

موضوعات این فصل تابستان:

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

فصلنامه آموزشی تابستان ۱۴۰۰ دوره ۱ - شماره ۲
سال اول



حوزه معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی

فصلنامه آموزشی



حوزه معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی

دوره ۱ - شماره ۲

سال اول

تابستان ۱۴۰۰

فصلنامه آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان، سال اول، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

صفحات	آدرس نویسنده مسئول	نویسندگان	موضوع
۲-۱	استادیار بازنشسته گروه علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، ایران، زاهدان	دکتر علیرضا حیدرزادگان*	سخن سردبیر
۶-۳	گروه فیزیک، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران	دکتر مجید رشیدی هویه*	آموزش مهارت‌های تدریس؛ یک رسالت مغفول در رشته‌های علوم پایه
۱۲-۷	دانشیار گروه ریاضیات و کاربردهای آن، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران	دکتر حسن رضایی دکتر مریم عرب‌عامری*	برنامه‌های محوری دانشکده ریاضی، آمار و علوم کامپیوتر دانشگاه سیستان و بلوچستان در راستای افزایش توان اشتغال‌پذیری دانشجویان کارشناسی
۲۲-۱۳	مریی گروه فرش، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران	مرضیه رضایی* سمیه میرنژاد ابوالقاسم نعمت شهرباکی	بررسی سرفصل درس بافت رشته کارشناسی فرش در راستای اشتغال دانشجویان
۲۸-۲۳	استادیار گروه تاریخ، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران	دکتر مریم شیپری*	فهرست‌نویسی از اسناد تاریخی بر پایه کارورزی در جهت افزایش مهارت دانشجویان رشته تاریخ
۴۲-۲۹	مریی گروه صنایع دستی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران	فاطمه شیرازی*	بررسی چالش‌ها و راهکارهای آموزشی کارگاه‌های تخصصی رشته صنایع دستی در جهت ارتقای توان اشتغال‌پذیری و کارآفرینی دانشجویان مقطع کارشناسی
۵۴-۴۳	استادیار گروه ریاضیات و کاربردهای آن، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران	دکتر امید ضابطی دکتر مریم علی‌پور*	مهارت‌های نرم دروازه ورود به زندگی هدفمند و تأثیرگذار
۶۸-۵۵	استادیار گروه مهندسی معدن، دانشگاه سیستان و بلوچستان، خاش، ایران	دکتر سمیه طبسی* دکتر غلامحسین کاخا	تحلیل عوامل مؤثر بر قابلیت اشتغال‌پذیری دانشجویان دوره کارشناسی مهندسی معدن با استفاده از تکنیک دیمتل (DEMATEL)
۸۰-۶۹	استادیار گروه مهندسی معدن، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران	دکتر سید امیراسعد فاطمی*	کارآموزی، دریچه‌ای به سوی مهارت‌آموزی و اشتغال‌پذیری دانشجویان
۹۰-۸۱	استادیار گروه کامپیوتر، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران	دکتر آسیه قنبرپور* دکتر سهیل زارع مطلق	ارائه راهکارهایی در جهت توسعه نقش دانشگاه‌ها در اشتغال‌پذیری دانشجویان با تمرکز بر امکانات موجود

سخن سردبیر

اگر آموزش را به عنوان یکی از قدرتمندترین ابزارهای توسعه جامعه بشری قلمداد کنیم، نظام آموزش عالی نقش بی بدیلی در این زمینه ایفا می کند؛ به شرط آنکه گرفتار زمان و مکان خاصی نشود. دانشگاه سیستان و بلوچستان در هزاره سوم می بایست با وارد شدن به اکوسیستم آموزش-پژوهش، از یک طرف به هم افزایی پیچیده بین طیف متنوعی از گروه های آموزشی و دانشکده ها و از طرف دیگر به شرکت ها و سازمان های کوچک و بزرگ جامعه خود کمک کند. دانشگاهی که به مجموعه ای ناهمگون از عناصر داخلی خود پایان ندهد و توانمندی خود را تکامل نبخشد، در هم افزایی و هم نیروزایی ناکام می ماند. برای جهت دادن دانشگاه ها به سمت اکوسیستم آموزش-پژوهش و بهره گیری از الگوهای نوین، باید تفکر اعضای هیئت علمی بازسازی و متناسب با شرایط و وظایف ذاتی آن ها ساماندهی شود؛ در نتیجه می بایست بازسازی تفکر و تجربه آموزشی نوآور، جایگزین شیوه های گذشته نگر شود. برنامه درسی، یکی از گرایش های مهم در حوزه علوم تربیتی است. با توجه به اهمیت طراحی و تدوین برنامه های درسی در فرایند برنامه ریزی، داشتن یک الگوی مناسب در این حوزه براساس سه شاخص «پنج نسل دانشگاه»، «تحول نسلی» و «اشتغال پذیری» به کیفیت آموزش کمک می کند.

دانشگاه سیستان و بلوچستان در پنج نسل دانشگاه

دانشگاه سیستان و بلوچستان در نسل اول و دوم، یعنی آموزش و پژوهش، به موفقیت هایی دست یافته؛ اما در نسل سوم تا پنجم دچار رکود شده است. دانشگاه سیستان و بلوچستان می بایست در نسل سوم، کاهش بودجه پژوهش خود را در فعالیت های مولد دیگر کسب می کرد؛ بنابراین به جای تأکید بر بودجه صرفاً دولتی، ضروری بود تا در کسب و کار و بازار تولید، به ایفای نقش می پرداخت؛ از این رو با انجام پژوهش های علمی-کاربردی می توانست نسبت به بازگشت سرمایه اقدام کند. این اتفاق در دانشگاه به صورت انفرادی و محدود، توسط اعضای هیئت علمی انجام شد؛ اما دانشگاه از فعالیت های هیئت علمی خود، درآمد کمی به دست آورد. دانشگاه سیستان و بلوچستان با وارد شدن به نسل سوم دانشگاه ها (دانشگاه کارآفرین)، تغییراتی در خود به وجود آورد و نسبت به تأسیس رشته کارآفرینی و گروه آموزشی آن اقدام کرد؛ اما به دلیل عدم تسری مأموریت محول شده به کل رشته های دانشگاه، به موفقیت نرسید؛ زیرا دانشگاه، موفق به انتقال فناوری نشد و تولید محصولات صنعتی-تولیدی را کلید نزد. این فعالیت می بایست در دانشگاه نسل چهارم با ظهور فناوری های نرم شکل می گرفت. با بازنگری در وظایف اعضای هیئت علمی در سه عنصر آموزش، پژوهش و فناوری، این مهم محقق خواهد شد.

آنچه در زمینه نسل چهارم در دانشگاه شاهد آن هستیم، ایجاد مجتمع فناوری و نوآوری است که البته این تغییر در نگرش اعضای هیئت علمی و دانشجویان دیده نمی شود؛ زیرا بازتاب چنین ساختاری می بایست در کسب و کار و نوآوری در همه رشته ها دیده شود و در نسل چهارم، دانشگاه ها از علوم انسانی تا علوم پایه، فعالیت های خود را مبتنی بر فناوری های نرم قرار دهند. یکی از فعالیت های مهم دانشگاه در نسل چهارم، برآوردن نیازهای جامعه در حال رشد است. دانشگاه می بایست و می توانست با توسعه مرزهای دانش در قالب پژوهش ها و پایان نامه ها (دانشگاه های نسل اول و دوم)، به تولید فناوری ها اقدام و با تجاری سازی آن ها کسب درآمد کند. کسب رتبه های جهانی برخی استادان، به ویژه استادان علوم پایه در این زمینه قابل تقدیر است، اما دانشگاه برای به کارگیری آن ها و تبدیل فناوری تلاش نکرده است. در این نسل، دانشگاه باید با جذب سهم درآمد از منابع خارج از دانشگاه در قالب قراردادهای پژوهشی با سازمان ها، ضمن تعریف مرجع مدار علمی، میزان اعتماد جامعه

به خود را افزایش دهد و در نتیجه آموزش و پژوهش (نسل اول و دوم) و جذب دانشجو براساس مأموریت دانشگاه در نسل چهارم انجام شود. اگر دانشگاه می‌خواهد وارد نسل پنجم شود، باید به‌درستی چهار نسل را پشت‌سر بگذارد و در مسیر صحیح گام بردارد تا بتواند روند پایداری را براساس یک فرهنگ سیستماتیک پایه‌گذاری و فعالیت‌های خود را در چهار نسل یادشده نهادینه کند. در واقع نسل پنجم فرهنگ و تمدن کشور از طریق دانشگاه بازنشاسی می‌شود و همه ذی‌نفعان دانشگاه، برای دستیابی به آن تلاش‌های مسئولانه‌ای می‌کنند.

تحول نسلی و طراحی برنامه درسی

یکی از ایرادات مدل‌های کلاسیک در برنامه‌ریزی درسی این است که اهداف آموزش و سیلابس‌ها براساس نیاز جامعه معاصر انجام می‌گیرد و در طراحی برنامه درسی به شکاف نسلی توجه نمی‌شود. امروزه شاهد تحول نسلی عمیقی بین نسل گذشته با برنامه درسی خاص خود و نسل فعلی و قطعاً نسل آینده خواهیم بود؛ زیرا شکاف نسلی عمیقی در باورهای گذشتگان و آیندگان وجود دارد و طراحی برنامه باید براساس نیازهای جامعه و فراگیران در حال تغییر صورت پذیرد. نکته مهمی که دانشگاه باید به آن توجه کند این است که دریا بد مخاطبان آینده برنامه درسی دانشگاه چه خصوصیتی دارند. فراستخواه^۱ در تبیین این مهم به نسل عمل‌گرا، مطالبه‌گر، پرتحرک تا افقی و نامتقارن و ترارشته‌ای اشاره می‌کند.

طراحی برنامه درسی و اشتغال‌پذیری

اگر دانشگاه در انتخاب مدل صحیح برنامه‌ریزی درسی و به تبع آن طراحی برنامه درسی گام‌های درستی بردارد، می‌تواند نسبت به ایجاد اشتغال فارغ‌التحصیلان خود اقدام بایسته‌ای انجام دهد؛ زیرا دانشگاه در این مسیر بین دروس تدریس‌شده و اشتغال در بازار کار، رابطه مستقیمی برقرار می‌کند. تدوین محتوای برنامه‌های درسی در طراحی برنامه، بسیار مهم است، زیرا جریان تصمیم‌گیری تخصصی را درباره اینکه چه محتوایی در یک برنامه درسی گنجانده شود تا بتواند دانش، نگرش و مهارت دانشجویان را ارتقا بخشد و با اشتغال آینده او مستقیماً ارتباط پیدا کند، تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ از این رو گام مهم در طراحی برنامه، تعیین نیازهای آموزشی است که با سنجش نیازها شکل می‌گیرد. اگر این گام در دانشگاه‌ها برای طراحی برنامه درس انجام گیرد، آموزش‌های دانشگاهی شکل اشتغال‌پذیری به خود گرفته و مهارت موردنیاز در فارغ‌التحصیلان را به وجود می‌آورد. دانشگاه با تحلیل صحیح نیازهای فراگیران، اختلاف بین آنچه هست و آنچه باید باشد را شناسایی می‌کند و نیازهای دانش، نگرش و مهارتی فراگیران و دانشجویان را با فعالیت‌های شغلی آتی پیوند می‌زند؛ در نتیجه طراحان برنامه درسی با تجزیه و تحلیل شغل و وظیفه، گام‌های اولیه یک برنامه درسی حرفه‌آموز را که با ماهیت مشاغل جامعه مرتبط است، تدوین می‌کند.

اگر دانشگاه در تدوین برنامه درسی رشته‌های دانشگاهی، خصوصاً رشته‌های فنی و مهندسی بتواند بین ساختار دانش، توالی و تنظیم آن با نیازهای اشتغال جامعه پیوند برقرار کند، دانشجویان می‌توانند در کسب مهارت‌ها پیشگام شده و براساس استانداردهای بازار کار مهارت‌های اشتغال‌پذیری را کسب کنند. طبیعتاً ارزشیابی از دانسته‌های آنان در کلاس‌های درس یا به صورت استاندارد عملکردی یا استاندارد شغلی سنجیده می‌شود و نه کاغذ و قلمی.

دکتر علیرضا حیدرزادگان

استادیار بازنشسته گروه علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، ایران، زاهدان

۱. فراستخواه م. برنامه درسی آینده به مناسبت ماه مهر و آغاز سال تحصیلی ۱۴۰۰. پند ۳۵ میز آینده‌پژوهی آموزش عالی.

آموزش مهارت‌های تدریس؛ یک رسالت مغفول در رشته‌های علوم پایه

مجید رشیدی هویه*

گروه فیزیک، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

بیش از یک سده از تأسیس اولین مرکز تربیت معلم در ایران، به نام‌های دارالمعلمین و دارالمعلمات می‌گذرد. در طی این مدت، این مراکز متأثر از تحولات سیاسی و اجتماعی، دستخوش تغییر شده‌اند. از سال ۱۳۴۶ با تأسیس وزارت علوم و آموزش عالی، دانش‌سراهای عالی که وظیفه تربیت دبیران را بر عهده داشتند، رسماً تحت نظارت این وزارتخانه درآمدند. در سال ۱۳۹۰ تأسیس دانشگاه فرهنگیان به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسید و تربیت معلم در مقاطع و دوره‌های مختلف به این دانشگاه منحصر شد. با این وجود، همواره یکی از راهکارهای تأمین معلم، به‌ویژه در رشته‌های علوم پایه، استفاده از دانش‌آموختگان غیردبیری (آزاد) بوده است. در این مقاله، با نگاهی گذرا به پیشینه تربیت معلم در ایران، آموزش مهارت‌های تدریس، به‌عنوان یکی از ارکان اشتغال‌پذیری برای دانشجویان رشته‌های علوم پایه مورد توجه قرار می‌گیرد.

