

ارزیابی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه جامع علمی کاربردی^۱

صمد ایزدی^۲

ابراهیم صالحی عمران^۳

عادل قربانی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۱۰/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۳/۱۸

چکیده

یکی از اساسی‌ترین رسالت‌های دانشگاه جامع علمی - کاربردی انتقال، ارتقای دانش، فناوری کار و ایجاد مهارت و توانایی در افراد، به منظور تصدی مشاغل و رفع نیاز بازار کار است. این نوع آموزش‌ها از سال ۱۳۷۵ در استان مازندران با پذیرش دانشجو آغاز به فعالیت و تا پایان سال ۱۳۸۴ با ۱۶۷۳ نفر دانش‌آموخته در مقطع کاردانی ادامه یافته است. هدف اصلی این پژوهش، بررسی وضعیت اشتغال این نوع از دانش‌آموختگان است. علاوه بر این سعی شده نظرات کارفرمایان و دانش‌آموختگان نیز مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. نتایج این تحقیق نشان داد ۷۸/۵ درصد دانش‌آموختگان، شاغل و

۱. برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه مازندران، سال ۱۳۸۷

۲. استادیار دانشگاه مازندران s.izadi@umz.ac.ir

۳. دانشیار دانشگاه مازندران edpes60@hotmail.com

۴. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی

۲۱/۵ درصد آنان، بیکار هستند. اطلاعات حاصله حاکی از آن است که تحصیل در دانشگاه جامع علمی - کاربردی موجب ارتقای شغلی دانش‌آموختگان سهمیه شاغل و ایجاد فرصت‌های شغلی برای دانش‌آموختگان سهمیه آزاد شده است. همچنین میان رشته تحصیلی و نوع شغل دانش‌آموختگان دانشگاه جامع علمی - کاربردی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. مطالعه و بررسی نظرات کارفرمایان در این تحقیق بیانگر این نکته بود که میان انتظارات کارفرمایان با سطح مهارت دانش‌آموختگان دانشگاه جامع علمی - کاربردی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: دانشگاه جامع علمی - کاربردی، اشتغال، ارتقای شغلی، دانش‌آموختگان، ارزشیابی بیرونی.

مقدمه و بیان مسئله

اشتغال فارغ‌التحصیلان یکی از مسائلی است که همواره مورد توجه برنامه‌ریزان آموزش در کشورهای مختلف بوده است. این توجه از یک طرف به لحاظ جمعیت مشغول به تحصیل در دوره‌های آموزش عالی است که متقاضی اشتغال بوده و بالغ بر ۳۵۸۰۰۰۰ نفر در نظام آموزش عالی ایران شامل زیرسیستم‌های دانشگاه‌های غیردولتی، غیردولتی - غیرانتفاعی، علمی - کاربردی، پیام نور، مراکز آموزش عالی وابسته به آموزش و پرورش و سایر وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های دولتی و مراکز آموزش عالی غیرحضور (الکترونیکی) مشغول به تحصیل هستند (بازرگان، ۱۳۸۷). از سوی دیگر به لحاظ اهمیت بازار کار به عنوان مرکز ثقل توسعه اقتصادی و اجتماعی و همچنین نقش‌های اجتماعی است که به فارغ‌التحصیلان برای نیل به اهداف توسعه کشور محول می‌شود. در این رابطه، آموزش‌های علمی - کاربردی در استان مازندران از سال ۱۳۷۵ با پذیرش دانشجو آغاز به فعالیت و تا پایان سال ۱۳۸۴ با ۱۶۷۳ نفر فارغ‌التحصیل در مقطع کاردانی ترمی ادامه یافته است. با وجود گذشت نزدیک به پانزده سال از فعالیت دانشگاه جامع علمی - کاربردی در استان تاکنون در رابطه با بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان مازندران مطالعه علمی صورت نپذیرفته است. با این وجود با تأکید بر برون‌داد و پیامد آموزش‌ها در الگوی عناصر سازمانی هدف اصلی این پژوهش، بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه

جامع علمی - کاربردی استان مازندران از سال ۱۳۷۷ (نخستین سری دانش‌آموختگان) تا پایان سال ۱۳۸۴، با استفاده از الگوی عناصر سازمانی (OEM) است. در همین رابطه تعیین میزان اشتغال و ارتباط شغلی دانش‌آموختگان علمی - کاربردی شاغل با رشته تحصیلی آنان، تعیین میزان رضایت دانش‌آموختگان علمی - کاربردی از مدرسان، فضای آموزشی، محتوا و کاربردی بودن، دروس، شناخت عوامل تأثیرگذار و موانع دستیابی به شغل از دیدگاه دانش‌آموختگان، تعیین میزان رضایت کارفرمایان از دانش‌آموختگان، شناخت نقاط قوت و ضعف و انتظارات کارفرمایان از دانشگاه جامع علمی - کاربردی و تعیین رشته‌هایی که بیشترین و کمترین اشتغال را داشته‌اند، از اهداف فرعی تحقیق بوده است.

در ضمن با توجه به اهداف مذکور، محقق به دنبال پاسخگویی به این پرسش‌هاست:
۱. آیا تحصیل در مراکز علمی - کاربردی موجب ارتقای شغلی دانش‌آموختگان سهمیه

شاغل شده است؟

۲. آیا تحصیل در مراکز علمی - کاربردی باعث ایجاد فرصت‌های شغلی برای دانش‌آموختگان سهمیه آزاد شده است؟

۳. آیا بین رشته تحصیلی دانش‌آموختگان علمی - کاربردی هر دو نوع سهمیه شاغل و آزاد با نوع شغل آنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟

۴. مهم‌ترین نقاط ضعف، قوت دانشگاه جامع علمی کاربردی و انتظارات کارفرمایان از این دانشگاه چیست؟

۵. آیا بین سطح مهارت دانش‌آموختگان مراکز علمی - کاربردی با سطح انتظارات و توقع کارفرمایان آنان مطابقت وجود دارد؟

مبانی نظری

مدرنیسم و ورود به دنیای پُست‌مدرن زمینه تحولات زیادی را در مفهوم کار و اشتغال ایجاد کرده است. شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و علمی نوین همراه با مفهوم جهانی‌شدن نیز شرایط جدید و تازه‌ای از مفهوم مهارت را که زیربنای کار و اشتغال است، مطرح کرده است. این مجموعه تحولات زمینه‌ای شد که مفهوم کار و شغل و از همه مهم‌تر

برنامه انتقال و آموزش مهارت‌های کلیدی و اشتغال‌زا که ورود افراد به دنیای کار و مشاغل را فراهم می‌سازد، تغییر و تحولی اساسی پیدا کند (صالحی عمران، ۱۳۸۶).

