

Designing a skills training model in public universities (case study of Urmia University and Kurdistan University)

Hamed Mohammadi¹, Behnaz Mohajeran*², Hassan Ghalavandi³

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۲/۲۵

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۱۲

Accepted Date: 2025/03/15

Received Date: 2024/08/02

Abstract

Purpose: The prime aim of this research was to present the model of Skill Training in Iran's public universities. **Research methodology:** This study was a qualitative research based on grounded theory, and the Strauss and Corbin method, which is a systematic approach, and MAXQDA software were used to analyze it. The method of selecting participants, which included university professors, was purposeful and snowball-type. A semi-structured interview was used as a data collection tool, which was recorded visually and audibly and then transcribed into text. The interview data were analyzed in three stages of open, axial, and selective coding to classify concepts and categories, and the desired model was obtained based on 133 indicators, 52 components and 6 dimensions. Theoretical saturation was achieved by conducting interviews with 35 people. **Findings:** According to the analysis of the interviews, the main categories are: causal categories (environmental changes, social skills policies, and labor market supply and demand), intervening conditions (relevant and effective organizations, facilities and infrastructure, human capital, relevant laws, and redefining the university's mission and goals taking into account changes in the local and international spheres), strategies (national standards and international higher education, policy-making with skills training, culture-building, appropriate infrastructure and context for skills training, planning for higher education and universities, and supporting the knowledge-based economy), and contextual conditions (culture, upstream documents, higher education, convergence with skills-oriented, management of international cooperation, and quality). **Results:** Considering these factors, a conceptual grounded theory model has been presented that shows that the consequences of skills training in public universities include improving career paths, moving towards the goals of third and fourth generation universities, determining targeted fields for university entrances, taking a step towards eliminating

1. Ph.D. Candidate, Department of Educational Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.

*Corresponding Author

Email: b.mohajeran@urmia.ac.ir

3. Professor, Department of Educational Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.

the entrance exam, and restoring the status and mission of the university and skilled and specialized graduates. Considering the results of this study, it is suggested that relevant authorities pay more attention to the importance of skills training and provide favorable conditions for its implementation in the public university system. Among the proposed solutions are job needs assessment and monitoring labor market needs as a prerequisite for revising curricula, measuring the level of graduates' skills training, using the experiences of successful countries, and replacing skill-based assessment with score-based assessment.

Previously, countries of the world were dependent on their material resources, now they rely more on their human resources and knowledge levels. More than half of the content of training courses is never used in work and jobs. That, a significant part of training resources is wasted; therefore, organizations are increasingly paying attention to evaluating the level of behavior change resulting from training courses (Lotfi Jalal Abadi, Farhadi, Ravaei & Gholami, 2020). Preparing young people for the labor market is one of the key responsibilities of the education system of countries (Forster & Bol, 2018). Having a university degree is not a guarantee of finding a job; although having an education is important for the workforce, it does not always guarantee that university graduates are equipped with the skills needed in the workplace. Skill training has become a new approach for the education system (Nozari, 2017) cited in Meeks. (2017). Technical and vocational training (skills training) has great potential in forming human capital and training knowledge-based workers because it combines theoretical training with practical training. Skills training plays an important role in forming human capital by training skilled workers needed by the labor market in different countries of the world. In developing countries, this type of training is not only responsible for training the labor force needed by different sectors of the economy, but also helps solve the problem of unemployment by creating a platform for self-employment. In addition, these trainings are also a shortcut to training human resources; Because these trainings benefit from scientific foundations and use accepted methods of classical training, they separate themselves from learning based on mere practical experience, thus shortening the long-term and unscientific path of this type of learning and providing the ability for the trainee to easily adapt to technological changes. On the other hand, by combining theoretical and practical trainings, these trainings provide the possibility for the trainees to be more aligned with the needs of the labor market and, as a result, more possibilities are created for their absorption in socio-economic activities (Salimifar & Mo, 2005).

This research was conducted to answer the following questions: 1- What is a valid and appropriate model for skills training in Urmia and Kurdistan universities? 2- What are the elements that make up the skills training model in Urmia and Kurdistan universities, and what are the characteristics of these elements? The interview participants were professors and faculty members of Urmia and Kurdistan Universities. Having at least one of the following two conditions was the criterion for selecting participants: 1- Scientific expertise: Those who had sufficient knowledge in the field of education, especially skills training. That is, they had written or published articles or research projects related to the subject of education. 2- Practical experience: Those who were fully familiar with the research topic through holding executive positions or teaching and training courses and units related to skills training.

According to the Guba and Lincoln evaluation method (Guba & Lincoln, 1985), four indicators of acceptability or validity, transferability or transferability, reliability or stability, and confirmability were considered in this study.

There are many challenges in the country's education, and the educational system must consider practical and effective training, as well as technical and vocational training. Therefore, designing a model of skills training is a step towards improving education. One of the main findings of this research is the important role of skills training in improving the career path of university graduates. In the present era, rapid environmental changes, changes and diversity of supply and demand in the labor market, and skill-based policies are the causal conditions of skills training, and if higher education and universities do not show sensitivity to these environmental conditions, do not continuously monitor the supply and demand of the labor market, and do not adapt their skills-based policies to them, the skill-based category and skills training will not bring desirable results in creating skilled and specialized graduates as an output of higher education in the issue of human resource supply. It is suggested that the authorities pay more attention to the importance of skills training and provide favorable conditions for its implementation in the public university system. The existence of a management team and a special working group is essential to continuously create documented strategic plans in this field.



Keywords: Model Designing, Skill Training, Public University, Urmia University, Kurdistan University

طراحی الگوی آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های دولتی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های ارومیه و کردستان)

حامد محمدی^۱، بهناز مهاجران^۲، حسن قلاوندی^۳

چکیده

هدف: هدف اصلی در این پژوهش، طراحی الگوی آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های دولتی ایران بود. **روش:** رویکرد این پژوهش از نوع پژوهش‌های کیفی و بر اساس نظریه داده‌بنیاد بود و برای تحلیل آن از نرم‌افزار MAXQDA و روش استراوس و کوربین، استفاده شد. مشارکت کنندگان، اساتید دانشگاه با انتخاب هدفمند و از نوع گلوله برفی بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود؛ برای طبقه‌بندی مفاهیم و مقوله‌ها، داده‌های مصاحبه در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد تحلیل قرار گرفتند و الگوی موردنظر با کدهای حاصل از ۱۳۳ کد باز، ۵۲ کد محوری و ۶ کد انتخابی، محقق گردید. در مجموع با انجام مصاحبه با ۳۵ نفر، اشباع نظری حاصل شد.

یافته‌ها: تحلیل‌ها نشان داد که مقوله‌های اصلی برخاسته از مصاحبه‌ها عبارتند از: مقوله‌های علی (تغییرات محیطی، سیاست‌های مهارت محور و عرضه و تقاضا در بازار کار)، شرایط مداخله‌گر (سازمان‌های مرتبط و موثر و سایر متولیان، امکانات و بستر، سرمایه انسانی، قوانین مربوطه و بازتعریف رسالت و اهداف دانشگاه هماهنگ با تغییر در حوزه بومی و بین‌المللی)، راهبردها (استاندارد ملی و بین‌المللی آموزش عالی، سیاست‌گذاری متناسب با آموزش مهارتی، فرهنگ سازی، زیرساخت و بستر مناسب آموزش مهارتی، آمایش آموزش عالی و دانشگاه‌ها و حمایت از اقتصاد دانش‌بنیان) و شرایط زمینه‌ای (جو فرهنگی، اسناد بالادستی، رویکرد آموزش عالی، همگرایی اقدامات با مهارت محوری، مدیریت همکاری‌های بین‌المللی و کیفیت). نیازسنجی شغلی و رصد نیازهای بازار کار به‌عنوان پیش‌نیاز بازنگری برنامه‌های درسی، سنجش میزان مهارت آموزی دانش‌آموختگان، استفاده از تجربیات کشورهای موفق و جایگزینی ارزیابی مهارت محور به‌جای نمره محور از راهکارهای پیشنهادی می‌باشند.

کلیدواژه‌ها: طراحی الگو، آموزش مهارت، دانشگاه دولتی، دانشگاه ارومیه، دانشگاه کردستان

۱. دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

* نویسنده مسئول:

Email: mohajeran@urmia.ac.ir

۳. استاد گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

مقدمه

یکی از مهمترین ارکان جامعه، نظام آموزشی است که لازم است متناسب با دگرگونی‌ها و تغییر و تحولات پیچیده در عصر حاضر، در ساختار و محتوا، اصلاحات اساسی انجام دهد. ازسوی دیگر، یکی از اساسی‌ترین مشکلات کشور از بُعد اقتصادی، بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی است. همسوی نبودن نظام آموزش‌عالی با تقاضاهای بازار و کم‌توجهی به نیازهای جامعه یکی از دلایل بروز بحران و بیکاری دانش‌آموختگان است. نیاز اساسی یک دانش‌آموخته دانشگاهی در یافتن شغل و تقبل مسئولیت‌های تخصصی در جامعه، مهارت است و فرد ضمن داشتن توانایی‌های ذهنی، فیزیکی و سطح تحصیلات و همچنین خصایص رفتاری مانند شخصیت، نوع نگرش، انگیزش و ارزش‌های فردی، بایستی مهارت‌های مورد نیاز را در طی دوران تحصیل بدست آورد. می‌توان گفت که بین دوره‌ها و مواد آموزشی دانشگاه با آنچه بازار کار از بُعد مهارت فنی و علمی می‌طلبد، تناسب منطقی برقرار نشده است. از طرفی، قبل از دانش‌آموختگی دانشجویان، سنج‌ها و معیارهای مناسبی جهت ارزیابی از نظر حداقل توانمندی علمی و عملی آنها وجود ندارد. همچنین سیستم آموزشی قادر نبوده است به طرز مناسبی روحیه علمی دانشجویان را در راستای پیدا کردن کار مفید برای خود و جامعه تقویت کند.

بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها در حالی رخ می‌دهد که به‌زعم برخی دانشمندان، عصر دانش است و اگر پیش از این، کشورهای جهان به منابع مادی خویش وابسته بوده‌اند، اینک بیشتر به منابع انسانی و سطوح دانش خویش وابسته‌اند. بیشتر از نیمی از محتوای دوره‌های آموزشی هرگز در کار و شغل به کار گرفته نمی‌شوند. این امر بدان معناست که بخش مهمی از منابع آموزشی اتلاف می‌شود؛ ازاین‌رو امروزه ارزشیابی میزان تغییر رفتار ناشی از دوره‌های آموزشی، بصورت روزافزونی مورد توجه سازمانها واقع شده است (Lotfi Jalal Abadi, Farhadi, Ravaei & Gholami, 2020). یکی از مسئولیت‌های کلیدی نظام آموزشی کشورها، آماده سازی جوانان برای بازار کار است (Forster & Bol, ۲۰۱۸). داشتن مدرک دانشگاهی تضمینی برای موفقیت در یافتن شغل نیست؛ اگرچه داشتن تحصیلات برای نیروی کار مهم است اما همیشه تضمینی برای مجهز بودن دانش‌آموختگان دانشگاهی به مهارت‌های مورد نیاز در محیط کار نیست. مهارت آموزی به رویکرد جدید نظام آموزشی تبدیل شده است (Nozari, 2017) به نقل از (Meeks, 2017). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (آموزش‌های مهارتی) به دلیل توأم کردن آموزش‌های نظری و عملی از توانایی زیادی در تشکیل سرمایه انسانی و تربیت کارگر دانش‌مدار برخوردار هستند. آموزش‌های مهارتی نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. این آموزش‌ها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصاد هستند، بلکه از طریق بستر سازی خود اشتغالی، به حل مشکل بیکاری

نیز کمک می‌کنند. به علاوه، این آموزش‌ها راه میانبری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به شمار می‌روند؛ چرا که از یک سو با توجه به بهره‌مندی این آموزش‌ها از مبانی علمی و استفاده از روش‌های پذیرفته شده آموزش‌های کلاسیک، راه خود را از یادگیری بر مبنای تجربه عملی صرف جدا کرده و از این طریق راه درازمدت و غیر علمی این نوع فراگیری را کوتاه نموده و این توانایی را در آموزش دیده فراهم می‌کنند که بتواند خود را در مقابل تغییرات تکنولوژیکی به آسانی هماهنگ نماید. از سوی دیگر، این آموزش‌ها با توأم کردن آموزش‌های نظری و عملی، این امکان را برای آموزش دیده فراهم می‌کنند که همسویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته و از این طریق امکان بیشتری برای جذب آنها در فعالیتهای اقتصادی-اجتماعی فراهم شود (Salimifar & Mo, 2005).

در راستای ارتقای مهارت‌های سرمایه انسانی و توسعه اقتصادی پایدار، افزایش کیفیت آموزش دانشگاهی یک راهبرد حیاتی است. ارتباط دانشگاه و صنعت جهت طراحی بهینه مهارت‌های علمی و عملی دانش-آموختگان و تعیین سازوکار رسیدن به این اهداف نقش تعیین کننده‌ای دارد (Gamze & Hülya, 2019). یکی از عوامل‌های تسهیل کننده فرایندهای آموزشی، ساختار سازمانی منعطف و مطابق با اهداف و انتظارات تعریف شده برای هر سیستم آموزشی است. یک سیستم مهارتی کارآمد در عصر اقتصاد دانش‌بنیان باید از ویژگی‌های چابکی و انعطاف‌پذیری بالایی جهت پاسخ‌گویی به نیازهای در حال تغییر جامعه برخوردار باشد (Aminbidakhti, Najafi & Shariati, 2018). با توجه به اثرگذاری سیاست‌های توسعه نیروی انسانی، نیازسنجی شغلی و بازار کار به عنوان پیش‌نیاز بازنگری برنامه درسی ضرورت دارد؛ بر اساس ویژگی جغرافیایی- منطقه‌ای متفاوت، بازنگری برنامه‌های درسی، آمایش برنامه درسی بر اساس ویژگیهای منطقه-ای و محلی هر استان و با مشورت با کارفرمایان مراکز صنعتی، کشاورزی و خدماتی هر استان، بایستی مدنظر قرار گیرد. ضرورت دارد که از طریق تعاملات متعهدانه با بخش‌های صنعت و خدمات، جدیت و تمرکز بیشتری بر برنامه‌های کارورزی و عملی صورت گیرد. در راستای اندازه‌گیری اهداف برنامه‌های درسی، پیشنهاد می‌شود ارزیابی مهارت محور جایگزین نمره محور در برنامه‌های درسی دانشگاه شود. در راستای بهبود برنامه‌های درسی، پیشنهاد می‌شود از تجربیات موفق کشورهای سرآمد در عرصه آموزش‌های مهارت محور بهره‌برداری و استفاده شود (Ghoraishi khorasgani, Samadi, & Ahmadi, 2023).

