

آموزش شغل محور

Occupational - Based Curriculum

آموزش‌های مرتبط با نیازهای شغلی و دنیای کار در راستای توانمندسازی دانش‌آموختگان برای ورود و موفقیت در دنیای کار و زندگی

نیروی انسانی متخصص یکی از مهم‌ترین منابع اصلی تأمین رشد اقتصادی کشورها به شمار می‌رود و لازم است تربیت نیروی انسانی متخصص و به‌کارگیری بهینه از آن در مرکز توجه برنامه‌ریزان قرار گیرد. ولی رشد فزاینده نیروی کار، فقدان ارتباط و هماهنگی کافی میان نظام آموزش و بازار کار، نبود تناسب رشد اقتصادی و ظرفیت‌های اشتغال‌زایی جامعه با رشد دانش‌آموختگان، افزایش نرخ مشارکت نیروی کار در جامعه، فقدان مهارت‌های مورد نیاز بازار کار از سوی دانش‌آموختگان و نیز فقدان اطلاعات مورد نیاز بازار کار سبب شد تا موضوع اشتغال از مهم‌ترین نگرانی‌های سیاستگذاران جوامع در حال توسعه به‌شمار آید (امیری، ۱۳۸۳: ۴۹). اشتغال وسیله‌ای است که فرد از مجرای آن به عرصه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی کشانده می‌شود و نه تنها استمرار و انسجام جامعه‌اش را سبب می‌شود، بلکه از این راه می‌تواند، نیازهای مادی و معنوی خویش را تأمین کند (Chapman, ۲۰۰۹) به نقل از بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۱۳ و ۱۱۴). زمینه‌سازی برای اشتغال و آفرینش توانایی‌های لازم برای به‌کارگیری دانش‌آموختگان در بازار کار یکی از رسالت‌های اصلی نظام آموزش عالی است و این امر از یک سو به ارائه دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز بازار کار از طریق برنامه درسی دانشگاهی مربوط می‌شود و از سوی دیگر به تقویت قابلیت‌های خودکارآمدی، اعتماد به نفس، خلاقیت و نوآوری در دانش‌آموختگان در جریان تحصیل وابسته است (شرفی و مقدم، ۱۳۹۳: ۱۷۰).

بنابراین، برنامه‌های درسی آموزش عالی باید توانمندی‌های لازم در دانش‌آموختگان برای پاسخ به نیازهای متنوع و در حال تغییر بازار کار را به‌وجود آورد (رحیمیان و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۳۶). ولی بیشتر کشورهای جهان سوم بر این باورند که رمز اصلی توسعه ملی، تنها در گسترش کمی و پرشتاب فرصت‌های آموزشی است، بدون آنکه به

فرصت‌های شغلی و نیاز بازار کار توجهی داشته باشند. آموزش و اشتغال به‌طور ویژه بر محور دو جریان اصلی اقتصادی می‌چرخد: ۱. تأثیر متقابل تقاضای آموزشی و عرضه آموزشی؛ و ۲. تفاوت میان فواید و هزینه‌های اجتماعی و شخصی در سطوح گوناگون آموزشی و اثرهای این تفاوت در راهبرد سرمایه‌گذاری آموزشی. پیدایش پدیده بیکاری تحصیل‌کرده‌ها در بیشتر کشورهای در حال توسعه، گسترش کمی و توسعه نظام آموزشی را به چالش می‌کشد (امیری، ۱۳۸۳: ۵۳).

مشکلات گوناگون و روزافزون موجود در زمینه اشتغال و بیکاری فزاینده در جوامع، نشان می‌دهد که دانش نظری و عملی به‌تنهایی در آماده کردن فرد برای رویارویی با تحولات شغلی کافی نیست و به راهبردهای جدید آموزش مهارت‌های شغلی نیاز است، تا با فراهم کردن مهارت‌های گوناگون؛ همگانی، کسب‌وکار، کلیدی، قابل انتقال و یادگیری توسعه شغلی، فراگیران را برای ورود به دنیای پرتلاطم کار آماده کنند (احمدپور داریانی، ۱۳۸۱: ۱۸۲). به‌طوری‌که به این موضوع در دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم به‌خوبی توجه شده است و براین‌اساس دانشگاهی دارای این ویژگی است که بتواند، ضمن انجام فعالیت‌های کارآفرینی و تجاری‌سازی، آموزش‌ها را براساس نیاز جامعه و دانشجو طراحی و به حل چالش‌های جامعه کمک کند (گودرزوند چگینی، ۱۳۹۷: ۸).