در رابطه با جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، صالحی عمران (۱۳۸۶) به نقش تعیین‌کننده سرمایه‌گذاری برای این آموزش‌ها در فرایند توسعه اقتصادی - اجتماعی جوامع می‌پردازد و معتقد است نیروی انسانی ماهر و متخصص یکی از عوامل کلیدی و انکارناپذیر در توسعه هر کشور است و هرگونه سرمایه‌گذاری فیزیکی در صورتی به رشد مداوم اقتصادی می‌انجامد که با سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی همراه باشد. به عبارتی منابع انسانی زمانی بهره‌ور و کارا خواهند شد که به سرمایه‌انسانی^۱ تبدیل شوند؛ سرمایه انسانی یعنی انباشت مهارت، تخصص و به طور کلی حجم دانش فنی نیروی انسانی. بررسی‌ها نشان می‌دهد برنامه‌ریزی برای نیل به نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت بهسازی منابع انسانی مؤثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی و در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها از طریق بهبود و بهسازی آنان است. تجربه نشان می‌دهد کشورهایی که در آموزش، توسعه و ارتقای مهارت‌های فردی سرمایه‌گذاری بیشتری می‌کنند، خود را با تکنولوژی بهتر تطبیق می‌دهند و سرمایه‌های انسانی با مهارت و خلاق، به علت آموزش صحیح و مناسب در مدارس متوسطه، سطح بهره‌وری تولیدات کل را در بلندمدت افزایش می‌دهد؛ بنابراین بر اساس مدل‌های تئوری رشد و سرمایه‌های انسانی، سودهای حاصل از آموزش نیروی کار می‌تواند به عنوان موتور رشد و سوددهی اقتصاد کلان مطرح شود. آموزش‌های علمی - کاربردی و آموزش فنی و حرفه‌ای ابزار مهمی برای بهبود پویایی، انطباق‌پذیری و بهره‌وری نیروی کار است. به همین دلیل در افزایش توان رقابت بنگاه‌های اقتصادی، صنعتی و تولیدی نقش داشته و زمینه کاهش عدم توازن در بازار کار را فراهم می‌سازد. فراگیری مهارت‌های جدید هم از نظر افراد و هم از نظر بنگاه‌ها و شرکت‌های اقتصادی مهم است. توسعه مهارت‌ها به‌ویژه از طریق نهادهای ذی‌ربط نظیر مدارس و مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و علمی - کاربردی، به علت نقش اثرگذار آن در افزایش بهره‌وری و درآمد فردی، سازمانی و ملی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. برخورداری افراد از مهارت، سبب بهبود کارایی و همچنین افزایش سطح درآمد آنان می‌شود.

مهارت‌های نیروی انسانی همچنین بهره‌وری بنگاه‌های اقتصادی را افزایش خواهد داد و به اقتصاد ملی جوامع کمک خواهد کرد تا ضمن افزایش سطح تولید، تولید ثروت کند.

در واقع وقتی افراد مهارتی را می‌آموزند، خود را کارآمدتر می‌سازند؛ یعنی از منابع و زمان موجود نتیجه بیشتری کسب می‌کنند. این مطلب هم در مورد مشاغل عرضه‌شده از سوی سازمان‌ها و بنگاه‌ها صدق می‌کند و هم در مورد مشاغل ناشی از خوداشتغالی افراد در بخش‌های غیررسمی. به علاوه کسانی که مهارت‌هایی را کسب می‌کنند نوعاً در افزایش بهره‌وری دیگران هم سهیم هستند؛ زیرا بیشتر کارها به صورت گروهی و تیمی انجام می‌گیرد و بهره‌وری یک فرد عموماً به بهره‌وری دیگران بستگی دارد. لذا هرچه افراد آموزش بیشتری ببینند، انجام مؤثرتر کارها و وظایف حرفه‌ای خود را فرا می‌گیرند و طبیعتاً مؤثرتر می‌توانند در فرایندهای حرفه‌ای یک بنگاه اقتصادی نقش داشته باشند. از طرف دیگر سرمایه‌های انسانی با قابلیت‌های بالاتر سبب استفاده بهینه و کارآمدتر از ماشین‌آلات و دیگر منابع موجود خواهد شد که نتیجه طبیعی آن افزایش میزان بازده سرمایه‌گذاری است. این امر بیانگر نقش کلیدی، اثرگذار و خلاق منابع انسانی در ارائه شیوه‌های بدیع و نوین انجام کار و همچنین دریافتن رویکردهای جدید برای تلفیق و ترکیب بهتر منابع به منظور نیل به اهداف سازمانی است. در نتیجه با عنایت به نقش تکمیل‌کنندگی منابع انسانی در چرخه تولید، هرگونه کاهش در سرمایه انسانی، کاهش بهره‌وری در سرمایه فیزیکی، کاهش سرمایه‌گذاری در منابع فیزیکی کندی رشد اقتصادی را به همراه خواهد آورد.

که‌دویی (۱۳۸۱) با بررسی روند آموزشی برخی کشورهای پیشرفته عنوان می‌کند: امروزه در کشورهای پیشرفته بیشتر مراکز آموزشی از محیط کار و تجربه‌اندوزی دور نبوده و درهای صنعت و تولید به روی مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها باز است. وی ضمن بررسی وضعیت ایران، به عدم پویایی و رابطه منطقی بین علم و عمل بعد از گذر از دوران استاد - شاگردی، و ورود به عرصه جدید آموزشی اشاره می‌کند و معتقد است نتیجه این حالت عمیق‌تر شدن فاصله بین دانش و تجربه است؛ به طوری که دانشگاه با صنعت، خدمات و بخش‌های دیگر اقتصادی جامعه ارتباط منطقی و مطلوبی ندارد و خسارت ناشی از این ناهماهنگی‌ها زیان‌بار بوده است. یکی از عمده‌ترین و در عین حال زیان‌بارترین خسارت‌ها، بیکاری دانش‌آموختگان

دانشگاهی است. در این راستا، واتانابه^۱ و کیریز^۲ (۲۰۰۴)، ضمن اشاره به ابعاد این مُعضل در سال‌های اخیر، معتقدند سال‌ها نظر بر این بود که نرخ بیکاری با ارتقای سطح آموزش کاهش می‌یابد؛ به طوری که تقریباً این نرخ در میان دانش‌آموختگان آموزش‌های عالی به صفر نزدیک می‌شود اما امروزه با افزایش تعداد بیکاران آموزش‌دیده در سطح عالی، نرخ بیکاری کاملاً متزلزل شده است. کشورهایی نظیر هندوستان با حجم بی‌سابقه‌ای از دانش‌آموختگان بیکار روبه‌رو هستند که بازار کار قادر به جذب آنها نیست. واتانابه و کیریز (۲۰۰۴) در بررسی نظریه‌های مختلف در رابطه با تعمیم آموزش عالی، به مطالعات برخی صاحب‌نظران از جمله وان هیک^۳ و هایچ^۴ اشاره می‌کنند. وان هیک نسبت به آینده فارغ‌التحصیلانی که در حال حاضر به تعداد زیاد در دانشگاه‌ها، تربیت می‌شوند ابراز نگرانی کرده و معتقد است به جای عمومیت دادن آموزش عالی بهتر است آن را محدود کنیم. هایچ نیز توسعه کمی دانشگاه‌ها بدون تجدید نظر لازم و درونی در برنامه‌های مربوطه را امکان‌ناپذیر می‌داند و به عموم اخطار می‌کند اگر این مسئله در آموزش دانشگاهی آنان رعایت نشود، انحطاط رشد اقتصادی آن کشور اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. همچنین داهرنودوف^۵ اثبات کرد که آموزش متوسطه و عالی باید هماهنگ با رشد اقتصادی باشند. وی اظهار می‌دارد بی‌شک یکی از اساسی‌ترین قطب‌های رشد و توسعه هر کشور نظام آموزشی عالی آن است. ولی شواهدی وجود دارد که نظام آموزش عالی در کشورهای در حال توسعه در یک بحران عمیق به سر می‌برد و وظایف خویش را به نحو احسن انجام نمی‌دهند (به نقل از واتانابه و کیریز، ۲۰۰۴).

کمالی (۱۳۸۵) نیز با نقل قول از سلمی معتقد است سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزشی کشورهای در حال توسعه با زنگ خطر رشد غیر قابل کنترل متقاضیان ورود به آموزش عالی، افزایش هزینه در مقابل منابع مالی ثابت گذشته، کاهش کیفیت، تحقیق و آموزش و بحرانی‌تر شدن مسئله عدم همخوانی تخصص فارغ‌التحصیلان و نیازهای بازار کار و همچنین بیکاری تحصیل‌کرده‌ها مواجه شده‌اند.