امروزه دانشگاه‌ها با مشکلات متعددی مواجه هستند. اهداف یا به درستی تدوین نشده‌اند و یا با سیاست‌های حاکم، آنها به فعلیت نمی‌رسند. بنابراین برای رسیدن به اهداف عالیه خویش، نیاز به بازنگری، تغییر و تحول مطابق با نیازهای روز، تجدید نظر در بعضی اهداف و برنامه‌های عملیاتی خویش، مهندسی مجدد و تغییر رویکرد در نظام دانشگاه‌ها احساس شده است. در حوزه دانشگاه‌ها این تغییرات می‌تواند در زمینه شیوه‌های مختلف یادگیری مهارتی دانشجویان باشد (Larrabee et al., 2019). با عنایت به اینکه سیستم‌های آکادمیک و آموزش عالی، مشخص‌ترین جلوه سرمایه‌گذاری در پرورش عوامل انسانی بوده و در تأمین و تربیت نیروی انسانی کارآمد، نقش اصلی را بازی می‌کنند، بنابراین بخش قابل ملاحظه‌ای از بودجه هر کشور به دانشگاه‌ها اختصاص داده می‌شود و جایگاهی مهم در تعیین جوانب مختلف اجتماعی، فرهنگی،

اقتصادی و سیاسی جامعه را دارا هستند، پس ضروری است که از مطلوب و صحیح بودن عملکرد آنها در راستای ممانعت از اتلاف و هدر رفتن سرمایه انسانی و مادی و همچنین دارا بودن توان رقابت در مواجهه با عصر پیش‌رو، اطمینان داشته باشیم، چراکه مهم‌ترین جنبه در تداوم و حیات هر سیستمی کیفیت می‌باشد. (Suhartanto, et al., 2020).

اسناد بالادستی (بند ۵ سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، بند ۵ مصوبه جلسه هفتادوششم شورای عالی اشتغال مورخ ۹۶/۱۲/۱۲، ماده ۴ بند ت و ماده ۷۱ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران، ماده ۳ تصویب نامه سی‌وششمین جلسه ستاد فرماندهی اقتصاد مقاومتی به تاریخ ۹۶/۲/۱۸ در ارتباط با برنامه اشتغال فراگیر) توجه ویژه‌ای به زیرنظام مهارتی داشته و در پی رشد و توسعه این زیرنظام خاص نظام آموزش عالی بوده‌اند، تاجائی که با عناوین گوناگون در برنامه‌های توسعه کشور به آن پرداخته‌اند. تعیین وضعیت آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های دولتی می‌تواند فرصت‌های زیادی برای توسعه و پیشرفت همه جانبه‌ی آنها و بواسطه آن تربیت دانش‌آموختگان ماهر، شایسته و توانمند برای تخصص‌های مورد نیاز بازار کار و جامعه، به منظور تحقق اسناد بالادستی، فراهم کند. از طرفی انجام این پژوهش که موضوع آن یکی از هدف‌های مهم وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌باشد، می‌تواند مرجعی برای ارزیابی میزان تحقق یافتن این اهداف و نیز سرآغازی برای اجرای تحقیقات بیشتر و وسیع‌تر در زمینه‌های مرتبط با این پژوهش باشد.

سرانجام پژوهش حاضر برای پاسخگویی به سوالات زیر انجام شده است:

- ۱- الگوی معتبر و مناسب برای آموزش مهارت در دانشگاه‌های ارومیه و کردستان کدام است؟
- ۲- الگوی آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های ارومیه و کردستان، از چه عناصری تشکیل شده است و این عناصر، چه ویژگی‌هایی را دارند؟

با توجه به اینکه، دانشگاه‌های دولتی در ایران، تشابه ساختاری زیادی دارند و چارچوب فعالیت آنها تحت دستورالعمل‌ها و آئین‌نامه‌های تعریف‌شده‌ای از طرف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌باشد و همچنین با توجه به دسترس‌پذیری دانشگاه‌های ارومیه و کردستان برای نویسندگان و نیز وضعیت جغرافیایی متناسب با آموزش‌های مهارتی (مثلا در رشته‌های کشاورزی و دامداری و هنر و ...)، مرزی بودن این دو استان که این امر هم، خود پتانسیلی برای آموزش‌های مهارتی به شمار می‌رود و نیز مستثنی نبودن این دو دانشگاه از تاثیر تحولات شگفت‌انگیز رقابتی در عرصه‌های مختلف داخلی و بین‌المللی، دلیل موجهی برای انتخاب دانشگاه‌های ارومیه و کردستان برای بررسی و مطالعه بود.

توجه به آموزش‌های مهارتی یکی از وظایف مسئولان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به حساب می‌آید. علیرغم اهمیت نقش این نوع از آموزش در دستیابی به اهداف آموزش عالی و حرکت در راستای این اهداف، در کشور، پژوهش‌های بایسته در این زمینه انجام نشده و سؤالات متعددی مطرح است که لازم است به

آن‌ها پاسخ داده شود. بر این مبنا، سرمایه‌گذاری‌های منطقی و حساب‌شده در این زمینه، بستری فراهم می‌سازد که دانشگاه‌ها عملکرد بهتری در حوزه آموزش‌های مهارتی داشته باشند. پس هدف پژوهش حاضر این بود که با انجام اصولی و درست آموزش‌های مهارتی و استفاده از برنامه‌های موثر برای ارائه آموزش‌های مهارتی، می‌توان یک مزیت رقابتی پایدار نسبت به سایر دانشگاه‌ها را برای دانشگاه‌های دولتی به ارمغان آورد.

با عنایت به اینکه الگوهایی که تاکنون در مورد آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های دولتی ارائه شده‌اند (به دلیل داشتن ساختاری غیر از ساختار مراکز و موسسات فنی و حرفه‌ای) به طور کامل از سنخیت لازم برخوردار نیستند و بنا به استنباط پژوهشگران، به دلیل متمرکز بودن چهارچوب و دستورالعمل کلی آموزش و آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های دولتی در ایران و این که دانشگاه‌ها در ارائه آموزش‌های مهارتی بصورت منحصربفرد و متمایز، اختیار کافی را ندارند و هم چنین نظر به آشنایی کامل پژوهشگران با نحوه ارائه آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های دولتی و نقاط ضعف آموزش‌های مهارتی در این دانشگاه‌ها و از سوی دیگر اینکه گردآوری اطلاعات و داده‌های موثق و مفید برای پژوهشگران، ممکن بود و همچنین با عنایت به عدم کفایت پژوهش‌های انجام شده در راستای آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های ارومیه و کردستان، طراحی مدل آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های مذکور، ضروری بنظر می‌رسید.

مبانی نظری و پیشینه

آموزش‌های مهارتی، آموزش‌هایی هستند که دانش و مهارت علمی موردنیاز برای کسب‌وکار خاص، استخدام شدن یا ماهر و متخصص شدن در کسب‌وکار فعلی را ارائه می‌دهد (Khavari & Garzin, 2014). بطور کلی هنگامی که در گفتگوها از واژه آموزش همراه با صفت فنی یا مهارتی استفاده می‌شود، منظور نوع خاصی از آموزش است که هدف اصلی آن، آماده‌سازی افراد برای کار است. مهارت‌آموزی انجام فعالیت‌هایی است که می‌تواند فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب‌وکاری آماده کند یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. امروز ملتها سخت در تلاش هستند تا با ایجاد نظام‌های آماده‌سازی افراد برای اشتغال، منابع خود را مورد استفاده بهینه قرار دهند. با مطالعه نظام آموزش عالی کشورهای پیشرفته، درمی‌یابیم که حدود ۷۰ درصد آموزش‌های آنان مهارتی بوده و به‌منظور تربیت تکنسین‌ها طراحی و اجرا می‌شود و صرفاً ۳۰ درصد از آموزش‌های آنان نظری و در مرزهای تولید علم و دانش است. این درحالی است که در کشور ما، این موضوع، برعکس بوده و کمتر از ۲۰ درصد آموزش‌های عالی کشور به آموزش‌های مهارتی (علمی-کاربردی و فنی حرفه‌ای) اختصاص یافته است. اکنون زمان آن فرا رسیده که مسئولان کشور به این باور برسند که کشور فقط به کارشناس، کارشناس‌ارشد و دکترا نیاز ندارد بلکه به نیروی کار ماهر که آماده رفع نیاز کارفرمایان صنعت و کسب‌وکار در رابطه با مهارت‌های مختلف باشند، بیش از همه

نیاز است. آنگاه دیگر شاهد رشد روزافزون کارفرمایان مستاصل از یافتن نیروی کار به موازات جوانان مستاصل از یافتن شغل خواهیم بود (Navidadham & Shafizadeh, 2016).

با توجه به موارد مطرح شده، اینک از میان تحقیقات انجام یافته درباره آموزش های مهارتی، پژوهش هایی ذکر می شوند که به نظر می رسد ارتباط مستقیم یا غیرمستقیم با پژوهش حاضر دارد. نتایج حاصل از پژوهش (Kialashaki, et al., 2021) نشان داده است که در مجموع 6 بُعد اهداف شغلی، مربی، محیط، دانشجو، محتوا و مدیریت، 28 مولفه و 252 شاخص از ابعاد الگوی آموزش های مهارتی اثربخش جهت ارتقای آموزش در مراکز علمی کاربردی می باشند. یافته های تجزیه و تحلیل پژوهش (Varedi, et al., 2020) حاکی از آن بوده است که سرمایه انسانی و توسعه و پیشرفت پایدار به عنوان مقولات علی؛ استقلال، ریل گذاری قانونی و اکوسیستم حرفه گرایی به عنوان شرایط مداخله گر؛ توجه به بیرون، گفتمان سازی و همگرایی اقدامات با حرفه گرایی به عنوان راهبرد و تحولات آموزش عالی، راهبردهای آموزش عالی، اهمیت دانشگاه و نگرش به حرفه گرایی به عنوان شرایط زمینه ای در مدل پارادایمی حرفه گرایی در دانشگاه های ایران، شناخته می شوند. همچنین نتایج نشان می دهد ایفای مسئولیت اجتماعی و ارتقای کیفیت و تحقق پاسخگویی به عنوان پیامدهای حرفه گرایی در دانشگاه ها قابل احصا هستند.

یافته های پژوهش (Hasani, et al., 2014) در خصوص نیازسنجی آموزش های مهارتی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان آذربایجان غربی در حوزه صنعت حاکی از آن بوده است که کارفرمایان وضعیت مطلوب شاخص های ارزیابی را به طور معنی داری بالاتر از وضعیت موجود ارزیابی نمودند؛ از نظر مربیان، اختلاف معنی داری بین میانگین وضع موجود و مطلوب شاخص های ارزیابی وجود داشت و از نظر کارآموزان نیز اختلاف معنی داری بین میانگین وضع موجود و مطلوب شاخص های ارزیابی وجود داشت.

یافته های پژوهش (Abbasian, et al., 2023) حاکی از آن بوده است که عوامل و مؤلفه هایی در شکل گیری جهت گیری حرفه ای دانشجویان مؤثر می باشند. مؤلفه های انتخابی شامل مؤلفه نقش خانواده، دولت، برنامه ریزان درسی، دانشجو و اساتید دانشگاه ها هستند. تمامی مؤلفه های به دست آمده حاکی از آن بوده است که شکل گیری جهت گیری حرفه ای در طول زندگی افراد و از همان ابتدا در کانون خانواده شکل می گیرد. مهم ترین مؤلفه های به دست آمده شامل: نقش دانشجو و ویژگی های شخصیتی او، انگیزش، میزان علاقه، میزان استعداد، میزان آگاهی فرد، نقش خانواده، سطح فرهنگ و آگاهی و تحصیلات خانواده، نقش دولت و سیاست ها و برنامه ریزی های آن، نقش اساتید دانشگاه و نقش برنامه ریزان درسی و میزان کیفیت برنامه های درسی است که می توانند جهت گیری حرفه ای دانشجویان را تحت تأثیر خود قرار دهند.

یافته‌های پژوهش انجام شده توسط (Lotfi Jalal Abadi, et al., 2020) درخصوص الگوی مهارت محوری برای دانشجویان فنی‌وحرفه‌ای در شش مقوله شامل: مقوله‌های علمی، مقوله‌های راهبردی، مقوله‌های زمینه‌ای، مقوله‌های مداخله‌گر و پیامدها تقسیم‌بندی و پیشنهادهایی در این زمینه ارائه شده است. یافته‌های پژوهش مذکور عبارت بوده‌اند از: مقوله‌های محوری با فراوانی ۷۷ برای مولفه‌های رفتاری-شخصیتی، ۷۵ اجتماعی-ارتباطی، ۳۸ فرهنگی، ۲۵ رسانه‌ای، ۲۱ اداری - سیاسی، ۱۹ مالی، ۱۳ علمی، ۶ عملی ویدی، ۲۸ حرفه‌ای و صنعتی، ۵۸ برنامه‌ریزی، سازماندهی و هدایت و رهبری، مقوله‌های مداخله‌گر با فراوانی ۷ برای مولفه‌های ساختاری، ۱۳ نیروی انسانی، ۲۱ امکانات و تسهیلات، مقوله‌های زمینه‌ای با فراوانی ۱۴ برای مولفه‌های فرهنگی، ۱۹ منابع و امکانات، ۱۰ اسناد بالادستی، راهبردها با فراوانی ۱۳ برای مولفه‌های فرهنگ‌سازی، ۳۴ توسعه زیرساخت‌ها و بستر لازم مهارت محوری، ۲۲ سیاست‌گذاری متناسب با مهارت محوری، ۲۱ استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود.

نتایج پژوهش (Shakeri, Pourbaferani & Hooshisadat, 2023) در مطالعه اثربخشی آموزش‌های مهارتی، نشان داده است که «پدیده محوری» شامل «جایگاه، اهمیت و کیفیت مهارت‌آموزی زنان» بود. همچنین، «شرایط علمی» شامل چالش آمایش و برنامه‌ریزی، توجه به سهم و نقش زنان در جامعه، توجه به علاقه، انگیزه و روحیات زنان و حرفه‌مندی مربیان؛ «ویژگیهای زمینه‌ای» شامل امکانات و تجهیزات و تکنولوژی، ساختار و مدیریت آموزش‌های فنی، مالیه آموزش‌های مهارتی، محیط و اقتصاد خانواده و قوانین و مقررات؛ «شرایط مداخله‌گر محیطی» شامل عوامل محیط فرهنگی-اجتماعی، سیاسی، سیاست‌گذاری و اقتصادی؛ «راهبردها» شامل تبلیغات و آگاه‌سازی، ارتباطات و بهره‌گیری از تجارب داخلی و بین‌المللی، مشاوره و راهنمایی و استعدادیابی، حمایت خانواده و دولت و پیامدها بیان‌کننده توسعه فردی و سازمانی، اشتغال و کارآفرینی زنان، رفاه خانواده و جامعه و ارتقای جایگاه اجتماعی زنان بوده است.