افزون‌بر این، امروزه شرکت‌ها و سازمان‌های گوناگون، بیش از گذشته در بازار کار برای جذب بهترین و بااستعدادترین افراد رقابت می‌کنند؛ زیرا در حال حاضر ایده‌ها و شایستگی‌های منحصر به فرد کارکنان، عاملی حیاتی برای موفقیت است. بنابراین، این تغییرات باید در سیاستگذاری‌های وابسته به تربیت نیروی انسانی متخصص، از سوی دانشگاه‌ها بازتاب یابد و برنامه‌های درسی آنها، توانمندی‌های لازم در دانش‌آموختگان برای پاسخگویی به نیازهای متنوع و در حال تغییر بازار کار را به‌وجود آورد. بنابراین با توجه به نیازهای روزافزون و متنوع بازار کار و تغییر انتظارات کارفرمایان از نیروی کار، برنامه‌های درسی نیز نیازمند به‌روزرسانی پرشتابی است و بی‌توجهی به این امر، سبب تربیت دانش‌آموختگانی می‌شود که تناسبی میان

دانش و مهارت‌های آنها، با نیازها و بایسته‌های شغلی وجود ندارد (رحیمیان و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۳۷).

بنابراین، در تبیین برنامه‌های آموزشی مناسب برای رشته‌های دانشگاهی، باید از سویی میان آموزش‌ها در یک رشته علمی خاص (که بر اساس آن فرد در قلمرو وسیعی از کار حرفه‌ای خود توانمند می‌شود) و از سویی دیگر شیوه اشتغال دانش‌آموختگان آن رشته، تعادل برقرار شود (نوری‌پور و هدایتی‌نیا، ۱۳۹۱: ۱۵۱). در دانش نظری، بیشترین تأکید بر افزایش محفوظات ذهنی و متکی بر حافظه است. از دانش عملی به مثابه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای یاد می‌شود که تأکیدش بر کسب مهارت و توانایی برای انجام دادن کارها است و در پایان، دانش سازگاری با سابقه کمتر نسبت به دو نوع دانش پیشین، بر شایسته‌پروری فراگیران تأکید دارد تا فراگیر را برای مواجهه با تحولات در محیط آماده کند (شاه‌ولی و همکاران، ۱۳۸۲). به باور ماگویی (۲۰۰۳) و تورس (۲۰۰۳)، اساس تحول انسان یادگیری است و آموزش می‌تواند، زمینه‌سازی این تحول را به شکل برنامه‌ریزی شده درآورد.

بنابراین، آموزش و یادگیری شغل محور، از رهیافت‌هایی که سبب افزایش کیفیت مهارتی و دانشی دانشجویان می‌شود (شعبانعلی فمی و همکاران، ۱۳۸۹ الف: ۱۰۵)، به معنای مرتبط کردن یادگیری فراگیران با نیازهای شغلی و دنیای کار در راستای توانمندسازی آنها برای ورود و موفقیت در دنیای کار و زندگی است (Knight & Yorke, ۲۰۰۴) به نقل از شعبانعلی فمی و همکاران، ۱۳۸۹ ب: ۲۲۱). یادگیری شغل محور بر تطبیق هر چه بیشتر محتوای درسی با نیازهای شغلی افراد تأکید دارد و در این رابطه ارتباط دانشگاه با بازار کار و حضور متخصصان خبره و دانش‌آموختگان در طراحی برنامه‌های درسی و فرصت‌های تجربی برای دانشجویان اهمیت زیادی دارد (Hager, ۲۰۰۰).

در این میان، مراکز آموزش علمی - کاربردی و فنی و حرفه‌ای می‌توانند با توجه به ماهیت و فلسفه وجودی، بهتر از دیگر مراکز آموزش عالی در این راستا ایفای نقش کنند. تجربه جهانی، این نکته را به خوبی نشان می‌دهد که رویکرد آموزشی کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه از

نگاه صرف به آموزش‌های نظری، به سوی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و علمی - کاربردی تغییر جهت پیدا کرده است. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به دلیل انعطاف‌پذیری نشئت گرفته از خصیصه‌های بازار کار، اوضاع اقتصادی - اجتماعی حاکم بر جامعه، آموزش و ایجاد مهارت و توانایی‌های لازم در افراد برای کسب مشاغل، نقش چشمگیری در اشتغال دارد. این آموزش‌ها هم مهارت‌های خاص مورد نیاز صنعت و هم مهارت‌های عمومی بازار کار را فراهم می‌کند. همچنین برای شاغلانی که به دلیل تغییرات فناوری، کارایی آنها کمتر می‌شود، امکان به‌روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می‌کند (امیری، ۱۳۸۳: ۵۵-۵۶). در حقیقت، هدف اصلی طراحان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کاربردی کردن آموزش‌ها، عرضه فنون و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و زمینه‌سازی برای اشتغال دانش‌آموختگان است (خالدی و رفعتی، ۱۳۹۱: ۷۲). همچنین ابزار مهمی برای بهبود پویایی، انطباق‌پذیری و بهره‌وری نیروی کار است. به همین دلیل، در افزایش توان رقابت بنگاه‌های اقتصادی، صنعتی و تولیدی نقش دارد و زمینه‌ای برای کاهش ناتوانی در بازار کار است (خواجه شاکوهی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۰۴).