1. Watanabe, Rye
2. Keeres, John P.
3. Hink, Vone
4. Hich, Michel
5. Dahernodof, Ralf

امیری (۱۳۸۳) در بررسی نظریه‌های مخالف توسعه آموزش عالی مبتنی بر تقاضای اجتماعی عنوان می‌کند در کشورهایی که آموزش عالی بر اساس تقاضای اجتماعی تأمین می‌شود، نسبت قابل ملاحظه‌ای از دانشجویان بر این باورند که تحصیلات به معنای تأمین فرصت‌های شغلی برای آنان است؛ به عبارت بهتر دانشجویان در مورد فرصت‌های کاری و زمینه‌های مختلف آن انتظاراتی دارند، از جمله مدت احتمالی که آنها در پی کار خواهند بود، درآمد اولیه‌شان، نرخ رشد درآمدشان که همه اینها می‌تواند با اطلاعات و آمار مربوط به بازار کار واقعی مورد مقایسه قرار گیرد، ولی پایین بودن سطح آموزش به‌ویژه در دانشکده‌هایی که در سال‌های اخیر به دلیل رشد سریع آموزش عالی پا به عرصه وجود نهاده‌اند از یک سو، و نبودن شغل برای فارغ‌التحصیلان این مراکز سبب مسائل عدیده‌ای نظیر سرخوردگی و اختلال روحی و روانی، بالا رفتن توقعات و غیره شده است. همه این موارد، ضرورت توجه بیشتر به ارتباط بین تحصیل در سطوح عالی و اشتغال را گوشزد می‌کند. در همین راستا و با توجه به ضرورت آموزش علمی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی (فاقد تجربه اجرایی) افزایش توانایی‌های شاغلان، ایجاد فرصت‌های شغلی جدید و مناسب برای جوانان، اصلاح هرم شغلی و رفع نیاز بازار در زمینه نیروی انسانی متخصص، نظام جدید دانشگاهی برای آموزش‌های علمی - کاربردی تأسیس و تلاش شد که جهت‌گیری آموزش دانشگاه‌ها به‌ویژه مراکز آموزش عالی (با مجوز وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) در دستگاه‌های اجرایی با محتوای کاربردی شکل گیرند.

طالعی‌فر (۱۳۸۱) در یک دسته‌بندی کلی، آموزش‌های علمی - کاربردی را در دو مفهوم عام و خاص تعریف می‌کند. مفهوم عام آن را مترادف با آموزش‌های فنی - حرفه‌ای (رسمی و غیررسمی) و در مفهوم خاص، آموزش‌های علمی - کاربردی از آموزش‌های فنی - حرفه‌ای متمایز می‌شود. وی مهم‌ترین وجه تمایز موجود را تفاوت در نوع مهارت دانش‌آموختگان این دو نوع نظام آموزشی می‌داند. در همین راستا با اشاره به برون‌داد نظام فنی - حرفه‌ای که بیشتر دارای مهارت‌های یدی است، برون‌داد نظام علمی - کاربردی (به واسطه آشنایی با مبانی علمی حرفه و شغل) را که از مهارت‌ها و توانایی‌های ذهنی نیز برخوردارند قابلیت تصدی مشاغل سطوح بالاتر عنوان کرده است، اما در مورد آموزش فنی و حرفه‌ای باید یادآور شد که نگاه‌ها و رویکردها به این نوع از آموزش در حال تغییر

اساسی بوده است. در همین رابطه سازمان جهانی کار (ILO) با نگاه تحلیلی، به نقش‌های قدیم و جدید آموزش فنی و حرفه‌ای اشاره می‌کند.

نقش‌های در حال تغییر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

برنامه قدیم	برنامه جدید
رویکرد مبتنی بر عرضه	رویکرد مبتنی بر تقاضا
آموزش برای اشتغال	یادگیری برای توانایی اشتغال
آموزش ضمن خدمت	مفهوم یادگیری همیشگی
آموزش و تمرکز بر مربی / کارآموز	خود یادگیری و تمرکز بر یادگیرنده
یادگیری در یک زمان خاص	یادگیری همیشگی
جدایی آموزش با تربیت	یکی‌سازی آموزش و تربیت
تخصص در یک مهارت خاص	تقاضا برای مهارت چندگانه
تشخیص مهارت بر اساس دوره آموزشی و امتحان	تشخیص بر اساس شایستگی و یادگیری بعدی
ورود سخت و ثابت و سپس خروج	ورود قابل انعطاف و چندگانه و سپس خروج
تمرکز بر بخش رسمی	شناخت نیاز و توجه به بخش‌های رسمی و غیررسمی
آموزش برای اشتغال و حقوق‌بگیری	آموزش برای دستمزد و خوداشتغالی
سیستم متمرکز	سیستم غیرمتمرکز همراه با نیاز به نهاد ملی - قومی و غیرمتمرکز
سیاست‌گذاری و ارائه خدمات آموزشی به وسیله دولت	سیاست‌گذاری و ارائه خدمات آموزشی جداگانه و مبتنی بر بازار
اداره به وسیله دولت	اداره مشارکتی دولت، بخش‌های مختلف و گفتگوی اجتماعی

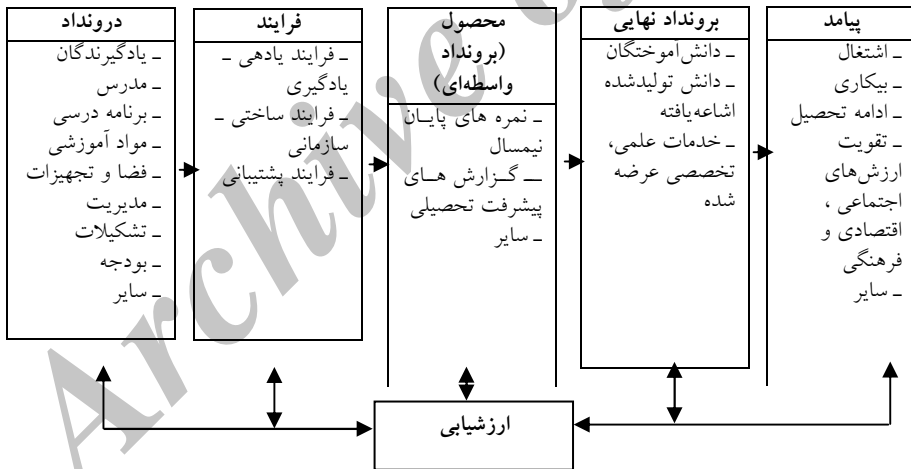
(برگرفته از اینترنت به آدرس: www.unevoc.unesco.org)

چنانکه از جدول بالا برمی‌آید، نقش‌های جدید آموزش فنی و حرفه‌ای با دیدگاهی که حاکم بر دسته‌بندی طالعی فر از مفهوم عام و خاص آموزش‌های علمی و کاربردی است، متفاوت است زیرا معتقد است وجه تمایز عمده آموزش فنی و حرفه‌ای با آموزش‌های علمی و کاربردی، تأکید آموزش فنی و حرفه‌ای بر مهارت یدی است و توجه به مبانی علمی حرفه و ضرورت آموزش‌های علمی و کاربردی را مطرح ساخت. حجت (۱۳۷۸) نیز در ضرورت شکل‌گیری دانشگاه علمی - کاربردی، به بیگانه بودن صنعت و دانشگاه اشاره می‌کند که منجر به برآورده نشدن نیازهای تخصصی بازار کار از یک سو و بروز پدیده بیکاری دانش‌آموختگان از سوی دیگر، شده است.