(Tripney & Hombrados, 2013) در پژوهش خود تحت عنوان «آموزش‌های مهارتی برای جوانان در کشوری با درآمد متوسط و اندک: یک تحقیق نظام‌مند و فراتحلیل» دریافته‌اند که: علیرغم اینکه نمی‌توان اثرات آموزش‌های فنی-حرفه‌ای بر اشتغال را منکر شد، در خصوص تاثیر آموزش‌های مهارتی، محدودیت‌های مرتبط با روش شناختی و نیازهای مطالعاتی شدیدی وجود دارد و این مسائل نیازمند تحقیقات عمیق و چند سویه هستند.

(Deutscher & Winther, 2018) در تحقیق خود با عنوان «حساسیت آموزشی در آموزش حرفه‌ای» اظهار داشته‌اند که طی آموزش‌های حرفه‌ای در آزمون دانش و توانایی حرفه‌ای، عملکرد کارآموزان، به طور معناداری بهبود می‌یابد و این به کسب صلاحیت کار توسط کارآموزان در یک حوزه معین کمک می‌کند.

روش‌شناسی

نظریه‌ی گراند تئوری یا داده‌بنیاد مبتنی بر دیدگاه استراوس و کوربین که همان رهیافت نظام‌مند می‌باشد، استراتژی بکارگرفته شده در روش‌شناسی این پژوهش بوده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که بصورت دیداری و شنیداری ضبط و سپس بصورت متنی پیاده‌سازی گردید؛ برای طبقه‌بندی مفاهیم و مقوله‌ها، داده‌های مصاحبه در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد تحلیل قرار گرفتند در مجموع با انجام مصاحبه با ۳۵ نفر، اشباع نظری حاصل شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA، استفاده شد.

مشارکت‌کنندگان در مصاحبه، اساتید و اعضای هیات علمی دانشگاه‌های ارومیه و کردستان بودند که در راستای درک عمیق از موضوع، بصورت هدفمند و با تکنیک گلوله برفی، انتخاب شدند. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان، داشتن حداقل یکی از دو شرط زیر الزامی بود:

۱- تخصص علمی: افرادی که دانش کافی در زمینه مباحث آموزش و بویژه آموزش‌های مهارتی را دارا بودند. یعنی در ارتباط با موضوع آموزش، دارای تالیف یا مقاله یا طرح‌های پژوهشی بودند.

۲- تجربه عملی: افرادی که با توجه به داشتن پست‌های اجرایی و یا تدریس و آموزش دروس و واحدهای مرتبط با آموزش مهارتی با موضوع پژوهش، آشنایی کامل را داشتند.

مشارکت‌کنندگان به تعداد ۸ نفر زن و ۲۷ نفر مرد بودند که همگی دارای مدرک دکتری تخصصی و عضو علمی دانشگاه ارومیه یا دانشگاه کردستان شاغل در دانشکده‌های مختلف دانشگاه‌های مذکور بودند. اطلاعات مشارکت‌کنندگان در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. اطلاعات مشارکت‌کنندگان

ردیف	گروه	تعداد به تفکیک درجه علمی	تعداد به تفکیک جنسیت	مجموع
۱	فنی و مهندسی	استاد - نفر، دانشیار ۲ نفر، استادیار ۳ نفر	مرد ۵ نفر، زن - نفر	۵
۲	اقتصاد و مدیریت	استاد- نفر، دانشیار ۱ نفر، استادیار ۱ نفر	مرد ۱ نفر، زن ۱ نفر	۲
۳	علوم اجتماعی، علوم تربیتی و روانشناسی	استاد ۲ نفر، دانشیار ۲ نفر، استادیار ۳ نفر	مرد ۳ نفر، زن ۴ نفر	۷
۴	ادبیات و زبان های خارجه	استاد - نفر، دانشیار ۱ نفر، استادیار - نفر	مرد ۱ نفر، زن - نفر	۱

۵	منابع طبیعی و علوم پایه	استاد ۱ نفر، دانشیار ۱ نفر، استادیار ۱ نفر	مرد ۲ نفر، زن ۱ نفر	۳
۶	شهرسازی، هنر و معماری	استاد - نفر، دانشیار ۱ نفر، استادیار - نفر	مرد ۱ نفر، زن - نفر	۱
۷	دامپزشکی	استاد - نفر، دانشیار ۱ نفر، استادیار - نفر	مرد ۱ نفر، زن - نفر	۱
۸	کشاورزی	استاد ۳ نفر، دانشیار ۶ نفر، استادیار ۴ نفر	مرد ۱۲ نفر، زن ۱ نفر	۱۳
۹	تربیت بدنی و علوم ورزشی	استاد - نفر، دانشیار - نفر، استادیار ۲ نفر	مرد ۱ نفر، زن ۱ نفر	۲

برطبق استراتژی مطالعات کیفی، در مصاحبه‌ها، محور سوالات در راستای یافتن مولفه‌های مرتبط با محورهای اصلی پژوهش (شرایط علی، عوامل واسطه‌ای، شرایط محیطی، راهبردها و پیامدها) برای آموزش-های مهارتی در دانشگاه‌های ارومیه و کردستان بوده و به مدت ۳۰ تا ۹۰ دقیقه انجام شد. پیش از انجام مصاحبه و جهت آمادگی مصاحبه شونده و برای هماهنگی، متنی در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت تا دید کلی نسبت به موضوع مورد پژوهش داشته و با کلیت موضوع و محور پرسش‌ها آشنایی پیدا کنند. به دنبال آن و در موقع مصاحبه، بعد از اجرای مقدمات و معارفه و توضیح چهار چوب کلی مربوط به مصاحبه، پرسش‌های مدنظر برای پژوهش بر مبنای ساختار طراحی شده، از طرف مصاحبه شونده پرسیده شد.

سوالات مصاحبه شامل موارد زیر بود:

- ۱- تعریف شما از مهارت و آموزش مهارتی چیست؟
- ۲- به نظر شما چه عواملی بستر و زمینه‌ای را فراهم می‌سازد که آموزش‌های تعریف‌شده برای دانشجویان مقاطع دانشگاهی، از نوع آموزش‌های مهارتی باشد؟
- ۳- به نظر شما، چه عواملی، آموزش‌های مهارتی را محدود و مقید می‌سازند؟ (موانع و چالش‌ها)
- ۴- به نظر شما، آموزش‌های مهارتی چه پیامدها و نتایجی برای دانشجویان، دانشگاه‌ها و جامعه دارد؟
- ۵- به نظر شما، ارتباط دانشگاه با صنعت، تا چه اندازه در بهبود آموزش‌های مهارتی تاثیرگذار است؟
- ۶- اگر توضیحات تکمیلی خاصی دارید، بیان فرمایید.
- ۷- لطفاً یک یا چند نفر از اساتیدی که دارای تجربه عملی و یا تخصص علمی در زمینه آموزش‌های مهارتی هستند جهت انجام مصاحبه، معرفی فرمائید.

نمونه‌هایی از نقل‌قول‌های مشارکت‌کنندگان طی مصاحبه به شرح زیر است:

دانشیار گروه کشاورزی با ۲۹ سال سابقه بر این باور هست که:

«اگر بخواهیم آموزش عالی رو مسئول تربیت نیروی انسانی برای اداره امور جامعه معرفی کنیم به عنوان سهامدار اساسی تعریف غلطی نکردیم اما تنها سهامدار در مدیریت جامعه نیست اونچه که امروز بر دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی به عنوان یک ایراد وارد است اینه که حتی در حوزه نظری هم سهل انگاری بعضاً داره صورت میگیره چه رسد به حوزه مهارتی برای همین اساس دانشگاه ها به طور کلی بیشتر برای آموزش های نظری آماده شدند حتی دانشکده های فنی و مهندسی دانشکده های کشاورزی و منابع طبیعی بیشتر دارند بر مسائل نظری یا به عبارتی تئوری تاکید می کنند اما امروزه با تعریف جدیدی که از دانشگاه ها داره صورت میگیره دانشگاه کارآفرین دانشگاه جامعه محور مسیر کاملاً داره عوض میشه و باید عوض بشه کسی که از بدو ورود وارد دانشگاه میشه باید قبل از هر چیز هدف از آموزش در رشته تخصصی براش تبیین ...

مثلاً در برخی از کشورها مثل آلمان مهندس کشاورزی ضمن که آموزش نظری در دانشگاه دریافت میکنه یک سال در محیط کشاورزی قرار میگیره و از کسانی که دارای تجربه هستند هم می آموزد لذا بحث تحول در آموزش عالی مطمئناً یک تلفیق مطلوبی از نظری و عملی خواهد بود آموزش های عملی در جامعه دانشگاهی در آموزش عالی باید به گونه ای در ذهن اساتید در ابتدا نهادینه شود دانشگاه اون اندازه ای که باید امکانات و ابزار در اختیار ندارد یا شاید اصلاً اقتصادی نیست اینجاست آموزش عالی بایستی در مجموعه صرف مکان دانشگاهی مورد توجه نباشه بلکه یک ارتباط کاملاً معنی دار و تعریف شده و هدفمند بین وزارت علوم تحقیقات و فناوری به اضافه سازمان های درگیر مثل وزارت جهاد کشاورزی سازمان آموزش فنی حرفه ای مجموعه مخابرات مجموعه هایی که به هر حال در بخش اجرا دارن کار می کنند به اضافه بخش خصوصی که فعالیت های عملیاتی رو داره در برخی از دانشگاه ها در دنیا چه در دانشگاه های کشورهای توسعه یافته چه در حال توسعه دانشجوی مدیریت بازرگانی دانشجوی اقتصاد وارد بازار میشه و فن بازار رو یاد میگیره دانشگاه تلاش کند ماموریت گرا پیش برود دانشگاه ها به صورت زنجیره ای عملاً فعالیت بکنند .. دانشگاه ها در گروه های مختلفی می تونن تقسیم بندی بشن مراحل مختلف تربیتی نیروی انسانی را در اختیار بگیرند الزامی نداره که حتماً یک مجموعه تمام مقاطع رو اگر در توان خود نداره یا در توان محیط ندارد بر فرض مثال در استان کردستان رشته برق متقاضی خیلی زیادی داره ولی بیشتر متخصصین برق بعد از درجه کارشناسی بیکار هستند به چه دلیل به این دلیل که زمینه کار در محیط این استان وجود نداره برای این تخصص از طرفی متغیر چسبندگی محیطی خانواده ها دوست دارن فرزندانشون در نزدیکی خودشون باشه این باعث هدر رفت سرمایه ای که برای این افراد به کار گرفته شده لذا اگر ما بخواهیم یک بسته مناسب آموزش عالی رو طراحی کنیم که هدر رفت مهمترین سرمایه خود سرمایه انسانی است در آن به حداقل مقدار برسد باید متناسب با نوعی آموزش مکان مشخص بشه مقطع مشخص بشود و بر اساس این نیرو پذیرش بشه یعنی فرد ممکنه دوره آموزشیش رو تا تبدیل به یک ماهر بشه در چند دانشگاه بگذرانده امروز خوشبختانه در وزارت علوم تحقیقات و فناوری سامانه طراحی شده تحت عنوان سامانه نان نظام ایده ها و نیازها طبیعتاً اگر نیازها در جامعه تعریف بشود و دارندگان ایده با شناختی که از محیط پیدا می کنند با دانش تخصصی که در اختیار دارند بتونن با نیازمندان ارتباط برقرار بکنند یک بازار مناسبی برای عرضه دانش پرداخت دانش و تولید محصول فراهم خواهد شد برای توسعه مهارت دانشگاه باید با صنعت عجین بشود تراست آموزشی یا به عبارتی مجموعه کامل آموزشی باید از دانشگاه شروع بشه اگرچه در بحث تراست آموزشی موضوع به یک مقطع دانشگاهی محدود نمیشه بلکه از ابتدای آموزش یعنی در آموزش و پرورش فرد تلاش میکنه که مسیر یابیش درست باشه و وقتی که سنی رو پشت سر گذاشت به یک فرد ماهر تبدیل بشه مدیران و مدرسان هم بایستی در آموزش عالی تعریف بشه این در کنار یک استاد نظری اساتید عملی هم باید وجود داشته باشد اگرچه دانشگاه جامع علمی کاربردی به عنوان یکی از ارکان آموزش عالی تعریف شده ولی چون این مراکز فاقد توان مناسب مکانی سرمایه ای و انسانی هستند و هنوز جامعه تربیت نیروی ماهر رو در درون بخش خصوصی داره به اصطلاح جویا میشه ... از سال های گذشته مرکزی به نام ارتباط با صنعت در دانشگاه ایجاد بشه اما سوال اینه آیا واقعاً این ارتباط با

صنعت توانسته موجبات آموزش مهارتی رو و تبدیل دانشجوی نظری رو به یک دانشجوی نظری عملی تبدیل بکنه این سوال قطعاً نیازمند پژوهش عنوان پایان نامه انتخاب شده قطعاً نشان دهنده شدت احساس نیاز مجری این و اساتید به تلفیق نظر و عمل در کنار هم است اگرچه دانشگاه‌ها باید برن به سمت سرمایه گذاری که آموزش رو اقتصادی بکنه در آموزش عالی گفته میشه که سرمایه گذاری در آموزش هزینه نیست یا پرداخت در آموزش عالی هزینه نیست بلکه سرمایه گذاری است اما زمانی سرمایه گذاری معنی و مفهوم پیدا میکنه که بازدهی قطعی شود بازدهی قطعی توسط فرد ماهر آموزش دیده دانشگاهی عملیاتی خواهد شد و اگر کسی که در دانشگاه دانش آموخته شد و به بازار رفت و توانست در اجرای بدون دانش پایه در اجرای مبتنی بر تجربی تحولی ایجاد کرد دانشگاه اعتبارش بالا خواهد رفت پس افزایش اعتبار دانشگاه در محیط جمعی و در صنعت به طور کلی خارج از دانشگاه را صنعت بنامیم زمانی میسر خواهد بود که نجار ماهر که از طریق استاد شاگردی مهارت به دست آورده به دانش متحول کننده فعالیت نجاری باور پیدا بکنه در این صورت است که دانش و مهارت در کنار هم تقویت خواهند شد