آموزش‌های علمی - کاربردی با هدف ارتقاء و انتقال دانش کار، ایجاد مهارت‌ها، افزایش بهره‌وری، به‌هنگام کردن و ارتقاء معلومات و تجارب شاغلان، رشد استعدادهای بارز و به‌فعلیت درآوردن استعدادهای نهفته برای عهده‌دار شدن مشاغل و حرفه‌های گوناگون انجام می‌شود، تا توانایی افراد را برای انجام دادن کاری که به آنان محول می‌شود، به سطح مطلوب برساند (دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۷۳: ۵). دانشگاه‌های علمی - کاربردی تفاوت‌هایی با دانشگاه‌های مرسوم در ابعاد ماهیت آموزش (در اولویت قرار داشتن فناوری نسبت به آموزش‌های نظری)، محیط آموزشی (محیط کار در مقابل محیط فیزیکی دانشگاه)، مدرسان (خبرگان در مقابل اعضای هیئت علمی تمام‌وقت)، دانشجو (ورودی خاص و شاغل در مقابل ورودی عام)، برنامه درسی (بر اساس الگوی مهارت‌محوری و تحلیل شغلی در مقابل دانش‌بنیانی)، ارزشیابی (عملی و بخشی

آموزش شغل محور

شغلی است. در برخی کشورها، نقش مؤسسات صنعتی در آموزش‌های مهارتی بسیار برجسته است و در برخی کشورها آشنایی با محیط واقعی کار از راه کارآموزی صورت می‌گیرد. با کارآموزی پای دانش‌آموز و دانشجو به صنعت باز می‌شود.

ج) الگوی مدرسه / کار - محور: بخشی از فرایند آموزش دانش و مهارت‌های شغلی برعهده مدارس و بخشی برعهده کارفرمایان و صاحبان صنایع است (بینقی و سعیدی، ۱۳۸۰).

۲. رویکرد یکپارچه‌سازی آموزش عملی و نظری

با توجه به انتقاداتی که به رویکرد آموزش برای اشتغال در نظام خاص آموزش حرفه‌ای مطرح شد، برخی از صاحب‌نظران به این باور رسیدند که ظهور مهارت‌های پیچیده در قلمرو مشاغل و تغییرات سریع و گسترده در دانش و فناوری مستلزم تجدیدنظر در رویکرد آموزش حرفه‌ای سستی است. در رویکرد جدید، محور ایده‌های مطرح‌شده، این است که مرز میان آموزش‌های حرفه‌ای و علمی باید کم‌رنگ شود. معتقدان به یکپارچه‌سازی آموزش حرفه‌ای و نظری، تجدید سازمان دروس نظری و فنی - حرفه‌ای را مطرح می‌کنند تا به این شیوه دروس به هم مرتبط شوند و فراگیران بتوانند، به همه جنبه‌های شغل یا حرفه موردنظر تسلط پیدا کنند. رشد و توسعه آموزش‌های علمی - کاربردی نشت‌گرفته از چنین رویکردی است. در این رویکرد، ضمن قرار دادن آموزش مهارت‌های شغلی به‌منزله محور اصلی آموزش، به آموزش مبانی علمی رشته نیز توجه کافی می‌شود. در این نظام آموزشی، نیروی انسانی به‌گونه‌ای تربیت می‌شود که هم‌زمان به چند مهارت شغلی دست یابد. یعنی فراگیر، افزون‌بر توانایی‌های اجرایی، دانش، مهارت و توانایی حل مسائل وابسته به شغل را به‌دست آورد (شریعت‌زاده، ۱۳۸۰ به نقل از بینقی و سعیدی رضوانی، ۱۳۸۲).

۳. رویکرد آموزش صلاحیت‌ها و مهارت‌ها پایه

دو رویکرد پیشین، آموزش‌ها را در قالب برنامه‌های درسی

نظری در مقابل اندکی عملی)، شرایط اجرایی (هدف‌های خاص با مدت زمان معین، در مقابل هدف‌های عام و تکرارپذیر) و متقاضیان اجرای دوره (متغیر و منعطف در مقابل ایستا و یکسان) دارد (مهرعلی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۱). درواقع، آموزش‌های علمی - کاربردی به‌منزله سرمایه‌گذاری در ظرفیت‌سازی نیروی انسانی به‌شمار می‌آید، زیرا سبب ایجاد دانش و مهارت در فرایند تولید همراه اشتغال در رابطه با توسعه اقتصادی و اجتماعی می‌شود (لیث و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۷).