لذا دانشگاه جامع علمی - کاربردی به عنوان متولی اصلی آموزش‌های متناسب با نیازهای تخصصی بازار کار مطرح شد و از سال ۱۳۷۳ با رسالت تربیت نیروی متخصص مورد نیاز برای بخش‌های مختلف صنایع، معادن، کشاورزی و خدمات فعالیت خود را آغاز کرد که در این زمینه سعی دارد زمینه‌های مشارکت سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی و غیردولتی را فراهم سازد، به گونه‌ای که هریک از فارغ‌التحصیلان توانایی علمی و عملی لازم را داشته باشند. برنامه‌های آموزشی علمی - کاربردی از طریق تجزیه و تحلیل شغل و تعیین دانش و مهارت لازم برای انجام آن طراحی شده و در چهارچوب نظام علمی - کاربردی تدوین می‌شود.

معرفی الگوی عناصر سازمانی

با استفاده از الگوی عناصر سازمانی (OEM) می‌توان یک نظام آموزشی را به صورت زیر نمایش داد:



این الگو ارزیابی حول چهار محور اصلی درون‌داد، فرایند، برون‌داد و پیامد انجام می‌شود. (کافمن و هرمن، به نقل از بازرگان، ۱۳۸۳).

الف) ارزیابی عوامل درون‌داد: در میان عوامل درون‌داد نظام آموزشی، سه عامل از جمله مهم‌ترین عوامل منظور می‌شود: یادگیرنده، مدرس و برنامه درسی.

به وسیله ارزیابی رفتار ورودی یادگیرندگان، می‌توان درباره ضرورت آموزش جبرانی و یادگیری پیش‌نیازهای آموزشی تصمیم‌گیری کرد. جنبه دیگر ارزیابی یادگیرنده مربوط به قضاوت درباره پیشرفت تحصیلی در فرایند اجرای نظام آموزشی است. در مرحله بعدی، ارزیابی عملکرد یادگیرنده در پایان نیمسال تحصیلی، به عنوان برون‌داد واسطه‌ای (محصول)، انجام می‌شود.

ارزیابی مدرسان دارای دو هدف است: ارزیابی تکوینی عملکرد مدرسان از طریق ارائه داده‌های لازم و قضاوت درباره توانایی‌ها و مهارت‌های آنان و پیشنهاد برای بهبود ارزیابی پایانی عملکرد مدرسان برای تصمیم‌گیری‌های استخدامی.

ارزیابی برنامه درسی می‌تواند تمام مراحل تدوین برنامه درسی را دربرگیرد. پنج کارکرد برای ارزیابی برنامه درسی می‌توان منظور داشت: (۱) تشخیص مشکلات یادگیری برای توصیه مواد آموزشی مناسب؛ (۲) تجدیدنظر در برنامه درسی؛ (۳) مقایسه برنامه‌ها و برخی عوامل دیگر نظام آموزشی (سازماندهی مراکز آموزشی، تدریس و...)؛ (۴) پیش‌بینی نیازهای آموزشی؛ (۵) تعیین اینکه آیا هدف‌های آموزشی تحقق یافته‌اند (آیزنر، ۱۹۸۵ به نقل از مشایخ، ۱۳۸۳).

ب) ارزیابی فرایندها: در نظام آموزشی می‌توان سه دسته فرایند را مورد نظر قرار داد: فرایند ساختی - سازمانی؛ فرایند یاددهی - یادگیری؛ فرایند پشتیبانی - برقراری امور که هدف از ارزیابی آنها به ترتیب: قضاوت درباره نحوه استفاده از منابع و مطلوبیت مدیریت منابع انسانی در نظام آموزشی؛ مطلوبیت راهبردهای یاددهی - یادگیری؛ مطلوبیت گردش کار در نظام آموزشی و نحوه توزیع امور پشتیبانی و خدماتی است که جنبه رفاهی و آماده‌سازی شرایط مطلوب برای یادگیری را دارد (مشایخ، ۱۳۸۳).

ج) ارزیابی برون‌دادها: هدف از ارزیابی برون‌داد واسطه‌ای، توصیف نتایج میان‌دوره‌ای و فراهم آوردن بازخورد لازم برای بهبودی است.

در ارزیابی دانش‌آموختگان هدف آن است که درباره دانش، نگرش و مهارت‌های کسب‌شده یادگیرندگان در پایان دوره قضاوت به عمل آید؛ علاوه بر آن به ارزیابی دانش تولیدشده و آثار علمی پرداخته می‌شود. همچنین خدمات تخصصی عرضه‌شده به وسیله نظام دانشگاهی مورد قضاوت قرار می‌گیرد (روحانی‌زاده و رحمانی، ۱۳۸۱).

د) ارزیابی پیامدها: هدف از ارزیابی پیامدها در نظام آموزشی آن است که درباره مطلوبیت اشتغال به کار دانش‌آموختگان قضاوت به عمل آید. علاوه بر آن درباره درآمد، موقعیت اجتماعی و نیز میزان تأثیرگذاری آنان بر جامعه محلی و ملی قضاوت شود. شایان ذکر است قضاوت درباره تأثیر برون‌دادهای نظام آموزشی در برآوردن نیازهای محیطی، یکی از جنبه‌های ارزیابی اثربخشی نظام آموزشی است که از آن تحت عنوان پیامدهای نظام آموزشی یاد می‌شود. برای این منظور باید موقعیت و وضعیت دانش‌آموختگان را پیگیری و شناسایی کرد. این وضعیت‌ها شامل موارد زیر است:

۱. پذیرش به مقاطع بالاتر آموزشی یا ادامه تحصیل در دوره‌های کوتاه‌مدت؛
۲. ارتقا به پایه بالاتر تحصیلی؛
۳. اشتغال به کار؛
۴. درآمد؛
۵. تحول نگرشی - رفتاری.

۶. سایر موارد (تحرك اجتماعی، مشارکت سیاسی و...) (مشایخ، ۱۳۸۳). با توجه به توضیحات فوق در مورد الگوی عناصر سازمانی، نقطه کانونی تحقیق حاضر، تأکید بر برون‌داد و پیامدها در این الگوست.

پیشینه تحقیق

آوخ کسیمي (۱۳۸۴) با بررسی کارآفرینی تکنولوژی آموزش‌های علمی - کاربردی بر اشتغال دانش‌آموختگان رشته تکثیر و پرورش میگو در مرکز جهاد کشاورزی بوشهر طی سال‌های ۷۹-۱۳۷۵ نرخ اشتغال دانش‌آموختگان را ۷۸/۳۹ درصد و نرخ بیکاری آنان را ۲۱/۶۱ درصد به دست آورد.

همچنین بیتهی (۱۳۸۳) به بررسی وضعیت شغلی دانش‌آموختگان رشته‌های کاردانی و کارشناسی علمی - کاربردی مراکز آموزشی صنعت آب و برق استان‌های آذربایجان، اصفهان، خراسان و فارس که طی سال‌های ۸۳-۱۳۷۹ فارغ‌التحصیل شده بودند، پرداخت.

نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد ۴۹/۷ درصد دانش‌آموختگان شاغل (به تفکیک: ۲۵ درصد شاغل دولتی، ۶۶/۲ درصد شاغل غیردولتی مرتبط و ۷/۷ درصد شاغلان دارای شغل آزاد غیر مرتبط بودند) و ۵۰/۳ درصد دانش‌آموختگان بیکار بودند.

