله فرعی) | نمونه‌ای از اظهارات مشارکت‌کنندگان |
|------------------------|---|---|
| سیاستگذاری | کمبود پژوهشهای کاربردی | "هنوز مسئولان، مشکلات دانشگاه را نمی‌شناسند؛ ابتدا باید مشکلات و مسائل دانشگاه‌ها از طریق پژوهش شناسایی و دسته‌بندی شود." (I1) |
| | نبود نظام آینده‌پژوهی و دفترهای حمایت از فکر و توسعه آموزشی | "قوانین فعلی هیچ ساختاری را برای توسعه کیفی، حمایت از افکار و پژوهشهای کاربردی در نظر نگرفته است." (I2) |
| | قوانین نامناسب ارزشیابی و ارتقای استادان | "اشکال در عدم تفاوت بین استادی است که به آموزشهای عملی و کاربردی اهمیت می‌دهد با استادی که فقط درس موظف خود را در کلاس مطرح می‌کند. اشکال از قوانین و سیاستهاست که بین آنان فرق نمی‌گذارد. استاد هم آنقدر محدودیت زمانی دارد که نمی‌تواند به این موضوع توجه کند." (I11) |
| منابع انسانی | آشنا بودن با شیوه‌های توانمندسازی | "نود درصد اینکه دانشجوی کار یاد نمی‌گیرد به استادان مربوط است. تمرکز استادان بر مطالب نظری است و دانشجوی را مثل خودشان بار می‌آورند. هدف درس خواندن فقط نمره گرفتن و رقابت برای نمره است." (I8) |
| | عدم انگیزه در مهارت‌آموزی | "بعضی وقتها استادها هیچ نظارتی بر کارورزی ندارند؛ چون انگیزه‌ای برای آن ندارند." (I11) |
| | ناتوانی مدیریتی | "مدیران فعلی آموزش عالی صلاحیت تخصصی مدیریتی را ندارند و در پی آن شایستگی شغلی را هم دارا نیستند. شایستگی اجتماعی و فراشناخت هم اصلا در آنان رصد نمی‌شود." (I1) |
| فرهنگی | آماده نبودن دانش‌آموختگان برای کار | "در سفرهای بین‌المللی که داشتم و صحبت با مسئولان آموزش عالی و استادان متوجه شدم که این توانمندی در دانش‌آموختگان کارشناسی برای ورود به بازار کار وجود ندارد یا دانشگاه نتوانسته است این توانایی را ایجاد کند." (I2) |
| | قبول نکردن تأثیر مهارت‌آموزی | "نظام آموزشی ما راه را اشتباه رفته و صرفاً فقط به آموزش و پرورش چسبیده و کاربردی‌سازی علم را فراموش کرده است." (I12) |
| | محدودیت اشتغال زنان در محیط کار | "عدم تمایل زنان به اضافه کار در محیط‌های کاری با توجه به قانون کاهش نیروی انسانی به میزان بیست درصد در دستگاه‌های دولتی، کارفرماها را در به‌کار نگرفتن خانمها تشویق کرده است." (I9) |

راهبردها یا اقدامات: اقدامات یا تعامل‌های ویژه‌ای که از پدیده اصلی به دست می‌آید (بازرگان، ۱۳۸۷). در این قسمت شواهد، نوع راهبردهای مورد نیاز برای اقدام در راستای مهارت‌آموزی را در قالب اصلاحات فرایندی، اصلاحات دروندادی و اصلاحات ساختاری تعیین می‌کند که مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها و نمونه‌هایی از اظهارات مشارکت‌کنندگان در این زمینه به تفکیک در سه جدول ۲-۳-۴ مطرح می‌شود.

جدول ۲. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های راهبرد اصلاحات فرایندی در الگوی مفهومی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور

| مؤلفه (مقوله محوری) | زیرمؤلفه (مقوله فرعی) | نمونه‌ای از اظهارات مشارکت‌کنندگان |
|--|--|--|
| اصلاحات فرایندی در قوانین و سیاستگذاری | اصلاح آیین‌نامه‌های استعداد درخشان | "در فرایند استعداد درخشان این فعالیتهای مهارت‌آموزی بر معدل برتری داشته باشد." (I1) |
| | اصلاح نظام ارزشیابی و ارتقای استاد | "در حال حاضر، آموزش مهارت‌آموزی در دانشگاه علاقه‌ای شخصی است و سامانه‌ای و مدون نیست؛ بنابراین همه استادان خود را موظف به اجرای این روش نمی‌دانند؛ پس لازم است استادان اول آموزش ببینند و این روش نظام‌مند شود." (I10) |
| اصلاحات فرایندی در منابع انسانی | بازنگری و اصلاح فرایند جذب منابع انسانی | "همزمان باید دانشجو و استاد آموزش ببینند. استاد کارآموده باید دعوت شود تا بتواند دانشجو تربیت کند." (I8) |
| | آموزش روشهای نو تدریس و ارزشیابی به استاد | "برای اینکه دانشجو مهارت یاد بگیرد بویژه در آموزشهای عملی باید استاد خودش کارکرده باشد. نظریه‌پردازان مناسب این آموزش نیستند." (I8) |
| | آموزش کارکنان و مدیران | "شاخص انتخاب مدیر در آموزش عالی بشدت نیاز به بازنگری دارد و موضوع آموزش مدیران و کارکنان نیز برای درک اهمیت موضوع مهارت‌آموزی اهمیت دارد." (I1) |
| | به‌کارگیری روش کار اجتماعی در آموزشهای دانشجوی | "یادگیری در حال کار شیوه مورد توجه در روش آموزش مهارتی است." (I6) |
| | به‌کارگیری روش کارافرینی در آموزشهای دانشجوی | "ما معتقدیم کارافرینی باید در تمام کلاسهای آموزشی وارد شود؛ یعنی مرتب علت آموزش و اثر آن در آینده کاری دانشجو توسط همه استادان تکرار شود." (I7) |
| | به‌کارگیری روش متورینگ در آموزشهای دانشجوی | "به نظر من بهترین شیوه مهارت‌آموزی و کسب تجربه شیوه استاد و شاگردی است. لیسانس گرفتن دلیل بر بلد بودن کار نیست. حضور در محیط است که باعث یادگیری می‌شود." (I13) |
| | به‌کارگیری روشهای مؤثر توانمندسازی در آموزشهای دانشجوی | "نظام آموزش کشور باید طرح کارافرینی، اشتغال‌پذیری و توانمندسازی افراد را در حال تحصیل مورد توجه قرار دهد." (I3) |

ادامه جدول ۲. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های راهبرد اصلاحات فرایندی در الگوی مفهومی مهارت‌آموزی

دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور

| مؤلفه (مقوله محوری) | زیرمؤلفه (مقوله فرعی) | نمونه‌ای از اظهارات مشارکت‌کنندگان |
|--------------------------------------|---|--|
| اصلاحات فرایندی در منابع انسانی | آموزش هدفمند مهارت‌های عمومی و تخصصی در آموزش‌های دانشجویی | "در طرح توانمندسازی، مهارت‌های قابل انتقال آموزش داده می‌شود که می‌توان آن را در چهار دسته مهارت‌های شخصی، اجتماعی، سازمانی و سواد آموزش داد." (I2) |
| اصلاحات فرایندی در اهداف و فعالیت‌ها | هدفمندسازی اوقات فراغت دانشجویان | "به دانشجویان گفتم در تابستان به مکان‌هایی که متناسب با رشته شماست بروید؛ کارآموزی کنید تا با فعالیت عملی رشته خود آشنا شوید و شاید امکان جذب شما در آن شغل فراهم شود." (I7) |
| | هدفمندسازی فعالیت‌های فوق‌برنامه دانشجویان | "فعالیت‌های فوق برنامه باید مشوق‌های رسمی داشته باشد؛ مثلا گواهینامه‌های معتبری که مکمل مدرک است و ارزش مدرک را بالا می‌برد، ارائه گردد." (II) |
| | نظارت و ارزیابی مستمر بر برنامه‌های توانمندسازی استادان و دانشجویان | "کارآموزی خوب است که بتواند آموخته‌های خود را در عمل اجرا کند و لازم است حتما نظارت بر آن وجود داشته باشد." (I9) |
| | هماهنگ سازی شرایط غیررسمی | "عوامل غیررسمی شامل گرایش‌های جامعه دانشگاهی درباره مهارت‌افزایی، روش‌های آموزشی، الگوها و نظام پاداش تعیین شود." (II) |

جدول ۳. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های راهبرد اصلاحات دروندادی در الگوی مفهومی مهارت‌آموزی دانشجویان