واژه‌های کلیدی: تربیت معلم، علوم پایه، مهارت تدریس، دانشگاه فرهنگیان.

مقدمه

بی‌تردید آموزش و پرورش در هر جامعه نقش تعیین‌کننده‌ای در تربیت نیروهای متخصص و آینده‌ساز ایفا می‌کند؛ از این رو تربیت معلمان که نقش شناسایی و هدایت استعدادها را برعهده دارند، همواره یکی از دغدغه‌های اصلی حکمرانان و دولت‌ها بوده است [۱]. محیط طباطبایی: «معلمان معاصر باید همچون پیکرترشان هنرمند و نقاشان زبردستی باشند که از تن و جان نوباوگان، پیکری دلپسند و تصویری دلپذیر ابداع می‌کنند و زبان آنان [می‌بایست] همچون تیغ آبداری باشد که مغزهای نرم کودکان و دل‌های ساده نوباوگان را می‌شکافد و نهال اندیشه‌های سودمند را در آنجا می‌نشاند تا پس از رشد و نمو لازم، هر نهال، درختی بارور و هر شاخه، شاخساری پرثمر شود. نظر به چنین اهمیتی است که پیامبر اکرم فرمود: «من برانگیخته شدم در نقش معلمی» (بعثت معلماً) و علی^(ع) فرمود: «هرآنکس که آموخت حرفی به من، سزد خواندم بنده خویشتن» (من علمنی حرفاً فقد صیرنی عبداً) [۲].

* نویسنده مسئول: majid.rashidi@phys.usb.ac.ir

پیدایش مدارس و تربیت معلم در ایران

پیدایش مدارس مدرن در ایران را می‌توان مقارن با تأسیس دارالفنون در سال ۱۲۸۹ توسط امیرکبیر دانست. در ابتدا معلمان دارالفنون از کشورهای فرانسه و اتریش بودند و سپس دانش‌آموختگان، خود به‌عنوان معلم در دارالفنون به کار تدریس مشغول شدند. اولین مرکز رسمی برای تربیت معلم در سال ۱۲۹۷، با تصویب قانون تأسیس دارالمعلمین مرکزی و دارالمعلمیات ایجاد شد. در این مراکز، ابتدا چند معلم اروپایی برای تدریس علوم تجربی و ریاضی استخدام شدند. مشخصات و هدف این مؤسسه مطابق با یکی از مواد این قانون، چنین است: «دارالمعلمین مرکزی مدرسه‌ای است دولتی و مجانی، تحت نظارت وزارت معارف که برای تعلیمات ابتدایی و حد معینی از تعلیمات متوسطه، معلم تربیت می‌کند و با این نظر، منقسم بر دو شعبه است. یکی شعبه ابتدایی، دیگر شعبه عالی. مدت تحصیل در شعبه عالی چهار سال تعیین می‌شود» [۳]. از زمان تأسیس اولین مرکز خاص تربیت معلم تاکنون، بیش از یک قرن می‌گذرد و همواره در این مدت تحت تأثیر تحولات اجتماعی و سیاسی دچار تغییرات ساختاری و مدیریتی شده‌است [۴، ۵]. از بدو ایجاد وزارت علوم و آموزش عالی در سال ۱۳۴۶، خط‌مشی آموزش کشور به وزارت علوم واگذار شد. در قانون تأسیس وزارت علوم و آموزش عالی، ماده ۱، بند ب چنین آمده است: «تعیین خط‌مشی آموزشی کشور و تمرکز برنامه‌ریزی در امر آموزش ملی و تنظیم طرح‌های کلی و اساسی آموزشی در همه سطوح و رشته‌های تعلیماتی و هماهنگ‌ساختن آن‌ها با یکدیگر درباره طرح‌های مربوط به تعلیمات در سطوح ابتدایی و متوسطه، وزارت علوم و آموزش عالی هدف مذکور را با همکاری وزارت آموزش و پرورش و در مورد طرح‌های مربوط به مسائل فرهنگ و هنر، با همکاری وزارت فرهنگ و هنر تأمین خواهد کرد» [۶]. همچنین مطابق با ماده ۳ همین قانون، دانش‌سراهای عالی که وظیفه تربیت معلم در دبیرستان‌ها را بر عهده داشتند نیز به وزارت علوم واگذار شد. ماده ۳: «از تاریخ تصویب این قانون، وظایف و اختیارات وزارت آموزش و پرورش در امور مربوط به دانش‌سرای عالی و بخش تربیت دبیر هنر‌سرای عالی، به وزارت علوم و آموزش عالی تفویض می‌شود» [۶]. بدین ترتیب در سال‌های متمادی، رشته‌های دبیری در کنار دیگر رشته‌های تخصصی (آزاد) در دانشگاه‌ها پیگیری شد. در این رشته‌های دبیری، دانشجویان علاوه بر درس تخصصی رشته مورد نظر، دروسی تحت عنوان دروس تربیتی را نیز فرامی‌گرفتند و حتی به‌عنوان کارآموز در مدارس حضور می‌یافتند تا مهارت‌های تدریس را به‌طور علمی و عملی فراگیرند. با توجه به نیاز آموزش و پرورش، امکان جذب دانش‌آموختگان رشته‌های آزاد به‌ویژه رشته‌های علوم پایه و انسانی وجود داشت؛ بدین ترتیب که این دانش‌آموختگان طی دوره‌ای به‌مدت یکسال مهارت‌های تدریس را در مؤسسه تربیت دبیر، زیر نظر وزارت فرهنگ، فرامی‌گرفتند [۵].

تربیت معلم در شهر زاهدان

در سال ۱۳۵۳ دانش‌سرای عالی زاهدان وابسته به دانشگاه تربیت معلم تهران، با ۱۵۰ نفر دانشجو در رشته‌های دبیری تاریخ، جغرافیا، زبان انگلیسی، زبان و ادبیات فارسی، فیزیک، شیمی و ریاضی شروع به کار کرد [۷]. در سال ۱۳۶۸، شورای گسترش آموزش عالی با استقلال دانش‌سرای عالی زاهدان موافقت اصولی کرد و نام آن به دانشگاه تربیت معلم زاهدان تغییر یافت. در سال ۱۳۷۰ به‌دنبال مصوبه شورای گسترش آموزش عالی مبنی بر

ادغام دانشگاه‌های تربیت‌معلم شهرستان‌ها در دانشگاه‌های محلی، دانشگاه تربیت‌معلم زاهدان در دانشکده مهندسی شهید نیکبخت ادغام شد. در دانشکده علوم پایه دانشگاه سیستان و بلوچستان، رشته‌های دبیری فیزیک و شیمی تا سال تحصیلی ۱۳۸۰-۱۳۷۹ دایر بوده است که رسالت تربیت دبیر فیزیک و شیمی را به‌ویژه در سطح استان سیستان و بلوچستان به‌عهده داشته است.

لزوم آموزش مهارت تدریس

بخش مهمی از فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم پایه در بخش آموزش به‌صورت رسمی، حق‌التدریس یا خصوصی مشغول به کار می‌شوند. این در حالی است که در طول تحصیل یا حتی پس از آن، امکان فراگیری مهارت‌های تدریس را نداشته‌اند؛ بنابراین به‌منظور آموزش مهارت‌ها و فنون تدریس و در نتیجه در جهت اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان رشته‌های علوم پایه، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

۱- ارائه دروس تربیتی و فنون تدریس زیر به‌عنوان دروس اختیاری

دروس تربیتی و فنون تدریس ممکن است به‌طور مشترک برای رشته‌های مختلف به‌عنوان دروس اختیاری ارائه شوند؛ از جمله این دروس می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

روان‌شناسی تربیتی، جامعه‌شناسی تربیتی، نظریه‌های یادگیری و آموزش، اصول و روش‌های تدریس، اصول و روش‌های راهنمایی مشاوره، ارزشیابی از یادگیری، کاربرد هنر در آموزش، کاربرد زبان در تربیت، مدیریت آموزشی، آموزش و پرورش تطبیقی با تأکید بر دوره‌های تحصیلی.

۲- ارائه دروس تخصصی وابسته به آموزش در رشته‌های مختلف علوم پایه

فراگیری مهارت‌ها و فنون تدریس در هر رشته نقش تعیین‌کننده‌ای در تربیت معلمان دارد. این دروس همواره باید به‌روز شود تا تضمین‌کننده پویایی در آموزش و پرورش باشد. به‌عنوان نمونه در رشته فیزیک، مطابق با سرفصل دبیری فیزیک، شامل دروس زیر است:

فلسفه معلمی آموزش فیزیک، برنامه‌ریزی درسی آموزش فیزیک، راهبردهای تدریس آموزش فیزیک، طراحی آموزشی دروس آموزش فیزیک، طراحی واحد یادگیری آموزش فیزیک، آزمون‌های تحصیلی و آزمون‌سازی آموزش فیزیک، تحلیل محتوایی آموزش فیزیک، کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش فیزیک.

۳- کارآموزی در مراکز آموزشی

همانند همه حرفه‌ها، علاوه بر فراگیری مطالب نظری، ممارست و تمرین لازمه تکمیل فرایند آموزش است؛ به‌همین دلیل کارآموزی در مراکز آموزشی و به‌ویژه در مدارس، تکمیل‌کننده اشتغال‌پذیری علاقمندان در حوزه معلمی است؛ به‌همین جهت می‌توان دروس کارآموزی در مراکز آموزشی را برای این گروه از افراد فراهم کرد تا بتوانند زیر نظر معلمان باتجربه، به کسب مهارت در شرایط واقعی نائل آیند.

۴- ارائه کارگاه‌های مرتبط با روش‌ها و فنون تدریس

با توجه به اینکه تعداد دروس اختیاری محدود است، بسیاری از مهارت‌ها و فنون تدریس را می‌توان در قالب کارگاه و در طول دوره کارشناسی ارائه داد. با اعطای گواهی پایان دوره معتبر و قابل ارائه به مراکز ذی‌ربط، به

کسانی که این دوره را با موفقیت سپری می‌کنند، می‌توان دانشجویان را به شرکت در این کارگاه‌ها تشویق کرد.

نتیجه‌گیری

حدود یک صد سال از تأسیس مراکز تربیت‌معلم در ایران می‌گذرد. در طول این سده، مراکز تربیت‌معلم متأثر از تحولات اجتماعی و سیاسی دستخوش تغییرات ساختاری، فلسفی و ایدئولوژیک شده و به‌همین دلیل دچار پیچیدگی و سردرگمی بوده‌است. در طول سالیان متمادی، دانش‌آموختگان رشته‌های علوم پایه به انحاء مختلف، در مراکز آموزشی مشغول به کار شده‌اند؛ بنابراین آموزش مهارت‌ها و فنون تدریس در طول دوره کارشناسی، می‌تواند زمینه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان رشته‌های علوم پایه را در مراکز آموزشی فراهم کند.

منابع

- [۱] مهرمحمدی م. برنامه‌درسی تربیت‌معلم و الگوی اجرایی مشارکتی آن؛ راهبرد تحولی برای تربیت‌معلم در ایران. دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه‌درسی. ۱۳۹۲؛ ۱: ۵-۲۶.
- [۲] محیط طباطبایی س.ا. وظیفه معلم در عصر معلم و عصر کودک. ماهنامه آموزش و پرورش. ۱۳۵۶؛ ۴۷: ۸۷-۹۲.
- [۳] معتمدی ا. آموزش فیزیک در ایران، رشد آموزش فیزیک. ۱۳۹۷؛ ۳۴(۲): ۲۶-۳۰.
- [۴] صافی ا. صد سال تربیت‌معلم در ایران؛ فرصت‌ها، تهدیدها و چشم‌انداز آینده، فصلنامه تعلیم و تربیت. ۱۳۹۸؛ ۱۳۸: ۸۳-۱۰۶.
- [۵] گویا ز. غلام‌آزاد س. دانشگاه فرهنگیان؛ صد سال تربیت رسمی معلم در ایران، آری! تداوم دارالمعلمین مرکزی، خیر! فصلنامه تعلیم و تربیت. ۱۳۹۸؛ ۳۵(۲): ۳۹-۶۰.
- [۶] سایت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، قانون تأسیس وزارت علوم و آموزش عالی، سال ۱، چاپ ۱۳۴۶، ۴۱۰. (<https://rc.majlis.ir/fa/law/show/96170>)
- [۷] سایت دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی (<https://www.usb.ac.ir>)

برنامه‌های محوری دانشکده ریاضی، آمار و علوم کامپیوتر دانشگاه سیستان و بلوچستان در راستای افزایش توان اشتغال‌پذیری دانشجویان کارشناسی

حسن رضایی

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

مریم عرب‌عامری*

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

چکیده

در این مقاله به ارائه برنامه‌های محوری دانشکده ریاضی، آمار و علوم کامپیوتر دانشگاه سیستان و بلوچستان در راستای افزایش توان اشتغال‌پذیری دانشجویان مقطع کارشناسی پرداخته شده است. این برنامه شامل سه محور اصلی است که عبارت‌اند از: «بازنگری برنامه‌های درسی دوره کارشناسی با هدف تقویت جنبه‌های عملی دروس»، «هدفمند کردن دروس اختیاری» و «مهارت‌آموزی». در راستای اجرای محور نخست، تلاش شده است تا همه دروسی که دارای رویکرد مهارتی هستند، به صورت کارگاهی برگزار شوند تا به جنبه مهارتی و کاربردی آن‌ها به صورت عملی پرداخته شود. در راستای اجرای محور دوم، به شناسایی و حذف محتوای غیر کاربردی برخی دروس و جانشین کردن محتوای کاربردی و مهارتی مورد نیاز سازمان‌ها و ارگان‌ها پرداخته شده است و در راستای اجرای برنامه سوم، تعدادی دوره مهارتی که نقش مهمی در افزایش توان اشتغال‌پذیری دانشجویان (به خصوص دانشجویان رشته علوم کامپیوتر) دارند، شناسایی و تاکنون برخی از آن‌ها برگزار شده‌اند. **واژه‌های کلیدی:** افزایش توان اشتغال‌پذیری، بازنگری برنامه‌های درسی، تقویت جنبه عملی دروس، مهارت‌آموزی، هدفمند کردن دروس اختیاری.