در تحقیقی دیگر *دادار و همکاران* (۱۳۸۳) به بررسی اثربخشی آموزش‌های علمی - کاربردی بر اشتغال و توسعه اقتصادی بخش علوم دامی در استان اصفهان پرداخته‌اند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد میانگین دانش‌آموختگان علمی - کاربردی کشاورزی استان اصفهان شاغل بخش‌های دولتی ۱۳/۷ درصد و در بخش‌های خصوصی ۴۴/۶ درصد بوده است. همچنین میانگین دانش‌آموختگان علمی - کاربردی کشاورزی استان اصفهان با شغل نامرتبط ۱۹/۷ درصد و میانگین دانش‌آموختگان بیکار ۲۲ درصد بوده است. (همزمان میانگین دانش‌آموختگان کشاورزی کشور با شغل نامرتبط ۳۸ درصد و بیکار ۲۸ درصد بوده است).

میرزایی فیض‌آبادی (۱۳۸۲) در تحقیقی تحت عنوان آموزش‌های عالی علمی - کاربردی از نظر اشتغال در مجتمع آموزش جهاد کشاورزی خراسان به بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان پرداخته است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد ۴۳/۶ درصد کل دانش‌آموختگان تاکنون جذب بازار کار نشده‌اند. حدود نیمی از شاغلان درآمدی کمتر از یکصد هزار تومان در ماه دارند (بسیار کمتر از خط فقر). سرعت دستیابی به شغل توسط اکثر شاغلان کمتر از شش ماه و مناسب است ولی بیش از نیمی از آنان فاقد مزایای بیمه و بازنشستگی هستند. سرعت دستیابی به شغل دانش‌آموختگان ساکن شهرها بیشتر از ساکنان روستایی بوده است. در رشته‌های علوم دامی و منابع طبیعی، مردان و در رشته‌های صنایع غذایی و فرش دستباف، زنان از وضعیت اشتغال بهتری برخوردارند.

ایزی و همکاران (۱۳۸۳) در تحقیق دیگر به بررسی «ارزیابی دوره‌های علمی - کاربردی وزارت جهاد کشاورزی از جنبه اشتغال دانش‌آموختگان؛ مطالعه موردی مجتمع آموزش جهاد کشاورزی خراسان» پرداخته‌اند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد در نمونه آماری مورد مطالعه ۳۸/۳ درصد شاغل، ۹/۴ درصد غیرشاغل و ۵۲/۳ درصد بقیه در حال ادامه تحصیل یا خدمت نظام وظیفه بوده‌اند.

لانکارد^۱ در سال ۲۰۰۴ طی یک پژوهش نظرسنجی در امریکا، به بررسی انتظارات از آموزش‌های علمی کاربردی پرداخته است. وی به نقل از شرودر^۲ (۱۹۹۸) دانش‌آموختگان علمی کاربردی را برتر از دارندگان یک نوع آمادگی برای یک کار خاص می‌داند و با توجه به نظر کارفرمایان و ناظران بخش‌های خصوصی و دولتی اوهایوی مرکزی، بهره‌وری دانش‌آموختگان علمی کاربردی را به مراتب بیشتر از سایرین می‌داند.

پژوهش پتی^۳ و همکاران (۲۰۰۲) که نتایج مشابهی با تحقیق لانکارد داشته است در بررسی دیدگاه کارفرمایان روستایی اعلام می‌دارد ۳۵ درصد کارفرمایان از صلاحیت کارکنان آموزش دیده علمی کاربردی بسیار خشنود بودند درحالی‌که فقط ۱۲ درصد آنها از صلاحیت سایر آموزش‌دیدگان بسیار خشنود بودند.

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود مجموعه مطالعات انجام‌شده داخلی در مورد آموزش‌های علمی - کاربردی، بیانگر موفقیت نسبی این آموزش‌ها در اشتغال دانش‌آموختگان و نیز تفاوت در میزان اشتغال با توجه به رشته تحصیلی آنان است. همچنین در این تحقیقات به انتظارات کارفرمایان از دانش‌آموخته‌گان پرداخته نشده و در نتیجه نقاط قوت و ضعف آن کمتر مورد شناسایی قرار گرفته است. لذا با عنایت به جمع‌بندی فوق ضرورت انجام تحقیق حاضر به‌ویژه در موارد مغفول در تحقیقات پیشین، دوچندان می‌شود.

تحلیل تجربی

روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع پیمایشی است. در این پژوهش دو جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت: ۱) کارفرمایان بخش‌های دولتی و غیردولتی که دانش‌آموختگان علمی - کاربردی در آنجا مشغول به کار هستند (به تعداد تقریبی ۲۰۰ نفر). ۲) کلیه فارغ‌التحصیلان دوره کاردانی مراکز آموزش عالی علمی - کاربردی استان مازندران که طی سال‌های ۱۳۷۷ (نخستین سری دانش‌آموختگان) تا پایان سال ۱۳۸۴ فارغ‌التحصیل شده‌اند

1. Lankard, Bettina A.
2. Schroeder, W.E
3. Petty, G.C

که در کل ۱۶۷۳ نفر هستند. این تعداد در سه گروه آزمایشی صنعت، کشاورزی و مدیریت و خدمات اجتماعی، در ۲۲ رشته و در ۱۰ مرکز آموزش عالی علمی - کاربردی تحصیلات خود را به پایان رسانیده‌اند.

در این پژوهش به دلیل داشتن ۲۲ رشته تحصیلی و ۲ سهمیه شاغل و آزاد ابتدا جامعه دانش‌آموختگان به ۴۴ طبقه تقسیم‌بندی شد و سپس به طور تصادفی از هر طبقه نمونه‌گیری به عمل آمد. با این توصیف از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده برای تعیین حجم نمونه نیز از رابطه زیر استفاده شد (شیولسون، ۱۳۸۲):

$$n = \frac{Nt^2 s^2}{Nd^2 + t^2 s^2}$$

با استفاده از رابطه مذکور و همچنین لحاظ کردن افت استاندارد برای پرسشنامه‌های بازگشتی، در نهایت ۴۳۰ نفر پرسشنامه دریافت کردند که از این تعداد ۲۷۵ نفر دانش‌آموخته و ۱۵۵ نیز کارفرما هستند.

ابزار گردآوری اطلاعات

در تحقیق حاضر با استفاده از شاخص‌های برون‌داد و پیامد در الگوی عناصر سازمانی^۱ از دو پرسشنامه محقق‌ساخته برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. پرسشنامه اول برای جمع‌آوری اطلاعات دانش‌آموختگان و پرسشنامه دوم به منظور دریافت اطلاعات کارفرمایان طراحی شده است. در تعیین روایی پرسشنامه تأکید پژوهشگر بیشتر بر روایی محتوایی بوده است. به این ترتیب که قضاوت اساتید و متخصصان موضوع مورد مطالعه برای انجام این امر مورد توجه قرار گرفته است. به منظور تعیین پایایی نیز ابتدا پرسشنامه بین ۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری اجرای آزمایشی شد و سپس با استفاده از فرمول، آلفای کرونباخ آن به میزان ۸۲۴ درصد برآورد شد.