دختر دانشگاه‌های کشور

| مؤلفه (مقوله محوری) | زیرمؤلفه (مقوله فرعی) | نمونه‌ای از اظهارات مشارکت‌کنندگان |
|--|-----------------------------------|---|
| اصلاحات دروندادی در قوانین و سیاست‌گذاری | اصلاح شاخص‌های انتخاب مدیران | "دانشگاه برای اجرای مأموریت مهارت‌افزایی خود نیازمند مدیرانی با ویژگی فردی رهبری است." (II) |
| | بررسی راهکارهای آموزشی بین‌المللی | "دانشگاه ام‌تی‌ای همین کار را می‌کند؛ یعنی کسی که مدیریت می‌خواند باید کنار دست مدیر بنشیند به نامه‌ها جواب دهد و کار را از نزدیک آموزش ببیند." (I5) |
| | تدوین برنامه با حساسیت جنسیتی | "آموزش عالی به تفاوت بین دختران و پسران توجهی نمی‌کند در صورتی که باید به این موضوع، نوع رشته‌ها و نوع مهارت‌ها توجه کرد." (II1) |
| | تدوین برنامه مهارت‌افزایی منعطف | "برای مهارت‌افزایی باید متناسب با جنسیت و محدودیت‌های زمانی و مکانی برای دانشجویان دختر برنامه‌های متنوعی را طراحی کرد؛ هم تمایلات و گرایش‌های فردی و هم رشته تحصیلی دانشجوی در مسیر مهارت‌افزایی باید مورد توجه قرار گیرد." (II) |
| | تدوین هدفمند و همسویی برنامه‌ها | "آموزش عالی نیازمند اصلاح با دیدگاه کارافزینی، مهارت‌آموزی، تمایل و اشتیاق و خلاقیت در پرورش دانشجوی کارآمد است." (I2) |
| | طراحی الگوهای بومی توانمندساز | "شیوه و روش آموزش برای انتقال مهارت انواع مختلفی دارد؛ مثل رویکرد سان‌دیوچی، کارآموزی، آموزش مبتنی بر کار و دیگر انواع مهارت‌آموزی که انتخاب آن به شرایط دانشجویان و دانشگاه بستگی دارد." (I6) |

ادامه جدول ۳. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های راهبرد اصلاحات دروندادی در الگوی مفهومی مهارت‌آموزی

دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور

ارائه الگوی مفهومی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور

| مؤلفه (مقوله محوری) | زیرمؤلفه (مقوله فرعی) | نمونه‌ای از اظهارات مشارکت‌کنندگان |
|---|---|--|
| اصلاحات دروندادی در قوانین و سیاستگذاری | مشارکت در حل مشکلات دانشگاه | "مشکلات دانشگاه باید شناسایی و دسته‌بندی شود و دانشجویان و استادان با توجه به پژوهش‌های خود هر کدام در زمینه تحصیلی، مشکلات دانشگاه را برطرف کنند." (I1) |
| | فراهم‌سازی زیرساخت متناسب | "وجود مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری هم از ملزومات محیط‌های دانشگاهی برای هدایت دانشجویان است." (I2) |
| | فراهم‌سازی امکانات کار هدفمند | "دانشجوها باید در دوره کارشناسی جایگاه‌ها و وظایف شغلی در ادارات و شرکتها را بشناسند. در کارهای گروهی شرکت کنند و به‌طور ملموس در فضاهای کاری قرار بگیرند؛ حتی دانشگاه‌ها می‌توانند این دوران را به‌صورت انکیبیتور یا سیمیلاتور برای دانشجویان خود ایجاد کنند یا بتوانند به‌صورت واقعی با کمک بخش صنعت دانشجو را توانمند کنند." (I2) |
| اصلاحات دروندادی در منابع انسانی | همکاری همه و همسویی امکانات | "وجود دیدگاه یکپارچه بین تمامی مسئولان، استادان و وجود قوانین مرتبط برای شیوه مهارت‌آموزی ضروری است؛ یعنی همه باید برای این تحول خود را آماده کنند." (I2) |
| | دارا بودن شایستگی اجتماعی و فراشناخت استاد در پدو استخدام تشویق دانشجویان با ارائه گواهی رسمی | "استادان باید شایستگی‌های فراشناخت را علاوه بر شایستگی حرفه‌ای تخصصی و اخلاقی اعتقادی داشته باشند." (I1) "برای انتخاب افراد برای کار در مشاغل حسابداری، سازمان بورس گواهینامه‌های حرفه‌ای و استاندارد می‌دهد." (I10) |
| اصلاحات دروندادی در اهداف | توسعه توانمندی استاد با آموزش منتورینگ | "استاد باید منتورینگ بلد باشد و باید فرایند توسعه مهارت در مونی‌تور را خوب بدانند." (I1) |
| | جذب کمک‌های مالی | "عدم حمایت دانشگاه از کار، وجود مسئله بودجه و تأمین مالی نیز از دیگر مشکلات راه‌اندازی کسب‌وکار است که دانشگاه می‌تواند با حمایت و دادن میزانی از بودجه در این کار شریک شود." (I14) |
| | هماهنگی آموزش و سیاست‌های کلان | "متناسب‌سازی آموزش‌های رسمی با مطالبات بازار کار فعلی و آینده ضروری است." (I2) |
| | همسویی منابع انسانی | "دانشگاه برای اجرای مأموریت مهارت‌افزایی به اعضای هیئت علمی، منابع انسانی آموزش دیده و با انگیزه نیاز دارد." (I1) |

جدول ۴. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های راهبرد اصلاحات ساختاری در الگوی مفهومی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور

| مؤلفه (مقوله محوری) | زیرمؤلفه (مقوله فرعی) | نمونه‌ای از اظهارات مشارکت‌کنندگان |
|------------------------|--|--|
| اصلاحات ساختاری | ایجاد نظام آینده پژوهی | "در دانشگاه‌های بزرگ و معروف دنیا رشته‌های بسیار تخصصی وجود دارد. ابتدا نیاز شناسایی می‌شود بعد بودجه تعیین می‌شود سپس متخصص برای آن تربیت می‌شود." (15) |
| | ایجاد دفاتر حمایت از ایده و توسعه آموزشی | "دانشگاه می‌تواند از ایده‌هایی که در نتیجه پروژه‌های مشترک کار علمی اساتید و دانشجویان ایجاد می‌شود، حمایت کند." (17) |

شرایط زمینه‌ای: شرایطی که راهبردها و اقدامات تحت آن، به اداره پدیده می‌پردازند، شرایط زمینه‌ای قلمداد می‌شوند. راهبردها و اقدامات تحت تأثیر عوامل وسیع و عوامل موقعیتی خاص قرار می‌گیرند که این عوامل، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌ای هستند (ایمان، ۱۳۹۱). این شرایط شامل ویژگی‌های زمانی و مکانی درون سازمانی و برون سازمانی هستند که باید برای موفقیت برنامه مهارت‌آموزی مورد توجه قرار گیرند و به صورت یک کلیت واحد تأثیرگذار هستند. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها و نمونه‌هایی از اظهارات مشارکت‌کنندگان در این خصوص به تفکیک در (جدول ۵) مطرح می‌گردد.

جدول ۵. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های شرایط زمینه‌ای در الگوی مفهومی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور

| مؤلفه (مقوله محوری) | زیرمؤلفه (مقوله فرعی) | نمونه‌ای از اظهارات مشارکت‌کنندگان |
|------------------------|---------------------------------------|---|
| عوامل سیاسی و قانونی | سیاستهای ناکارآمد در اشتغال | "چون زمینه کار نیست و نمی‌توانند مشکل کار را حل کنند در همه رشته‌ها ارشد و دکتری ایجاد می‌کنند. این بزرگترین اشتباه است. همه رشته‌ها به تحصیلات تکمیلی نیاز ندارند." (18) |
| | نبود مشوق در اشتغال زنان | "اگر ما بتوانیم زمینه اشتغال مفید را برای زنان فراهم کنیم، هم اقتصاد مقاومتی را حل کردیم، هم جریانهای فرهنگی داخل اجتماع رو حل کردیم؛ یعنی کار خودش وسیله رفع مشکلات فرهنگی است." (14) |
| | مشکل جهانی بیکاری | "اول باید به این نکته توجه کرد که مشکل بیکاری دانش‌آموختگان کارشناسی فقط برای ایران نیست و برای جهان یعنی بیشتر کشورهای دنیا وجود دارد." (12) |
| | نبود مشوق در کارآفرینی و مهارت‌افزایی | "یکی از مشکلات مشکل استخدام رسمی است. افراد وقتی استخدام می‌شوند و ادامه کار خود را در خطر نمی‌بینند، تغییر و تحولی در وضعیت خودشان نمی‌دهند. در جاهای دیگر دنیا هر دو سال یک بار باید امتحان تخصص بدهند و اطلاعاتشان را به روز کنند." (18) |

ادامه جدول 5. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های شرایط زمینه‌ای در الگوی مفهومی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر

دانشگاه‌های کشور

| مؤلفه (مقوله محوری) | زیرمؤلفه (مقوله فرعی) | نمونه‌ای از اظهارات مشارکت‌کنندگان |
|---------------------------|---|---|
| عوامل سیاسی و قانونی | عدم همسویی برنامه‌ها در جهت اشتغال‌زایی | "عدم مدون‌بودن روال کارافرینی و تعیین مراحل مشخص برای کارافرینی، گسسته بودن روند و اینکه هر قسمتی برای خودش کار می‌کند و قسمت‌ها با هم ارتباطی ندارند از مشکلات در کار است." (I14) |
| | نبود نظام آینده‌پژوهی | "برنامه آینده‌پژوهی نداریم که اگر امروز سؤال شود برای بیست سال آینده چه رشته‌هایی در بازار کار مورد نیاز است، بتوان به آن پاسخ گفت." (I3) |
| عوامل فرهنگی و اجتماعی | تأثیر آموزه‌های فرهنگ غالب | "این تفکر، که ناشی از فرهنگ غلط است، اشکال دارد. کار را نباید عار دانست. دانشجو خجالت می‌کشد که کار کند." (I8) |
| | بی‌توجهی مدیران کشور به مهارت‌آموزی | "مدیران نمی‌دانند امروز کارافرینی انتخاب نیست بلکه ضرورت است و متبلور ساختن استعدادها کارافرینی افراد در سازمانها و ایجاد روحیه کارافرینی در آنان برای رقابت‌جویی در اقتصاد جهانی حائز اهمیت است." (I1) |
| | وضعیت نامناسب اشتغال | "مسئله دیگر نبود فرصتهای شغلی برابر برای آحاد مردم و فضای رقابتی مناسب مشاغل بویژه در مشاغل مدیریتی و حاکمیتی است که در کشور ما فراهم نیست. رانتهای آشکار و پنهانی وجود دارد که مانع از دسترسی فرصتهای برابر در موضوع اشتغال شده است." (I3) |
| | ویژگیهای شخصیتی زنان | "خانمها بیشتر به کار تفریحی و جنبه سرگرمی و گذران اوقات فراغت نگاه می‌کنند و شاید همین باعث می‌شود آماده مسئولیت‌پذیری نباشند و خودشان را نقطه اتکا و قابل اعتماد در کار نشان ندهند." (I15) |
| عوامل اقتصادی و فناوریانه | تفاوت جنسیتی در اشتغال | "موضوع دیگر برای خانمها تأثیر زندگی شخصی بر زندگی کاری است. تحصیل، ازدواج، جابه‌جایی منزل و فرزند روی کار خانمها اثر می‌گذارد." (I15) |
| | سیاستهای نامناسب اقتصادی | "مشکلات صادرات هم وجود دارد. بازار داخلی محصور است و لازم است وارد بازارهای همسایه و بین‌المللی شد که نیازمند ایجاد شرایط آسان برای صادرات است در صورتی که الان برای واردات محدودیتی وجود ندارد." (I14) |
| | عدم گسترش مشاغل جدید | "دانش مطرح‌شده در برنامه‌های فعلی آموزشی آشکار است و عمدتاً متمرکز بر مشاغل سنتی است و مشاغل جدید را پشتیبانی نمی‌کند." (I6) |

مداخله‌گرها: شرایط وسیع و عامی که به‌عنوان آسان‌کننده و محدودکننده راهبردها عمل می‌کند، مداخله‌گرها است (بازرگان، ۱۳۸۷). مداخله‌گرها یا شرایط واسطه‌ای را شرایط عمومی محیطی می‌داند که راهبردها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این عوامل با تأثیرگذاری بر عوامل محیطی، زمینه رشد یا کاهش فعالیتهای مهارت‌آموزی را در دانشگاه‌ها فراهم می‌سازد. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها و نمونه‌هایی از اظهارات مشارکت‌کنندگان در این زمینه به تفکیک در (جدول ۶) مطرح می‌شود.

جدول ۶. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مداخله‌گرها در الگوی مفهومی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر

دانشگاه‌های کشور

| مؤلفه (مقوله محوری) | زیرمؤلفه (مقوله فرعی) | نمونه‌ای از اظهارات مشارکت‌کنندگان |
|--------------------------------------|--------------------------|--|
| عوامل خرد و کلان مؤثر بر مهارت‌آموزی | نهاد خانواده | "خانواده‌ها در پرورش روحیه مسئولیت‌پذیری و آماده‌سازی دختران برای کار مسئولند." (I15) |
| | صاحبان مشاغل | "در شرکت ما بیشتر از اینکه مدرک افراد اهمیت داشته باشد، تجربه و ویژگی‌های فردی آنان اهمیت دارد." (I13) |
| | رسانه | "فرهنگ‌سازی از طریق رسانه‌ها می‌تواند به ارزشگذاری کار برای کارافزین و اطرافیان وی منجر شود و اعتمادبه‌نفس وی را افزایش بدهد." (I14) |

پیامدها: نتایجی است که در اثر راهبردها پدیدار می‌شود (بازرگان، ۱۳۸۷). در سایه این تعاملات و فرایندها، پیامدها و نتایجی برای مهارت‌آموزی دانشجویان دختر در نظام آموزش عالی ایران به دست می‌آید که می‌توان آنها را در دو مقوله محوری دسته‌بندی کرد. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها و نمونه‌هایی از اظهارات مشارکت‌کنندگان در این زمینه به تفکیک در (جدول ۷) مطرح می‌شود.

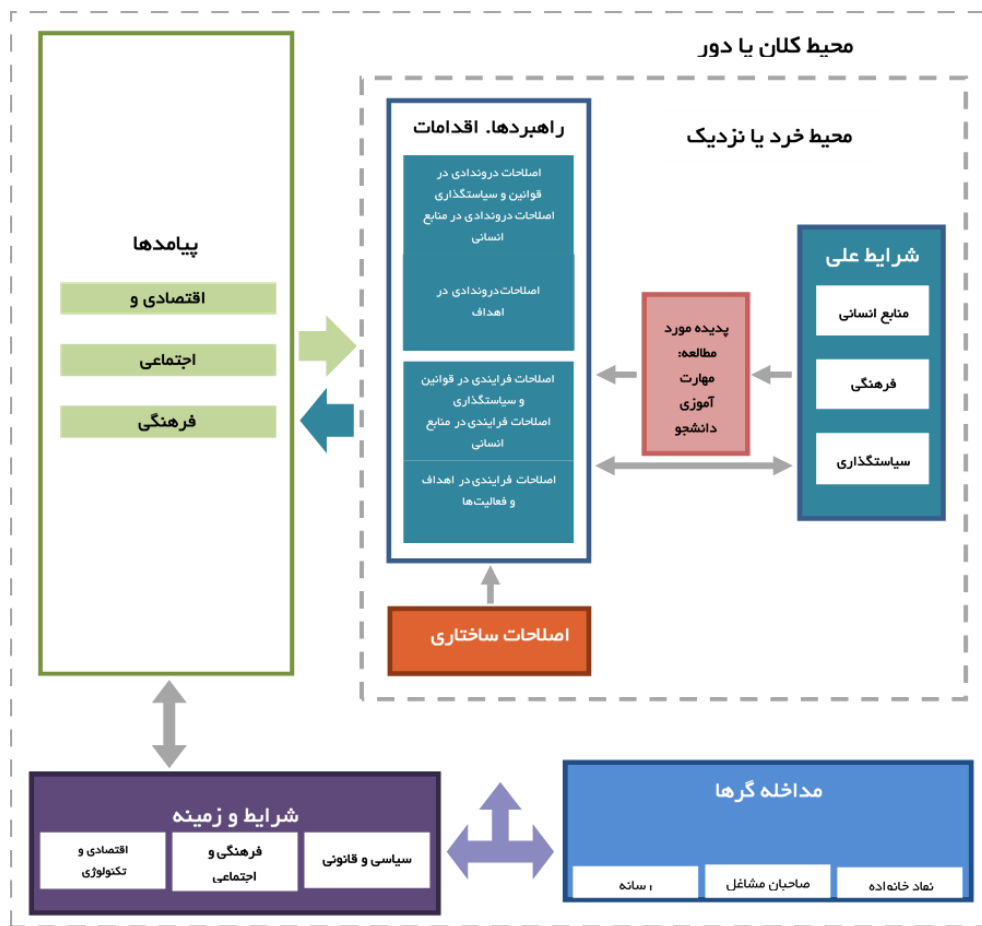
جدول ۷. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های پیامدها در الگوی مفهومی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور

| مؤلفه (مقوله محوری) | زیرمؤلفه (مقوله فرعی) | نمونه‌ای از اظهارات مشارکت‌کنندگان |
|---------------------------------|--------------------------------|---|
| اصلاح برونداد اقتصادی و اجتماعی | اشتغال مولد و توسعه همه‌جانبه | "گروه‌های هماهنگ و همسو می‌توانند در کارافزینی موفق شوند؛ مثل فکری که در دانشگاه اجرا شد. گروه‌های همکار برای توسعه صنایع دستی درست شد و این تجربه موفق بود و چند گروه توانسته‌اند موفق شوند و مرتب کار خود را توسعه دهند." (I17) |
| | رشد اقتصاد دانش بنیان | "اگر ما بتوانیم زمینه اشتغال مفید را برای زنان فراهم کنیم، هم اقتصاد مقاومتی را حل کردیم، هم جریان‌های فرهنگی داخل اجتماع رو حل کرده‌ایم؛ یعنی کار خودش وسیله رفع مشکلات فرهنگی است." (I14) |
| | شکوفایی استعداد و پرورش خلاقیت | "موضوع مورد نیاز دانش‌آموختگان برای پیدا کردن شغل در زمان فعلی پرورش خلاقیت است. الان در کارها خلاقیت کم شده است و تنها چیزی که در دنیای فعلی اهمیت دارد به دلیل اشباع کارها خلاقیت است و ابداع شیوه‌های جدید برای عرضه محصول مورد نیاز است." (I16) |
| | استفاده از فرصت‌های کشور | "کشور ما در دوران پنجره طلایی جمعیتی قرار دارد؛ ولی با توجه به جمعیت فعال کشور ۸۳ درصد نیروی کار موجود، وضعیت شغلی متناسب با توان، استعداد و مهارت خود را ندارند." (I13) |
| | برقراری ارتباطات بین‌الملل | "اگر بیش از نیاز دانشجوی تربیت کنیم باید تعامل جهانی بویژه با کشورهای همسایه ایجاد شود تا دانش‌آموختگان بتوانند بروند در آن کشورها کار کنند." (I11) |

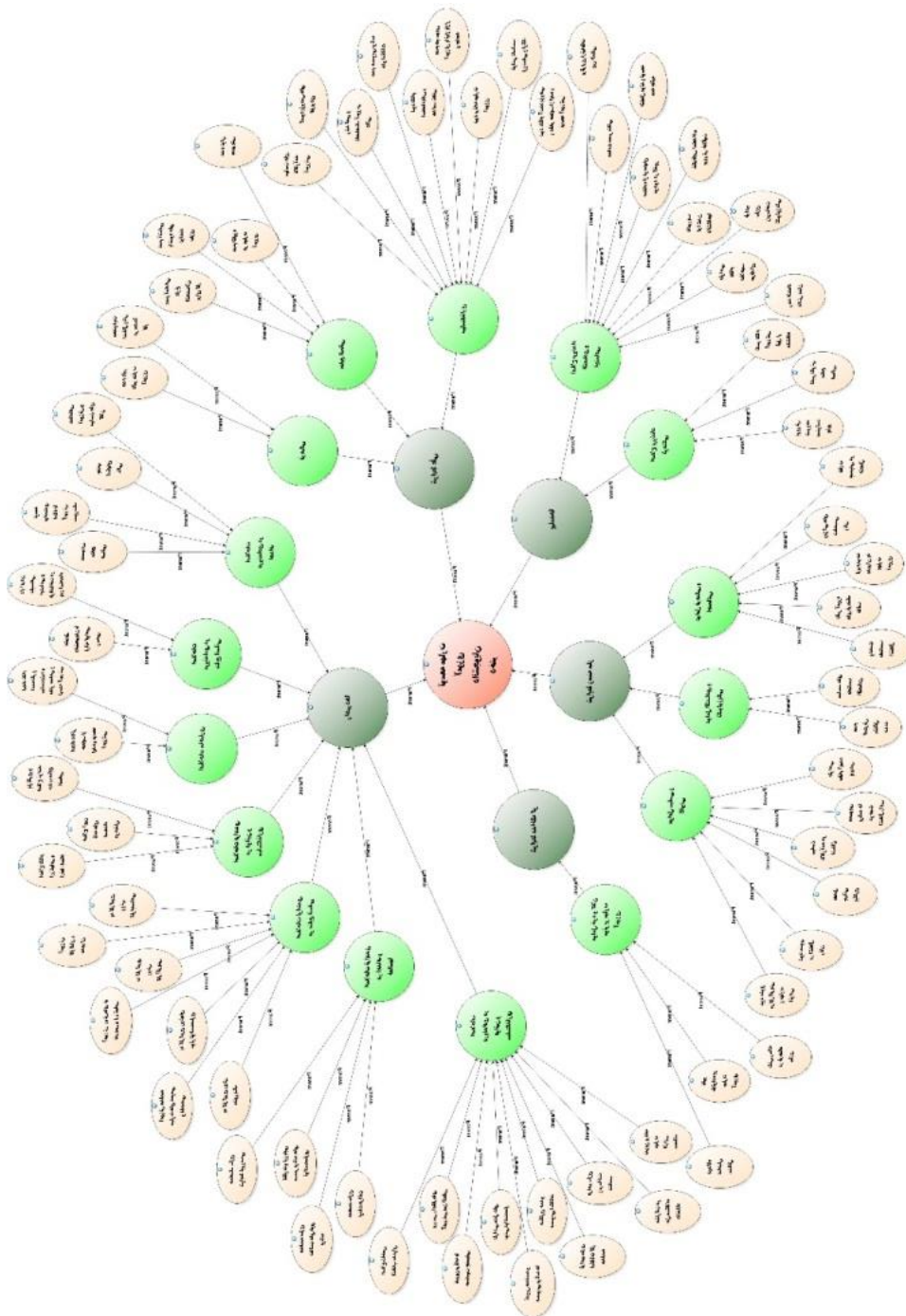
ادامه جدول ۷. مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های پیامدها در الگوی مفهومی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور

| مؤلفه (مقوله محوری) | زیرمؤلفه (مقوله فرعی) | نمونه‌ای از اظهارات مشارکت‌کنندگان |
|---------------------------------|----------------------------------|--|
| اصلاح برونداد اقتصادی و اجتماعی | طراحی نظام صلاحیت حرفه‌ای | "لازم است تا نظام صلاحیت حرفه‌ای در کشور طراحی شود. افراد با توجه به صلاحیتها و تخصص‌ها و دیگر ویژگیهایی که دارند در مشاغل مناسب فعالیت کنند و همه شاغلان دارای کارت صلاحیت حرفه‌ای باشند." (I3) |
| | ماموریت‌گرا شدن دانشگاه‌ها | "در انگلستان ۱۲ نوع مدرک دارند. کالجها دوره‌های پایه مهارتی و در سطح لیسانس را آموزش می‌دهند و دانشگاه‌ها عمدتاً روی تحصیلات تکمیلی تأکید می‌کنند." (I6) |
| | فراهم‌سازی زیرساخت فناوریانه | "ایجاد تحرک در محیط کسب‌وکار ضروری است که دولت به سمت دولت الکترونیکی سوق یابد و از فناوری اطلاعات استفاده کند و صدور مجوزهای کسب‌وکار تسریع شود." (I3) |
| اصلاح برونداد فرهنگی | هدایت مسیر شغلی | "مهارت‌آموزی به دانشجویها برای کسب مسیر شغلی کمک می‌کند." (I10) |
| | تغییر نظام آموزشی قبل از دانشگاه | "باید نظام آموزش عالی و سامانه آموزش و پرورش را ملزم کرد که خود را با بازار کار وفق بدهد." (I3) |
| | پرورش شهروند مسئولیت‌پذیر | "این شیوه مهارت‌آموزی می‌تواند به تربیت زن مدیر، مدبر، قوی، قانوندان، مسئولیت‌پذیر منجر شود." (I2) |
| | تغییر نگرش منابع انسانی | "علاقه من به کارافرینی ناشی از وجود استادی بود که در انگلستان درس خوانده بود و در حال تدریس روشهای کارافرینی را هم آموزش می‌داد." (I14) |