رویکردها و الگوهای مربوط به پیوند میان آموزش و اشتغال

در مباحث مربوط به برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، رویکردها و الگوهای گوناگونی برای پیوند میان آموزش، اشتغال و بازار کار، وجود دارد که می‌توان آنها را در سه رویکرد زیر دسته‌بندی کرد:

۱. رویکرد حرفه‌آموزی

در این رویکرد دروس حرفه‌ای محض در مؤسسات خاص و مستقل عرضه می‌شود و وظیفه اصلی مؤسسه آموزشی، آماده‌سازی جوانان برای کسب‌وکار است. این هدف از طریق تنوع‌بخشی به رشته‌های فنی و حرفه‌ای تحقق می‌یابد. دیدگاه حرفه‌آموزی از دهه ۱۹۷۰ گسترش زیادی یافت و در تمام مقاطع تحصیلی ابتدایی (آمادگی حرفه‌ای)، متوسطه (تقویت مهارت‌های حرفه‌ای) و عالی (مهارت‌های تخصصی) مطرح است (لوز، ۱۳۷۳: ۱۶). در این رویکرد، سه الگوی اساسی زیر وجود دارد:

الف) الگوی مدرسه - محور: حرفه‌آموزی در محیط آموزشگاه صورت می‌گیرد و اگرچه مدرسه مسئولیت آماده‌سازی جوانان برای دنیای کار را برعهده دارد، در کنار آن همکاری صنعت برای پربارسازی آموزش‌های مهارتی به‌کار گرفته می‌شود.

ب) الگوی کار - محور: ناظر بر نقش و اهمیت محیط واقعی کار در تربیت اثربخش برای کسب صلاحیت‌های

مرسوم در مدارس و دانشگاه قرار می‌دهد و بنابراین حیطه عملکرد آن، دوره‌های متوسطه و آموزش عالی است. ولی برخی از صاحب‌نظران ضمن قبول ضرورت آموزش حرفه‌ای، این ایده را مطرح کردند که، موفقیت شغلی افزون بر مهارت‌های علمی و عملی مستلزم وجود یکسری مهارت‌ها و عادات فردی، مانند ارزش‌گذاری برای کسب و کار، مسئولیت‌پذیری، مخاطره‌پذیری و انعطاف‌پذیری است، که ورای یک شغل خاص است. لذا برخی از صاحب‌نظران نبود موفقیت افراد در کار را، بیش‌ازپیش به ضعف آنان در انطباق با محیط کار نسبت داده‌اند، تا ندانستن مهارت‌های کارکردی. به‌همین دلیل امروزه جنبه‌های مربوط به انگیزش افراد نسبت به کار و روابط متقابلشان در زندگی کاری، حتی مهم‌تر از کسب صلاحیت‌ها در مهارت‌های کارکردی تلقی می‌شود (لوز، ۱۳۷۳: ۱۵).

روندهای جاری و جهانی اشتغال نیز مؤید رویکرد آموزش مهارت‌های پایه و اساسی است؛ کاهش اشتغال در بخش دولتی و شرکت‌های بزرگ خصوصی، گسترش مشاغل جدید، کاهش ثبات و امنیت شغلی، نیاز فراینده به رایانه و مهارت‌های ظریف ارتباطی و اطلاعاتی، کاهش مشاغل دست‌افزاری و مانند آن نشان می‌دهد که، راهبردهای «دانش نظری» و «دانش عملی» به‌تنهایی در آماده کردن فرد برای رویارویی با تحولات شغلی کارآمد نیستند و لازم است راهبردهای جدیدی برای آموزش مهارت‌های شغلی اتخاذ شود. عامل دیگری که در دنیای کنونی ضرورت و جایگاه آموزش مهارت‌های عمومی و پایه برای اشتغال را قوت می‌بخشد، توجه به نقش افراد کارآفرین در توسعه اقتصادی کشور است. به‌طور کلی، کارآفرینی به‌منزله عامل تغییر، به خلق کسب‌وکار جدید از سوی فرد یا گروه‌های کوچک، اطلاق می‌شود. مطالعات درباره پیشرفت شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ مهم‌ترین عامل تضمین و تداوم حیات آنان را نوآوری، ابداع و خلق محصولات، فرایندها و روش‌های نوین می‌داند که این امر بیش از همه مدیون وجود مدیران و کارکنان کارآفرین است (احمدپور داریانی، ۱۳۸۱: ۱۸۲).

مهارت‌های شغل محور

مهارت‌های اصلی، کلیدی، عمومی، قابل انتقال، کسب‌وکار و یادگیری توسعه شغلی بخشی از مهم‌ترین مهارت‌های شغل‌محور در آموزش عالی است. مهارت‌های عمومی، قابل انتقال، اصلی و کلیدی در بسیاری موارد به صورت مترادف به کار می‌روند، ولی می‌توان وجوه تمایزی برای آنها قائل شد. در این زمینه، مهارت‌های قابل انتقال و عمومی که در حقیقت معنای یکسانی دارند، نسبت به مهارت‌های اصلی یا کلیدی و همچنین مهارت‌های کسب‌وکار، طیف گسترده‌تری از مهارت‌ها را در برمی‌گیرند و مهارت‌های اصلی یا کلیدی و مهارت‌های کسب‌وکار نوع خاصی از مهارت‌های عمومی یا قابل انتقال هستند. مهارت‌های اصلی و کلیدی نیز با یکدیگر مترادف هستند، با این تفاوت که در سال‌های اخیر، مهارت‌های کلیدی از سوی اندیشمندان این حوزه، به جای مهارت‌های اصلی به کار رفته و از آن پس نیز رواج گسترده‌تری یافته است (غلامی و کریمی، ۱۳۹۷: ۳۱).