روش‌های آماری و تجزیه و تحلیل اطلاعات

پس از جمع‌آوری اطلاعات، سؤالات پرسشنامه‌ها کدبندی شدند و داده‌های حاصل از پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از اجرای پرسشنامه‌ها، از تکنیک‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

برای تحلیل داده‌ها ابتدا از جداول توزیع و درصد فراوانی و نمودار استفاده شد؛ سپس به منظور تعیین اثربخشی تحصیل در مراکز علمی - کاربردی در ارتقای شغلی دانش‌آموختگان سهمیه شاغل و ایجاد فرصت‌های شغلی دانش‌آموختگان سهمیه آزاد از آزمون ناپارامتری مجذور کای و همچنین به منظور تعیین ارتباط معنی‌دار بین متغیرهای (الف) رشته تحصیلی و نوع شغل ب) سطح مهارت‌های دانش‌آموختگان و سطح انتظارات کارفرمایان از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

تحلیل نتایج و اطلاعات

در این بخش، ابتدا وضعیت دانش‌آموختگان آموزش‌های علمی - کاربردی از ابعاد مختلف توصیف و سپس پرسش‌های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

جدول شماره ۱. بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان

درصد تجمعی	درصد قابل قبول	درصد	فراوانی	
۷۸/۵	۷۸/۵	۷۸/۵	۱۵۷	فارغ‌التحصیل شاغل
۱۰۰	۲۱/۵	۲۱/۵	۴۳	فارغ‌التحصیل بیکار
	۱۰۰	۱۰۰	۲۰۰	جمع

بر اساس این جدول ۷۸/۵ درصد از فارغ‌التحصیلان دانشگاه جامع علمی - کاربردی شاغل و ۲۱/۵ درصد بیکار بوده‌اند.

جدول شماره ۲. ارتباط میان رشته تحصیلی و شغل دانش‌آموختگان

درصد تجمعی	درصد قابل قبول	درصد	فراوانی	
۸	۸	۸	۱۶	بسیار کم
۸/۵	۸/۵	۸/۵	۱۷	کم
۴۰	۲۳/۵	۲۳/۵	۴۷	متوسط
۶۹/۵	۲۹/۵	۲۹/۵	۵۹	زیاد
۱۰۰	۳۰/۵	۳۰/۵	۶۱	بسیار زیاد
	۱۰۰	۱۰۰	۲۰۰	جمع

بر اساس این جدول میزان ارتباط شغل دانش‌آموختگان با رشته تحصیلی آنان ۱۶/۵ درصد کم و بسیار کم، ۲۳/۵ درصد متوسط، ۶۰ درصد اذعان داشتند که وضعیت شغلی آنان در حد زیاد و بسیار زیاد مرتبط با رشته تحصیلی آنان است. در همین رابطه بیشترین اشتغال در دانش‌آموختگان رشته نرم‌افزار کامپیوتر با ۹۴/۵ درصد و کمترین اشتغال مربوط به دانش‌آموختگان رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی با ۴۱/۵ درصد بوده است. همچنین نرخ اشتغال گروه صنعت ۹۰/۱۲ درصد، گروه کشاورزی ۷۶ درصد و گروه خدمات ۷۱/۷۵ درصد است.

جدول شماره ۳. دیدگاه دانش‌آموختگان در مورد نقش تحصیل

در مراکز علمی - کاربردی در ارتقای شغلی

شرح	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	باقیمانده
خیلی زیاد	۶۵	۴۰/۰	۲۵
زیاد	۶۴	۴۰/۰	۲۴
متوسط	۳۶	۴۰/۰	-۴
کم	۲۲	۴۰/۰	-۱۸
خیلی کم	۱۳	۴۰/۰	-۲۷
جمع	۲۰۰	---	---

$$X^2 = 361/14 \text{ d.f.} = 4 \text{ P} < 0/01$$

نتیجه آزمون کای اسکور نشان از آن دارد که به لحاظ آماری تفاوت معنی‌داری بین فراوانی‌های مشاهده شده و فراوانی‌های مورد انتظار با اطمینان ۰/۹۹ و سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ وجود دارد. از طرفی، مشاهده نتایج جدول حاکی از آن است که درصد

پاسخ‌دهندگانی که به میزان بالای تأثیر تحصیل در مراکز علمی - کاربردی و ارتقای شغلی دانش‌آموختگان اشاره کرده‌اند، بیش از کسانی است که میزان آن را در حد پایین عنوان کرده‌اند. نتیجه به‌دست‌آمده نشانگر توفیق دانشگاه جامع علمی - کاربردی در رسیدن به یکی از اهداف اصلی آموزش‌های علمی - کاربردی (ارتقای شغلی شاغلان) است.

جدول شماره ۴: دیدگاه دانش‌آموختگان در مورد تحصیل در مراکز علمی - کاربردی و نقش آن در ایجاد فرصت‌های شغلی

شرح	فراوانی مشاهده‌شده	فراوانی مورد انتظار	باقیمانده
خیلی زیاد	۷۰	۴۰/۰	۳۰
زیاد	۶۶	۴۰/۰	۲۶
متوسط	۳۴	۴۰/۰	-۶
کم	۲۰	۴۰/۰	-۲۰
خیلی کم	۱۰	۴۰/۰	-۳۰
جمع	۲۰۰	---	---

$$X^2 = 10/807 \text{ d.f.} = 4 \text{ P} < 0/05$$

مطالعه نشان داد که با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ تفاوت آماری معنی‌داری بین فراوانی‌های مشاهده‌شده و فراوانی‌های مورد انتظار وجود دارد ($X^2 = 10/80$). از طرفی، مقایسه نتایج جدول و توزیع پاسخ‌دهندگان نشانگر آن است که بیشتر آنان به این مسئله اذعان داشته‌اند که تحصیل در مراکز علمی - کاربردی در ایجاد فرصت‌های شغلی از ضرورت بالایی برخوردار است.

جدول شماره ۵: رابطه رشته تحصیلی و نوع شغل دانش‌آموختگان

متغیرها	نوع ضریب همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری (P)
رشته تحصیلی - نوع شغل	اسپیرمن	۰/۶۸	۰/۰۱

نتیجه مطالعه مبنی بر آزمون رابطه بین رشته تحصیلی و نوع شغل نشان داد از نظر آماری رابطه معنی‌داری بین دو متغیر رشته تحصیلی و نوع شغل در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ وجود

دارد. بدین معنی که دو متغیر رشته تحصیلی و نوع شغل ارتباط معناداری با هم داشته‌اند؛ بنابراین، فرض H1 تحقیق که دلالت بر وجود رابطه بین این دو متغیر داشت، تأیید می‌شود.

جدول شماره ۶. مهم‌ترین نقاط قوت دانشگاه جامع علمی کاربردی از دید کارفرمایان

درصد تجمعی	درصد قابل قبول	درصد	فراوانی
۶/۷	۶/۷	۶/۷	۴
۱۰	۳/۳	۳/۳	۲
۴۰	۳۰	۳۰	۱۸
۴۵	۵	۵	۳
۱۰۰	۵۵	۵۵	۳۳
			۶۰

یافته حاصل از جدول فوق نشان می‌دهد ۸۵ درصد کارفرمایان مهم‌ترین نقاط قوت دانشگاه جامع علمی کاربردی را به ترتیب اولویت: آماده‌سازی و جهت‌دهی دانش‌آموختگان برای انتخاب حوزه شغلی خاص و اجرای رشته‌های خاص و مورد نیاز کشور معرفی کرده‌اند. همچنین ۱۵ درصد از کارفرمایان شرایط آسان در پذیرش و ثبت نام از شاغلان، به‌روز بودن و کاربردی بودن آموزش‌ها و ایجاد حس مسئولیت‌پذیری و علاقه‌مندی شغلی در دانش‌آموختگان را از سایر نقاط قوت دانشگاه ارزیابی کرده‌اند.