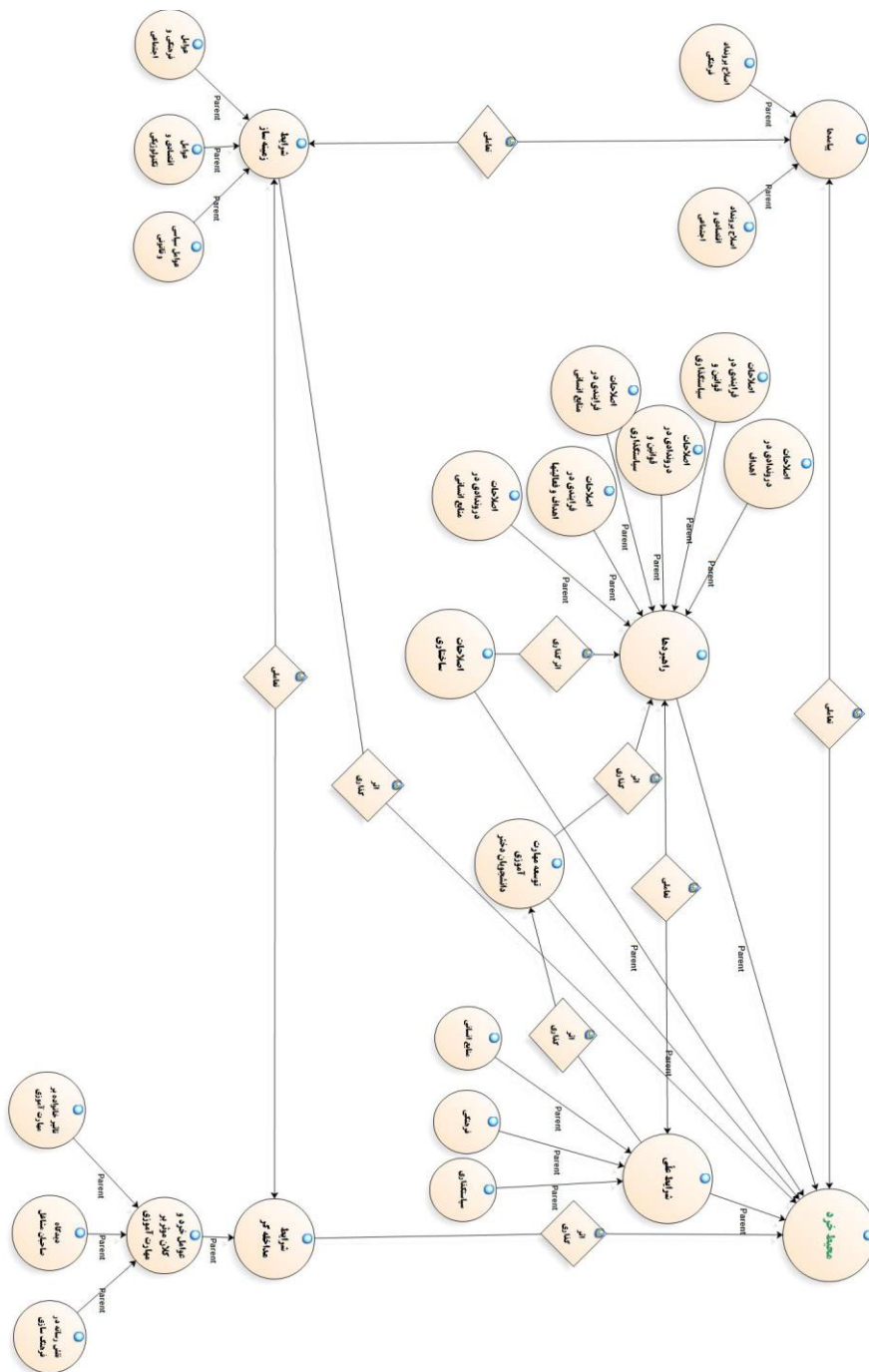
پس از تعیین مؤلفه‌ها و یا شناسه‌های محوری و زیرمؤلفه‌ها و یا شناسه‌های باز از مفاهیم اولیه، الگوی مفهومی استخراج شده (شکل ۱)، ارتباط بین مفاهیم (شکل ۲) و رابطه تعاملی بین آنها با استفاده از نرم‌افزار تعیین شد (شکل ۳).



شکل ۱. الگوی مفهومی مهارت آموزی دانشجویان دختر دانشگاه های کشور



شکل ۲. ارتباط مفاهیم الگوی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر استخراج شده از نرم‌افزار کیفی Nvivo



شکل ۳. الگوی مفهومی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر استخراج شده از نرم‌افزار کیفی Nvivo

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف ارائه الگوی مفهومی برای مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور صورت پذیرفت که پس از بررسی اسناد و مدارک و بیست مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با صاحب‌نظران در این حوزه و تجزیه و تحلیل اطلاعات، نتایج ذیل به دست آمد:

در محیط خرد نظام آموزشی کشور، موانع رشد و تعالی مهارت‌آموزی عبارت است از: رشد کمی و ناهماهنگ آموزش عالی، سیاست‌های ناکارآمد آموزشی، عدم همسویی آموزش با نیاز بازار و جامعه، عدم همسویی برنامه‌ها و امکانات، نبود برنامه مهارت‌آموزی، نبود نظام استعدادیابی و هدایت شغلی، کمبود پژوهش‌های کاربردی، نبود نظام آینده‌پژوهی و دفترهای حمایت از فکر و توسعه آموزشی، قوانین نامناسب ارزشیابی و ارتقای استادان که این موارد را می‌توان در قالب اشکالات نظام آموزش عالی در ورطه سیاست‌گذاری دسته‌بندی کرد. هم‌چنین از دیگر موانع، ناآشنایی استادان دانشگاه‌ها با شیوه‌های توانمندسازی، عدم انگیزه در استادان و دانشجویان برای مهارت‌آموزی، عدم توان مدیریتی و عدم آمادگی دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها برای ورود به بازار کار است که این موارد نیز در دسته مشکلات عدم ارتقای مهارت‌آموزی از حیث منابع انسانی قرار می‌گیرند. موضوع دیگری نیز، که در این بی‌توجهی نقش مؤثری دارد، عوامل فرهنگی است و محورهای عدم باور تأثیر مهارت‌آموزی و محدودیت اشتغال زنان در محیط کار، موجبات شکل‌گیری شرایط علی را فراهم آورده است.

در همین ارتباط پورقاسم (۱۳۸۱)، عدم تناسب رشد اقتصادی و ظرفیت اشتغالزایی جامعه، رشد تعداد دانش‌آموختگان، نبود ارتباط کافی بین نظام آموزش و نظام اشتغال، کمبود مهارت‌های مورد نیاز بازار کار از سوی دانش‌آموختگان، تمرکز دانش‌آموختگان در محیط‌های مرکزی، نبود تحرک شغلی، نبود اطلاعات در مورد نیازهای بازار کار بین داوطلبان ورود به دانشگاه‌ها و هماهنگ نبودن و ارتباط نداشتن مؤسسات آموزشی با مراکز تولید و کارفرمایان را به‌عنوان عوامل عدم اشتغال اعلام می‌کند و برزگر و نویدی (۱۳۸۳)، کافی نبودن آموزش‌های مهارتی را در کاهش میزان اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های نقشه‌کشی ساختمان و حسابداری، شاخه کاردانش مؤثر می‌دانند. در تحقیق مهرعلیزاده و آرمان (۱۳۸۶)، دانش‌آموختگان عدم رضایت خود را در بعد مهارت‌های عملی و روزآمد بودن مطالب درسی اعلام کرده‌اند. دانش‌آموختگان رشته‌های مختلف معتقد بودند دانشگاه‌ها (الف) مهارت‌های لازم را به آنان نداده‌اند. (ب) آموزش دانشگاهی فاقد

صلاحیتها و استانداردهای آموزشی مناسب است. ج) ارتباط دانشگاه و بازار کار ضعیف است. دانشگاه‌ها صرفاً به ارائه آموزشهای سنتی بی‌ارتباط با بازار کار مبادرت کرده و به تغییرات لازم در ساختار سازمانی و آموزشی و پژوهشی بی‌توجه بوده‌اند. آنها باید فعالیتهای خود را در چهار زمینه اساسی مهارتهای روش‌شناسی و کارافرینی، مهارتهای علمی، مهارتهای ارتباطی و مهارتهای اطلاع‌رسانی متمرکز سازند.

عوامل دخیل در محیط کلان نیز بر نظام آموزش عالی مؤثر است و به‌عنوان شرایط و زمینه در این بررسی شناخته شده است. مرور کلی این عوامل شامل سیاستهای ناکارآمد در اشتغال، نبود مشوق در اشتغال زنان، مشکل جهانی بیکاری، نبود مشوق در کارافرینی و مهارت‌افزایی، عدم همسویی برنامه‌های کلان در جهت اشتغالزایی، نبود نظام آینده‌پژوهی است که در قالب عوامل سیاسی و قانونی مطرح شده است. تأثیر آموزه‌های فرهنگ غالب، بی‌توجهی مدیران کشور به مهارت‌آموزی، وضعیت نامناسب اشتغال، ویژگیهای شخصیتی زنان و تفاوت جنسیتی در اشتغال نیز عوامل فرهنگی و اجتماعی است که بر موضوع مهارت‌آموزی و فرایند و اجرای آن تأثیرگذار است. سیاستهای نامناسب اقتصادی و عدم گسترش مشاغل جدید نیز به‌عنوان عوامل اقتصادی و فناورانه در این مسیر نقش داشته‌اند.