الف) مهارت‌های عمومی

مهارت‌های عمومی، به مهارت‌های ارتباطی، کارگروهي و یادگیری اشاره دارد. این مهارت‌ها اهمیت زیادی در پیشرفت از آموزش به‌سوی اشتغال و زندگی دارند (Gillespie, ۲۰۰۱). در واقع، مهارت‌هایی که می‌توانند، در مطالعه هر رشته‌ای کمک کنند و به‌طور بالقوه به گستره‌ای از زمینه‌ها در آموزش عالی و محل کار انتقال یابند (Bennett et al., ۱۹۹۹: ۷۶). بنت و همکاران (۱۹۹۹) برای مهارت‌های عمومی چارچوبی عرضه کرده‌اند که آنها را به چهار دسته کلی مهارت‌های مدیریت، از جمله مدیریت خود، دیگران، اطلاعات و وظیفه تقسیم کرده است (جدول ۱). آنها بر این باورند که این مهارت‌ها عمومی هستند، چون در همه رشته‌ها در آموزش عالی و در همه محیط‌ها و زمینه‌های کاری به کار می‌آیند (Bennett et al., ۱۹۹۹: ۷۸).

جدول ۱. چارچوبی برای توسعه مهارت‌های عمومی (Bennett et al., ۱۹۹۹)

مدیریت خود	مدیریت اطلاعات
<p>مدیریت زمان به‌طور مؤثر</p> <p>تعیین اهداف، اولویت‌ها و استانداردها</p> <p>بر عهده گرفتن مسئولیت یادگیری خود</p> <p>گوش دادن فعال و هدفمند</p> <p>بهره‌گیری از گستره‌ای از مهارت‌های دانشگاهی</p> <p>توسعه و به‌کارگیری راهبردهای یادگیری</p> <p>نشان دادن انعطاف‌پذیری فکری</p> <p>به‌کارگیری یادگیری در موقعیت‌های جدید یا متفاوت</p> <p>برنامه‌ریزی / کار در جهت آرمان‌ها و هدف‌ها</p> <p>تأمل هدفمند نسبت به یادگیری خود</p> <p>شفاف‌سازی از طریق انتقاد سازنده</p> <p>کنار آمدن با تنش</p>	<p>به‌کارگیری منابع مناسب اطلاعات</p> <p>به‌کارگیری فناوری مناسب از جمله فناوری اطلاعات</p> <p>به‌کارگیری رسانه مناسب</p> <p>مدیریت مقدار زیاد اطلاعات / داده به‌طور مؤثر</p> <p>به‌کارگیری زبان و شکل مناسب در گستره‌ای از فعالیت‌ها</p> <p>تفسیر شکل‌های متنوع اطلاعات</p> <p>ارائه اطلاعات / ایده‌ها به‌صورت کامل (شفاهی، نوشتاری، تصویری)</p> <p>واکنش به هدف‌ها / زمینه‌ها / شنوندگان متفاوت</p> <p>بهره‌گیری از اطلاعات به‌صورت انتقادی</p> <p>بهره‌گیری از اطلاعات به شیوه‌های نوآورانه و خلاق</p>
مدیریت دیگران	مدیریت وظیفه
<p>انجام وظایف مقرر</p> <p>احترام به دیدگاه‌ها و ارزش‌های دیگران</p> <p>کار سودمندانه در محیطی مشارکتی</p> <p>سازگاری با نیازهای گروه</p> <p>دفاع کردن از / توجیه دیدگاه‌ها یا اقدامات</p> <p>به‌دست گرفتن ابتکار عمل و مدیریت دیگران</p> <p>تفویض اختیار و کنار کشیدن</p> <p>ارائه انتقادات سازنده</p> <p>عهده‌داری نقش ریاست</p> <p>یادگیری در محیطی مشارکتی</p> <p>کمک / حمایت دیگران در یادگیری</p>	<p>شناسایی ویژگی‌های کلیدی</p> <p>مفهوم‌سازی از مسائل</p> <p>تعیین و حفظ اولویت‌ها</p> <p>شناسایی گزینه‌های راهبردی</p> <p>برنامه‌ریزی / اجرای خط سیری از اقدامات</p> <p>سازماندهی وظایف فرعی</p> <p>به‌کارگیری و توسعه راهبردهای مناسب</p> <p>ارزیابی نتایج</p>

نوآوری‌های خلاق در موقعیت‌های عملی کار به آنها نیاز است (Rae, ۲۰۰۷: ۶۱۱). این پژوهشگران مهارت‌های کسب‌وکار را به‌منزله بخشی مهم از اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان، در نظر گرفته و آن‌را در بخش مهارت‌های عمومی مدل اشتغال‌پذیری خود جای داده‌اند (Sewell & Pool, ۲۰۱۰: ۹۰).