مقدمه

اشتغال، عبارت است از به کارگیری منطقی نیروهای متخصص و کارآمد در مشاغل تخصصی و تطبیق آن‌ها با موقعیت‌های تخصصی سازمانی؛ به گونه‌ای که به کارگیری آن‌ها، نیل به اهداف سازمانی را ممکن سازد. اشتغال افرادی که به سن کار می‌رسند، یک الزام سیاسی-اجتماعی است، زیرا داشتن شغل به نوعی مجوز و معرف زندگی مستقل است و اساساً بیکاری می‌تواند سبب انحراف و سرخوردگی نسل جوان شود و حتی منجر به بحران‌های اجتماعی و سیاسی خاصی شود. در سال‌های اخیر نرخ بیکاری دانش‌آموختگان کارشناسی روبه‌افزایش بوده است.

* نویسنده مسئول: arabameri@math.usb.ac.ir

عوامل متعددی، از جمله فاصله بین بخش صنعت، جامعه و آموزش دانشگاهی و عدم انطباق این آموزش‌ها با نیازهای بازار کار، منجر به بروز این مشکل شده است؛ اما کسب مهارت‌های مورد نیاز بازار کار در دوره تحصیل می‌تواند تا حد زیادی به رفع این مشکل کمک کند [۱]. به منظور حل این مشکل، در سال ۱۳۹۷ آیین‌نامه‌ای با عنوان «ارتقای توان اشتغال‌پذیری دانشجویان دوره کارشناسی پیوسته» [۲]، به دانشگاه‌های زیرمجموعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ابلاغ شد که دیدگاه آن سوق دادن دانشجویان به سمت اشتغال‌پذیری و افزایش توان مهارتی بود. پس از ابلاغ آیین‌نامه، از دانشگاه‌ها خواسته شد تا شیوه‌نامه‌های خود را در این خصوص تدوین کنند. از همان سال، دانشکده ریاضی، آمار و علوم کامپیوتر، همگام با سایر دانشکده‌های دانشگاه، به تدوین برنامه در این خصوص و اجرای آن پرداخت. در این مقاله برنامه‌های محوری دانشکده ریاضی، آمار و علوم کامپیوتر در راستای افزایش توان اشتغال‌پذیری دانشجویان کارشناسی معرفی شده‌اند. مسلماً برنامه‌های معرفی شده با توجه به ماهیت رشته‌های دانشکده تدوین شده‌اند که رئوس آن عبارت‌اند از:

- برگزاری دروسی که رویکرد مهارتی دارند به صورت کارگاه؛
- شناسایی و حذف محتوای غیرکاربردی برخی دروس و جانشین کردن محتوای کاربردی و مهارتی مورد نیاز سازمان‌ها و ارگان‌ها؛
- برگزاری دوره‌های مهارتی.

همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، برخی از برنامه‌های مذکور از سال ۱۳۹۷ در سطح دانشکده در حال اجرا است.

تعاریف

اشتغال‌پذیری: مجموعه‌ای از موفقیت‌ها، مهارت‌ها، دانسته‌ها و در مجموع شایستگی‌های فردی است که دانش‌آموختگان را در دستیابی به موفقیت و کارایی در حرفه مورد انتخاب خود آماده‌تر می‌کند تا از این طریق بتوانند به خود، دیگران، جامعه و اقتصاد سود برسانند [۳].

مهارت‌آموزی: فراگیری فنون و روش‌های انجام حرفه که به دو دسته اصلی تقسیم می‌شود [۴]:

- مهارت‌های سخت: توانایی‌ها و مهارت‌های آموزشی‌ای هستند که غالباً در کلاس درس کسب می‌شوند، ولی می‌توان آن‌ها را حتی با خواندن کتاب یا شرکت در دوره‌های آموزشی کسب کرد. داشتن مدرک تحصیلی در یک رشته، توانایی صحبت کردن به یک زبان خارجی، آشنابودن با مهارت‌های هفت‌گانه استفاده از فناوری رایانه، تایپ سریع و مواردی از این دست را می‌توان در دسته مهارت‌های سخت قرار داد. این مهارت‌ها در رزومه فرد جویای کار لیست می‌شود و ارزیابی آن برای کارفرما کار ساده‌ای است؛
- مهارت‌های نرم: به توانایی‌های ذهنی گفته می‌شود. این توانایی‌ها را با نام مهارت‌های فردی یا مهارت‌های ارتباطی نیز می‌شناسند. نمونه‌هایی از مهارت‌های نرم عبارت‌اند از: برقراری ارتباط، انعطاف‌پذیری، کار گروهی، صبر، رهبری، توانایی حل مشکلات، اخلاق کاری، مدیریت زمان و

کارفرمایان به دنبال جذب نیروهایی هستند که دارای مهارت‌های ترکیبی باشند؛ یعنی ترکیبی از مهارت‌های

فردی و تخصصی.

محورهای ارتقای توان اشتغال‌پذیری

اهداف آیین‌نامه ارتقای توان اشتغال‌پذیری دانشجویان دوره کارشناسی پیوسته عبارت‌اند از [۲]:

- رفع کاستی‌های برنامه‌های آموزشی به منظور ارتقای توانمندی‌های دانشجویان و تربیت نیروی ماهر مورد نیاز بازار کار کشور؛
 - انطباق هرچه‌بیشتر برنامه‌های درسی با نیازهای جامعه؛
 - متکی کردن برنامه‌های درسی بر شایستگی‌های حرفه‌ای دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها؛
 - روزآمدسازی و ارتقای کارآمدی برنامه‌های آموزشی از طریق ترکیب پیشرفت‌های دانش بشری در تراز جهانی؛
 - تقویت بنیه انسانی و مادی دانشگاه‌ها براساس جنبه‌های عملی برنامه، شامل آزمایشگاه‌ها، کارگاه‌ها، بازدیدها، عملیات میدانی و سایر فعالیت‌های توانمندساز دانشجویان رشته‌های تحصیلی.
- در جهت برآورده‌شدن اهداف بالا، چهار محور اساسی مورد تأکید بوده‌است که عبارت‌اند از:
- اجرای دقیق جنبه‌های عملی و کاربردی برنامه‌های درسی؛
 - طراحی و اجرای دروس اختیاری، متناسب با نیازهای جامعه؛
 - اجرای آموزش‌های فرابرنامه‌ای، متناسب با هر رشته و نیاز بازار کار؛
 - رصد وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان.

در دانشگاه‌های مختلف، از جمله دانشگاه سیستان و بلوچستان، اقداماتی در خصوص اجرا و عملیاتی‌کردن محورهای ذکر شده انجام شده‌است. دانشکده ریاضی، آمار و علوم کامپیوتر نیز اقداماتی در این خصوص انجام داده‌است. در ادامه، برنامه‌های محوری دانشکده ریاضی، آمار و علوم کامپیوتر در راستای افزایش توان اشتغال‌پذیری دانشجویان کارشناسی معرفی شده‌اند.

برنامه‌های محوری دانشکده ریاضی، آمار و علوم کامپیوتر

به‌منظور اجرای هریک از چهار محور اساسی طرح، اقداماتی طرح‌ریزی و برخی از آن‌ها اجرا شده‌است؛ اما متأسفانه به‌دلیل مواجه‌شدن با شیوع ویروس کرونا و غیرحضور شدن فعالیت‌های آموزشی، برخی از برنامه‌ها به مرحله اجرا نرسیده‌اند. در ادامه برنامه‌های دانشکده در خصوص هریک از طرح‌ها بیان شده‌اند.

برنامه محوری نخست

با اجرای این برنامه، تلاش می‌شود تا همه دروسی که دارای رویکرد مهارتی هستند، از قبیل برنامه‌نویسی پایه و پیشرفته، بانک‌های اطلاعاتی، ذخیره و بازیابی اطلاعات، داده‌کاوی، شبکه‌های کامپیوتری و... به‌صورت کارگاهی برگزار شوند و با در نظر گرفتن یک واحد کارگاه (برای درس) به جنبه مهارتی و کاربردی آن‌ها به‌صورت عملی پرداخته شود. افزایش یک واحد کارگاه می‌تواند به یکی از دو فرم ذیل لحاظ شود:

- به واحد فعلی درس مربوط به آن، یک واحد کارگاه افزوده شود که در این صورت خدشه‌ای به میزان محتوای درسی وارد نمی‌شود؛
 - هیچ واحدی به واحد درسی فعلی افزوده نشود، اما چون یک واحد در کارگاه به صورت عملی اجرا می‌شود، مطالب غیرکاربردی به میزان یک واحد از سرفصل فعلی حذف شود.
- کارگاه‌های مهارتی مطرح‌شده می‌توانند به صورت زیر اجرایی شوند:
- توسط استاد درس در کارگاه یا مرکز کامپیوتر دانشگاه؛
 - توسط مرکز فناوری و نوآوری دانشگاه؛
 - توسط سازمان فنی و حرفه‌ای.
- برگزاری کارگاه مهارتی نیازمند به‌کارگیری نیروی انسانی ماهر و مجرب است که باید راهکارهای تأمین هزینه لحاظ شود.

برنامه محوری دوم

- شناسایی و حذف محتوای غیرکاربردی برخی دروس و جانشین کردن محتوای کاربردی و مهارتی مورد نیاز سازمان‌ها و ارگان‌ها؛
- ارائه درس اختیاری کارآفرینی برای همه رشته‌ها، به منظور ایجاد انگیزه تجاری‌سازی علم در دانشجویان؛
- تغییر محتوایی برخی از دروس، مانند نرم‌افزار ریاضی (رشته آمار و کاربردهای آن)، به نرم‌افزارهای آماری مانند SPSS، R، Minitab، Eviews و...؛
- هدفمند کردن دروس اختیاری (رشته آمار و کاربردهای آن) با رویکرد کاربردی در حل برخی از مشکلات جامعه با ارائه دروس ۱- قابلیت اعتماد ۲- آمار بیزی ۳- مباحثی در آمار و کاربردها ۴- داده‌کاوی ۵- تحلیل بقا ۶- احتمال و آمار فازی ۷- مبانی ژنتیک؛
- ارائه دروس ذیل در راستای اجرای دروس اختیاری (رشته ریاضیات و کاربردها): مدیریت کنترل پروژه، ارزیابی اقتصادی پروژه‌ها، اقتصادی‌سازی یک طرح، مباحث جدید ریاضی در اقتصاد، کاربرد مدل‌های ریاضی در مدیریت مالی و اصول مهندسی مالی، مدیریت درآمد و تقاضا، نرم‌افزارهای شبیه‌سازی، مدل‌سازی در مسائل زیست‌محیطی، اقتصاد مهندسی، کنترل موجودی، اصول شبیه‌سازی، ریاضیات علمی، ریاضیات مالی و کدگذاری.

برنامه محوری سوم

- تعدادی از دوره‌های مهارتی پیشنهادی که می‌توانند نقش مهمی در افزایش توان اشتغال‌پذیری دانشجویان (به‌خصوص دانشجویان رشته علوم کامپیوتر) داشته باشند، به شرح ذیل هستند؛ این دوره‌ها می‌توانند در قالب دروس اصلی و اختیاری، یا کارگاه‌های مهارتی ارائه و اجرا شوند:

- همکاری با مرکز آپا در دانشگاه، درخصوص آموزش دانشجویان گروه علوم کامپیوتر در جهت کسب تخصص در زمینه امنیت شبکه و حوادث امنیتی سیستم‌های کامپیوتری: این دانشجویان قادر خواهند بود به‌عنوان پشتیبان و امدادرسان حوادث امنیتی سیستم‌های کامپیوتری در حیطة وظایف مرکز آپا با مراکز دولتی و خصوصی همکاری کنند؛
- دوره‌ی مهارتی آموزش وب (طراحی و برنامه‌نویسی): تخصص طراحی وب در حال حاضر یکی از مشاغل بسیار پربازده به حساب می‌آید؛ زیرا داشتن یک سایت کارآمد و امن، دغدغه‌ی هر سازمان یا بنگاه اقتصادی است؛
- دوره‌ی مهارتی آموزش طراحی اپلیکیشن‌های موبایل با توجه به فراگیری وسیع این حوزه: طراحی اپلیکیشن‌های آموزشی و تجاری از موارد پرکاربرد در جامعه‌ی امروزی است. با توجه به پیشرفت تکنولوژی و افزایش روزافزون تعداد کاربران تلفن همراه و دردسترس بودن تلفن‌های هوشمند در اکثر اقشار جامعه، استفاده از اپلیکیشن‌های اندروید و iOS بسیار افزایش یافته است. کسب مهارت‌های ساخت اپلیکیشن‌های موبایلی می‌تواند تأثیر زیادی در اشتغال‌زایی دانشجویان داشته باشد؛
- دوره‌ی مهارتی آموزش شبکه و سخت‌افزار: یکی از نیازهای سازمان‌ها و شرکت‌ها، داشتن تکنیسین‌های توانمند شبکه است تا قادر به پیاده‌سازی و توسعه‌ی سیستم‌های کامپیوتری و حفظ امنیت شبکه باشند؛
- دوره‌ی مهارتی آموزشی ICDL که در آن دانشجو با مهارت‌های هفت‌گانه‌ی استفاده از فناوری رایانه، مورد نیاز در مشاغل اداری به‌طور حرفه‌ای آشنا خواهد شد. این مهارت‌ها نیاز اساسی اکثریت کارکنان سازمان‌های دولتی و خصوصی است و لازم است دانشجویان همه‌ی گروه‌ها تا پیش از فراغت از تحصیل این مهارت‌ها را فراگیرند؛
- دوره‌های مهارتی آموزش برنامه‌نویسی و بانک‌های اطلاعاتی: آموزش مهارتی این دوره‌ها می‌تواند در قالب کارگاه به همراه دروس پایه و اصلی دانشجو تعریف شود؛
- آشنایی با نرم‌افزارهای داده‌کاوی: با توجه به اهمیت داده‌کاوی و استخراج دانش از داده‌های خام، داشتن مهارت در استفاده از این نرم‌افزارها در برخی سازمان‌ها (دولتی / خصوصی) از جمله بانک‌ها، بورس، برخی مراکز پزشکی و... ضروری است؛
- ارائه‌ی کارگاه کارآفرینی برای اعضای هیئت علمی در جهت تغییر نگرش استادان در نحوه‌ی آموزش؛
- دعوت از کارآفرینان نمونه‌ی منطقه‌ای و کشوری در جهت ارائه‌ی سخنرانی تخصصی و آشنایی دانشجویان با قوانین و مقررات لازم در راستای راه‌اندازی شرکت‌های نوپا و استارت‌آپ‌های دانشجویی و الگوبرداری دانشجویان از این افراد.