مبحث بعدی در اجرایی کردن نوع جدیدی از آموزش در آموزش عالی یا به عبارتی آموزش عالی موثر یعنی آموزش عالی که متناسب با نیاز متوازی باشد اجرایی کردن این قضیه با مشکلات خاصی مواجه است مهمترین چالش مقابل این مهم نگرش حاکم بر مجموعه فعالان حوزه دانشگاهی است برای مثال در سال‌های اول ۸۰ شمسی که طرح کاراد کارآفرینی در دانشگاه‌ها از سوی سازمان سنجش آموزش کشور طرح و عنوان گردید بیشتر فعالین حوزه دانشگاهی معتقد بودند دانشگاه صرفاً مسئول آموزش است و ارائه نظریات و مسائل تئوری؛ شاید در ابتدای امر این مسئله‌ای که الان جا افتاده برای بیشتر فعالین حوزه دانشگاهی یک تغییر غیرقابل قبول مطرح بود و اینکه دانشگاه چرا باید درس کارآفرینی تعریف بکند دانشگاه چرا باید نگران شغل باشد پاسخ این سوال خیلی ساده است دانشگاه باید اقتصادی یعنی چی یعنی دانشگاه اگر نتواند برای محصول خود بازار پیدا کند قطعاً مثل هر واحد اقتصادی دیگر تعطیل خواهد شد محصول دانشگاه کیه سرمایه انسانی است اگر نیروی انسانی آموزش دیده نتواند نیاز بازار را تامین کند بازار این محصول را خریداری نخواهد کرد در اصطلاح این محصول به کار گرفته نخواهد شد و طبیعتاً وقتی که محصول دانشگاه که دانش آموخته است بازار نداشته باشد مطمئناً تقاضای جدید نخواهد داشت، اتفاقاً دانشگاه باید ثمره اش در بازار قابل عرضه باشد امروز در بازار صرفاً بحث نظری از سوی فرد قابل قبول نیست چرا چون فردی که نظری بلد باشد با عملی با مهارت آشنایی نداشته باشد یا به عبارتی دارای حداقل مهارت نباشد با ماهر بازار نمی‌تواند ارتباط برقرار کند و عدم برقراری ارتباط یعنی عدم شکل‌گیری رابطه بین دو طرف که ما در اقتصاد اون رو مبادله می‌نامیم پس نکته اصلی نگرش حاکم بر فعالین حوزه دانشگاهی ست به طور واضح بگم این بازار به دانشگاه خط می‌دهد تقاضایش را مشخص می‌کند که در چه حوزه‌هایی به چه اندازه باید نیرو آموزش ببیند چون ما در سیستم اقتصادی اعتقاد داریم که در دنیا یک رئیس بیشتر وجود نداره و اون هم مشتری ست اگر بازار، صنعت، مشتری دانشگاه شد و دانشگاه براساس نیاز بازار با حفظ مسائل بنیادین دانش گام برداشت این بار دانشگاه و صنعت مکمل خواهند بود و هر دو در یک بازی برد برد فعالیت خواهند کرد».

استاد گروه علوم اجتماعی، علوم تربیتی و روانشناسی با ۲۵ سال سابقه بر این باور هست که:

«از مشکلات آموزش‌های مهارتی، روش‌های تدریس ناکارآمد و تناسب نداشتن با مهارت‌های روز و حرفه‌ای در بازار کار است؛ ممکن است مربیان از روش‌های آموزشی استفاده کنند که برای همه دانشجویان تکراری و روتین باشه و فاقد نوآوری یا تحریک آنها برای رفتن به سمت یادگیری مهارت‌محور گردد، آموزشی که بخواهد مهارت محوری را تغذیه کند باید به دنبال شارژ کردن تفکر تأملی یعنی تفکری هوشمندانه در عصر پرافت و خیر و جامعه پر چالش و مملو از بن بست های ما باشد، به عبارتی آموزش مبتنی بر عمل فکورانه برای مهارت طلبی و مهارت خواهی دانشجویان مفید خواهد بود».

استاد گروه علوم طبیعی و علوم پایه، با ۲۶ سال سابقه بر این باور هستند که:

«تعارفات فرهنگی، بی قانونی، پارتی بازی، تفاوت گذاشتن وحشتناک زیاد بین غریبه و دوست و آمیخته شدن مدیریت با سیاست در ایران، آموزش مهارتی را غیرممکن میکند. در ایران اول باید روند معکوس «تعهد بعد توانایی» تغییر کند که غیر ممکنه! مثلاً اگر قرار باشد استاد با گرنت حاصل از توانایی خود به کار ادامه دهد افراد پرنفوذ زیادی معترض میشن».

استادیار گروه فنی و مهندسی، با ۹ سال سابقه بر این باور هست که:

«متأسفانه با رویه بر تاکید بر پژوهش توسط وزارت علوم برخلاف دانشگاه‌های تراز اول دنیا و با هدف ارتقای رتبه ملی و بین‌المللی دانشگاه‌ها، سالهاست که عملاً اشکال مختلف آموزش از اولویت کاری اساتید دانشگاه‌ها حذف شده است و مشوق‌های بسیار نامتعادل به نفع پژوهش و کاملاً در تضاد با کیفیت آموزش، در محبوس شدن اساتید در اتاق‌هایشان نقش اساسی داشته و این مساله، ارتباطات اساتید را حتی در سطح یک گروه آموزشی هم، مختل کرده است چه برسد به ارتباط با صنعت و آموزش مهارتی! متأسفانه تا زمانی که اتاق نشین‌ها و باندهای مقالات سطحی با ارجاعات جعلی، سالانه به‌عنوان پژوهشگران برتر تقدیر شده و اساتید خلاق و ایده‌پرداز در آموزش و ارتباط با صنعت با عدم تعلق پایه استحقاقی، قطع حقوق ماهیانه و دریافت انواع اختاریه‌ها مورد تحقیر قرار گرفته و بیسواد جلوه داده میشن، امیدی به بهبود شرایط نیست».

استادیار گروه شهرسازی، هنر و معماری، با ۸ سال سابقه بر این باور هست که:

«نبودن آموزش‌های مهارتی، یکی از دلایل مهم کمبود دانشجو در بسیاری از رشته‌های دانشگاهی هستش و این به نظر من شاید به نوعی به نفع آینده آموزش در دانشگاه‌ها خواهد بود، چراکه دانشگاه کم‌کم مشتریان واقعی خود را پیدا خواهد کرد».

استادیار گروه اقتصاد و مدیریت، با ۱۰ سال سابقه بر این باور هست که:

«دنیای امروز بر مبنای مهارت است نه تحصیلات. در برخی از کشورهای توسعه‌یافته و در تعدادی از شرکت‌های پیشرو از فرد متقاضی استخدام سوال میشه که چه چیزی بلده و چه مهارت‌هایی داره نه اینکه چه مدرکی داره. مهارت موجب کاربردی شدن دانش خواهد شد و در نهایت موجب رشد و توسعه فردی و حتی ملی می‌شه متأسفانه به دلیل به روز نبودن مباحث تحصیلی با مشکلات صنعت و کسب و کارهای مختلف، این کسب و کارها کمتر به دانشگاه و دانشجویان آن باور دارن و ارتباط چندانی بین صنعت و دانشگاه وجود نداره و فقط در حد امضای تفاهم نامه‌های مختلف باقی می‌مونه، تا زمانی که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی حرف جدیدی برای گفتن در دنیای پر تحول و همیشه در حال تغییر امروزی نداشته باشن و سرفصل‌های خود را به روز نکنن و از اساتید مجرب و کارآزموده استفاده نکنن، نه تنها فارغ‌التحصیلانی دارای مهارت نخواهند داشت، بلکه شرکت‌های صنعتی، بازرگانی و خدماتی به سواد و آموخته‌های فارغ‌التحصیلان ندارن و دیدگاه این سازمانها نسبت به فارغ-التحصیلان استفاده از همان اصطلاح "صفر کیلومتر" خواهد بود».

دانشیار گروه کشاورزی، با ۱۱ سال سابقه بر این باور هست که:

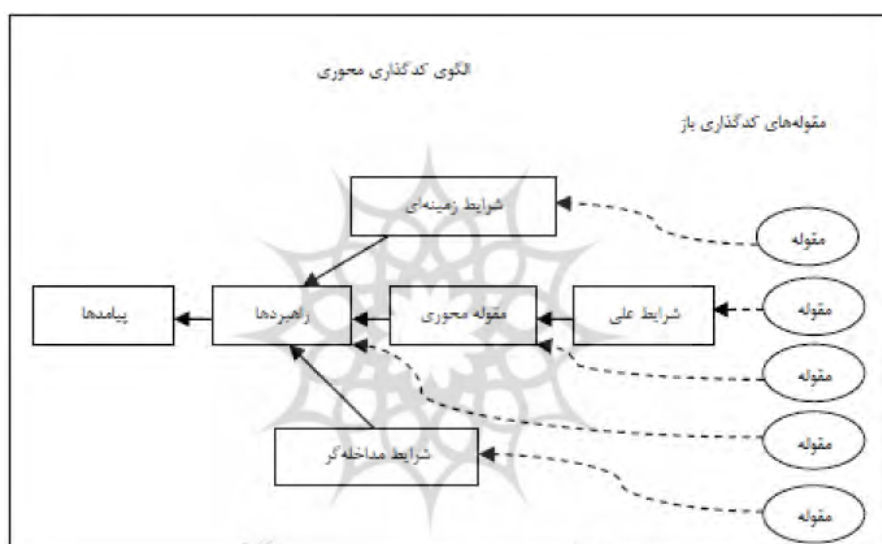
«شروع باید از وزارتخانه باشه و دادن اختیارات به دانشگاه‌ها؛ تمرکز آموزش بر مبنای برنامه‌های وزارتخانه و عدم استقلال دانشگاه‌ها، از مهمترین دلایل عدم تحقق آموزش‌های مهارتی و یکی هم امکانات و سرمایه‌گذاری کلان هست، مثلاً در بعضی از دانشگاه‌های پیشرفته دنیا در رشته کشاورزی، محیط آموزشی دانشجو، محیط مزرعه هستش و همه امکانات خوابگاهی، سلف سرویس و .. در محیط مزرعه فراهمه ... با دوتا آکواریم همیشه که دانشجوی شیلات آموزش داد ...».

مصاحبه‌های صورت گرفته با اساتید بصورت کامل پیاده‌سازی و در نرم‌افزار MAXQDA وارد شد؛

برطبق استراتژی مطالعات کیفی، تحلیل داده‌ها با سه نوع کدگذاری باز و محوری و انتخابی انجام شد.

با استخراج منظور مورد نظر از تک‌تک جمله‌ها، عبارت‌ها و بخش‌های مختلف مصاحبه، در کدگذاری باز، مفاهیم درون مصاحبه‌ها بر مبنای ارتباط با موضوعات مشابه طبقه‌بندی شدند. بدنبال آن با کدگذاری محوری، بین مقوله‌های تولید شده در مرحله کدگذاری باز، رابطه ایجاد شد و نهایتاً، با کدگذاری انتخابی که نقش اصلی در پیدا کردن الگو را ایفا کرد، مقوله محوری به شیوه‌ای نظام‌مند، به دیگر مقوله‌ها، ربط داده شد.

بعد از اینکه داده‌ها از طریق مصاحبه اکتشافی، گردآوری شد و بر اساس تحلیل داده‌بیناد، الگوی مربوطه طراحی گردید، طراحی مدل در قالب کدگذاری نظریه‌پردازی داده بنیاد بر اساس شکل ذیل می باشد:



شکل ۱. کدگذاری نظریه پردازی داده بنیاد (کوربین و استراوس، ۲۰۱۴)

روایی و پایایی

برای برآورده نمودن روایی و پایایی از روش ارزیابی گوبا و لینکلن (Guba & Lincoln, 1985) استفاده شد که این ارزیابی، هم‌تراز روایی و پایایی در پژوهش‌های کمی است. در این روش چهار شاخص مقبول بودن یا قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال یا انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری یا قابلیت ثبات و تاییدپذیری مورد توجه قرار می‌گیرد. منظور از این شاخص‌ها، به شرح زیر است:

قابلیت اعتبار یا مقبول بودن: به معنای معقول بودن و تلاش آگاهانه برای اطمینان از تفسیر معنی داده‌ها از نظر صحت و درستی است. برای دستیابی به این شاخص، از اشراف نظری محقق و نیز ارائه متن مصاحبه و کدهای استخراج شده به مشارکت‌کنندگان و کسب اظهارنظر آنها درباره صحت و سقم آنها و همچنین ارسال متن کامل مصاحبه همراه با کدگذاری، برای اساتید محترم راهنما و دریافت نظرات تاییدی و تکمیلی اساتید استفاده شد.

قابلیت انتقال یا انتقال‌پذیری: بررسی‌های چندگانه، دیدگاه‌ها و تجارب گوناگون مشارکت‌کنندگان مختلف در مورد یک پدیده یا همان اصل حداکثری تنوع باعث افزایش قابلیت انتقال یافته‌ها می‌گردد. برای دستیابی به این شاخص، سعی شد که تحلیل داده‌های مصاحبه چند بار تکرار شود تا از سوگیری و سهل‌انگاری ممانعت شود. در گام بعد نظرهای اصلاحی و تاییدی چند تن از اعضای هیات علمی دانشکده علوم تربیتی که در پژوهش مشارکت نداشتند درباره یافته‌های پژوهش دریافت شد.

قابلیت ثبات یا اطمینان‌پذیری: این معیار نشان‌دهنده قابلیت تکرار داده‌ها در زمان‌ها و شرایط مشابه است که می‌توان آن را مشابه معیار پایایی در پژوهش‌های کمی دانست. در این پژوهش از بررسی دقیق داده‌ها توسط یک ناظر خارجی جهت افزایش میزان ثبات پژوهش استفاده گردید.

تاییدپذیری: در واقع این معیار نشان می‌دهد که نتایج پژوهش، حاصل فرضیه‌ها و پیش‌دانسته‌های پژوهشگر نیست. برای برآورده‌ساختن تأییدپذیری تمامی مستندات مربوط به امر پژوهش حفظ و نگهداری شده است.