ج) مهارت‌های کلیدی یا اصلی

ب) مهارت‌های کسب‌وکار

مهارت‌های کسب‌وکار در ادبیات مربوط به اشتغال دانش‌آموختگان، دسته‌ای از مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌ها مانند ابتکار، استقلال، خلاقیت، حل مسئله، شناسایی و کار بر روی فرصت‌ها، رهبری، کاردان بودن و پاسخگویی به چالش‌ها به‌شمار می‌رود که برای به‌کارگیری ایده‌ها و

محیط، دست به گزینش شغل می زند. در این صورت احتمال رضایت و موفقیت در شغل بیشتر است (غلامی و کریمی، ۱۳۹۷: ۴۳).

هدف یادگیری توسعه شغلی؛ کمک به دانشجویان برای کسب دانش، مفاهیم، مهارت‌ها و نگرش‌هایی است که آنها را برای مدیریت مشاغل خود یعنی پیشرفت در یادگیری و کار در طول زندگی توانا می‌کند. واژه‌شناسی یادگیری توسعه شغلی در آموزش عالی بین «آموزش شغلی» و «مهارت‌های مدیریت شغلی» در نوسان بوده است. آموزش شغلی عبارت است از: تجارب برنامه‌ریزی شده، برای تسهیل توسعه خودآگاهی، هوشیاری نسبت به فرصت‌ها، مهارت‌های تصمیم‌گیری و یادگیری انتقال از جمله مهارت‌های جست‌وجوی شغل و معرفی خود. پس از آن واژه «مهارت‌های مدیریت شغلی» در آموزش عالی تا حدودی مرسوم شد. واژه مدیریت شغلی پیش از آن در بستر سازمان‌های بزرگ کسب‌وکار برای توسعه مشاغل مدیریت میانی و عالی به کار می‌رفت، ولی امروزه به‌طور فزاینده‌ای برای توصیف «مدیریت خودگردان شغلی» به کار می‌رود. درحقیقت به دلیل اشکالاتی که در به‌کارگیری مفهوم «مهارت» در آموزش عالی وارد است؛ سبب کاربرد فزاینده از یادگیری توسعه شغلی شده است زیرا با بهره‌گیری از نظریه توسعه شغلی به‌منزله «چارچوب محکم عقلانی دانش‌محور»، مفهوم مهارت‌های مدیریت شغلی را تکمیل می‌کند (Watts, ۲۰۰۶).

کلارک (۲۰۱۳) نیز برای ابداع چارچوبی جهت مشخص کردن شکاف مهارتی و آمادگی برای کارکردن، دو دسته مهارت‌های شناختی و غیرشناختی (نرم) برمی‌شمرد. مهارت‌های شناختی، مهارت‌های حل مسئله هستند که مجموعه‌ای از توانایی‌ها همچون شناخت مسئله، تحلیل چندبعدی مسئله، درک درست از میزان بهینه اطلاعات لازم برای حل مسئله، مدیریت داده‌ها و مانند آن است. توانایی ارتباط و جمع‌بندی از اطلاعات با فرایندی درست نیز در این مجموعه قرار می‌گیرد. کلارک معتقد است که ادبیات پیش‌ازحد بر مهارت‌های شناختی تأکید می‌کند درحالی که بررسی مهارت‌های نرم در آمادگی برای کار کردن اهمیت

شورای ملی شایستگی‌های حرفه‌ای در انگلستان، مهارت‌های اصلی را ارتباط، حل مسئله، بهبود یادگیری و عملکرد، کار کردن با دیگران، به‌کارگیری اعداد و فناوری اطلاعات می‌داند (Oates, ۱۹۹۲). به‌طور کلی، مهارت‌های قانونی و کلیدی مترادف هم هستند. مهارت‌های کلیدی از نظر دیرینگی، مهارت‌های ارتباطی، حساب، به‌کارگیری فناوری اطلاعات و یادگیری چگونه یادگیری است (Washer, ۲۰۰۷) که سه مهارت اول، توانایی‌های عملی هستند و می‌توانند به‌طور مستقیم با درجاتی از مهارت نشان داده شوند؛ درحالی که مهارت چهارم؛ نوعی توانایی خودگستر است که با اعمال ماهرانه در محیط کار فرد، ارتباط دارد (Yorke et al., ۲۰۰۴).

د) مهارت‌های قابل انتقال

واژه مهارت‌های قابل انتقال، اشاره به توانایی انتقال مهارت از موقعیتی به موقعیت دیگر دارد (Gillespie, ۲۰۰۱). هر شغلی به این مهارت‌ها نیاز دارد و افراد را چون نیروی کار انعطاف‌پذیر و سازگار، برای فعالیت توانمند می‌کند (Bennett, ۲۰۰۲)؛ به نقل از غلامی و کریمی، ۱۳۹۷: ۴۲.