نتیجه‌گیری

در این مقاله به ارائه‌ی برنامه‌های محوری دانشکده ریاضی، آمار و علوم کامپیوتر در راستای افزایش توان اشتغال‌پذیری دانشجویان مقطع کارشناسی پرداخته شد. برنامه‌های محوری با هدف تقویت جنبه‌های عملی دروس، هدفمند کردن دروس اختیاری و مهارت‌آموزی دانشجویان کارشناسی پیشنهاد شد. گرچه متأسفانه

به دلیل مواجه شدن با شیوع ویروس کرونا و غیرحضور شدن فعالیت‌های آموزشی، بسیاری از برنامه‌ها عملی نشد؛ اما با توجه به اینکه برخی از این برنامه‌ها پیش‌تر مورد آزمایش قرار گرفته بود، نتایج امیدبخشی را به دنبال داشتند. امید است در آینده پس از حضور شدن فعالیت‌های آموزشی، بررسی آماری تأثیر برنامه‌های محوری پیشنهادی بر میزان افزایش توان اشتغال‌پذیری دانشجویان و میزان همبستگی آن‌ها مورد بررسی و تحقیق قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود دانشگاه برای آموزش مهارت‌های نرم، به صورت متمرکز عمل کند و با استفاده از نیروهای متخصص اقدام به برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های مهارتی در زمینه مهارت‌های فردی و نحوه ارتباط مؤثر بپردازد تا از موازی‌کاری در بخش‌های مختلف جلوگیری شود.

منابع

- [۱] معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه گیلان، اشتغال‌زایی و مهارت‌افزایی دانشجویان، ۱۳۹۸.
- [۲] وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، آیین‌نامه ارتقای توان اشتغال‌پذیری دانشجویان کارشناسی پیوسته، ۱۳۹۷.
- [۳] دفتر برنامه‌ریزی آموزش عالی، گزارش طرح جامع مهارت‌افزایی و ارتقای توان اشتغال‌پذیری دانشجویان، ۱۳۹۸.
- [۴] مجله خبری هاست ایران، کسب و کار، <https://mag.hostiran.net/hard-skills-vs-soft-skills>، ۱۳۹۹.

بررسی سرفصل درس بافت رشته کارشناسی فرش در راستای اشتغال دانشجویان

مرضیه رضایی*

مربی گروه فرش، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

سمیه میرزاد

مربی گروه فرش، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

ابوالقاسم نعمت شهربابکی

مربی گروه فرش، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

واکاوی، روزآمدسازی و تلاش برای رسیدن به بهترین برنامه آموزشی در راستای رشد و تکمیل نظام آموزشی، رسالت اصلی دانشگاه‌ها است. سرفصل درسی مناسب می‌تواند زمینه‌ساز بستری مطلوب برای تعامل استاد، دانشجو و جامعه باشد. درس بافت از جمله دروس تخصصی در رشته طراحی فرش است که نقش کلیدی در آموزش و تقویت توان اشتغال‌پذیری دانشجویان این رشته دارد. با توجه به رشد و پیشرفت صنایع مربوط به هنر قالیبافی و ورود این هنر به جهان صنعتی، در جهت همسوس شدن با این تحول و عبور از سیستم‌های یدی و انسانی، نیاز به تغییر در آموزش به‌ویژه برای افرادی که به‌عنوان کارشناسان در این رشته معرفی خواهند شد، بسیار ضروری است. در این نوشتار که به‌منظور بررسی سرفصل درس بافت به شیوه توصیفی-تحلیلی و مدل انتقادی انجام شده است، ضمن بررسی سرفصل درسی، بر بازنگری در آن نیز تأکید شده است. هدف از ارائه سرفصل آموزشی هدفمند در راستای اشتغال‌پذیری، نیاز بازارها و جامعه مدرن امروز است. رفع برخی ناهماهنگی‌ها، اصلاح و ارائه روش‌ها و متدهای به‌روز آموزشی در شاخه بافت و گسستن از چارچوب‌های آموزشی سنتی، از مهم‌ترین دستاوردهای پژوهش حاضر است.

واژه‌های کلیدی: سرفصل، بافت، فرش، اشتغال‌پذیری.

مقدمه

برنامه درسی به مجموعه‌ای هماهنگ از اهداف، سرفصل‌ها، محتوای دروس، روش‌های تدریس و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی اطلاق می‌شود که تهیه آن، اصول خاص خود را دارد. برنامه درسی می‌بایست شخصیت، استعداد، خلاقیت و توانایی دانشجو را در همه جوانب پرورش دهد. همچنین باید روش‌های علمی را ارائه دهد و امکان یادگیری عمیق و پایدار را فراهم سازد. برنامه درسی باید به‌گونه‌ای باشد که انگیزه خودیادگیری را در دانشجو ایجاد کند و از تازگی و اعتبار علمی برخوردار باشد.

* نویسنده مسئول: Marziye68rezaei@gmail.com

تدوین برنامه درسی، فرایند تبدیل شیوه فکرکردن درباره محتوا و نیات آموزشی به برنامه درسی است [۱]. برخی از محققان بر این باورند که در میان گروه‌های گوناگون که هریک نقشی در فرایند یاددهی-یادگیری دارند، نگرش معلمان و استادان دارای اهمیت بیشتری است؛ به گونه‌ای که یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت و شکست برنامه‌های آموزشی قلمداد می‌شود [۲].

دوره کارشناسی فرش یکی از دوره‌های آموزش عالی است که هدف از برگزاری آن تربیت نیروهای متخصص آشنا به مبانی نظری و عملی حوزه فرش است. این دوره از سال ۱۳۷۴ مورد توجه قرار گرفت و برای آن برنامه درسی تدوین شد. علاوه بر درس‌های عمومی و پایه هنر، در مباحث مختلف فرش، دروس نظری مانند تاریخ فرش، شناخت طرح و نقش، ارزیابی و ارزشیابی، اقتصاد فرش، مدیریت تولید، پژوهش، موزه‌داری فرش و... همچنین دروس عملی و کارگاهی نظیر: طراحی، بافت، رنگرزی، نگارگری، طراحی و بافت گلیم و همچنین کارورزی و پروژه نهایی در سرفصل قرار گرفته است. دانشجویان ورودی رشته فرش باید حدود ۱۴۰ واحد درسی را در گروه‌های مختلف دروس پایه، اصلی، تخصصی، اختیاری عمومی بگذرانند تا دانش‌آموخته کارشناسی فرش محسوب شده و فارغ‌التحصیل شوند. دروس بافت در رشته طراحی فرش به سه عنوان بافت ۱، بافت ۲ و بافت گلیم معرفی می‌شوند. بافت فرش ۱ در نیمسال سوم سال دوم به صورت ۲ واحد نظری و ۱ واحد کارگاهی، بافت فرش ۲ در نیمسال چهارم در قالب ۱ واحد نظری و ۲ واحد کارگاهی ارائه می‌شوند که در مجموع هر کدام از دروس بافت ۱ و ۲، سه واحد درس تخصصی را شامل می‌شوند^۱.

یکی از ابزارهای برنامه درسی در دانشگاه‌ها، سرفصل‌های درسی است؛ اما این سرفصل چیست و باید چه ویژگی‌های مطلوبی داشته باشد؟ در نگاه اول واکاوی سرفصل دروس و رسیدن به این پاسخ که مباحث مطرح شده در سرفصل فعلی تا چه حد مرتبط و در راستای پرورش یک کارشناس در رشته فرش با گرایش طراحی است، مطرح است. از نگاهی دیگر بررسی این مهم که دروس بافت فرش از لحاظ زمان‌بندی ترمی در جایگاه مناسب قرار دارند یا خیر؟ همچنین قرارگرفتن درس بافت گلیم در نیمسال اول آخرین سال تحصیلی بسیار جای بحث دارد.

سرفصل

برنامه درسی اصلی‌ترین عنصر نظام آموزشی و بنیادی‌ترین ابزار برای فراهم‌آوری دانش، تجربه و مهارت دانشجویان برای عرضه خدمات به جامعه است [۳]. اگرچه استانداردی از برنامه درسی در آموزش عالی وجود ندارد، اما اکثراً موافق این قضیه هستند که برنامه درسی آموزش عالی با هدف رشد و پرورش علمی و مهارتی دانشجویان طرح‌ریزی می‌شود.

سرفصل‌های درسی به‌عنوان اساسی‌ترین و مهم‌ترین ابزار در جهت برنامه‌ریزی و پیش‌بردن اهداف و برنامه‌های کلاسی است؛ از این رو با توجه به اهمیت موضوع، بررسی و حتی بازنگری در محتوای سرفصل‌های درسی، بی‌شک بسیار سازنده و مهم است. اگر آموزش در رشته طراحی فرش را در دو قالب نظری و عملی

۱. رجوع شود به برنامه درسی دوره کارشناسی فرش، نسخه بازنگری شده در ۳۱ شهریور ۱۳۹۳ هـ ش، بازیابی شده در ۸ اردیبهشت ۱۴۰۰.

دسته‌بندی کنیم، دروس ارائه‌شده در قالب عملی، رسالت آموزشی بیشتری را به دوش می‌کشند. در این دوره، دروس با عناوین کارگاه بافت ۱ و ۲ و طراحی بافت گلیم و رودوزی‌ها، صرفاً با هدف آموزش بافت قالی و گلیم و تکنیک‌های آن ارائه می‌شوند. این دروس با دربرداشتن اهداف، نقش مهمی در رشته طراحی فرش ایفا می‌کنند؛ اما آنچه برای تحقق این اهداف قبل از شیوه‌های تدریس استاد و منابع آموزشی مناسب اهمیت دارد، وجود سرفصلی مناسب با اهداف مذکور است؛ سرفصل، مسیری است که به دانشجوی پیشنهاد می‌شود. این مسیر با مجموعه‌ای از مراحل یادگیری، تمرین‌ها، موانع و ارزشیابی‌ها همراه است [۳]؛ بنابراین نوشتار حاضر سعی بر آن دارد تا سرفصل درس بافت فرش از دو جنبه مهم بررسی شود؛ نخست واقعیت فعلی آن و در گام بعدی میزان مناسب بودن یا ضرورت بازنگری در آن.

بررسی ساختار کلی سرفصل دروس بافت ۱ و ۲

سرفصل کلی رشته کارشناسی فرش تاکنون سه مرتبه مورد بازنگری و اصلاح قرار گرفته است و در این پژوهش به بررسی سرفصل درس بافت فرش ۱ و ۲ که در جلسه ۳۱ شهریور ۱۳۹۲ با عنوان برنامه آموزشی دوره کارشناسی فرش توسط گروه هنر تعیین و تصویب شده‌است، پرداخته‌ایم.

در تصویر ۱ سرفصل دروس بافت ۱ و ۲ قرار گرفته‌اند که به ترتیب بررسی می‌شوند. سرفصل حاضر متشکل از چند قسمت اصلی است که در ادامه به صورت موردی عنوان و تشریح می‌شوند.