جدول شماره ۷. مهم‌ترین نقاط ضعف دانشگاه جامع علمی کاربردی از دید کارفرمایان

درصد تجمعی	درصد قابل قبول	درصد	فراوانی
۱۸/۳	۱۸/۳	۱۸/۳	۱۱
۲۵	۶/۷	۶/۷	۴
۷۰	۴۵	۴۵	۲۷
۸۶/۷	۱۶/۷	۱۶/۷	۱۰
۱۰۰	۱۳/۳	۱۳/۳	۸
	۱۰۰	۱۰۰	۶۰

بر اساس این جدول مهم‌ترین نقطه ضعف دانشگاه جامع علمی کاربردی از نظر ۴۵ درصد از کارفرمایان مهارت ناکافی دانش‌آموختگان در تصدی حرفه بوده است. همچنین برخی کارفرمایان نقاط ضعف دیگر دانشگاه جامع علمی - کاربردی را به ترتیب ۱۸/۳ درصد، معرفی نشدن مناسب این دانشگاه به کارفرمایان، ۱۶/۷ درصد کمبود امکانات کارگاهی و تجهیزات آموزشی، ۱۳/۳ درصد تربیت نکردن دانش‌آموختگان مسئولیت‌پذیر، ۶/۷ درصد به‌روز نبودن و کاربردی بودن آموزش‌ها، ارزیابی کرده‌اند.

جدول شماره ۸. مهم‌ترین انتظارات کارفرمایان از دانشگاه جامع علمی - کاربردی

درصد تجمعی	درصد قابل قبول	درصد	فراوانی
۳/۳	۳/۳	۳/۳	۲
۵۱/۶	۴۸/۳	۴۸/۳	۲۹
۷۴/۹	۲۳/۳	۲۳/۳	۱۴
۸۱/۷	۶/۸	۶/۸	۴
۱۰۰	۱۸/۳	۱۸/۳	۱۱
	۱۰۰	۱۰۰	۶۰

نتیجه به‌دست‌آمده از جدول فوق نشان می‌دهد ۷۱/۶ درصد کارفرمایان مهم‌ترین انتظارات خود را از دانشگاه جامع علمی کاربردی به ترتیب اولویت افزایش سطح مهارت دانش‌آموختگان، تطابق آموزش‌ها با نیازهای بازار کار عنوان کرده‌اند. همچنین برخی کارفرمایان به ترتیب نیازسنجی مشاغل به شکل دوره‌ای و منطقه‌ای، افزایش سطح مسئولیت‌پذیری دانش‌آموختگان و افزایش سطح کیفی آموزش‌ها را از دیگر انتظارات خود اظهار داشتند.

جدول شماره ۹. بررسی میزان انطباق انتظارات کارفرمایان با سطح مهارت دانش‌آموختگان

متغیرها	نوع همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری (P)
سطح مهارت دانش‌آموختگان - سطح انتظارات کارفرمایان	اسپیرومن	۰/۱۱	-----

نتیجه مطالعه مبنی بر آزمون رابطه بین سطح مهارت دانش‌آموختگان و سطح انتظارات کارفرمایان نشان داد که از نظر آماری هیچ‌گونه‌ای رابطه‌ای بین دو متغیر سطح مهارت دانش‌آموختگان و سطح انتظارات کارفرمایان در هیچ‌کدام از دو سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ و ۰/۰۵ درصد وجود ندارد.

نتیجه‌گیری

تبیین و تجزیه و تحلیل میزان اشتغال دانش‌آموختگان آموزش‌های علمی - کاربردی در بخش آزاد و ارتقای وضعیت شغلی دانش‌آموختگان در بخش شاغلین به عنوان پیامدهای این آموزش‌ها در الگوی عناصر سازمانی در نظر گرفته شده است. در همین راستا نتایج این تحقیق مبین توفیق آموزش‌های علمی - کاربردی در فاصله زمانی مورد مطالعه است. به این معنی که در دوره مورد مطالعه، آموزش‌های علمی - کاربردی توانسته به میزان ۷۸/۵ درصد در اشتغال دانش‌آموختگان نقش داشته باشد و ۶۰ درصد از شاغلین نیز اشتغالشان را مرتبط با رشته تحصیلی خود اعلام داشته‌اند. یافته‌های این تحقیق با نتایج مطالعات آوخ کسیمی (۱۳۸۴)، دادار و همکاران (۱۳۸۳) همخوانی دارد. در عین حال با نتایج برخی تحقیقات دیگر در حوزه آموزش‌های علمی - کاربردی مانند مطالعات بینقی (۱۳۸۳)، میرزایی (۱۳۸۲)، یزدی و همکاران (۱۳۸۳) تطابق ندارد؛ لذا به منظور افزایش میزان اشتغال دانش‌آموختگان علمی - کاربردی پیشنهاد می‌شود که برنامه‌ریزان آموزشی دانشگاه توجه بیشتری نسبت به برگزاری دروس عملی به‌ویژه دروس کارورزی و کارآموزی و همچنین تجهیز غنی‌تر کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌های مراکز آموزش علمی - کاربردی داشته باشند.

با توجه به توفیق نسبی دانشگاه در ارتباط شغلی دانش‌آموختگان علمی - کاربردی شاغل با رشته تحصیلی آنان، به‌ویژه در بین دانش‌آموختگان بخش صنعت و انطباق این یافته با تحقیقات دادار و همکاران (۱۳۸۳)، پیشنهاد می‌شود شورای گسترش دانشگاه در رابطه با رشته‌های صنعتی مورد نیاز مناطق، ضمن نیازسنجی از کارفرمایان، دیدگاه افزایشی داشته باشد و در کلیه مراکز آموزش علمی - کاربردی کانون دانش‌آموختگان و دفتر ارتباط

با صنعت جهت برقراری ارتباط مؤثر و مستمر با دانش‌آموختگان و کارفرمایان تأسیس و راه‌اندازی شود.

از آنجا که ارتقای شغلی شاغلین، یکی از ارکان مهم رسالت آموزش‌های علمی - کاربردی است، نتایج تحقیق بیانگر آن است که ۶۴/۵ درصد پاسخ‌دهندگان پس از تحصیل، ارتقای شغلی را به میزان زیاد و بسیار زیاد اعلام کرده‌اند. این یافته نشان‌دهنده توفیق نسبی دانشگاه جامع علمی - کاربردی در تسهیل فرایند ارتقای شغلی دانش‌آموختگان است.

از دیدگاه دانش‌آموختگان، آموزش‌های علمی - کاربردی توانسته بر ایجاد اشتغال و فرصت‌های شغلی و مهارت‌های لازم جهت ورود به بازار کار در حد زیاد و بسیار زیاد تأثیرگذار باشد. این یافته به عنوان پیامد دیگر آموزش‌ها در الگوی عناصر سازمانی، نشان‌می‌دهد که دانش‌آموختگان این دانشگاه نوعی خودباوری و اعتماد به نفس در ورود و حضور در بازار کسب‌وکار را در خود احساس می‌کنند که در مقایسه با برخی باورهای نادرست تعدادی از دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها مبنی بر نبود فرصت‌های شغلی در بازار کار و از سویی مهارت‌های پایین و غیرکاربردی که به حذف سریع آنان از چرخه اقتصادی منجر خواهد شد، قابل تأمل است.

از دید کارفرمایان، دانشگاه جامع علمی - کاربردی در راستای آماده‌سازی دانش‌آموختگان برای ورود به بازار کسب و کار موفق عمل نکرده است. در این رابطه برای تأمین انتظارات کارفرمایان، ارتباط مستمر با کارفرمایان، صاحبان صنایع، کارآفرینان و سیاست‌گذاران امر اشتغال از یک سو و مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی دانشگاه از سوی دیگر و نظرخواهی از آنان در ارتباط با نیازسنجی شغلی، تدوین برنامه‌های درسی و ارزیابی مهارت‌های دانش‌آموختگان پیشنهاد می‌شود.