نتایج بررسی صالحی عمران و یغموری (۱۳۸۹) بر این موضوع صحنه می‌گذارند و اعلام می‌کنند رشته تحصیلی دانشجویان با میزان برخورداری آنان از مهارتهای اشتغالزای بازار کار ارتباطی ندارد. پاو و همکاران^۱ (۲۰۰۸) دلایل بیکاری دانش‌آموختگان آفریقای جنوبی را نبود تجربه و مهارتهای عملی، نبود ویژگیهای مناسب برای تصدی شغل، کیفیت ضعیف سطوح آموزش در برخی از دانشگاه‌ها، ادامه تبعیض نژادی، نبود مهارتهایی مثل مدیریت زمان، ارتباطات، تفکر خلاق، نبود توانایی مستقل کار کردن و انتظارات بسیار زیاد جویندگان کار برای کسب شغل می‌دانند. پن و لی^۲ (۲۰۱۱) در بررسی شایستگی‌های مورد نیاز شرکتها برای جذب دانش‌آموختگان و نظر آنان در مورد مهارتهای مورد نیاز برای اشتغال به این نتیجه رسیدند در میان شایستگی‌هایی که شرکتها به‌عنوان مهمترین به آنها توجه می‌کنند از نظر دانش‌آموختگان خیلی مورد توجه نیستند، حل مسئله و توانایی به‌کارگیری دانش در شرایط عملی است و در میان شایستگی‌هایی که شرکتها کمتر به آن توجه می‌کنند ولی از دید دانش‌آموختگان اهمیت زیادی

دارد، توانایی کار به‌طور مستقل و توانایی‌های بین فردی هستند. تایمون^۱ (۲۰۱۳) نیز گزارش می‌کند که کارفرمایان معتقدند دانش‌آموختگان برای دنیای کار آماده نیستند و نبود برخی از مهمترین مهارت‌های پایه برای موفقیت در دستیابی به شغل مهم است.

نتایج بررسی و تحلیل آمار، که توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال ۱۳۹۷ نیز انجام شد، بیانگر ناکافی بودن میزان اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی است و بدین لحاظ عوامل متعددی از جمله بهبود فضای کسب و کار، کاهش تصدیگری دولت و نهادها، استفاده بهینه از بازار کار و نیازهای کشور، مدیریت همکاری‌های بین‌المللی و بهبود کیفیت نیروی کار دانش‌آموخته را در حل این مشکل مؤثر می‌داند. این گزارش تصریح می‌کند که بهبود کیفیت نیروی کار دانش‌آموخته از وظایف نظام آموزشی کشور است و عوامل دیگر باید مورد توجه نهادهای ذی‌ربط قرار گیرد.

به‌منظور تعیین راهبردهای ارتقای مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور، راهبردها و اقدامات مختلفی مبتنی بر اصلاحات فرایندی، دروندادی و ساختاری از متن مصاحبه‌ها استخراج شد. در این راستا اصلاح آیین‌نامه‌های استعداد درخشان، اصلاح نظام ارزشیابی و ارتقای استاد، بازنگری و اصلاح فرایند جذب منابع انسانی در دسته اصلاحات فرایندی در قوانین و سیاستگذاری؛ آموزش روشهای نو تدریس و ارزشیابی به استاد، آموزش کارکنان و مدیران، به‌کارگیری روشهای کار اجتماعی، کارافرینی، منتورینگ، آموزش هدفمند مهارت‌های عمومی و تخصصی و روشهای مؤثر توانمندسازی در آموزشهای دانشجو در دسته اصلاحات فرایندی در منابع انسانی؛ هدفمندسازی اوقات فراغت و فعالیتهای فوق برنامه دانشجویان، نظارت و ارزیابی مستمر بر برنامه‌های توانمندسازی استادان و دانشجویان، هماهنگ‌سازی شرایط غیر رسمی در دسته اصلاحات فرایندی در اهداف و فعالیتهای اصلاح شاخصهای انتخاب مدیران، بررسی راهکارهای آموزشی بین‌المللی، تدوین برنامه‌های مهارت‌آموزی با در نظر گرفتن حساسیت جنسیتی، انعطاف‌پذیر و هدفمند و همسو، طراحی الگوهای بومی توانمندساز، مشارکت دانشجویان در حل مشکلات دانشگاه، فراهم‌سازی زیرساخت متناسب و امکانات کار هدفمند، همکاری همه افراد و قسمت‌ها و همسویی امکانات در دسته اصلاحات دروندادی در قوانین و سیاستگذاری؛ دارا بودن شایستگی اجتماعی و فراشناخت استاد در آغاز استخدام و تشویق دانشجویان با ارائه گواهی رسمی

در دسته اصلاحات دروندادی در منابع انسانی؛ توسعه توانمندی استاد با آموزش منتورینگ، جذب کمکهای مالی، هماهنگی آموزش و سیاستهای کلان، همسویی منابع انسانی در دسته اصلاحات دروندادی در اهداف و ایجاد نظام آینده‌پژوهی و دفترهای حمایت از فکر و توسعه آموزشی در دسته اصلاحات ساختاری قرار می‌گیرد.

تحقیقات محققان داخلی و خارجی به بعضی از اقدامات و فعالیتهای ارتقای مهارت‌آموزی دانشجویان و اشتغالزایی اشاره می‌کند؛ از آن جمله شجاع نوری (۱۳۸۳) حضور دانشجویان در فعالیتهای انجمنهای علمی را در مهارت‌آموزی مؤثر می‌داند. فروزانی و همکارانش (۱۳۸۸) عمده‌ترین علت عدم اشتغال زنان دانش‌آموخته در رشته کشاورزی را ضعف مهارتهای عملی و تجربه کم آنان می‌داند و انتظاری (۱۳۸۸) حل مشکل بیکاری دانش‌آموخته در سطوح مختلف را ایجاد نیمسال کارافرینی در رشته‌های دانشگاهی، بازنگری در روشهای آموزش، یادگیری و برنامه‌های درسی، ایجاد بازار سرمایه‌گذاری خطرپذیر برای تأمین منابع مالی کارآفرینان، توسعه زیرساختهای ثبت اختراعات، ایجاد دانشگاه‌های تحقیقاتی و اصلاح قانون مالکیت فکری، پیشنهاد می‌کند. خسروی‌پور و سلیمان‌پور (۱۳۸۹) با تبیین نقش ویژگیهای فردی مؤثر بر اشتغال دانش‌آموختگان دختر آموزش عالی در مقایسه دیدگاه دانش‌آموختگان دختر شاغل و بیکار ویژگیهای اعتمادبه‌نفس، خطرپذیری و بویژه اعتمادبه‌نفس را در اشتغال مؤثر می‌داند و در بخش پیشنهادهای پژوهشی بر آموزشهای غیر رسمی و کوتاه‌مدت درباره آموزش مهارتها در دوران تحصیل تأکید می‌کنند. فانی‌خیاوی (۱۳۹۱) توانایی جمع‌آوری، سازماندهی، تجزیه و تحلیل اطلاعات، آشنایی با ابزارهای تولید، گسترش دانش، توانایی برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیتهای شخصی، داشتن فهم فرهنگی، توان استفاده از فناوری، توان بهره‌گیری از زبان خارجی، درک مثبت از رشته و جهتگیری مثبت نسبت به آن، توانایی محلی اندیشیدن، توانایی برقراری ارتباط، تبادل اطلاعات، توانایی حل مسئله، توان تفکر انتقادی، توان کار گروهی را عواملی می‌داند که در اشتغال مؤثر است و نتیجه می‌گیرد که بین عوامل مهارتی با توانمندی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. نورآبادی و همکاران وی (۱۳۹۳) مهارتهای مدیریتی نظیر برنامه‌ریزی، برقراری روابط انسانی، تصمیم‌گیری خردمندانه، تفکر انتقادی، تفکر خلاق، سازماندهی، هماهنگی، کنترل، ارزشیابی را از اساسی‌ترین مهارتها در مدیریت، و شواهد را حاکی از عدم تحقق آن در برنامه درسی کنونی می‌داند که به عدم کارایی فرد دانش‌آموخته، و سبب مشکلی به نام بیکاری نیز منجر می‌شود.

پژوهش‌های خارجی نیز به مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان دانشگاهی برای کسب شغل توجه می‌کند؛ چنانکه در گزارش^۱ OECD (۲۰۰۶) خواندن متن، استفاده از سند، حساب، نوشتن، ارتباط کلامی، کار با دیگران، آموزش مداوم، مهارت‌های تفکر، استفاده از رایانه از مهارت‌های مورد نیاز برای کار اعلام شده است. هولند و هاگر^۲ (۲۰۰۶) مهارت‌های استخدام‌پذیری در مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای کشاورزی مالزی برای دانش‌آموختگان را همکاری با دیگران، کار گروهی، داشتن صداقت، درستی و اخلاق شخصی، پیروی از دستورالعمل‌ها، مهارت‌های ارتباطی، کار گروهی و مهارت‌های شخصی اعلام کرده‌اند. راملی (۲۰۱۰) هفت مهارت را در اشتغال دانش‌آموختگان مهم ارزیابی کرده که عبارت است از: توانایی تفکر انتقادی، تولید فرضیه‌ها، توانایی ارتباط افکار مختلف، به کار بستن نظریه‌ها در عمل، مهارت تحلیلی قوی، اولویت‌بندی مشکلات، به‌روز بودن براساس آخرین دانش مربوط به حوزه تخصصی.