شماره ۲۳		بافت فرش (۲)			
نوع واحد	ظرفی	عملی	کارگاهی	آزمایشگاهی	جمع
تعداد واحد	۱		۲		۳
ساعت	۱۷		۱۰۲		۱۱۹

پیش نیاز: بافت فرش (۱)

هدف: آشنایی دانشجویان با بافت فرش به شیوه فارسی و آذری



سرفصل درس:

- آشنایی با انواع شیرازه متداول در مناطق ونحوه اجرای آن
- آشنایی با انواع گره های متداول در مناطق ونحوه اجرای آن
- بافت فرش به روش آذری (به شیوه لول)
- بافت فرش به روش فارسی (به شیوه لول)
- آشنایی با اصول بود کشی و نحوه اجرای آن
- آشنایی با روش اجرای نقشه
- آشنایی با نحوه فیچی کردن پرزها
- آشنایی با نحوه اتصال چله های پاره شده و رفع معایبی که در حین بافت بوجود می آید
- آشنایی با اصول پایین کشی فرش در بافتهای آذری و فارسی
- آشنایی با اصول پیاده کردن فرش تمام شده از روی دار

شماره ۲۲		بافت فرش (۱)			
نوع واحد	ظرفی	عملی	کارگاهی	آزمایشگاهی	جمع
تعداد واحد	۲		۱		۳
ساعت	۳۴		۵۱		۸۵

پیش نیاز: علوم ۱ یا ف، طراحی سنتی (۱)

هدف: آشنایی دانشجویان با مقدمات بافت فرش



سرفصل درس:

- آشنایی با کاربرد الیاف (پشم، پنبه، ابریشم و...) و انواع روش رسیدن (دست ریس، ماشین ریس) با توجه به نوع فرش تولید؛
- آشنایی با اجزاء تشکیل دهنده فرش (چله ، بود ، پرز و انواع آن)
- آشنایی با انتخاب چله، بود زیر بود رو و پرز با توجه به رجشمار مناطق مختلف ایران (فارسی، آذری، صدتایی، چغنی و...)
- آشنایی با انواع دار و ابزار مورد استفاده در مناطق مختلف ایران
- آشنایی با عیوب دار و ابزار ونحوه رفع آنها
- آشنایی با انواع فرش از نظر ابعاد وجنس مواد مصرفی
- آشنایی با انواع روشهای چله کشی در مناطق مختلف ونحوه اجرای آن
- آشنایی با انواع چله (سه بندی) و چله دولتی و روشهای نصب و اجرای آن بر روی دارهای مختلف
- آشنایی با انواع کوچی، هاف و نحوه به کار بستن آنها
- آشنایی با معایب موجود در چله کشی، چله دولتی، کوچی و طریقه رفع آنها
- آشنایی با انواع روش های مهار چله ها در زیر دار
- آشنایی با انواع گلیم بافی ابتدای فرش در مناطق آذری (ساده و صوف باف) و مناطق فارسی (ساده و تزئینی) ونحوه اجرای آن

تصویر ۱. سرفصل درسی بافت

الف) اطلاعات مربوط به درس، شامل: نام درس و شماره آن در جدول ارائه شده توسط شورای گسترش آموزش عالی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛

ب) نوع، تعداد واحد، طول دوره و شکل نظام درسی؛

ج) دروس پیش‌نیاز؛

د) هدف؛

ه) محتوای اصلی سرفصل.

ساختار سرفصل حاضر، نگاه صرفاً آموزشی و تا حدودی یک‌طرفه دارد؛ به گونه‌ای که فعالیت و مشارکت دانشجویان در طول دوره تدریس به حاشیه کشیده می‌شود. این در حالی است که می‌توان با برنامه‌ریزی هدفمند و کنترل زمان در طول کلاس، بجز فرایند آموزش، گام را فراتر گذاشته و بیشتر بر نوآوری و کشف ایده‌های نو متمرکز شد؛ بنابراین اضافه کردن قسمت‌های نامبرده به سرفصل، به‌ویژه در نیمه دوم ترم مذکور که دانشجویان تا حدودی با روند کار و بافت آشنا هستند، توصیه می‌شود.

الف) فعالیت‌های آموزشی

توجه به این مهم که استاد برای تدریس درس بافت ۱ و ۲ از چه شیوه‌ای در جهت آموزش سرفصل ارائه شده استفاده می‌کند، بسیار مهم است. از سوی دیگر شاهد پراکندگی و تنوع در روش‌ها و شیوه‌های بافت، مراحل و ابزار آن هستیم؛ به‌عنوان مثال وقتی در سرفصل قید می‌شود آشنایی با پودکشی در فرش؛ تنوع در روش‌های اجرای آن در مناطق مختلف و محدودیت‌هایی مانند کمبود زمان و ابزارهای مربوط برای تدریس انواع پودکشی، استفاده از ویدیوهای آموزشی می‌تواند برای تفهیم و شفاف‌سازی بحث بسیار تأثیرگذار باشد.

بافت فرش ۱ به‌صورت تئوری و کارگاهی و بافت فرش ۲ کارگاهی ارائه می‌شود. با توجه به تعداد دانشجویان کلاس، گروه‌بندی لازمه اداره کلاس در جهت پیشبرد هدف کلاس است. یکی از مهم‌ترین مسائلی که در سرفصل بافت فرش ۲ دیده می‌شود، گستردگی مطالب است. حجم زیاد و زمان‌بر بودن موارد مطرح شده در سرفصل، عملاً باعث ناتمام ماندن آموزش در این ترم می‌شود. تشکیل گروه‌های دانشجویی و تفکیک فعالیت‌های کلاسی هر گروه در راستای آموزش سرفصل درسی، باعث تعامل و انتقال تجربیات اعضای گروه‌ها با یکدیگر می‌شود؛ از این رو دانشجو علاوه بر آشنایی با جزئیات و تکنیک‌های بافت، به نگاه و دید جامع‌تر و کامل‌تری نسبت به بافت دست می‌یابد که خود گامی مؤثر در جهت سازندگی یک کارشناس فرش است.

یک‌سوم مطالب آموزشی به‌صورت تئوری در قالب کنفرانس، پاورپوینت و در مواردی ارائه توسط دانشجو است. حضور همه دانشجویان در کلاس و آغاز بحث‌های چالش‌برانگیز برای ترغیب دانشجو در جهت شرکت در بحث کلاس و رشد و پرورش زمینه‌های فکری بسیار مفید است.

ب) ایده‌ها و دستاوردهای جدید

اضافه شدن این قسمت به سرفصل درسی، هدف اصلی کلاس را مشخص می‌کند و می‌تواند نظام آموزشی فعلی حاکم بر کلاس درس را به سوی هدف‌های عالی و پویا هدایت کند. ایجاد انگیزه و گرایش دانشجویان به

فعالیت‌هایی که بتواند ثمربخش باشد و زمینه ورود به بازار کار را فراهم کند، از نتایج این محور است. از طرفی بررسی دستاوردهای جدید و نوین در زمینه صنعت قالیبافی به ارتقای سطح علمی کلاس و همسوسدن با فناوری به‌روز جهانی کمک می‌کند.

ج) ارزشیابی

با توجه به ارائه درس بافت ۱ به‌صورت تئوری و کارگاهی، ارزشیابی درس نیز به دو صورت تئوری و عملی انجام می‌شود. برای بافت ۲ صرفاً ارزشیابی عملی صورت می‌گیرد. نظر به اینکه دانشجویان حاضر در کلاس بافت در شاخه طراحی مشغول به تحصیل هستند و به‌عنوان طراح فارغ‌التحصیل می‌شوند؛ ارائه کار کامل بافت و قراردادن این موضوع به‌عنوان اصل اساسی ارزشیابی امر درستی نیست. در جدول زیر چندین فاکتور مهم درجهت ارزشیابی دروس بافت ۱ و ۲ ارائه شده‌است.

جدول ۱. ارزشیابی دروس بافت ۱ و ۲

ردیف	ارزشیابی بافت ۱	ارزشیابی بافت ۲
۱	امتحان تئوری	بافت فرش
۲	الیاف‌شناسی	انواع گره
۳	ارزشیابی بافت ۱	ارزشیابی بافت ۲
۴	معرفی دار، ابزار و مواد اولیه مصرفی	اصول پودکشی
۵	انواع و شیوه چله‌کشی	نقشه‌خوانی
۶	سیه‌بندی	رفع عیوب مربوط به چله‌کشی و بافت
۷	بستن کوچی و هاف	انواع شیرازه
۸	انواع گلیم‌باف	اصول قیچی‌زنی
۹	رفع عیوب دار و ابزار و چله‌کشی	اصول پایین‌کشی بافت و مراحل اتمام بافت
۱۰	تناسب رجشمار و نخ چله، خامه و پود	محاسبه ارتفاع بافت و طول گره
۱۱	کوچی‌بندی	ایده‌ها و تجارب جدید

ارائه کار نهایی، درجهت ارزشیابی در کارگاه بافت و محیط کارگاه و به منظور ایجاد شرایطی برای آزمون عملی از دانشجویان است.

(د) ذکر منابع

می تواند شامل معرفی کتاب های مرجع، مقاله های مرتبط، فایل های مجازی، وبلاگ های تخصصی و... باشد. تعیین زمان مشخص توسط استادان برای مراجعه دانشجویان به صورت زمان بندی هفتگی می تواند بسیار کمک کننده باشد. به عنوان آخرین نکته برای حضور دانشجویان، همراه داشتن روپوش، ابزار و وسایل مورد نیاز کار الزامی است. این موارد می تواند به صورت تذکر در سرفصل آموزشی قید شوند.

بررسی سرفصل دروس بافت ۱ و ۲

با توجه به رسالت ها، اهداف و نقش آموزش عالی در عصر حاضر، برنامه های درسی به عنوان قلب نظام آموزشی ضرورتاً به صورت ادواری باید مورد اصلاح و بازنگری قرار گیرند، در غیر این صورت پدیده ای تحت عنوان روبه زوال رفتن برنامه درسی رخ می دهد که از آن تحت عنوان برنامه درسی قراضه (دورریختنی) یاد می شود. از این اصطلاح دو معنا استخراج می شود: نخست ارائه برنامه های درسی منسوخ، قدیمی و از رده خارج و دیگری برنامه های درسی که قدیمی نیستند، اما زمینه کاربرد آن ها در جامعه وجود ندارد [۵].

با توجه به اینکه راهنمای اصلی استادان و دانشجویان در کشور ما «برنامه درسی» است، توجه کافی و لازم به محتوا و مفاهیم عمده سرفصل های برنامه درسی دانشگاهی، بسیار ضروری است. برنامه درسی مناسب باید ویژگی های مهمی، از جمله هدف مند بودن، پاسخگو بودن به نیازهای روز، تطابق با تحولات و شرایط علمی و تخصصی و... را داشته باشد. در سرفصل درسی بافت ۱، مباحث به شناخت موارد ختم می شود. با توجه به پیش نیاز بودن این درس برای بافت ۲ و مرتبط بودن این دو درس به همدیگر، در گام نخست، دانشجو با مباحث اصلی بافت فرش آشنا شده و پس از آمادگی، به بافت می پردازد.

در بررسی سرفصل درسی بافت فرش ۱، حجم وسیعی از اطلاعات تخصصی در حوزه بافت به دانشجو آموزش داده می شود. تقریباً در سه چهارم محورها در خصوص چله کشی، انواع آن، عیوب و مواردی که مربوط به چله کشی است، پرداخته شده است. این در حالی است که بسیاری از چله کشی ها در کارگاه های بافت متمرکز و غیرمتمرکز به وسیله ماشین انجام می شود؛ بنابراین با تقسیم بندی اصولی می توان بخشی از فرصت کلاس را به بررسی این شیوه از چله کشی و معرفی ماشین ها و ابزارهای موجود برای انجام آن اختصاص داد.

در بررسی دار، ابزار و مواد اولیه، تلاش شده این مباحث به صورت سلسله وار با رعایت تقسیم بندی زمانی بیان شود. هدف، رسیدن به این مهم است که روند تکاملی در استفاده از دار و ابزار و حتی مواد اولیه مورد استفاده برای بافت فرش تا به امروز بررسی شود. با توجه به اینکه دار قالبیابی اصلی ترین ابزار بافت است و دانشجو در طول ترم میانگین ۴۰ ساعت از آموزش را به وسیله دار می بیند، توجه به استاندارد در این مورد بسیار مهم است. دکتر علی رضا چوبینه در مقاله ای با عنوان اختلالات اسکلتی-حرکتی در صنعت قالبیابی می نویسد: «شیوع علائم اختلالات اسکلتی-عضلانی در جامعه مورد مطالعه با نوع دار، ساعات کار روزانه و نوع نشستگاه دارای

ارتباط معناداری است. از آنجاکه اغلب این موارد از طراحی نادرست ایستگاه کار سرچشمه می‌گیرد. [۶]. می‌توان نتیجه گرفت که هرگونه برنامه مداخله‌ای ارگونومی و پیشگیرانه در این صنعت باید بر طراحی ایستگاه کار قالببافی متمرکز شود. دارهای فعلی موجود در کارگاه بافت که چوبی یا فلزی هستند، با توجه به هدفی که از آنها انتظار می‌رود با تغییراتی کوچک مثل اضافه کردن پایه، می‌توانند مناسب آموزش برای محورهای مطرح شده در سرفصل درسی بافت ۱ و ۲ باشند. یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های این دارها، قابل حمل بودن آنها است. علاوه بر دارهای کوچک، هر کارگاه بافت باید مجهز به دارهایی در اندازه بزرگ برای بافت فرش‌هایی در اندازه‌های بزرگ‌تر باشد. دانشجو پس از آموزش‌های مقدماتی با دارهای کوچک، با نحوه کارکردن با دارهای بزرگ‌تر آشنا می‌شود. بافت فرش در ایران سابقه‌ای طولانی دارد. تنوع در شیوه‌ها و روش‌های مراحل بافت با توجه به گستردگی جغرافیایی بافت فرش یا دسترسی بافندگان به مواد اولیه، اختلافات فرهنگی و دیگر موارد می‌تواند زمینه‌ساز بسیاری از تفاوت‌ها شود. شناخت و بررسی این حجم از تنوع در بافت حتی برای ماهرترین استادان مسلط در زمینه بافت مقدور نیست.

وجود محورهایی مانند آشنایی با انواع کوچی‌بندی و هاف یا آشنایی با انواع عیوب دار، مباحثی بسیار گسترده هستند. این چنین موارد باعث بی‌برنامگی و شلوغی در روند آموزش می‌شود؛ بنابراین با توجه به اینکه این دانشجویان با عنوان طراح فرش فارغ‌التحصیل می‌شوند، محدود کردن مطالب در مباحث تخصصی بافت بسیار کمک‌کننده خواهد بود. در درس بافت فرش ۲، دانشجو پس از گذراندن درس بافت ۱ و مقدماتی، به مرحله بافت فرش می‌رسد. در سرفصل این درس، بافت به دو شیوه آذری و فارسی دیده می‌شود.