ه) یادگیری توسعه شغلی

یادگیری توسعه شغلی جنبه‌ای از اشتغال‌پذیری یا مجموعه‌ای از فرامهارت‌های وابسته به آن است و با مفهوم مهارت‌های انتقال‌دهنده مرتبط است. یادگیری توسعه شغلی، بُعد دیگری به راهبردهای مؤسسه‌ای برای پرورش اشتغال‌پذیری دانشجویان اضافه می‌کند و چنین راهبردهایی را برای دانشجویان شفاف می‌کند؛ همچنین سبب تقویت پایداری مزایای این راهبردها می‌شود (Watts, ۲۰۰۶). یادگیری توسعه شغلی، موفقیت و رضایت در شغل‌ها را پوشش می‌دهد و در اشتغال‌پذیری، مؤلفه‌ای راهبردی است که به تنظیم رابطه فرد با فرصت‌های بیرونی، یا همان فرصت‌های اشتغال کمک می‌کند. به این معنی که فرد با توجه به شناخت خود، در درجه اول و سپس با شناخت

آموزش شغل محور

دیدگاه استان گلستان. مهارت‌آموزی، (۱)، ۱۰۳-۱۱۶.

شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۷۳). آیین‌نامه شورای عالی آموزش‌های علمی-کاربردی. مصوبه ۸۱۶، جلسه ۳۴۴ شورای عالی انقلاب فرهنگی، تهران.

درویشان، ع.، تسلیمی، م. س. و حکیم‌زاده، ر. (۱۳۹۸). طراحی مدل مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور (نمونه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران). دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۰(۱۹)، ۷-۳۹.

رحیمیان، ح.، جهانی جوانمردی، ف. و نوروزی، م. (۱۳۹۷). وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۷(۲)، ۲۳۵-۲۵۲.

شاه‌ولی، م.، عربی، ق. و بیژنی، م. (۱۳۸۲). یادگیری دانش سه‌گانه. چاپ اول. اصفهان: انتشارات نصح.

شرفی، م. و مقدم، م. (۱۳۹۳). واکاوی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های علوم تربیتی: یک مطالعه موردی، پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۱(۲)، ۱۶۷-۱۹۲.

شعبانعلی فمی، ح.، آقاپور، ش. و علم‌بیگی، ا. (۱۳۸۹ الف). تحلیل عوامل فردی مؤثر بر یادگیری شغل‌محور در بین دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۳(۱)، ۱۰۳-۱۲۵.

شعبانعلی فمی، ح.؛ آقاپور، ش. و علم‌بیگی، ا. (۱۳۸۹ ب). شناسایی موانع و مشکلات شکل‌گیری یادگیری شغل‌محور در بین دانشجویان رشته‌های کشاورزی دانشگاه تهران، فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۱(۲)، ۲۱۹-۲۲۹.

غلامی، ح. و کریمی، ح. (۱۳۹۷). ابهام‌زدایی واژه‌شناختی مهارت‌های اشتغال محور دانش‌آموختگان بخش کشاورزی. نشریه کارآفرینی در کشاورزی، ۵(۳)، ۳۱-۵۰.

گودرزوند چگینی، م. (۱۳۹۷). رویکرد دانشگاه‌های نسل چهارم کار و عمل (مورد مطالعه: دانشگاه‌های کمبریج، استنفورد و هاروارد). فصلنامه آموزش مهندسی ایران، ۲۰(۷۸)، ۱-۱۶.

لوز، گرت. (۱۳۷۳). آموزش حرفه‌ای در حال گذار: تلفیقی از هفت مطالعه موردی، (علی‌اعظم محمدبیگی، مترجم). تهران: انتشارات مدرسه.

لیث، ن.، چیدری، م.، رضوانفر، ا. و عباسی، ع. (۱۳۹۱). بررسی میزان کسب و توسعه مهارت‌های شغلی دانشجویان علمی - کاربردی کشاورزی استان آذربایجان غربی. اقتصاد و توسعه کشاورزی (علوم و صنایع کشاورزی)، ۲۶(۲)، ۱۲۶-۱۳۳.

مهرعلی‌زاده، ی.، شفیعی، م.، همایون‌نیا، ا. و جمال‌زاده، ع. (۱۳۹۵). مقایسه تطبیقی ماهیت تحصیلات تکمیلی در دانشگاه‌های نظری و علمی کاربردی: بررسی تجربه ایران. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۱۸(۱)، ۳۶-۵۳.

زیادی دارد. مهارت‌های غیرشناختی نیز همچون مهارت‌های شناختی تأثیر زیادی در دستیابی به موفقیت‌های آموزشی شناختی دارند. مهارت‌های غیرشناختی را با عادت‌های کاری و تحصیلی (همچون انگیزه و نظم) و عادت‌های رفتاری (همچون احترام به خود، کنترل خود و اعتمادبه‌نفس) تعریف می‌کنند (درویشان و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۷-۱۸).

رفتارهای غیرشناختی که از آنها به‌منزله مهارت‌های نرم یاد می‌شود، دقت بیشتری را به پیش‌بینی عملکرد کاری افراد می‌افزاید. مهارت‌های نرم، ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های رفتاری هستند که تراکشن‌های فردی، عملکرد شغلی و دورنمای شغلی را در موقعیت‌های شغلی مشخص می‌کنند. نمونه‌هایی از این مهارت‌ها عبارت‌اند از: سازگاری، مهارت‌های ارتباطی، همکاری، انضباط، امانت و درستی (Clark, ۲۰۱۳).