پیامدهای اجرای برنامه مهارت‌آموزی دانشجویان دختر در دانشگاه‌های کشور مورد بررسی قرار گرفت و براساس مستندات، شناسه‌های انتخابی پیامدها از متن گفتگوها استخراج شد که بر این اساس در اثر اجرای راهبردها نتایج مشهود در دو دسته به‌دست می‌آید. اصلاح برونداد اقتصادی و اجتماعی اشتغال مولد و توسعه همه‌جانبه، رشد اقتصاد دانش‌بنیان، شکوفایی استعداد و پرورش خلاقیت، استفاده از فرصت‌های کشور، برقراری ارتباطات بین‌الملل، طراحی نظام صلاحیت حرفه‌ای، مأموریت‌گرا شدن دانشگاه‌ها، فراهم‌سازی زیرساخت فناورانه و هدایت مسیر شغلی را در پی دارد و اصلاح برونداد فرهنگی که دستاوردهای تغییر نظام آموزشی را قبل از دانشگاه در پی دارد، پرورش شهروند مسئولیت‌پذیر و تغییر نگرش منابع انسانی را موجب خواهد شد.

این نتایج در پژوهش‌های محققانی نظیر مهدیوسف و همکاران^۳ (۲۰۱۰) مورد توجه قرار گرفته است و بر این موضوع تأکید می‌شود که تلاش‌های مقامات نهادهای آموزش عالی باید مهارت‌های استخدام‌پذیری دانشجویان را بهبود بخشد یا از طریق توسعه حرفه‌ای استادان، برنامه درسی و برنامه‌های خارج از برنامه درسی افزایش یابد.

در روند بررسی الگوی مفهومی مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور مداخله‌گرها به‌عنوان شرایط واسطه‌ای در آسان‌سازی راهبردها و اقدامات و یا محدودسازی آن

نقش دارد که در این بررسی نهاد خانواده، صاحبان مشاغل و رسانه به عنوان عوامل خرد و کلان مؤثر بر مهارت آموزی معرفی شده است.

البته لازم است در نتیجه گیری نهایی به این موضوع توجه کرد که مؤلفه های نتیجه تحقیق در امتداد با یکدیگر و به صورت کلیت واحد بر موضوع مهارت آموزی دانشجویان دختر تأثیر می گذارد. کارکرد درست الگوی مفهومی مهارت آموزی دانشجویان دختر مستلزم تعاملات و اتخاذ راهبردهای خاص با توجه به تمامی مؤلفه ها است. الگوی طراحی شده، مفهومی پیچیده و چند بعدی دارد و در صورتی کارکرد مثبت خواهد داشت و منشأ تأثیر و تحولات ارزش آفرین خواهد شد که بسان کلیت واحد به تمامی ابعاد آن یکسان توجه شود. در این صورت، می توان به مهارت آموزی دانشجویان دختر و در نتیجه حل موضوع اشتغال آنان امید بست. در نقطه مقابل، نگاه جزیره ای، جزئی و بخشی نگری و ساده انگاری و برجسته ساختن برخی ابعاد و نادیده انگاشتن دیگر ابعاد، باعث نگرانی و احساس بیم نسبت به آینده موضوع مهارت آموزی است.

در پایان دوباره بر این موضوع تأکید می شود هر چند در اسناد بالادستی (سیاستهای کلی اشتغال ابلاغیه مقام معظم رهبری در ۲۸ تیرماه ۱۳۹۰، ماده ۶۵ و ۶۶ برنامه ششم توسعه با عنوان افزایش سهم آموزشهای مهارتی در نظام آموزشی کشور مطابق با سند چشم انداز ۱۴۰۴، ماده ۹ برنامه اشتغال فراگیر مصوب ستاد فرماندهی اقتصاد مقاومتی و قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی) آموزش نیروی انسانی متخصص، ماهر و کارآمد متناسب با نیازهای بازار کار (فعلی و آینده) و ارتقای توان کارآفرینی و هماهنگی تحصیل و اشتغال مورد توجه قرار گرفته است، این امر زمانی محقق می شود که این سیاستها با وفاق ملی و همکاری تنگاتنگ همه ذی نفعان این حوزه همراه باشد.

منابع

- استراوس، انسلم؛ کریبن، جولیت (۱۳۹۱). مبانی پژوهش کیفی: فنون و مراحل تولید نظریه زمینه ای. ترجمه ابراهیم افشار. تهران: انتشارات نی.
- انتظاری، یعقوب (۱۳۸۸). عرضه الگویی برای هماهنگ سازی نظام آموزش عالی با تحولات مبتنی بر دانش در نظام اشتغال، مورد برنامه پنجم توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگ. برنامه ریزی در آموزش عالی. س سوم. ش ۱۵: ۱ - ۲۷.
- ایزدی، صمد؛ صالحی عمران، ابراهیم؛ قربانی، عادل (۱۳۸۹). ارزیابی وضعیت دانش آموختگان دانشگاه علمی کاربردی. انجمن آموزش عالی ایران. س ۳. ش ۲: ۱ - ۲۴.

- ایمان، محمدتقی (۱۳۹۱). روش‌شناسی تحقیقات کیفی. قم: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۷). مقدمه‌ای بر روشهای تحقیق کیفی و آمیخته. تهران: نشر دیدار.
- برزگر، محمودی؛ نویدی، احد (۱۳۸۳). بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های نقشه‌کشی ساختمان و حسابداری، شاخه کار دانش. فصلنامه تعلیم و تربیت. ش ۷۷: ۱۱۳-۱۵۲.
- برنامه اشتغال فراگیر (۱۳۹۶). تصویب‌نامه ستاد فرماندهی اقتصاد مقاومتی. جلسه سی و ششم مورخ ۱۳۹۶/۲/۱۸. قابل بازیابی در:
- http://khuzestan.mcls.gov.ir/icm_content/media/image/2017/11/156114_orig.pdf
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۰). ابلاغ سیاستهای کلی اشتغال توسط مقام معظم رهبری. ۲۸ تیر ماه ۱۳۹۰. قابل بازیابی در:
- <http://www.leader.ir/fa/content/8343/leader.ir>
- پورقاسم، شهلا (۱۳۸۱). بررسی وضعیت اشتغال زنان تحصیلکرده. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی. دانشگاه آزاد اسلامی.
- خسروی‌پور، بهمن؛ سلیمان‌پور، محمدرضا (۱۳۸۹). تبیین نقش ویژگیهای فردی مؤثر بر اشتغال دانش‌آموختگان دختر آموزش عالی. مطالعه موردی: دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین - اهواز. زن در توسعه و سیاست. دوره ۸، ش ۳۱: ۲۰۳ - ۲۲۰.
- زینلی‌زاده، لیلی؛ زینلی‌زاده، اعظم (۱۳۹۱). مهارت‌آموزی کارافرینی و بهره‌وری مهارت‌آموختگان. کنفرانس ملی کارافرینی. کارافرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانش بنیان. بابلسر، شرکت پژوهشی طرود شمال. قابل بازیابی در:
- https://www.civilica.com/KNOWLEDGEBASE01_145.html
- شادفر، حوریه؛ لیاقتدار، محمدجواد؛ شریف، مصطفی (۱۳۹۰). بررسی میزان انطباق برنامه درسی رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی با نیازهای دانشجویان. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ش ۶۲: ۱۲۳ - ۱۴۶.
- شجاع‌نوری، فروغ‌الصباح (۱۳۸۳). بررسی نقش دانشگاه‌ها در افزایش توان اشتغال دانشجویان. مطالعه موردی: دانشگاه ساری انگلستان و الزهرا(س) ایران. پایان‌نامه دکتری رشته علوم تربیتی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه الزهرا.
- شیخی‌فر، رضا؛ کوکنار، جلال‌الدین (۱۳۹۵). بررسی نقش متقابل فرهنگ کار و مهارت‌آموزی براساس اقتصاد مقاومتی با استفاده از الگوی دیمتل (مطالعه موردی در شهرک صنعتی ایک‌آباد اراک). پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی مهارت‌آموزی و اشتغال. تهران.
- صالحی‌عمران، ابراهیم (۱۳۸۵). وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان زن: مطالعه‌ای موردی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ش ۳۹: ۴۱ - ۶۰.
- صالحی‌عمران، ابراهیم؛ یغموری، سعید (۱۳۸۹). بررسی مهارتهای اشتغالزای بازار کار با توجه به اقتصاد جهانی در برنامه‌های درسی آموزش عالی. مطالعات برنامه درسی. ش ۱۶: ۱۶۵ - ۱۸۸.

فانی خیابوی، رسول؛ معلمی خیابوی، عبدالرحمن؛ اسمعیل‌لو، یاسر؛ ایوبیان، علی (۱۳۹۱). خلاقیت و توانمندی دانش‌آموختگان دانشگاه آزاد اسلامی در بحث اشتغال. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. دانشگاه آزاد اسلامی. ش ۴: ۱۴۹ - ۱۶۷.

فراستخواه، مقصود (۱۳۹۵). *روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی با تأکید بر نظریه برپایه (گراند تئوری): GTM*. تهران: انتشارات آگاه.