پیشنهاد می‌شود با توجه به محدودیت زمانی این درس و گستردگی مطالب موجود در سرفصل، در این کلاس دانشجویان گروه‌های (دو یا سه نفره) داشته باشند و هر گروه یک تکنیک بافت را انتخاب کند (آذری یا فارسی). در نهایت در کلاس بافت فرش ۲ هر کدام از گروه‌ها به تفکیک می‌توانند یکی از چهار نوع نقشه (نقشه یک‌دوم، یک‌چهارم، واگیره‌ای و سرتاسری) را انتخاب و به یکی از سه روش بافت (تخت، لول و نیم‌لول) اقدام به چله‌کشی و بافت کنند. وجود چنین تنوعی در کلاس می‌تواند پاسخگوی گستردگی انواع بافت و باعث مشارکت و همفکری دانشجویان و در نتیجه انتقال تجربیات شود.

امروزه به‌وسیله فناوری اسکن سه‌بعدی، می‌توان محیط فیزیکی حقیقی را اسکن و سپس به محیط مجازی منتقل کرد. استفاده از فضای سه‌بعدی در زمینه آموزش بافت فرش نیز می‌تواند بسیار کاربردی باشد. طراحی مناسب فضای یک کارگاه بافت مطلوب که استانداردها و بهداشت محیط کار در آن رعایت شده‌است، اردوهای علمی و مشارکت دانشجویان در سمینارها و همایش مربوط به بافت نیز در روند آموزش بسیار کمک‌کننده خواهد بود.

نکته حائز اهمیت در خصوص بررسی روند آموزش دانشجویان کارشناسی طراحی فرش این است که این دانشجویان قسمت اعظمی از آموزشی که می‌بینند به طراحی معطوف می‌شود. آموزش بافت قالی برای دانشجوی طراحی فرش به‌عنوان تکمیل‌کننده فرایند آموزش و رسیدن به مرحله کاربردی در آموزش است؛ از این رو قرارگرفتن این درس در نیمسال پایانی در جهت دادن به آموزش هدفمند بسیار کمک‌کننده خواهد بود. در این

مرحله دانشجوی شناخت جامع و کاملی از طراحی، سبک‌ها و قدرت تعیین فضای شخصی در این زمینه دارد و وقتی با این نگرش اقدام به تهیه نقشه برای بافت فرش می‌کند؛ نخستین گام را در راستای ورود به بازار کار برمی‌دارد. موارد مطرح‌شده ذیل در راستای تکمیل مباحث مطرح‌شده در سرفصل دروس بافت ۱ و ۲ است.

موارد مربوط به سرفصل درس بافت ۱:

- شیوه محاسبه مواد مصرفی برای یک فرش با استفاده از ابعاد، رج‌شمار و نقشه طراحی‌شده؛
- آشنایی با تکنولوژی‌های جدید چله‌کشی و بافت فرش و آسیب‌شناسی آن‌ها؛
- آشنایی با نحوه مدیریت یک کارگاه بافت فرش و آشنایی با اصول راه‌اندازی کارگاه مربوط.

موارد مربوط به سرفصل درس بافت فرش ۲:

- آشنایی با بافت فرش‌های هنری و خاص؛
- آشنایی با فرایند چله‌کشی و بافت فرش‌های حجمی؛
- آشنایی با تکنیک‌ها و ابزار بافت‌های جدید و صنعتی؛
- ترکیب بافت مختلف و کارهای ابداعی.

فرش دستبافت ایران متأثر از ویژگی‌های برجسته فرهنگی و هنری آن در سده‌ها و دهه‌های گذشته همواره به‌عنوان یکی از کالاهای برجسته در سبب صادرات غیرنفتی ایران مطرح بوده و است؛ به‌گونه‌ای که طی سال‌های متمادی، نخستین و بالاترین ردیف ارزآوری در صادرات ایران و حدود ۷ درصد اشتغال کل کشور و معیشت چند میلیون نفر را به خود اختصاص داده‌است [۷]. گفتنی است که ایران تا سال ۱۳۸۵ همچنان رتبه نخست بازار جهانی را به خود اختصاص داده بود، اما در سال‌های بعد، جایگاه خود را در صدر جدول بهترین صادرکنندگان به کشورهای چین و هند سپرد [۸]. یکی از ویژگی‌های مهم صنایع دستی که همه کارشناسان و محققان این حوزه بر آن تأکید دارند؛ توان اشتغال‌زایی برای قشر وسیعی از مردم است [۹].

از مزیت‌های مهم تولید دستبافت‌های داری به‌خصوص فرش و گلیم، این است که بخش وسیع و در مواردی تمامی مواد اولیه و ابزار و نیروی کار مورد نیاز داخلی بوده که در نهایت تنوع در تولید را در مناطق مختلف شاهد هستیم. از طرفی دیگر یکی از مهم‌ترین مواردی که باعث ارزش‌گذاری فرش می‌شود، توجه به سلامت مواد اولیه است. سال‌هاست کشور ایران در زمره بهترین تولیدکنندگان مواد اولیه است و از این طریق توانسته است نام فرش ایران را جهانی کند.

فارغ‌التحصیلان این رشته می‌توانند با کمترین سرمایه در بخش‌های متنوع به عرصه تولید و بازار کار گام بگذارند. تولید مواد اولیه و ابزار، نقشه‌کشی و رنگ و نقطه، ریسندگی و رنگرزی، کارگاه‌های بافت و مرمت، بازاریابی و مدیریت از مهم‌ترین بخش‌هایی هستند که زمینه فعالیت برای فارغ‌التحصیلان و در مواردی دانشجویان در حال تحصیل در این رشته را فراهم می‌کنند. نسبت سرمایه‌گذاری به اشتغال سرانه در بخش صنایع دستی بسیار ناچیز است. طبق آماري که در سال ۱۳۷۰ ارائه شده‌است، نسبت سرمایه‌گذاری به اشتغال سرانه در صنایع دستی از ششصد هزار ریال تجاوز نمی‌کند. در حالی که این شاخص در صنعت بالغ بر بیست و

پنج میلیون ریال است؛ یعنی برای ایجاد یک شغل در صنعت، تقریباً به ۴۲ برابر سرمایه نسبت به صنایع دستی نیاز داریم [۹].

آمار ارائه شده در جهت مقایسه نسبت سرمایه‌گذاری در بخش صنایع دستی و صنعت است؛ بنابراین با یک بررسی ساده می‌توان به اهمیت موضوع ایجاد اشتغال و درآمدزایی از صنایع دستی، خصوصاً فرش پی برد. ورود نیروهای توانمند و متخصص در این حوزه به بازار می‌تواند در جهت رشد و شکوفایی صنعت بسیار تأثیرگذار باشد. دانشگاه به‌عنوان مهم‌ترین مرکز آموزشی می‌تواند مهم‌ترین حلقه ارتباطی بین جامعه و بازار کار باشد.

نتیجه‌گیری

در بررسی سرفصل دروس بافت ۱ و ۲، پراکندگی، نداشتن انسجام و همسویی با جهان صنعتی امروز از ایرادات وارده به سرفصل حاضر بود. در چند سال اخیر، رشد فزاینده تکنولوژی و نرم‌افزارهای موجود در جهت تأمین محتوای درسی بسیار کمک‌کننده بوده است. با توجه به کمبود و نقصان‌هایی که در سیستم آموزشی حاضر قرار دارد. استفاده هدفمند از تکنولوژی می‌تواند تا حدود زیادی این کمبود را پوشش دهد. کارگاه بافت فرش برای دانشجوی کارشناسی طراحی فرش می‌تواند تکمیل‌کننده فرایند آموزش و آخرین مرحله برای کاربردی کردن تخصص آن تلقی شود؛ بنابراین پرورش نیروهای متخصص هم‌سو با بازار کار، می‌تواند گام بسیار مهمی در جهت ارتقا و رشد بازار پریشان فرش در وضعیت کنونی باشد. توان اشتغال‌زایی بالا، نیاز به سرمایه کم، استفاده از منابع داخلی و توان بالا برای جذب درآمدهای ارزی عوامل مهمی هستند که فارغ از ارزش هنری و فرهنگی اهمیت آموزش و پرورش متخصصان این حوزه را بیشتر آشکار می‌کند.

منابع

- [1] Ryu S. Curriculum orientations and professional teaching practices reported by Korean secondary school home economics teachers and teacher educators. [Dissertation]. ProQuest Research Library. 1998.
- [2] Cook B.G. & Semmel M.I. Peer acceptance of included students with disabilities as a function of severity of disability and classroom composition, Journal of Special Education. 1993.
- [3] Nili M. R. Nasr A. R. Sharif A. R. & Mehrmohammadi, N. Study of Obligations and social consequences responsive curriculum in higher education, Journal of Practical Sociology. 2010.
- [4] Cuq J. (sous la direction de), Dictionnaire de Didactique du Français Langue étrangère et Seconde, Paris: asdifle / Clé International. 2003.
- [5] Fathi-Vajargah K. & Shafiee N. Evaluating the quality of university curriculum (Adult education curriculum), Journal of Curriculum Studies. 2007.
- [۶] چوبینه ع. خانی جزنی ر. لحمی م. مصطفی حسینی م. اختلالات اسکلتی-حرکتی در صنعت قالیبافی ایران. فصلنامه دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی. ۱۳۸۳: ۹-۲۴.

- [۷] الماسی ح. حقشناس کاشانی ف. سعیدی ن. حسن پور م. و حسینی ز. بررسی نقش تجارت الکترونیک بر عملکرد صادراتی فرش دستبافت کشور. مجموعه مقالات اولین همایش منطقه‌ای تجارت الکترونیک. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد بوشهر. ۱۳۸۹.
- [۸] سعیدی ن. بررسی تأثیر عضویت ایران به سازمان تجارت جهانی بر رقابت‌پذیری صنعت فرش کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد تهران مرکز. ۱۳۸۸.
- [۹] قره م. یاوری ح. نقش و جایگاه صنایع دستی در روند رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور. جلوه هنر. ۱۷۴: ۳۸-۴۱.

فهرست‌نویسی از اسناد تاریخی بر پایه کارورزی در جهت افزایش مهارت دانشجویان رشته تاریخ

مریم شیبری*

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

چکیده

اسناد تاریخی به مدارکی گفته می‌شود که پس از اثبات صحت آن‌ها در پژوهش‌های تاریخی اصیل، به‌عنوان منابع با درجه نخست اهمیت از آن‌ها استفاده می‌شود و توانایی مطالعه و شناخت آن را علم مطالعه فرامین می‌نامند. اسناد تاریخی دارای سه بُعد اداری، سیاسی و فرهنگی هستند و شناخت آن‌ها با استفاده از دانش سندشناسی امکان‌پذیر است. در برخورد با اسناد، مهم است که بدانیم هر سند حاوی چه اطلاعاتی است؛ از این رو در این دانش فعالیتی وجود دارد که به آن «فهرست‌نویسی» می‌گویند. یک فهرست‌نویس باید بر چند بخش مسلط باشد که مهم‌ترین آن، دانش ادبی (شناخت واژگانی) و دوم، دانش تاریخی (آگاهی از دوره‌بندی‌های تاریخی و...) است. در این بررسی به لزوم کارورزی دانشجویان رشته تاریخ که بهترین گزینه‌ها برای کار در مراکز اسناد تاریخی هستند، پرداخته شده است؛ نیازی که هم گروه تاریخ برای ورزیده کردن ذهن دانشجویان خود دارد و هم زمینه را برای بازار کار آن‌ها فراهم می‌کند. سؤالات اصلی این بررسی این است که کارورزی دانشجویان باید شامل چه مراحل باشد؟ محتوای مطالب باید شامل چه چیزهایی باشد؟ مطابق با آنچه تحقیق شد، مواردی به ترتیب اهمیت برای سرفصل‌های پیشنهادی بیان شده است.

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

مقدمه

در بایگانی اداره‌های مختلف، انبوهی از اسناد وجود دارد که می‌توانند غبار از گذشته دور و نزدیک تاریخ یک کشور یا منطقه بردارند. اطلاعاتی که عموماً در هیچ کتاب یا روزنامه‌ای یافت نمی‌شود و معمولاً یک نسخه از آن بیشتر وجود ندارد و حاوی اطلاعات بی‌نظیری هستند. زمانی که این اسناد در مرحله آماده‌سازی برای بایگانی شدن در مراکز اسنادی کشور، مانند سازمان اسناد و کتابخانه ملی هستند (مرحله پیش‌آرشیو)، نخست می‌بایست فهرست‌نویسی شوند. پرونده‌هایی که از دوایر قضایی، فرهنگی و اقتصادی به سازمان‌هایی مانند کتابخانه ملی وارد می‌شوند و باید به شناسه آن‌ها کلیدواژه وارد شود.

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

در فهرست‌نویسی، مهم‌ترین نکاتی که در یک سند وجود دارد، از نظر محتوا، شکل و نوع سند نیازمند به دانش کافی است؛ زیرا ممکن است اگر کلید واژه‌سندی به‌طور صحیح استخراج نشود، در میان میلیون‌ها سند گم شود یا از بین برود یا موجب گمراهی پژوهشگران شود و وقت و هزینه آن‌ها به هدر برود؛ بنابراین لازم است کسانی برای این کار آموزش ببینند که در رشته تاریخ تحصیل می‌کنند، زیرا دانشجویان رشته تاریخ در طی دوران تحصیلی خود با ادوار مختلف تاریخی آشنا می‌شوند و همچنین برخی از نیازهای این دانش را به‌صورت تئوری مطالعه می‌کنند. کارورزی در سندخوانی برای این دانشجویان علاوه بر این که آن‌ها را از نظر ذهنی پخته‌تر می‌کند، فضایی نیز برای کار در آتیه برای آن‌ها فراهم می‌کند.