یافته‌ها

در جواب به سوالات پژوهش، داده‌های کیفی جمع‌آوری شده از فرایند انجام مصاحبه‌هایی که بصورت نیمه‌ساختارمند با افراد مصاحبه‌شونده صورت گرفت، به شیوه کدگذاری تجزیه و تحلیل گردید. در این مرحله، متن هر مصاحبه چندین بار مورد بررسی دقیق قرار گرفت. جملات اصلی استخراج شد و بصورت کدهای متنی بر مبنای گفته‌های مشارکت‌کننده و یا کدهای دلالت‌کننده یعنی تفسیر همراه با احتیاط محققان، ثبت گردید. بدنبال آن، کدهای مشابه از لحاظ مفهومی، در دسته‌های مربوط به هم قرار داده شدند. تعداد کدهای باز به دست آمده به عنوان شاخص، به ۱۳۳ مورد رسید.

در گام بعدی، کدگذاری محوری انجام شد که طی آن، مرتبط نمودن مقوله‌ها به مقوله‌های فرعی صورت گرفت. در این مرحله، کدها و دسته‌های اولیه مرتبط به هم حاصل از کدگذاری باز، حول محور مشترکی، سازمان‌دهی شدند. در این راستا، کدها بطور مداوم با هم مقایسه می‌شدند تا حدی که از تمایز طبقه‌ها از همدیگر، اطمینان حاصل گردید. حاصل این مرحله، بدست آوردن ۵۲ مولفه بود. سرانجام، با تمرکز بر مواردی که به مقوله موردنظر منجر می‌شد، کدگذاری انتخابی بر روی مولفه‌های حاصل از کدگذاری محوری،

انجام شده و کدها به محورهای اصلی پژوهش، اختصاص داده شدند. بنابراین، با انجام روند کدگذاری، درنهایت، ۱۳۳ شاخص (برگرفته از کدگذاری باز)، ۵۲ مولفه (برگرفته از کدگذاری محوری) و ۶ بُعد (برگرفته از کدگذاری انتخابی)، بدست آمد که یافته‌های حاصل از فرایند اجرای کدگذاری به تفکیک محورهای پژوهش در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. کدگذاری باز، محوری و انتخابی

بُعد	مولفه	شاخص
پدیده محوری یا مقوله‌های محوری؛ جهت موضوع محوری عنوانی درخور و متناسب با سوژه و موضوع مورد پژوهش در نظر گرفته شد. (دانش‌آموختگان متخصص و ماهر با مهارت‌های عمومی، شغلی، مدیریتی و فنی)	توسعه مهارت‌های عمومی	آینده‌نگری، بازیابی پس از شکست، بصیرت، تعامل با سایر فرهنگ‌ها، حفظ محیط زیست، ساده زیستی، شادی و نشاط، صداقت، صراحت لهجه، صرفه جویی، قناعت، مثبت اندیشی، مسئولیت پذیری، انعطاف پذیری، ایثار و از خودگذشتگی، تفکر خلاق، سیستمی و انتقادی، جدیت، قاطعیت و سرعت عمل، خودتکایی و خودانگیزی، خودارزیابی و خودکنترلی، ریسک پذیری، سرعت، دقت و هوشمندی، مدیریت زمان، مهارت تاب‌آوری، مهارت‌های فیزیکی بازارهای پول و سرمایه، بازاریابی، تجاری سازی، حسابداری، مدیریت منابع مالی، مهارت تجارت و بازرگانی، هوش تجاری، یادگیری فعال، مطالعه حرفه‌ای، آینده پژوهی، تحقیق و پژوهش تسلط به کار، دقت، سرعت
	توسعه مهارت‌های مدیریتی	ارتباط با دیگران، تکریم ارباب رجوع، جلب اعتماد، حضور در جمع، روابط عمومی، قانون گرایی، کنترل احساسات، گوش دادن، مذاکره و اقناع سازی، مهارت بیان، مهارت‌های کار تیمی و گروهی، همدلی و محبت، مهارت شنود مؤثر مدیریت شخصی، اقدام مسئولانه، مکاتبات اداری، پذیرش نظرات متفاوت، موضع گیری منطقی، گزارش نویسی، شناخت محیط
	توسعه مهارت‌های فنی و مهندسی	استفاده از اینترنت، استفاده بهینه از فضای مجازی، آشنایی با تجهیزات فناوری اطلاعات و ارتباطات، جستجوی اطلاعات، کار با نرم افزارها، مهارت کار با رایانه آشنایی با تجهیزات، برنامه ریزی عملیاتی، برندسازی شخصی، بهسازی و بازسازی تجهیزات، تعمیر و نگهداری، خلاقیت و نوآوری، کار با تجهیزات، کارآفرینی، کنترل کیفیت هدف گذاری، تصمیم گیری، حل مسئله مدیریت منابع، مدیریت اطلاعات، استعدادیابی، مدیریت منابع انسانی تفویض اختیار، مدیریت بحران، مدیریت تعارض
متغیرهای علی؛ این مقوله‌ها در نتیجه	تغییرات محیطی	جمعیت جوان کشور، مهارت پایین افراد جویای کار، ظهور شغل‌هایی مانند تحلیل‌گران داده، کارشناسان هوش مصنوعی و یادگیری با هوش مصنوعی، متخصصان داده‌های بزرگ، متخصصان اتوماسیون فرایند، متخصصان توسعه کسب و کار، متخصصان استراتژی و بازاریابی

مقوله‌های علی یا شرایط مقدم حاصل می‌شوند و به اتفاقاتی که به ایجاد یا گسترده شدن موضوع می‌انجامد، گفته می‌شود؛	سیاست‌های مهارت محور	دیجیتالی، متخصصان تحول دیجیتال، تحلیلگران امنیت اطلاعات، توسعه دهندگان نرم افزار و برنامه، متخصصان اینترنت اشیاء
مقوله‌های زمینه‌ای؛ که مقوله‌های محیطی هم نامیده می‌شوند، نشانگر شرایط خاصی است که راهبرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛	اسناد بالادستی	مدرک گرایی، افکار عمومی، رسانه، انگیزه تحصیل
مقوله‌های مداخله‌گر یا واسطه‌ای؛ این مقوله‌ها که به میانجی هم معروف هستند، راهبردهایی برای مواجهه با مقوله محوری، ارائه می‌دهند؛	رویکرد آموزش عالی	حمایت دولت، فرامین رهبری، ارتباطات بین‌المللی
	بیش مهارت محور	تمرکز زدایی، چابک‌سازی، عمر مفید رشته‌ها، رشته‌های مهارت محور و بین‌رشته‌ای، آمایش دانشگاه‌ها، تغییر پارادایمی سواد
	مدیریت همکاری‌های بین‌المللی	جهت‌دهی تحصیل در رشته‌های مهارتی، اصلاح سلسله مراتب، شبکه‌سازی دانشگاه‌های با آموزش مهارت
	کیفیت نامی آشنا ولی غریب	استفاده از تجارب دانشگاه‌های فعال در زمینه مهارت افزایی، استفاده از پتانسیل‌های مختلف همکاری دانشگاه‌ها
	سازمان‌های مرتبط و موثر و سایر متولیان	کیفیت در سنجش دانشجو، استخدام و توسعه‌ی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، برنامه‌های درسی
	امکانات و بستر	ارتباط سازمان‌های همبند در بحث اشتغال، برنامه‌های همسوی دانشجویی و دانش‌آموزی، اکوسیستم‌های مهارتی
	سرمایه انسانی	تجهیزات، منابع مالی، وجود شرکت‌های دانش بنیان، زیرساخت‌ها
	قوانین مربوطه	قابلیت منتورینگ اساتید، نخبگان
	بازتعریف رسالت و اهداف دانشگاه هماهنگ با تغییر در حوزه بومی و بین‌المللی	تدوین صلاحیت‌های مهارتی برای شغل‌های مختلف، اصلاح قوانین کار و قانون تأمین اجتماعی، تغییر در دستورالعمل‌های مرتبط با ارتقاء اساتید.
		استقلال دانشگاه، عدم تعدد اسناد بالادستی، پرهیز از موازی کاری، پرهیز از سیاست‌زدگی

تدوین استاندارد برای آموزش عالی، منشور کیفیت	استاندارد ملی و بین‌المللی آموزش عالی	
نیازمحور کردن آموزش‌ها، پرداخت حقوق و مزایای متناسب با مهارت، ایجاد سازوکار تدوین استانداردهای آموزش مهارت، تعامل با دیگر کشورهای صاحب تجربه در زمینه آموزش مهارتی، تدوین چارچوب نظام صلاحیت حرفه‌ای، رصد اشتغال دانش‌آموختگان، تهیه شناسنامه مهارتی از سوی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور جهت اعطای مشوق‌های مختلف از سوی سازمان‌های اجرایی و صنعتی کشور، تدوین سیاست‌های تشویقی برای توسعه مهارت محوری، تدوین استانداردهای آموزشهای مهارت محوری، استانداردسازی مهارت‌های مورد نیازمشاغل، تمرکز بر مهارتهای زودبازده، طراحی نظام جامع مهارت‌آموزی، نیازمحور کردن آموزش‌ها، اصلاح فرایند ارتقا و انتصاب مبتنی بر مهارت، تعیین هدفهای آموزشی دقیق و مبتنی بر نیاز، شناسایی دقیق مهارتهای مورد نیاز، اصلاح فرایند جذب مبتنی بر مهارت، اصلاح فرایند گزینش و جذب کارکنان، پرداخت حقوق و مزایای متناسب با مهارت، ترسیم مسیر پیشرفت شغلی کارکنان مبتنی بر ارتقای مهارت	سیاست‌گذاری متناسب با آموزش مهارتی	راهبردها (کنش‌ها و تعاملات) : رفتارها و تعامل‌هایی که تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای حاصل می‌شود.
قانون‌مداری، ایجاد جو خودتوسعه‌یافتگی فردی، برگزاری همایش‌ها و سمینارهای مرتبط، استفاده از ظرفیت صداوسیما و راه‌اندازی شبکه مهارت	فرهنگ‌سازی	
ایجاد و توسعه دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم، تجهیز مراکز آموزشی به شبیه‌سازها و سمیلاتورها، ایجاد مراکز هدایت شغلی و کاربایی‌های تخصصی در دانشگاه‌ها، توانمندسازی اساتید و مربیان موجود، بازنگری در سرفصل‌ها و محتوای آموزشی، تعامل و ارتباط دانشگاه با صنعت، تجارت و بازار، استفاده از روش‌های نوین جهت مهارت‌آموزی دانشجویان، برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های مهارت‌افزایی با محوریت دانشگاه و مراکز صنعتی و تجاری و بازار	زیرساخت و بستر مناسب آموزش مهارتی	
نیازسنجی، تطبیق جغرافیایی و منطقه‌ای، جلوگیری از بحران کیفی بعنوان پیامد روند کمی، بروزرسانی و بازطراحی سرفصل دروس	آمایش آموزش عالی و دانشگاه‌ها	
تعامل با بنگاه‌های اقتصادی جهت استفاده از ظرفیت آن‌ها، جلب حمایت وزارتخانه‌ها و سایر سازمان‌های اجرایی در دادن امتیازات و دخیل شدن در رویکرد افزایش مهارت دانشجویان.	جلب همکاری	
اهمیت به مراکز و موسسات دانش‌بنیان	حمایت از اقتصاد دانش‌محور	
عینیت بخشیدن به رسالت دانشگاه از منظر تحویل دانش‌آموختگان ماهر و متخصص بعنوان برون‌داد سیستم آموزش عالی	دانش‌آموختگان ماهر و متخصص	

عینیت بخشیدن به این رویکرد که تحصیل در دانشگاه سرمایه‌گذاری است نه هزینه	نگرش به تحصیل به عنوان سرمایه‌گذاری	مقوله‌های پی‌آمدی: نتیجه حاصله از راهبردها برای مواجهه با مقوله محوری و یا برای مدیریت آن هستند.
احیای جایگاه و نقش دانشگاه	رسالت دانشگاه	
گامی موثر در راستای حذف کنکور	حذف کنکور	
احیای مبنا قرار دادن توانایی و علاقه در تعیین هوشمندانه رشته تحصیلی دانشگاهی	نقش علاقه در تعیین رشته	
حرکت در راستای اهداف دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم	دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم	
ارتقای توان کارآفرینی با مسئولیت نظام آموزش عالی، تقویت فرهنگ کار و کارآفرینی و تولید ثروت و اشتغال مولد از طریق تعاملات مناسب دانشگاه و محیط.	نقش دانشگاه در کارآفرینی	
بهبود مسیر شغلی	کارراهه شغلی	

تحلیل توصیفی یافته‌های پژوهش

آنچه که از مصاحبه‌ها بدست آمد، بطور کامل، مورد بررسی دقیق قرار گرفت و شرایط علی، شرایط واسطه‌ای یا مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای یا محیطی، راهبردها و نیز پیامدها، بشرح زیر شناسایی شدند:

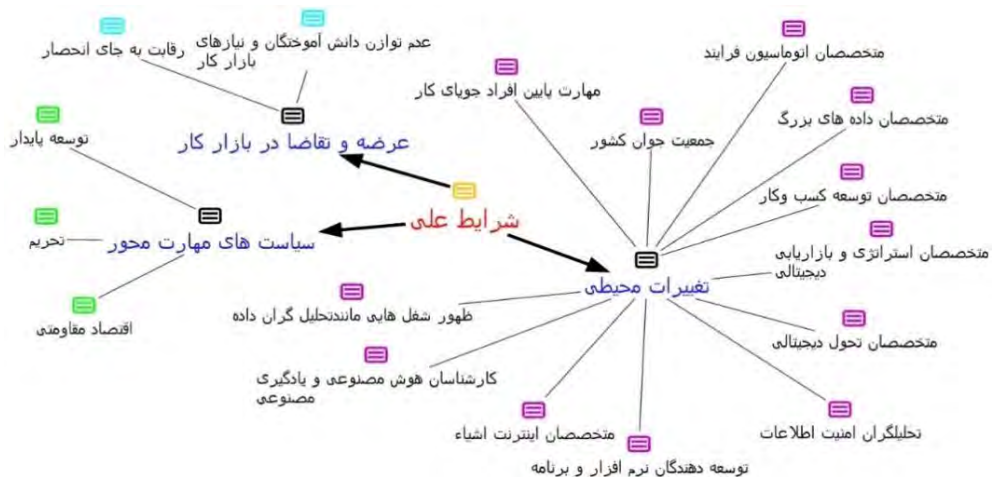
دانش‌آموختگان متخصص و ماهر با مهارت‌های عمومی، شغلی، مدیریتی و فنی به عنوان پدیده محوری آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های ارومیه و کردستان