با توجه به تفاوت دیدگاه‌های کارفرمایان و دانش‌آموختگان در رابطه با پاسخگویی آموزش‌های علمی کاربردی به خواسته‌ها و نیازهای شغلی آنان، پیشنهاد می‌شود پژوهش مستقلی در این زمینه انجام شود.

تعیین میزان رضایت کارفرمایان از مهارت‌های فردی دانش‌آموختگان مانند علاقه و دلبستگی به کار، استقلال کاری، رعایت انضباط در محیط کار، مسئولیت‌پذیری، دستورپذیری و ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی بیانگر این نکته است که ۴۴/۴۱ درصد کارفرمایان در حد کم و خیلی کم و تنها ۲۴/۷ درصد در حد بسیار زیاد رضایت دارند. این یافته در مقایسه با تحقیقی که توسط لانکارد در نظرسنجی کارفرمایان بخش کشاورزی کشور آمریکا در سال ۲۰۰۴ که با نتیجه ۳۵ درصد بسیار راضی همراه بوده است، مطابقت ندارد و همچنین به نظر می‌رسد نیاز به توجه بیشتر و برنامه‌ریزی مناسب‌تری است. شناخت نقاط قوت و ضعف دانشگاه جامع علمی - کاربردی از دیدگاه کارفرمایان و انتظارات آنان از دانشگاه جامع علمی - کاربردی، بیانگر دید تخصص‌گرایی به انتخاب و اشتغال کارکنان است. در این رابطه بازنگری برنامه‌های درسی و توجه بیشتر و برنامه‌ریزی به منظور کسب رضایت کارفرمایان و صاحبان حرفه‌ها در کشور پیشنهاد می‌شود.

فهرست منابع

- اوخ کسیمی، مهران (۱۳۸۴)، «بررسی اثربخشی آموزش‌های علمی - کاربردی در افزایش تولید مزارع پرورش میگوی بوشهر»، دومین همایش بررسی و تحلیل آموزش‌های علمی - کاربردی، گروه هشتم شورای عالی برنامه‌ریزی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تهران.
- امیری، فرزاد (۱۳۸۳)، «نقش آموزش‌های علمی - کاربردی در کارآفرینی و توسعه پایدار»، مجموعه مقالات سومین کنگره ملی آموزش‌های عالی علمی - کاربردی، تهران.
- ایزی، جواد و محمود توکلین اکبری، و ابوالفضل میرزایی (۱۳۸۳)، «ارزیابی دوره‌های علمی - کاربردی وزارت جهاد کشاورزی از جنبه اشتغال دانش‌آموختگان (مطالعه موردی: مجتمع آموزش جهاد کشاورزی خراسان)»، مجموعه مقالات سومین کنگره ملی آموزش‌های عالی علمی - کاربردی، تهران.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۳)، «ارزشیابی آموزشی، چاپ چهارم، تهران: انتشارات سمت.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۷)، «پیشنهادی برای تأسیس شبکه کیفیت دانشگاه‌های ایران»، ماهنامه انجمن انفورماتیک ایران، سال سی‌ام، مرداد و شهریور، شماره ۱۸۰: ۲۵.
- بیقی، علی (۱۳۸۳)، «بررسی وضعیت شغلی دانش‌آموختگان رشته‌های کاردانی و کارشناسی علمی - کاربردی مراکز آموزشی صنعت آب و برق استان‌های آذربایجان، اصفهان، خراسان و فارس طی سال‌های ۸۳-۱۳۷۹»، مجموعه مقالات سومین کنگره ملی آموزش‌های عالی علمی - کاربردی، تهران.
- دادار، محسن و سید رضا غضنفری و محمدحسین ضیائی (۱۳۸۳)، «اثربخشی آموزش‌های علمی - کاربردی بر اشتغال و توسعه اقتصادی بخش علوم دامی مطالعه موردی استان اصفهان»، مجموعه مقالات سومین کنگره ملی آموزش‌های عالی علمی - کاربردی، تهران.
- دفتر بین‌المللی کار (۱۳۸۶)، «آشنایی با ارزیابی کار و زمان، مترجم: عباس کحالزاده، چاپ هفتم، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- روحانی‌زاده، حسین و عباسعلی رحمانی (۱۳۸۱)، «روش‌شناسی ارزشیابی آموزشی، راهبردی فراوری آموزش‌های علمی - کاربردی»، کنگره راهبردهای توسعه علمی کشور، تهران: معاونت پژوهشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- سایت اینترنتی علمی پژوهشی فرش ایران (۱۳۸۶)، بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته فرش طی سال‌های ۸۳-۱۳۸۱.
- صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۸۶)، جامعه، کار و مشاغل: مروری بر نقش مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار، تهران: انتشارات سمت.

طالعی فر، منصوره (۱۳۸۱)، «بررسی اشتغال‌زایی دانش‌آموختگان دانشگاه مازندران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، بابلسر: دانشگاه مازندران.

کمالی، حسین (۱۳۸۵)، جامعه کار و توسعه، چاپ سوم، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

کهدویی، فضل‌الله (۱۳۸۱)، «راهبردهای کیفیت در نظام آموزش‌های علمی - کاربردی»، چهارمین همایش آموزش‌های علمی - کاربردی مؤسسه آموزش عالی علمی - کاربردی جهاد کشاورزی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی،

مشایخ، فریده (۱۳۸۳)، دیدگاه‌های نو در برنامه‌ریزی آموزشی، چاپ پنجم، تهران: انتشارات سمت. محقق معینی، محمدحسن (۱۳۸۳)، «اثربخشی دوره‌های علمی - کاربردی کشاورزی»، مجموعه مقالات سومین کنگره ملی آموزش‌های عالی علمی - کاربردی، تهران.

میرزایی فیض‌آبادی، ابوالفضل (۱۳۸۲)، «بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دوره‌های عالی علمی - کاربردی جهاد کشاورزی؛ مطالعه موردی مجتمع آموزشی جهاد کشاورزی خراسان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، مشهد: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان خراسان. نیکخواه، محمد (۱۳۸۳)، «تحلیلی بر کارایی بیرونی شاخه فنی و حرفه‌ای آموزش متوسطه (مورد مطالعه: شهرستان شهرکرد)»، اولین همایش نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بابلسر: دانشگاه مازندران.

ILO. N. D., "The Changing Role of Government and Other Stakeholders in Vocational Education and Training", Geneva: Training Policies and Systems Branch, ILO, Abstract taken from Internet site: www.unevoc.unesco.org (11.10.2010)

Lanyard. Bettina A., (2002), Abstract taken from Internet, site: www.ed.gov/databases/eric_digests_ED_376272

Survey of employer views on vocational education and training, Leabroor: Author. (Abstract taken from Internet, site: www.askeric.org ED 461724

Onstenk, Jerone (2006), "Entrepreneurship and vocational Education", **European Educational Research Journal**, Vol. 2, No. 1.

Petty G. C et al. (2002), **Employer ratings of vocational education graduate effectiveness of the secondary vocational education programs in Tennessee**, Knoxville: university of Tennessee, Abstract taken from internet. site: www.ed.gov/databases/ric_digests. ED 31775.

Watanabe, Rye and Keeres john p., (2004), "Vocational Education and Training Asia, kluwer, Academic publishers, India.