تاریخ ایران از نظر طبقه‌بندی ادواری تاریخ ملی اسناد، به ماقبل از صفویه، صفویه، افشاریه، زندیه، قاجار و پهلوی تقسیم می‌شود و از نظر تاریخ روابط بین‌الملل نیز همین دوره‌ها وجود دارد. با تأکید بر اینکه از قرن ۱۸ میلادی به بعد، به دلیل حضور بیشتر انگلستان در منطقه خلیج فارس و اهمیت بنادر جنوبی ایران و سپس با حضور روس‌ها در شمال ایران، هزاران هزار برگ سند منتشر شده و نشده به زبان‌های انگلیسی و روسی و... نیز وجود دارد که روش آموزش و نحوه استفاده کردن از آن‌ها طرحی دیگر را می‌طلبد.

در این مقاله تنها به اسناد داخلی و عمدتاً فارسی که در آرشیوهای تاریخ ملی ایران وجود دارد و تعریف سرفصل‌های مورد نیاز برای کارورزی دانشجویان به‌طور اختصاصی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران پرداخته شده است. علت انتخاب سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران این است که در حال حاضر فضای مناسب را برای اسناد دارد و به‌طور مستمر در حال دریافت اسناد و فهرست‌نویسی آن‌ها است.

اسناد از نظر محتوایی نیز به چهار دسته تقسیم می‌شوند: ۱- سلطانیات، نظیر: فرمان‌ها؛ ۲- دیوانیات، مانند: معاهدات، موافقتنامه‌ها، عهدنامه‌ها، بیانیه‌ها، وکالتنامه‌ها، استشهادنامه‌ها و... ۳- اخوانیات، شامل: نامه‌های دوستانه که از خلال آن می‌توان به حقایق زندگی روزمره و حتی آثار ادبی و هنری پی برد؛ ۴- اسناد عادی مردم، از جمله: اسناد مربوط به امور مالی، اسناد حقوقی و قضایی. دانستن و توانایی در خوانش این اسناد برای یک سندخوان اهمیت دارد؛ زیرا از هر چهار دسته سند به مراکز آرشیوی وارد می‌شود و در بخش محتوا، لایه‌های مختلف تاریخ، مانند تاریخ سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مشهود است و دانستن موضوعات تاریخی کمک بسیار مهمی به خوانش اسناد می‌کند.

سرفصل‌های مورد نیاز آموزش دانشجویان رشته تاریخ برای کارورزی در فهرست‌نویسی

در این بخش، به‌طور خلاصه فهرستی از آنچه یک کارورز باید براساس تقسیم‌بندی دوره‌ای و همچنین محتوا، آموزش ببیند، تعریف می‌شود:

۱- کارورز در جلسه نخست، با مفهوم سند و اهمیت آن آشنا می‌شود. بایگانی‌ها به‌طور عموم به او معرفی و نحوه نگهداری از اسناد به او نشان داده می‌شود. همچنین نحوه جست‌وجو کردن و استخراج اسناد نیز به او آموزش داده می‌شود. در ایران کتابخانه‌های مهمی در این زمینه وجود دارد که اسناد بسیار زیادی از ادوار مختلف را در اختیار دارند. زاهدان دارای یکی از این مراکز است.

۲- دانشجوی کارورز (فهرست‌نویس آینده) باید ترکیبات و بخش‌های مختلف اسناد را بشناسد و بتواند اصالت اسناد را تشخیص بدهد؛ زیرا گاهی حب، بغض و غرض‌ورزی یا کلاهبردای باعث صدور اسناد جعلی می‌شود؛ از این رو در جلسه دوم باید با انواع طغرا، مهر و توشیح آشنا شود و نمونه‌های مختلفی از آن را مشاهده کند و آموزش ببیند. در همین بخش قابل ذکر است که دانشجویان رشته تاریخ به دلیل آشنایی‌ای که با دوره‌های مختلف تاریخی دارند، آگاهی بیشتری نسبت به سایر رشته‌های علوم انسانی در خوانش واژگان و تصاویر به‌کاررفته در اسنادی که اصالت سند را بتواند نشان بدهد، دارند.

۳- شناخت خط سیاق: خط سیاق خطی است در محاسبات و حسابداری در ثبت ارقام و اعداد محاسبات دیوانی و شخصی تا پایان دوره قاجاریه استفاده می‌شده است. از آنجایی که در کشورهای مثل هند یا امپراتوری عثمانی نیز از این خط استفاده می‌شد، شناخت این خطوط برای کارورزان بسیار مفید بوده و علاوه بر پیدا کردن محیط کار مناسب، آن‌ها را در انجام پژوهش‌های تاریخی نیز کمک فراوانی می‌کند. این آشنایی می‌تواند در دو جلسه سوم و چهارم انجام شود.

۴- فرد کارآموز باید با نسب‌شناسی، قوم‌شناسی و شناخت بزرگان و اشخاص مهم نیز آشنا شود. در این بخش دانشجوی کارآموز اگر به‌صورت محلی آموزش ببیند، بهتر است. این مهم بدان معنا است که هر بخش از کشور، شهر یا روستایی تاریخی دارد که مردم محلی که فرد کارورز نیز از آن‌ها است، بیشتر از سایرین اقوام و افراد آن منطقه را می‌شناسند؛ بنابراین کارورز کلیدواژه‌هایی درباره اسناد می‌داند که بقیه از آن بی‌اطلاع هستند؛ مثلاً در استان سیستان و بلوچستان، اگر کارورز زاهدانی اسناد وزارت دارایی در مورد شهر زاهدان را فهرست‌نویسی کند، بهتر است از اینکه در تهران یک فرد بی‌اطلاع این اسناد را فهرست‌نویسی کند. از سوی دیگر هنوز هزاران برگ سند نزد خانواده‌های بزرگ از حکام محلی و تجار وجود دارد که به دلیل عدم آگاهی یا تمایل، به کتابخانه‌های ملی ارائه نشده‌اند؛ اما اگر این مهم انجام شود و دانشجو در این اسناد کارورزی کند، هم در شناسایی اسناد متبحر شده و هم می‌تواند کمک کند که اسناد روستاها و شهرها به سازمان اسناد و کتابخانه ملی اهدا شوند؛ زیرا این اسناد در روشن شدن تاریخ کشور بسیار حائز اهمیت هستند. نکته قابل تأمل این است که خوشبختانه مراکز اسنادی ایران به هم متصل هستند و اگر تعداد اسناد محلی و استانی در یک مرکز زیاد باشد، استقبال پژوهشگران از سایر نقاط کشور برای دریافت سند نیز بیشتر خواهد شد و بستر مناسبی برای شناخت استعدادها و مشکلات استانی نیز فراهم خواهد شد.

۵- دانشجویان رشته تاریخ در مقطع کارشناسی به‌طور عموم با مکان‌های جغرافیایی در دروس مختلفی که دارند، آشنا می‌شوند؛ اما در این دو واحد درسی بهتر است حوزه محدودتری از مکان جغرافیای ملی ایران برای آن‌ها در نظر گرفته شود و به‌طور مفصل‌تر از طریق متون و نقشه‌های تاریخی با مکان‌های جغرافیایی ایران در اعصار تاریخی آشنا شوند؛ زیرا دایره دانش واژگان جغرافیایی در خوانش اسناد بسیار مهم است.

۶- در یکی از جلسات کارآموزی، دانشجو باید با طرز مکاتبات اداری و ترتیب و احکام و دستورات آشنا شود تا جنبه‌های قانونی و رسمی اسناد موجود را به نسبت اسناد غیررسمی بشناسد؛ مثلاً باید در مورد اسناد

مالکیتی آموزش ببیند تا بتواند صحت مالکیت در اسناد را احراز کند. ترجیح بر این است که در این بخش از مصححان متون تاریخی و ادبی یاری گرفته شود. در دانشگاه سیستان و بلوچستان این مهم می‌تواند از طریق وینار و همراهی استادانی از تهران یا شهرهای دیگر انجام شود.

۷- آموزش شیوه قباله‌نویسی در تهیه اسناد قضایی و مالی یا آداب و رسوم مانند ازدواج و طلاق یکی از مهم‌ترین بخش‌هایی است که کارورز با آن طی یک یا دو جلسه آشنا می‌شود. برخورد با مسائل مالی در ادوار مختلف در قباله‌خانه‌ها و مغازه‌ها و... بوده است.

۸- از زمانی که اداره آمار ایران ایجاد شده است، کشور به‌طور رسمی سالانه آمار جمعیتی، شهری، روستایی، صنعتی، کشاورزی، حمل‌ونقل، توریست و... را تهیه می‌کند. این آمار منابع بسیار خوبی برای پژوهش‌های اصیل هستند که دانشجوی رشته تاریخ به‌عنوان کارورز اگر با این اسناد آشنایی پیدا کند، زمینه فعالیت او در مراکز آرشیوی فراهم می‌شود. در این بخش کارورز با تقویم، علائم اختصاری و شیوه ایجاد آمار آشنا می‌شود.

۹- بودجه و شناخت اسناد مربوط به آن یکی از دیگر بخش‌هایی است که کارورز با آن آشنا می‌شود و می‌آموزد که چگونه از اعداد و ارقام ارائه‌شده، سالانه می‌توان در پژوهش‌های تاریخی و سیاسی استفاده کرد.

بهترین زمانی که دانشجوی کارشناسی رشته تاریخ می‌تواند در مراکز اسنادی کارورزی کرده و از طریق مشاهده و آموزش استادان مجرب در زمینه سندخوانی، فهرست‌نویسی را یاد بگیرد، ترم پنجم یا ششم تحصیلی است؛ زیرا حدود صد واحد درسی را طی کرده است و از نظر دوره‌بندی تاریخی تا قاجاریه پیش آمده و تاریخ ایران را تا حد زیادی مطالعه کرده و همچنین با انواع تقویم، جغرافیای تاریخی و... نیز آشنا شده است.

تعداد دانشجوی ثبت‌نامی در این درس باید محدود باشد؛ مثلاً حدود ۱۵ دانشجو در هر دوره تا زمانی که قرار است دانشجوی کارورز با آن در ارتباط باشد بتواند همکاری لازم را انجام دهد؛ از این‌رو بهتر است در هر ترم این درس اگر به مرحله تصویب برسد، ارائه شود. چنانچه در مقاله منتشرشده نویسنده [۱] در فصلنامه آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان آمده است، کارورزی سندخوانی و فهرست‌نویسی می‌تواند در قالب دروس اختیاری تعریف شود و پس از آن که دانشجو دوره را طی کرد، به او گواهی‌ای مبنی بر گذراندن دوره آموزشی داده شود و همچنین نمره کار نیز در کارنامه او وارد شود، اما در معدل به حساب نیاید.

نحوه آموزش کارورزی می‌تواند از دو طریق حضوری و غیرحضوری انجام شود. مدرسان موضوعات مطرح‌شده عمدتاً استادان مجربی هستند که سال‌ها در مراکز اسنادی کار کرده یا متون را تصحیح کرده‌اند. بهتر است کارورزی در شانزده جلسه تعریف شود (برخی از موارد بالا به دو یا سه جلسه آموزش نیاز دارند) که دانشجو ده جلسه را در مراکز اسنادی با محیط کار و اسناد آشنا شود و حضوری آموزش ببیند و چند جلسه نیز به صورت وینار با مراکز شهرهای دیگر آشنا شود.

برای تحقق این امر، دانشگاه باید با کتابخانه ملی و مرکز اسناد ایران، واحد زاهدان، قراردادی را تنظیم کند که آن‌ها پذیرای دانشجویان رشته تاریخ بوده و در آموزش نقش داشته باشند. بی‌تردید آموزش خط سیاق و

همچنین مصححان نیز که به صورت ویناری یا حضوری نقش خواهند داشت، بار مالی را ایجاد خواهند کرد که حمایت دانشگاه را می‌طلبد.

نتیجه‌گیری

از جمله معضلات تحصیل در رشته‌های نظری، نبود مکان‌های کافی برای آموزش به متقاضیان کار است. این مشکل در مورد دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی تاریخ نیز وجود دارد. ایجاد مهارت‌هایی مانند سندخوانی، فضای مناسبی را برای آن‌ها فراهم می‌کند تا بتوانند بهتر از آنچه که در دانشگاه آموخته‌اند، بهره ببرند. سندخوانی تنها آموزش خوانش مکاتبات نیست، بلکه دانش گسترده‌ای است از شناخت خط سیاق، مهرها، قباله‌ها، وقف‌نامه‌ها و بسیاری اطلاعات ریز و کاربردی دیگر که دانش‌آموخته را به سمت ارتباط بهتر با اجتماع و محیط‌های کاری سوق می‌دهد.

ایجاد این دوره آموزشی ارتباط میان دانشگاه و اجتماع را نیز قوی‌تر می‌کند. چنانکه در متن آمد، شناخت دانشجویان نسبت به اهمیت اسناد تجاری و خانوادگی آن‌ها را به حفظ و حراست بیشتر از آن‌ها ترغیب می‌کند و زمینه همکاری آن‌ها در جهت اهدا و فروش اسناد به سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران را فراهم می‌آورد. افزایش اسناد منطقه‌ای در سازمان‌های مربوط، محققان داخلی و خارجی را به بررسی و شناخت بیشتر تشویق می‌کند و چرخه‌ای از تولید و بازتولید آگاهی ملی را فراهم می‌آورد.