فروزانی، معصومه؛ زمانی، غلامحسین؛ یزدان‌پناه، مسعود (۱۳۸۸). *نگرش آموزشگران کشاورزی نسبت به استفاده از رویکرد حل مسئله در آموزشهای ترویجی*. سومین کنگره علوم ترویج و آموزش کشاورزی، مشهد. انجمن ترویج و آموزش کشاورزی ایران. قابل بازیابی در:

http://www.civilica.com/Paper-TARVIJCONF03-TARVIJCONF03_170

فلاحتی، لیلا؛ محبوبی شریعت‌پناهی، نسیم‌السادات (۱۳۹۴). بررسی تحلیلی از وضعیت اشتغال زنان دانش‌آموخته آموزش عالی. *خبرگزاری مهر*. شناسه خبر: ۲۹۶۷۷۴۳. ۲۵ آبان ۱۳۹۴.

قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰ - ۱۳۹۶). مصوب ۱۳۹۵/۱۲/۱۴ مجلس شورای اسلامی. سامانه ملی قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران. قابل بازیابی در: <http://qavanin.ir/Law/TreeText/257240#2373538>

قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی (۱۳۹۶). نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی مصوب مورخ ۱۳۹۶/۸/۲۴ مجلس شورای اسلامی. قابل بازیابی در:

<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/1040298>

قدیری معصوم، مجتبی؛ سوری، فرشاد؛ چراغی، مهدی (۱۳۹۳). نقش توانمندی شغلی زنان در توسعه اقتصادی نواحی روستایی. *مطالعه موردی: بخش کونانی شهرستان کوهدشت*. پژوهش و برنامه‌ریزی روستایی. س سوم. ش ۶.

لیاقت‌دار، محمدجواد؛ یزدخواست، بهجت؛ نقوی، فتنه؛ سمیعی، فاطمه (۱۳۸۶). تأثیر و نقش اشتغال، اعتبار مشارکت سیاسی در گرایش زنان به آموزش عالی براساس نگرش دانشجویان دختر دانشگاه‌های اصفهان. *مطالعات زنان*. س اول. ش ۳: ۱۷۹ - ۱۹۶.

محمودیان، حسین؛ رشوند، مرجان (۱۳۹۱). اشتغال زنان دانش‌آموختگان آموزش عالی و عوامل اجتماعی جمعیتی مؤثر بر آن. *زن در توسعه و سیاست*. دوره ۱۰. ش ۱: ۸۳ - ۱۰۴.

مرکز آمار ایران (۱۳۹۵). *نتایج تفصیلی سرشماری عمومی نفوس و مسکن تهران*. قابل بازیابی در: http://www.amar.org.ir/Portals/0/Files/fulltext/1395/n_nank_95_3_v2.pdf

مؤمنی مهمویی، حسین؛ کرمی، مرتضی؛ مشهدی، علی (۱۳۹۱). بررسی میزان آموزش مهارت اشتغالزای مورد نیاز بازار کار در برنامه‌های درسی کارشناسی ناپیوسته حسابداری مهندسی عمران و صنایع غذایی. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*. س نهم. دوره دوم. ش ۷: ۷۲ - ۶۰.

مهرعلی‌زاده، یداله؛ آرمن، عزیز (۱۳۸۶). بررسی بازار کار دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی در دانشگاه‌های دولتی ایران. *دانشور رفتار*. ش ۲۶: ۷۳ - ۸۶.

نورآبادی، سولماز؛ احمدی، پروین؛ دبیری‌اصفهانی، عذرا؛ فراستخواه، مقصود (۱۳۹۳). ضرورت و امکان تغییر برنامه درسی مصوب نظام آموزش عالی ایران به برنامه درسی تلفیقی (مطالعه موردی: گرایش مدیریت آموزشی، دوره کارشناسی). آموزش و ارزشیابی. س هفتم. ش ۲۵: ۱۰۱ - ۱۲۲.

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۹۷). دوره‌های مهارت‌افزایی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. گزارش تهیه شده توسط دفتر ارتباط با صنعت معاونت پژوهشی و فناوری وزارت علوم تحقیقات و فناوری. آذر ماه ۱۳۹۷.

Borbye, L. (2008). *Secrets to Success in Industry Careers Essential skills for science and business*, Academic Press is an imprint of Elsevier, ISBN: 978-0-12-373869-1.

Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through, career management skills", *Quarterly Higher Education Research & Development*, 28(1), pp 31-44.

Birt, Linda. Scott, Suzanne. Cavers, Debbie. Campbell, Christine. Walter, Fiona. (2016). Member Checking: A Tool to Enhance Trustworthiness or Merely a Nod to Validation? *Qualitative Health Research*, Vol: 26, issue: 13, pp 1802-1811. <http://doi.org/10.1177/1049732316654870>

Charmaz, Kathy. (2006). *Constructing Grounded Theory, a Practical Guid through Qualitative Analysis*, London, SAGE Publications.

Creswell, J. W. (2012). *Educational research, planning, conducting, and evaluating qualitative research*. Boston, Pearson Education Lnc.

Jackson, Denise. (2012). Business graduate employability -where are we going wrong? *Quarterly Higher Education Research & Development*. DOI: 10.1080/07294360.2012.709832

Holand, Susan. Hager, Paul. (2006). *Graduate Attributes, Learning & Employability*, © 2006 Springer. ISBN-13 978-1-4020-5342-9 (e-book) Published by Springer, P.O. Box 17, 3300 AA Dordrecht, The Netherlands. ISBN-10 1-4020-5341- (HB). ISBN-13 978-1-4020-5341-2 (HB). ISBN-10 1-4020-5342-8 (e-book). ISBN-13 978-1-4020-5342-9 (e-book).

Kumar, Arti. (2007). Personal, academic and career development: SOARing to success. A theoretical and applied model, Integrating and enabling personal, career and academic development, PART 1, LB1027.5. K78 2008. 371.4, 2—dc22 2007025392.

Mohd Yusof, Husain a. Seri Bunian, Mokhtara. Abdul Aziz, Ahmada & Ramlee, Mustaphab. (2010). Importance of Employability Skills from Employers, Perspective International Conference on Learner Diversity, 2010"0428 ©2010. Published by Elsevier Ltd. doi: 10.1016/j.sbspro.2010.10.059-1877, 978-0-12-373869-1.

Murray, Katherine. (2010). *Own Your Future, Update Your Skills with Resources and Career Ideas from Microsoft*, Published by Microsoft Press Copyright © 2010 by Microsoft Corporation, cap1: 2.

Musa, Faridah. Mufti, Norlaila. Rozmel, Abdul Latiff and Mohamed Amin, Maryam. (2011). Project-based learning (PjBL): inculcating soft skills in 21 st century Workplace, UKM Teaching and Learning Congress 2011 doi: 10.1016.

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development. (2006). *Skills Upgrading: New policy perspectives*, © ISBN 92-64-01250-8.

Pan, Ying-Ju. Lee, Lung-Sheng. (2011). Academic Performance and Perceived Employability of Graduate Students in Business and Management—An Analysis of Nationwide Graduate Destination, Survey, International Conference on Asia Pacific Business Innovation & Technology Management doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.531

- Pauw, K. Oosthuizen, m. Vn der westhuizen, c. (2008). Graduate unemployment in the face of skill shortages, Labour market paradox. South Africa Journal of Economics, Vol.76, Num I, March 2008, pp 45-57.
- Pruijt, Hans. (2013). Employability empowerment and employers, between debunking and appreciating action: nine cases from the ICT sector, Quarterly The International Journal of Human Resource Management, Volume 24, Issue 8, 2013 pages, 1613-1628 DOI: 10.1080/09585192.2012.725083.
- Ramli, Ayiesah. Nawawi, Roslizawati. Chan, Maslyn Poh Pau. (2010). Employees Perception of Employability Skills Needed in Today's Workforce among Physiotherapy Graduates. International Conference on Learner Diversity 2010, Procedia Social & Behavioral 70 (2010), pp 455-463.
- Short, J. C., Broberg, J. C., Cogliser, C. C., & Brigham, K. H. (2010). Construct validation using computer-assisted text analysis (CATA). Quarterly Organization Research Methods, 13: pp 320-347.
- Tymon, Alex. (2013). The student perspective on employability, Quarterly Studies in Higher Education, Volume 38, Issue 6, 2013 DOI: 10.1080/03075079.2011.604408, pp 841-856.
- UNESCO (2009). Statistics, datacenter, education. Retrieved from. WWW. Unesco.Org.
- Vos, Ans De. Hauw, Sara De. Beatrice, I.J.M & Heijden, Van der. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability, Journal of Vocational, Behavior 79, pp 438-447 <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>
- Watanabe, Rey & Keeres John P., (2004), " Vocational Educational and Training Asia, Kluwer, Academic publishers, India.
- Washer, Peter. (2007). Revisiting Key Skills: A Practical Framework for Higher Education Publishing models and article dates explained, Published online: 03 Apr 2007 pages 57-67 DOI:10.1080/13538320701272755