کتاب‌شناسی

احمدپور داریانی، م. (۱۳۸۱). کارآفرینی: تعاریف، نظریات، الگوها. چاپ چهارم، تهران: انتشارات پردیس ۵۷.

امیری، م. (۱۳۸۳). بررسی وضعیت اشتغال آموزش‌دیدگان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و برآورد الگوی عوامل مؤثر بر آن (بررسی میدانی شهر تهران). فصلنامه برنامه‌ریزی و بودجه، ۹(۵)، ۴۷-۷۴.

بیگدلی، م.، کرامتی، م. و بازرگان، ع. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رشته تحصیلی با وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۸(۳)، ۱۱۱-۱۳۱.

بینقی، ت. و سعیدی رضوانی، م. (۱۳۸۰). بررسی نظام طراحی برنامه درسی دوره‌های آموزش عالی علمی-کاربردی و ارائه الگوی مناسب. مجموعه مقالات همایش ملی کاربرد تکنولوژی آموزشی در آموزش عالی، اراک: دانشگاه اراک.

بینقی، ت. و سعیدی رضوانی، م. (۱۳۸۲). تأملی بر الگوی مناسب برنامه‌ریزی درسی برای ایجاد اشتغال. ارائه‌شده در اولین همایش ملی اشتغال و نظام آموزش عالی کشور. تهران: جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت مدرس.

خالدی، م. و رفعتی، م. (۱۳۹۱). مقایسه اثربخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رسمی و غیررسمی بر اشتغال. فصلنامه مهارت‌آموزی، ۱(۱)، ۸۵-۷۱.

خواججه‌شاهکوهی، ع.، عباسی، م. و خوش‌فر، غ. (۱۳۹۱). بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در اشتغال نیروهای آموزش

کشاورزی، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی)

معادل‌ها

Work- based Model	الگوی کار- محور
School-based Model	الگوی مدرسه - محور
School/work – based Model	الگوی مدرسه / کار - محور
Torres	تورس
Maguire	ماگویر
Core Skills	مهارت‌های اصلی
Transferable Skills	مهارت‌های قابل انتقال
Key Skills	مهارت‌های کلیدی
Generic Skills	مهارت‌های عمومی

نوری پور، م. و هدایتی‌نیا، س. (۱۳۹۱). رتبه‌بندی رشته‌های کشاورزی دانشگاه یاسوج بر مبنای شاخص‌های دانش سه‌گانه از دیدگاه دانش آموختگان سال‌های ۸۹ - ۱۳۸۶؛ موردی از کاربردی فن تشابه به حد ایده آل (Topsis). فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۱(۲)، ۱۴۷-۱۷۴.

Bennett, N., Dunne, E., & Carré, C. (۱۹۹۹). Patterns of core and generic skill provision in higher education. *Higher Education*, ۳۷(۱), ۷۱-۹۳.

Clark, H. (۲۰۱۳). A Comprehensive framework for measuring skills gaps and determining work readiness. *Employment Relations Today*, ۴۰(۳), ۱-۱۱.

Gillespie, J. (۲۰۰۱). *Higher education and key skills*. The Higher Education Academy. Retrieved from: <https://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/gillespiekeyskills.pdf>.

Hager, P. (۲۰۰۰). Knowledge that works: judgment and the university curriculum. In Symes, C. and McIntyre, J. (eds). *Working Knowledge: The new Vocationalism and High Education*. (Chap. ۴, p.p: ۴۷-۶۵). Maidenhead: SRHE and Open University Press.

Oates, T. (۱۹۹۲). Core skills and transfer: Aiming high. *Educational & Training Technology International*, ۲۹(۳), ۲۲۷-۲۳۹.

Rae, D. (۲۰۰۷). Connecting enterprise and graduate employability: challenges to the higher education culture and curriculum?. *Education+ Training*, ۴۹(۸/۹), ۶۰۵-۶۱۹.

Sewell, P., & Pool, L.D. (۲۰۱۰). Moving from conceptual ambiguity to operational clarity: employability, enterprise and entrepreneurship in higher education. *Education+ Training*, ۵۲(۱), ۸۹-۹۴.

Washer, P. (۲۰۰۷). Revisiting key skills: A practical framework for higher education. *Quality in Higher Education*, ۱۳(۱), ۵۷-۶۷.

Watts, A. G. (۲۰۰۶). *Career development learning and employability*. York: Higher Education Academy.

Yorke, M. (۲۰۰۶). *Employability in higher education: what it is-what it is not (Vol. 1)*. York: Higher Education Academy.

جواد قاسمی (عضو هیئت علمی مؤسسه آموزش و ترویج کشاورزی، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی)

حسام‌الدین غلامی (عضو هیئت علمی مؤسسه آموزش و ترویج