مقوله آموزش‌های مهارتی و نقش حیاتی مهارت‌های مورد نیاز برای امور عادی و روزمره، شغلی و تخصصی از دید مصاحبه‌شوندگان بعنوان موضوع و دغدغه مهم و قابل تفحص بیان گردید. از فروپاشی زندگی شخصی گرفته تا عدم توانایی ورود به شغل‌های مختلف و مطلوب بعنوان تبعات سنگین فقدان این مهارت‌ها اشاره شد. آینده‌نگری، بازیابی پس از شکست، بصیرت، تعامل با سایر فرهنگ‌ها، حفظ محیط زیست، ساده زیستی، شادی و نشاط، صداقت، صراحت لهجه، صرفه جویی، قناعت، مثبت اندیشی، مسئولیت‌پذیری، انعطاف‌پذیری، ایثار و ازخودگذشتگی، تفکر خلاق، سیستمی و انتقادی، جدیت، قاطعیت و سرعت عمل، خوداتکایی و خودانگیزی، خودارزیابی و خودکنترلی، ریسک‌پذیری، سرعت، دقت و هوشمندی، مدیریت زمان، مهارت تاب‌آوری، مهارت‌های فیزیکی بازارهای پول و سرمایه، بازاریابی، تجاری-سازی، حسابداری، مدیریت منابع مالی، مهارت تجارت و بازرگانی، هوش تجاری، یادگیری فعال، مطالعه حرفه‌ای، آینده پژوهی، تحقیق و پژوهش تسلط به کار، دقت و سرعت از جمله مواردی بودند که به عنوان مهارت‌های عمومی مورد نظر مصاحبه‌شوندگان بود؛ همچنین مواردی مانند ارتباط با دیگران، تکریم ارباب

رجوع، جلب اعتماد، حضور در جمع، روابط عمومی، قانون‌گرایی، کنترل احساسات، گوش دادن، مذاکره و اقناع‌سازی، مهارت بیان، مهارت‌های کار تیمی و گروهی، همدلی و محبت، مهارت شنود مؤثر، مدیریت شخصی، اقدام مسئولانه، مکاتبات اداری، پذیرش نظرات متفاوت، موضع‌گیری منطقی، گزارش نویسی، شناخت محیط در حیطه مهارت‌های مدیریتی لازم بر شمرده شد؛ ضمناً مصاحبه‌شوندگان بر این باور بودند که استفاده از اینترنت، استفاده بهینه از فضای مجازی، آشنایی با تجهیزات فناوری اطلاعات و ارتباطات، جستجوی اطلاعات، کار با نرم افزارها، مهارت کار با رایانه آشنایی با تجهیزات، برنامه‌ریزی عملیاتی، برندسازی شخصی، بهسازی و بازسازی تجهیزات، تعمیر و نگهداری، خلاقیت و نوآوری، کار با تجهیزات، کارآفرینی، کنترل کیفیت، هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مسئله، مدیریت منابع، مدیریت اطلاعات، استعدادیابی، مدیریت منابع انسانی، تفویض اختیار، مدیریت بحران و مدیریت تعارض، مهارت‌هایی هستند که بعنوان مهارت‌های تخصصی لازم، زمینه ورود به شغل‌های تخصصی را فراهم می‌آورند. لذا برای پدیده محوری نام متناسب با موضوع و تحت عنوان آموزش‌های مهارتی و دانش‌آموختگان ماهر و متخصص انتخاب شد.

عوامل علی یا اتفاقاتی که به لزوم ایجاد یا گسترده‌شدن آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های ارومیه و کردستان می‌انجامد

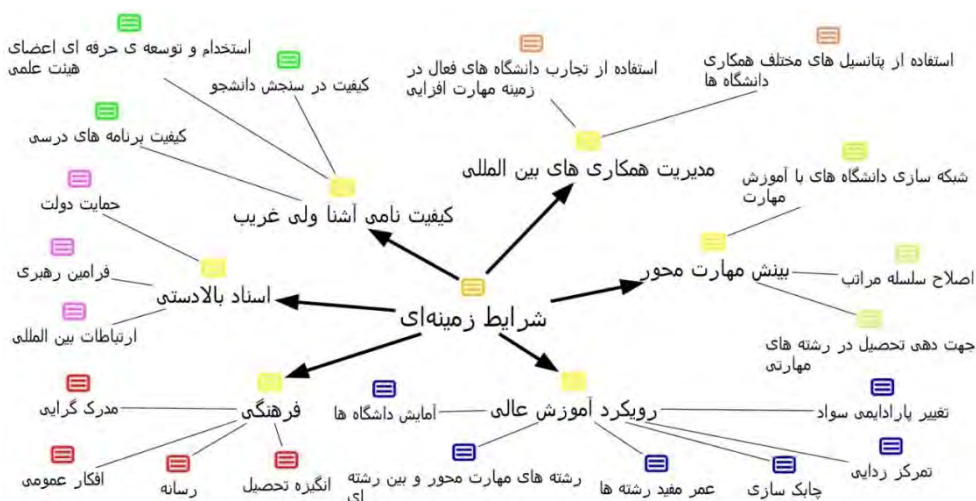
باعنایت به آنچه مصاحبه‌شوندگان اظهار داشته‌اند طیف وسیعی از جمعیت افراد جویای کار از جوانان دانش‌آموخته‌ی دانشگاه‌ها هستند و بدون شک از مهمترین معیارهای جذب آنها در بازار کار، داشتن مهارت می‌باشد، نداشتن مهارت و یا مهارت پایین این افراد جویای کار، مانع مهمی در جذب آنها خواهد بود. از طرفی مطابق نظر اساتید، شغل‌های نوظهور و مهمی مانند تحلیل‌گران داده، کارشناسان هوش مصنوعی و یادگیری با هوش مصنوعی، متخصصان داده‌های بزرگ، متخصصان اتوماسیون فرایند، متخصصان توسعه کسب و کار، متخصصان استراتژی و بازاریابی دیجیتال، متخصصان تحول دیجیتال، تحلیلگران امنیت اطلاعات، توسعه‌دهندگان نرم افزار و برنامه، متخصصان اینترنت اشیاء از جمله تغییرات محیطی هستند که با پیشرفت علم و تکنولوژی، پا به عرصه وجود گذاشته و مهارت‌های لازم برای آنها قابل انکار نیست. مصاحبه‌شوندگان زوایای دیگری مانند تحریم، توسعه پایدار و اقتصاد مقاومتی را تحت عنوان سیاست‌های مهارت محور در راستای عوامل علی برشمرند. از طرفی، رقابت به جای انحصار، زنگ خطر نرخ اشتغال دانش‌آموختگان و عدم توازن دانش‌آموختگان و نیازهای بازار کار از جمله مواردی بودند که مصاحبه‌شوندگان به عنوان مقوله عرضه و تقاضا در بازار کار جزو عوامل علی آموزش‌های مهارتی اشاره کردند. خروجی نرم‌افزار MAXQDA هم به شرح زیر است:



شکل ۲. شرایط علی

عوامل زمینه‌ای یا محیطی آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های ارومیه و کردستان

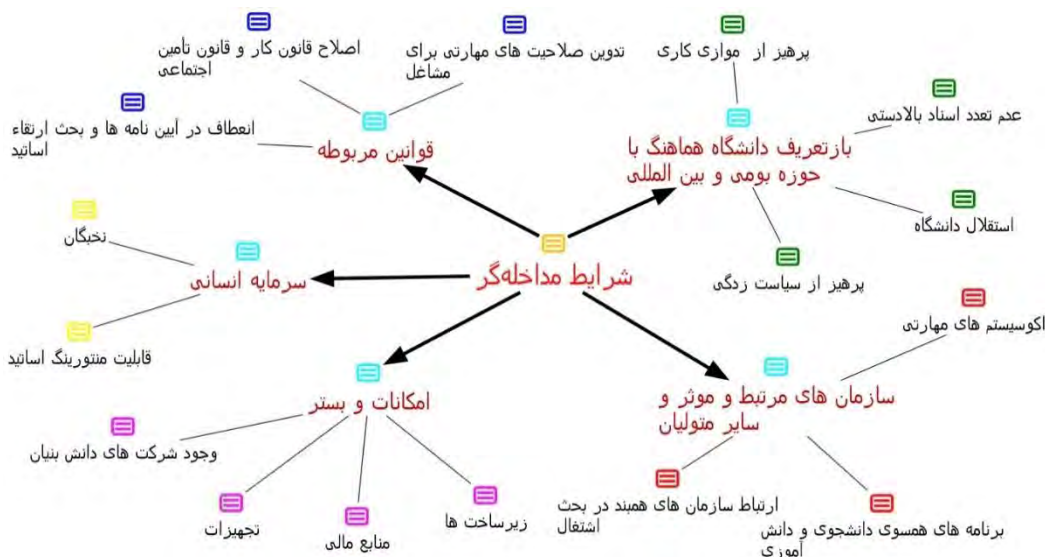
از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان افکار عمومی مردم، تاثیر رسانه، انگیزه تحصیل و در رأس همه مدرک‌گرایی، تحت عنوان مقوله فرهنگی عوامل زمینه‌ای مطرح گردید. ضمن اینکه از حمایت دولت، فرامین رهبری، ارتباطات بین‌المللی بعنوان اسناد بالا دستی، تمرکز زدایی، چابک‌سازی، عمر مفید رشته‌ها، رشته‌های مهارت محور و بین‌رشته‌ای، آمایش دانشگاه‌ها، تغییر پارادایمی سواد بعنوان رویکرد آموزش عالی و جهت‌دهی تحصیل در رشته‌های مهارتی، اصلاح سلسله مراتب، شبکه‌سازی دانشگاه‌های با آموزش مهارت در مقوله‌ای تحت عنوان بینش مهارت محور، شناسایی شدند. همچنین استفاده از تجارب دانشگاه‌های فعال در زمینه مهارت‌افزایی، استفاده از پتانسیل‌های مختلف همکاری دانشگاه‌ها با عنوان مقوله مدیریت همکاری‌های بین‌المللی و کیفیت در سنجش دانشجو، استخدام و توسعه‌ی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، برنامه‌های درسی تحت عنوان مقوله کیفیت نامی آشنا ولی غریب بیان شدند. خروجی نرم‌افزار MAXQDA هم به شرح زیر است:



شکل ۳. شرایط زمینه‌ای

عوامل مداخله‌گر یا واسطه‌ای آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های ارومیه و کردستان

مطابق آنچه مصاحبه‌شوندگان اظهار داشتند ارتباط سازمان‌های همبند در بحث اشتغال، برنامه‌های همسوی دانشجویی و دانش‌آموزی، اکوسیستم‌های مهارتی، تحت عنوان مقوله سازمان‌های مرتبط و موثر و سایر متولیان در بحث عوامل مداخله‌گر مطرح گردید. همچنین از تجهیزات، منابع مالی، وجود شرکت‌های دانش بنیان، زیرساخت‌ها در مقوله‌ای با عنوان امکانات و بستر، شناسایی شدند. ضمناً نخبگان و قابلیت منتورینگ اساتید با عنوان مقوله سرمایه انسانی بیان شدند. تدوین صلاحیت‌های مهارتی جهت شغل‌های مختلف، اصلاح قوانین کار و تأمین اجتماعی، تغییر در دستورالعمل‌های مرتبط با ارتقاء اساتید ذیل مقوله قوانین مربوطه و استقلال دانشگاه، عدم تعدد اسناد بالادستی، پرهیز از موازی کاری، پرهیز از سیاست‌زدگی در مقوله بازتعریف رسالت و اهداف دانشگاه هماهنگ با تغییر در حوزه بومی و بین‌المللی در بُعد عوامل مداخله‌گر دسته‌بندی شدند. خروجی نرم‌افزار MAXQDA هم به شرح زیر است:

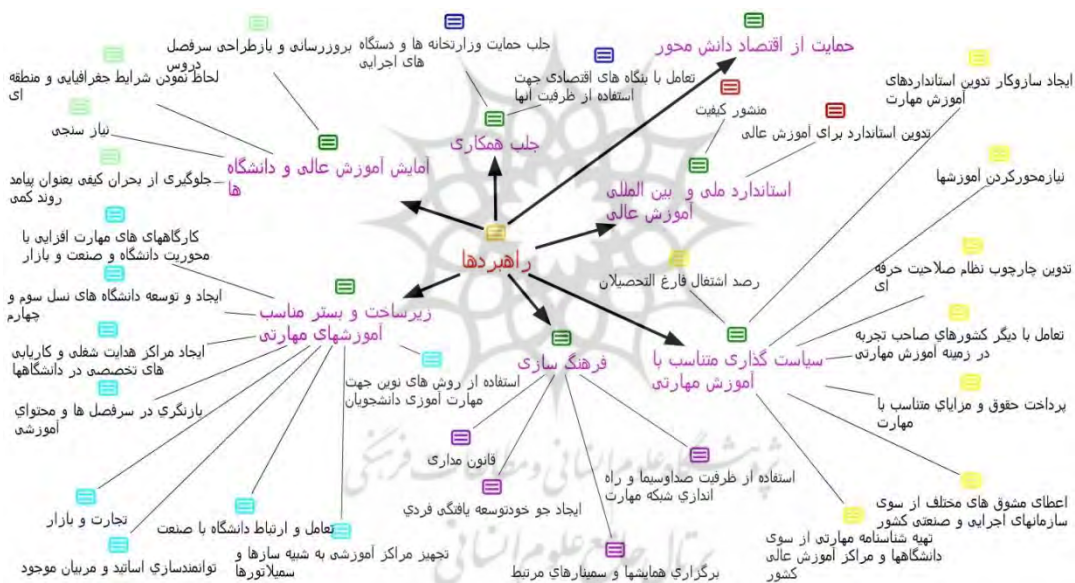


شکل ۴. شرایط مداخله گر

راهبردها یا کنش ها و تعاملات در بحث آموزش های مهارتی در دانشگاه های ارومیه و کردستان

از دیدگاه افرادی که با آنها مصاحبه انجام گرفت تدوین استاندارد برای آموزش عالی و منشور کیفیت با عنوان مقوله استاندارد ملی و بین المللی آموزش عالی طبقه بندی گردید. در بُعد سیاست گذاری متناسب با آموزش مهارتی مواردی که مدنظر مصاحبه شوندگان بود عبارت بودند از: نیازمحور کردن آموزش ها، پرداخت حقوق و مزایای متناسب با مهارت، ایجاد سازوکار تدوین استانداردهای آموزش مهارت، تعامل با دیگر کشورهای صاحب تجربه در زمینه آموزش مهارتی، تدوین چارچوب نظام صلاحیت حرفه ای، رصد اشتغال دانش آموختگان، تهیه شناسنامه مهارتی از سوی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی کشور جهت اعطای مشوق های مختلف از سوی سازمان های اجرایی و صنعتی کشور، تدوین سیاست های تشویقی برای توسعه مهارت محوری، تدوین استانداردهای آموزشهای مهارت محوری، استانداردسازی مهارت های مورد نیازمشاغل، تمرکز بر مهارتهای زودبازده، طراحی نظام جامع مهارت آموزی، نیازمحور کردن آموزش ها، اصلاح فرایند ارتقا و انتصاب مبتنی بر مهارت، تعیین هدف های آموزشی دقیق و مبتنی بر نیاز، شناسایی دقیق مهارتهای مورد نیاز، اصلاح فرایند جذب مبتنی بر مهارت، اصلاح فرایند گزینش و جذب کارکنان، پرداخت حقوق و مزایای متناسب با مهارت، ترسیم مسیر پیشرفت شغلی کارکنان مبتنی بر ارتقای مهارت. از طرفی دیگر قانون مداری، ایجاد جو خودتوسعه یافتگی فردی، برگزاری همایش ها و سمینارهای مرتبط، استفاده از ظرفیت صداوسیما و راه اندازی شبکه مهارت در حیطه فرهنگ سازی قرار گرفتند. ایجاد و توسعه دانشگاه های نسل سوم و چهارم، تجهیز مراکز آموزشی به شبیه سازها و سمیلاتورها، ایجاد مراکز هدایت شغلی و

کارایی‌های تخصصی در دانشگاه‌ها، توانمندسازی اساتید و مربیان موجود، بازنگری در سرفصل‌ها و محتوای آموزشی، تعامل و ارتباط دانشگاه با صنعت، تجارت و بازار، استفاده از روش‌های نوین جهت مهارت‌آموزی دانشجویان، برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های مهارت‌افزایی با محوریت دانشگاه و مراکز صنعتی و تجاری و بازار مولفه‌هایی بودند که تحت عنوان زیرساخت و بستر مناسب آموزش مهارتی دسته‌بندی شدند. نیاز سنجی، تطبیق جغرافیایی و منطقه‌ای، جلوگیری از بحران کیفی بعنوان پیامد روند کمی، بروزرسانی و بازطراحی سرفصل دروس مقوله‌هایی بودند که در بُعد آمایش آموزش‌عالی و دانشگاه‌ها قرار گرفتن تعامل با بنگاه‌های اقتصادی جهت استفاده از ظرفیت آن‌ها، جلب حمایت وزارتخانه‌ها و سایر سازمان‌های اجرایی در دادن امتیازات و دخیل شدن در رویکرد افزایش مهارت دانشجویان در حیطه جلب همکاری و همچنین اهمیت به مراکز و موسسات دانش‌بنیان تحت عنوان حمایت از اقتصاد دانش‌محور مدنظر قرار گرفتند. خروجی نرم‌افزار MAXQDA هم به شرح زیر است:

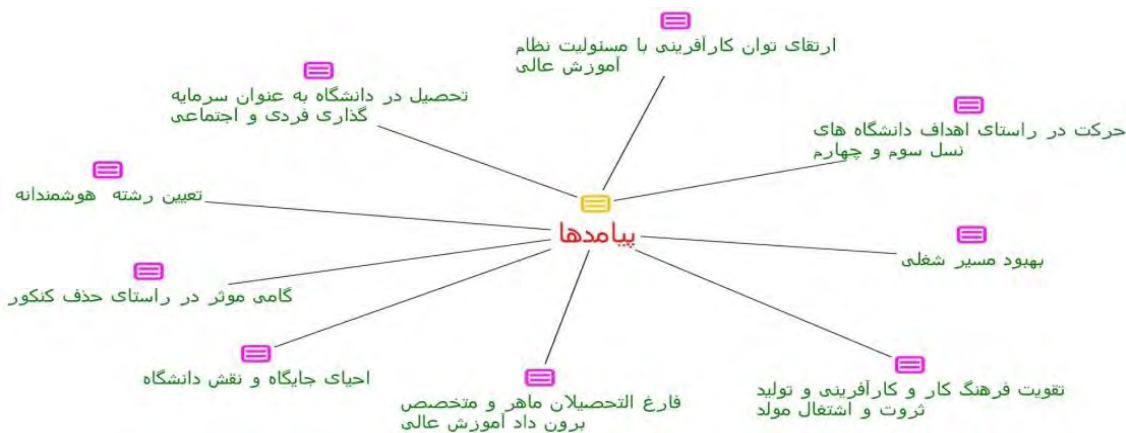


شکل ۵. راهبردها

مقوله‌های پیمدهای آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های ارومیه و کردستان

در بحث پیامدهای آموزش‌های مهارتی می‌توان به احیای جایگاه و نقش دانشگاه، گامی موثر در راستای حذف کنکور، احیای مبنا قرار دادن توانایی و علاقه در تعیین هوشمندانه رشته تحصیلی دانشگاهی، حرکت در راستای اهداف دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم، ارتقای توان کارآفرینی با مسئولیت نظام آموزش عالی،

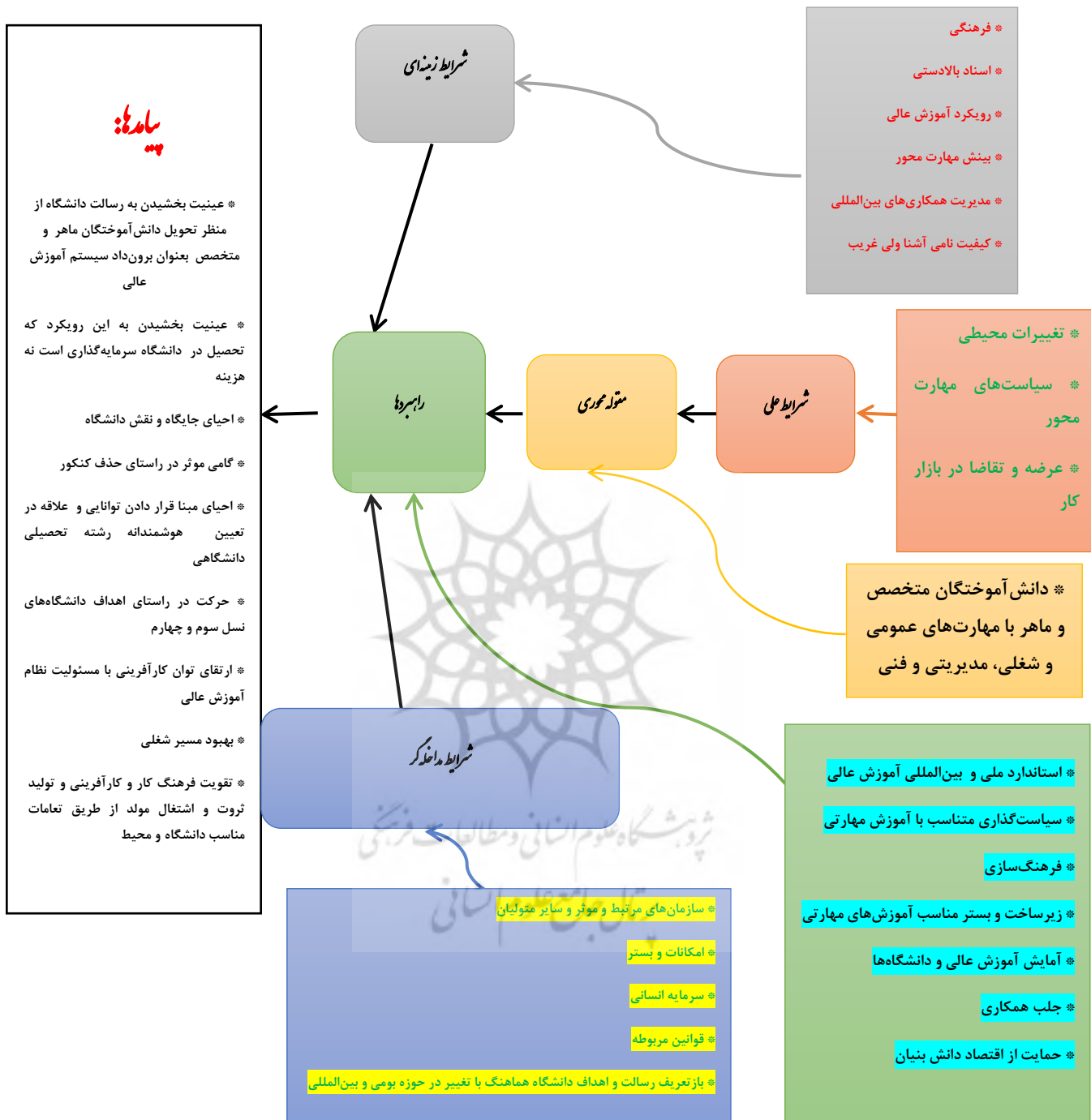
تقویت فرهنگ کار و کارآفرینی و تولید ثروت و اشتغال مولد از طریق تعاملات مناسب دانشگاه و محیط و بهبود مسیر شغلی اشاره کرد. خروجی نرم افزار MAXQDA هم به شرح زیر است:



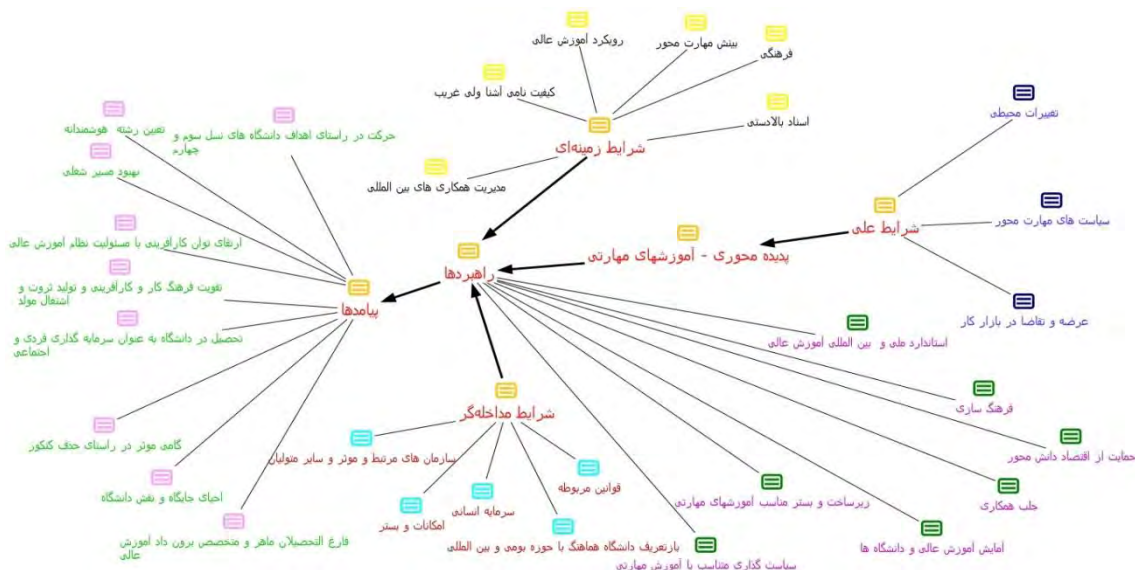
شکل ۶. پیامدها

الگوی آموزش های مهارتی در دانشگاه های دولتی (مورد مطالعه دانشگاه های ارومیه و کردستان)

با بهره گیری از روال کدگذاری نظری (مرحله آخر در کدگذاری در تئوری داده بنیاد) مدل مفهومی آموزش های مهارتی در دانشگاه های دولتی طراحی گردید. در این مرحله، نظریه پرداز بر مبنای نظریه داده بنیاد، با توجه به درک و برداشت خود از متن موضوع پژوهش و بر مبنای روابطی که در بین مقوله های موجود در الگو، مستتر است، نظریه خود را راجع به مقوله محوری ارائه می دهد (Creswell, 2014). در این راستا بر مبنای تجارب و درک پژوهشگر از پدیده محوری، در نظر گرفتن پیشینه نظری و مصاحبه های مجدد با مشارکت کنندگان، الگوی مفهومی بصورت الگوی نهایی بدست آمد. بر مبنای داده های حاصل شده، مدل شماتیک آن به شکل زیر خواهد بود:



شکل ۷. الگوی آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های دولتی (مورد مطالعه دانشگاه‌های ارومیه و کردستان)



شکل ۸. الگوی آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های ارومیه و کردستان

بحث و نتیجه‌گیری

آموزش در کشور با چالش‌های زیادی مواجه است و لازم است سیستم آموزشی در جهت آموزش‌های عملی و موثر و آموزش‌های مهارتی و فنی و حرفه‌ای حرکت نماید. برای این منظور، طراحی الگوی آموزش‌های مهارتی، اقدامی در راستای بهبود آموزش است. در این پژوهش سعی شد تا مدل آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های ارومیه و کردستان با استفاده از نظریه داده بنیاد طراحی گردد. دیدگاه‌های اعضای علمی دانشگاه‌های مذکور در این زمینه مورد واکاوی قرار گرفت.

از یافته‌های اصلی این پژوهش می‌توان به نقش مهم آموزش‌های مهارتی در بهبود مسیر شغلی دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها اشاره کرد. در عصر حاضر تغییرات سریع محیطی، تغییر و تنوع عرضه و تقاضا در بازار کار و سیاست‌های مهارت محور شرایط علی آموزش‌های مهارتی هستند و اگر آموزش عالی و دانشگاه‌ها، نسبت به این شرایط محیطی عکس‌العمل به موقع نشان ندهند و عرضه و تقاضاهای بازار کار را به صورت مداوم رصد نکنند و سیاست‌های مهارت محور خود را به تناسب آنها به کار نگیرند، مقوله مهارت محوری و آموزش‌های مهارتی در راستای ایجاد دانش‌آموختگان ماهر و متخصص به عنوان برون‌داد آموزش عالی در مقوله نیروی انسانی، نتیجه مطلوب را به دنبال نخواهد داشت. در این راستا جو فرهنگی حاکم بر جامعه و افکار عمومی، اسناد بالادستی، نقش دولت و کیفیت مهارتی دانش‌آموختگان، نقش ویژه‌ای در رویکرد آموزش عالی در ارائه آموزش‌های مهارتی و بینش مهارت محور و نیز مدیریت همکاری دانشگاه‌ها با یکدیگر در داخل و خارج را ایفا می‌کنند و لازم است به عنوان شرایط محیطی و زمینه‌ای مد نظر قرار گیرند.

متولیان امر و سازمان‌های مرتبط در بحث اشتغال، امکانات و تجهیزات، سرمایه انسانی و قوانین مرتبط و لحاظ نمودن پتانسیل‌های بومی و بین‌المللی، راهبردهایی را برای کنترل، مدیریت و برخورد با مقوله آموزش مهارتی ارائه می‌دهند و تحت عنوان مقوله‌های واسطه‌ای و میانجی یا مداخله‌گر شناسایی شدند و تعیین‌کننده خط‌مشی‌هایی هستند که دانشگاه‌ها در نحوه تعامل با موضوع ارائه آموزش‌های مهارتی و نیز چگونگی برقراری ارتباط با سایر سازمان‌های تاثیرگذار، مد نظر قرار می‌دهند.

با شناسایی شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر و تاثیر متقابل آنها بر همدیگر و بررسی نقش آنها در آموزش‌های مهارتی، راهبردهایی که به آموزش‌های مهارتی می‌انجامد، شناسایی گردید که می‌توان به فرهنگ سازی، نیاز محور کردن آموزش‌ها و سیاست‌گذاری متناسب با آموزش‌های مهارتی، ایجاد زیرساخت و بستر مناسب، آمایش دانشگاه‌ها، همکاری و تعامل و اهتمام و اتکای به اقتصاد دانش بنیان اشاره کرد. از نتایج و پیامدهای حاصل از راهبردهای مذکور برای آموزش‌های مهارتی، جهت اداره و کنترل شرایطی که دانشگاه‌ها بتوانند نقش خود را در ارائه آموزش‌های مهارتی مطلوب ارائه نمایند، می‌توان به بهبود مسیر شغلی، حرکت در راستای اهداف دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم، تعیین رشته هدفمند ورودی‌های دانشگاهی، گامی موثر در مسیر حذف کنکور، احیای جایگاه رسالت دانشگاه و دانش‌آموختگان ماهر و متخصص اشاره کرد.

نتایج این تحقیق، راهکارها و رهنمودهایی مناسب و مفید در جهت بهبود و ارتقای روند اجرای آموزش‌های مهارتی به مسئولان و مدیران دانشگاه ارومیه و دانشگاه کردستان ارائه می‌کند. همچنین دانشگاه‌های ارومیه و کردستان در دو استان مرزی و همجوار با پتانسیل‌های فراوان، واقع شده و به یکی از مراکز قابل توجه جامعه تبدیل شده‌اند و تحت تاثیر تحولات شگفت‌انگیز رقابتی در عرصه‌های مختلف داخلی و بین‌المللی هستند؛ در چنین شرایطی این دانشگاه‌ها باید دانش، توانایی و برنامه لازم در جهت به‌روزرسانی و انطباق و سازگاری و پویایی مداوم و مستمر خود را داشته باشند و چشم‌انداز و رسالت و اهداف وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری را بطور کامل درک کرده و در جهت نیل به آن پیش بروند. با این اوصاف، در اولویت قراردادن این نوع از آموزش‌ها در دانشگاه‌های کردستان و ارومیه، به‌عنوان مزیت و شاخص تعیین‌کننده‌ای در رقابت با دیگر رقبای فعال و برتری نسبی فارغ‌التحصیلان آنها بشمار می‌رود.

نتایج حاصله با نتایج پژوهش (Deutscher & Winther, 2018)، از لحاظ تاثیر مثبت آموزش‌های حرفه‌ای بر بهبود عملکرد کارآموزان و کسب صلاحیت کار؛ با نتایج پژوهش (Varedi, et al., 2020) از لحاظ شناسایی سرمایه انسانی و توسعه و پیشرفت پایدار، استقلال دانشگاهی، ریل‌گذاری قانونی و اکوسیستم حرفه‌گرایی، همگرایی اقدامات با حرفه‌گرایی، تحولات آموزش عالی، راهبردهای آموزش عالی، اهمیت دانشگاه و نگرش حرفه‌گرایانه به‌عنوان مولفه‌های الگوی حرفه‌گرایی در دانشگاه‌های ایران؛ از لحاظ وجود اختلاف بین وضع موجود و وضع مطلوب شاخص‌های ارزیابی نیازسنجی آموزش‌های مهارتی با نتایج

پژوهش (Hasani, et al., 2014) از لحاظ تاثیر مستقیم نقش خانواده، دولت، برنامه‌ریزان درسی، دانشجو و اساتید دانشگاه‌ها، دولت و سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های آن در جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان با نتایج پژوهش (Abbasian, et al., 2023)؛ با نتایج حاصله از پژوهش (Kialashaki, et al., 2021) از لحاظ وجود اهداف شغلی، مربی، محیط، دانشجو، محتوا و مدیریت، به‌عنوان ابعاد الگوی آموزش‌های مهارتی اثربخش؛ با نتایج پژوهش (Shakeri, Pourbaferani & Hooshisadat, 2023) از لحاظ جایگاه، اهمیت و کیفیت مهارت‌آموزی، چالش آمایش و برنامه‌ریزی، توجه به علاقه، انگیزه و روحیات و حرفه‌مندی مربیان، امکانات و تجهیزات و تکنولوژی، ساختار و مدیریت آموزش‌های فنی، مالیه آموزش‌های مهارتی، محیط و اقتصاد خانواده و قوانین و مقررات، عوامل محیط فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، سیاست‌گذاری، عوامل اقتصادی، تبلیغات و آگاه‌سازی، ارتباطات و بهره‌گیری از تجارب داخلی و بین‌المللی، مشاوره و راهنمایی و استعدادیابی، حمایت خانواده و دولت، توسعه فردی و سازمانی، اشتغال و کارآفرین به عنوان مولفه‌های درگیر در اثربخشی آموزش‌های مهارتی و با نتایج پژوهش (Tripney & Hombrados, 2013) از لحاظ تاثیر مثبت آموزش‌های مهارتی و وجود محدودیت‌های مرتبط با روش‌شناختی و نیازهای مطالعاتی عمیق و چندسویه، همخوانی و همسویی دارد.

در مجموع، نتایج این پژوهش، بر لزوم بازنگری و اصلاح نظام آموزشی حال حاضر تاکید داشته و در راستای کاهش بیکاری و مشکلات ناشی از آن، ارتقاء سطح زندگی و پایداری در بازار کار، اجرای آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌ها را ضروری می‌داند.

پیشنهادهای

یا درنظر گرفتن نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد که مسئولین ذیربط به اهمیت آموزش‌های مهارتی توجه مضاعف مبذول دارند و بسترهای مطلوب جهت اجرای آن در سیستم دانشگاه‌های دولتی را فراهم نمایند. وجود تیم مدیریتی و کارگروه ویژه بطور مستمر در راستای ایجاد برنامه‌های راهبردی مدون در این زمینه پیشنهاد می‌گردد. در راستای انجام آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های دولتی، موارد زیر به‌عنوان موضوعاتی اجرایی و کاربردی پیشنهاد می‌گردد:

۱- با نیازسنجی بر مبنای پژوهش‌های علمی، به تناسب موضوع و به موازات تمام واحدهای نظری در برنامه‌های درسی دوره‌های تحصیلی دانشگاهی، آموزش‌های مهارتی مرتبط با آنها گنجانده شود، بطوری‌که خلاء موجود در سیستم آموزشی حال حاضر از حیث نبود یا کمبود یا ناکارایی آموزش‌های مهارتی، برطرف شود.

۲- نیازسنجی شغلی و رصد نیازهای بازار کار به‌عنوان پیش‌نیاز بازنگری برنامه درسی بر پایه ارائه آموزش‌های مهارتی متناسب با تقاضای بازار طبق شاخصه‌های علمی و مدیریتی بطور مداوم صورت گیرد.

۳- ارائه مدلی برای سنجش میزان مهارت‌آموزی دانش‌آموختگان.

- ۴- بررسی و بازبینی قوانین و خط‌مشی‌های مربوط به آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های دولتی و ارائه نقاط قوت، جهت تقویت و نقاط ضعف، جهت بررسی راهکارهای مربوطه برای برطرف نمودن آنها
- ۵- بررسی علمی ابعاد آموزش‌های مهارتی از دیدگاه کارفرمایان.
- ۶- بررسی و مقایسه میزان و تخصیص بودجه با عملکرد و بازدهی آموزش‌های مهارتی.
- ۷- پژوهش علمی جهت آسیب‌شناسی آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌های دولتی.
- ۸- یافتن پتانسیل‌های مختلف استانی و مدنظر قرار دادن آمایش برنامه درسی بر اساس ویژگی‌های جغرافیایی، منطقه‌ای و محلی هر استان و مشورت با کارفرمایان مراکز صنعتی، کشاورزی و خدماتی هر استان.
- ۹- تمرکز بیشتر بر برنامه‌های عملی و کارورزی، الگو برداری از مراکز فعال در زمینه آموزش‌های مهارتی.
- ۱۰- استفاده از تجربیات کشورهای موفق در زمینه آموزش‌های مهارتی.
- ۱۱- جایگزینی ارزیابی مهارت محور به جای نمره محور.
- ۱۲- پژوهش علمی و بررسی دلایل ضعف ارتباط دانشگاه و صنعت و ارائه راهکار عملی.
- ۱۳- تعیین اولویت‌بندی اختصاص بودجه باتوجه به نوع آموزش‌های مهارتی مورد نیاز بازار در کوتاه‌مدت، میان‌مدت و دراز مدت با توجه به تغییر سریع و تحولات اجتناب‌ناپذیر فرایندهای کاری مختلف و برنامه‌ریزی علمی و قابل اجرا برای تحقق آن.
- ۱۴- آموزش مداوم و مستمر جهت به‌روز بودن اساتید و آموزش‌دهندگانی که در زمینه آموزش‌های مهارتی فعالیت دارند.

سپاسگزاری

از شرکت کنندگان در این پژوهش که ما را یاری نمودند، قدردانی و سپاسگزاری می‌شود.

حامی مالی

این تحقیق هیچ‌گونه حامی مالی نداشته است.

تعارض منافع

مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abbasian H, zeinabadi H R, abdollahi B, Norouzi S. Designing the model of professional orientation of students of public universities in Tehran. *ihej* 2023; 14 (4) :16-34 URL: <http://ihej.ir/article-1-1928-fa.html>.
- Aminbidakhti, A. Najafi, M., & Shariati, F. (2018). Identification and exploration of the factors affecting the quality of technical and vocational training: a study whit mix method approach. *Research in Teaching*, 6(3), 23-38: https://trj.uok.ac.ir/article_60912.html?lang=en.
- Creswell, J. W. (2014). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th Edition). Upper Saddle River, NJ: Person Education, Inc.
- Deutscher, V. & Winther, E (2018). Instructional Sensitivity in vocational education. *Learning and Instruction*, 53, 21-33. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2017.07.004>
- Forster, A. G. Bol, T. (2018). Vocational education and employment over the life course using a new measure of occupational specificity. *Social Science Research*, 70, 176-197. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.11.004>
- Gamze Sart, Hülya Kesici Çalışkan (2019). *Journal of University Research*, December, 2(3) , 170-173. <https://doi.org/10.32329/uad.628565>
- Ghoraishi khorasgani, M. S., Samadi, P., & Ahmadi, P. (2023). Exploring Affecting And Affected Factors By The Revision of Skill-Based Higher Education Curricula. *Research in Teaching*, 11(4), 117-83. doi: [10.22034/trj.2024.139619.1853](https://doi.org/10.22034/trj.2024.139619.1853).
- Guba, E. G, Lincoln, Y. S. (1981). Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches. Jossey-Bass.
- Hasani, Mohammad. (2014). Skill Training Needs Assessment Of West Azarbaijan Technical And Vocational Training General Office In The Realm Of Industry. *Journal Of Skill Training*, 3(9), 67-92. SID. <https://sid.ir/paper/256010/en>.
- Khavari, Seyed Abdollah, and Garzin, Reza. (2014). Pathology of the Skill Training System. *Skill Training*, 3(10), 77-92. SID. <https://sid.ir/paper/487454/fa>
- Kialashaki, H., Khorshidi, A., Mohammad Khani, K., & Khosro Babadi, A. A. (2021). Provide a Model of Effective Skill Training to Improve Training in Applied Science Centers. *Educational Development of Judishapur*, 12 (2), 596-608. doi: [10.22118/edc.2020.256106.1590](https://doi.org/10.22118/edc.2020.256106.1590).
- Larrabee Sønderlund, A., Hughes, E., & Smith, J. (2019). The efficacy of learning analytics interventions in higher education: A systematic review. *British*

- Journal of Educational Technology, 50(5), 2594-2618. <https://doi.org/10.1111/bjet.12720>
- Lotfi Jalal Abadi, M., Farhadi, A., Ravaei, S., & Gholami, M. (2020). Designing a Skill-oriented Model for Occupational Students: Using the Grounded Theory. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 16 (2), 71-100.
- Meeks, G. A. (2017), Critical Soft Skills to Achieve Success in the Workplace (Unpublished doctoral dissertation), Walden University, Retrieved from: <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/4077>.
- Navidadham, Mehdi, and Shafizadeh, Hamid. (2016). A study of the most important challenges and strategies of skills training in Iran. *Socio-Cultural Strategy*, 5(20), 7-21. SID. <https://sid.ir/paper/243597/fa>
- Nozari, H. (۲۰۲۰). The Problematization of Skill Training: Theoretical and Critical Reading. *Iranian Journal Of Sociology (ISA)*, ۲۱(۳), ۱۲۸-۱۰۵. SID: <https://sid.ir/paper/۹۹۹۲۵۹/en>.
- Salinifar M., Mortazavi S. Human Capital And Entrepreneurship (A Technical & Vocational Approach). *Knowledge And Development*[Internet]. 2005;- (17):63-85. Available from: <https://sid.ir/paper/75751/en>
- Shakeri, M., Pourbaferani, R., & hooshisadat, A. (2023). Studying the Effectiveness of Skill Training; The Study of Female Trainees of Technical and Vocational Centers in Nayin. *Educational and Scholastic studies*, 11(4), 620-593.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory. thousand oaks, CA: sage publications, inc.
- Suhartanto, D., Brien, A., Primiana, I., Wibisono, N., & Triyuni, N. N. (2020). Tourist loyalty in creative tourism: the role of experience quality, value, satisfaction, and motivation. *Current Issues in Tourism*, 23(7), 867-879. DOI: [10.1080/13683500.2019.1568400](https://doi.org/10.1080/13683500.2019.1568400)
- Tripney, J. S. & Hombrados, J. G. (2013). Technical and vocational education and training (TVET) for young people in low- and middleincome countries: a systematic review and metaanalysis, *Empirical Research in Vocational Education & Training*, 5(3),1-14. <https://doi.org/10.1186/1877-6345-5-3>
- Varedi S A, salehi omran E, saffar heidary H, karami M. (2020) Designing a model of vocationalism in Iranian universities, 12 (3),1-44 URL: <http://ihej.ir/article-1-1754-fa.htm>.