بخش دیگری از آموزش مطالعات مربوط به اسناد در روابط خارجی طرح مسئله و سرفصل‌های دیگری را می‌طلبد که در حوصله این مختصر نیست. امیدوارم با پذیرش این طرح‌ها، زمینه ارتباط بیشتر دانشجویان رشته تاریخ با نهادها و سازمان‌هایی که بتوانند در آتیه جذب بازار کار شوند، فراهم شود.

در ذیل برخی از منابع پیشنهادی در مورد مفاهیم مطرح‌شده مانند خط سیاق، قباله‌نویسی، مهرشناسی و جغرافیایی تاریخی ایران و... برای تدریس استادان و مطالعه دانشجویان در زمینه کارورزی ذکر می‌شود.

منابع پیشنهادی

- اختری م.ع. قباله و قباله‌نویسی در ایران. کانون سردفتران و دفتریاران. ۱۳۷۷؛ ۴۲(۶): ۷۳-۷۴.
- بارتولد ر. جغرافیای تاریخی ایران. ترجمه حمزه سردادور، تهران: چاپخانه اتحادیه تهران. ۱۳۰۸.
- صفی‌نژاد ج. کوشش در آموزش خط سیاق. تهران: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران. ۱۳۸۸.
- عبدالی آشتیانی ا. سیاق، تاریخ، آموزش دیوان‌سالاری و ریاضی حسابداری، تهران: نشر سفیر اردهال. ۱۳۹۵.
- غفاری م. کدگذاری اسناد آرشیوی. تهران: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران. ۱۳۹۴.
- فدایی عراقی غ.ر. مقدمه‌ای بر شناخت اسناد آرشیوی. تهران: سمت. ۱۳۹۴.
- قائم‌مقامی ج. مقدمه‌ای بر شناخت اسناد تاریخی، چاپ دوم، تهران: انجمن آثار ملی. ۱۳۹۴.
- گاسک آ. جستارهایی در میراث اسلامی مجموعه مقالات، یادداشت‌ها اسناد و متون. تحقیق و تنظیم یوسف بیگ‌باباپور، تهران: سفیر اردهال. ۱۳۹۲.
- ملک‌زاده بیانی م. تاریخ مهر در ایران. تهران: یزدان. ۱۳۷۵.
- نصیری، م.ر. اسناد و مکاتبات تاریخی ایران. تهران: کیهان. ۱۳۶۶.
- همایش ملی آرشیوی. آرشیو و آرشیوداری مجموعه مقالات نخستین همایش ملی آرشیوی (آرشیو برای همه) تهران: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران. ۱۳۹۳.

منابع

- [۱] شیپری م. کارورزی طرحی برای تقویت توان اشتغال‌پذیری دانشجویان رشته تاریخ. فصلنامه آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان. ۱۴۰۰؛ ۱(۱): ۲۷-۳۰.

بررسی چالش‌ها و راهکارهای آموزشی کارگاه‌های تخصصی رشته صنایع دستی در جهت ارتقای توان اشتغال‌پذیری و کارآفرینی دانشجویان مقطع کارشناسی

فاطمه شیرازی*

مربی گروه صنایع دستی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

رشته کارشناسی صنایع دستی یکی از رشته‌های هنری با هدف تربیت نیروی انسانی خلاق و کارآفرین است. این رشته با توجه به اهداف مذکور در سرفصل آن، به دنبال احیای صنایع دستی و ارتقای کمی و کیفی آن در جهت همگامی با نیاز جامعه و بازار صنایع دستی است. این پژوهش می‌کوشد تا با بررسی سرفصل دروس تخصصی رشته صنایع دستی در مقطع کارشناسی (مطالعه موردی دروس کارگاه صنایع دستی ۱، ۸ و کارگاه تخصصی ۲) به چگونگی امکان ارتقای آموزشی و فنی این کارگاه‌ها و به تبع آن تربیت نیروهای خلاق و کارآفرین بپردازد؛ از این رو سعی بر بررسی چالش‌های آموزشی این کارگاه‌ها براساس سرفصل مصوب وزارت علوم دارد و به دنبال ارائه راهکارهایی جدید، نوین و قابل اجرا در جهت ارتقای کمی و کیفی تدریس و همچنین ارتقای مهارت‌های علمی، عملی و فنی دانشجویان در جهت گسترش اشتغال‌پذیری و همگامی رشته مذکور با نیازهای جامعه و بازار کار است. روش تحقیق این پژوهش به صورت توصیفی-تحلیلی انجام می‌پذیرد و جمع‌آوری داده‌های آن به روش اسنادی-کتابخانه‌ای و همچنین میدانی-تجربی خواهد بود. نتایج حاصل گویای این امر است: در هر سه کارگاه مورد بررسی، دانشجو باید با مبانی، سبک‌ها و تکنیک‌های جدید جامعه هنری آشنا شود و با استفاده درست و بجا از آن‌ها، سعی در خلق آثار جدید همگام با نیاز جامعه داشته باشد. خلق آثار نوین، خود باعث ارتقای توان کارآفرینی کارگاه‌های مذکور خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: آموزش هنر، کارگاه صنایع دستی، چوب، طراحی.

مقدمه

در طول تاریخ هنر، شیوه‌های خلق اثر هنری همواره تغییر کرده‌اند. نظام آموزشی هنر نیز بستر پیچیده‌ای از تأثیرات و ایده‌هایی بوده که با چالش انتقاد هنرمندان، استادان، منتقدان و دیگر دست‌اندرکاران عرصه‌های هنری روبه‌رو بوده است. این نظام همواره با پژوهش و اتخاذ رویه‌های علمی تلاش کرده است با دانش روز تعامل داشته باشد. آموزش دانشگاهی هنر که امروزه در اغلب دانشگاه‌ها دنبال می‌شود، به دنبال فراهم کردن زمینه‌های پرورش هنرمند است؛ این‌گونه آموزش‌ها به تربیت کارشناسان هنر و متخصصان ارزیابی فرهنگی منتهی می‌شود [۱].

* نویسنده مسئول: shirazi.fatemeh@arts.usb.ac.ir

یکی از مؤلفه‌های اصلی آموزش دانشگاهی، کیفیت کارکردهای آموزشی و فرایندهای یادگیری-یاددهی است که در این میان، دستاوردهای یادگیری نقشی اساسی دارند. از اهداف کلان آموزش هنر می‌توان به ارتقای کمی و کیفی هنر، تحول در نگرش‌ها، روش‌ها و محتوای آموزش هنر، حمایت از آموزش‌های بنیادی و کاربردی در حوزه هنر، روزآمدسازی محتوای آموزشی رشته‌های هنر و نظارت بر ارتقای کیفی آن‌ها اشاره کرد؛ علاوه بر این در سند تحول راهبردی نظام آموزش عالی کشور در حوزه هنر، نظام آموزش عالی بر پایه اصل کیفیت آموزش و اصلاح و بازنگری متون و برنامه‌ها و روش‌های آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است [۲].

با توجه به اهمیت بازنگری برنامه‌های آموزشی در حوزه هنر، در این پژوهش سعی بر آن است تا به بررسی سرفصل دروس کارگاه‌های تخصصی رشته صنایع دستی پرداخته شود. سرفصل رشته صنایع دستی در سال ۱۳۶۶ به ارزش ۱۴۴ واحد مدون شده است و به دروس عمومی به ارزش ۲۳ واحد، دروس پایه به ارزش ۳۱ واحد، دروس اصلی به ارزش ۲۵ واحد، دروس تخصصی به ارزش ۵۶ واحد و دروس اختیاری به ارزش ۹ واحد تقسیم می‌شود. دروس تخصصی این رشته شامل کارگاه‌های ۹ گانه، کارگاه‌های تخصصی ۱ و ۲ و پروژه نهایی هستند که هر کدام به یکی از حوزه‌های تخصصی صنایع دستی مرتبط می‌شوند. کارگاه‌های ۹ گانه که تا ترم ششم ارائه می‌شوند، عبارت‌اند از: آشنایی با سایر کارگاه‌ها، طراحی سنتی، رنگرزی سنتی، آبگینه، سفال و کاشی، نساجی و بافت، نجاری و صنایع چوب، فلز و قلمزنی. کارگاه تخصصی ۱ (طرح و نقش)، در ترم هفتم ارائه می‌شود و کارگاه تخصصی ۲ و پروژه نهایی، در ترم آخر، یعنی ترم ۸ ارائه می‌شوند. از آنجاکه در این پژوهش مجال بررسی همه کارگاه‌های تخصصی نام‌برده وجود ندارد، تنها سه کارگاه صنایع دستی ۱ (آشنایی با سایر کارگاه‌ها)، کارگاه صنایع دستی ۸ (نجاری و صنایع چوب) و کارگاه تخصصی ۱ (طرح و نقش) مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند. از آنجاکه سرفصل صنایع دستی جدیداً مورد بازنگری قرار نگرفته و تدوین آن در سال ۱۳۶۶ صورت پذیرفته است، بسیاری از مباحث قیدشده در آن مشمول زمان شده و قابلیت اجرا در حال حاضر را به دلیل عدم تطابق با امکانات و تجهیزات کارگاهی مدرن امروزی و همچنین تغییر سلیقه عامه جامعه در پذیرش آثار صنایع دستی ندارد؛ از این رو با مطالعه سرفصل این کارگاه‌ها، به بررسی چالش‌ها و مشکلات آموزشی آن‌ها خواهیم پرداخت. همچنین سعی بر آن است تا با ارائه راهکارها و پیشنهادات کاربردی و رفع موانع موجود، در ارتقای کمی و کیفی کارگاه‌های مذکور، چه از نظر آموزشی-فنی و چه از نظر اشتغال‌پذیری و کارآفرینی، گامی مؤثر برداریم. پرسش‌های مطرح در این پژوهش، اینچنین قابل تبیین هستند: ۱- چالش‌ها و مشکلات تدریس کارگاه‌های تخصصی صنایع دستی براساس سرفصل مصوب وزارت علوم رشته صنایع دستی کدامند؟ ۲- راهکارهای پیشنهادی و جایگزینی که باعث بهبود روش تدریس و همچنین ارتقای کمی و کیفی محصولات مستخرج از هر کارگاه و اشتغال‌پذیری هرچه بیشتر آن‌ها می‌شوند، کدامند؟

سیر تاریخ آموزش هنر

در طول تاریخ هنر، شیوه‌های خلق اثر هنری همواره تغییر کرده‌اند. نظام آموزشی هنر نیز بستر پیچیده‌ای از تأثیرات و ایده‌هایی بوده که با چالش انتقاد هنرمندان، استادان هنر، منتقدان هنر و دیگر دست‌اندرکاران عرصه‌های هنری روبه‌رو بوده است. این نظام همواره با پژوهش و اتخاذ رویه‌های علمی تلاش کرده است با دانش

روز تعامل داشته باشد. آموزش دانشگاهی هنر که امروزه در اغلب دانشگاه‌ها دنبال می‌شود، به دنبال فراهم آوردن زمینه‌های پرورش هنرمند است. این نوع آموزش به تربیت کارشناسان هنر و متخصصان ارزیابی فرهنگی منتهی می‌شود. شرکت در کلاس‌های دانشگاهی که در ایران با فرایند ثبت‌نام در کنکور و انتخاب رشته تحصیلی همراه است، بیش از آنکه براساس تصمیم فرد برای هنرمند شدن باشد، نوعی تصمیم برای آینده شغلی و متخصص شدن است [۱].

تاریخ آموزش هنر در ایران را می‌توان به دو دوره عمده آموزش سنتی (آموزش استاد-شاگردی که در آن فرایند آموزش سینه‌به‌سینه بود و استاد مقامی معنوی همچون مقام پدر داشت) و آموزش نوین دانشگاهی تقسیم کرد. آموزش نوین در دوره قاجار، با ورود نظام آموزشی جدید هنر که اقتباسی از نظام آموزشی مغرب زمین بود، شکل گرفت. با تأسیس دارالفنون، شیوه‌های نوین آموزش در ایران به تدریج متحول و فرایند طولانی آموزش زیر نظر یک استاد به آموزش در کوتاه‌مدت زیر نظر چند استاد تبدیل و آن رابطه مراد و مریدی کمرنگ شد [۳]. شیوه‌های مطرح در آموزش عالی هنر نیز همگام با دیگر حوزه‌های دانشگاهی بازبینی و متحول شده‌اند. این بازبینی‌ها علاوه بر محتوای دروس آموزشی، روش‌ها و نظریه‌های موجود را نیز هدف قرار داده‌اند. رویکردهای سنتی در آموزش هنر، امروزه بیش از پیش نقد شده و تفکر نقادانه، تفکر خالق و توجه به بسترهای سیاسی، تاریخی و اجتماعی آموزش و محتوا و ساختارهای ایدئولوژیک آن، به جزء جدایی‌ناپذیر نظام آموزش هنر در بسیاری از دانشگاه‌های مطرح دنیا تبدیل شده‌اند [۴]. آموزش عالی هنر در ایران به دلیل نداشتن ارتباط منطقی با آموزش‌های پیش از ورود به دانشگاه و بی‌توجهی به آموزش هنر در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، با چالش‌های بزرگی روبه‌رو است [۲].

آموزش دانشگاهی هنر

تفکر علمی و هنر یادهی و یادگیری در مدیریت آموزش عالی هنر موضوعی قابل تأمل است؛ زیرا محدود بودن دروس اختصاصی برای دانشجویانی با توانایی و استعدادهای متفاوت، قدیمی بودن برنامه‌های درسی و سرفصل‌ها، قضاوت محوری آموزش هنر، وابستگی افراطی روند تدریس به تجربه و شیوه استاد، محدودیت زمان کلاسی به ساعت‌های خاص، تمرین یکسان برای دانشجویان با استعدادهای متفاوت و تبدیل شدن کارگاه‌ها به قضاوت تکالیف برون‌کارگاهی، ثمردهی نظام آموزش هنر را تضعیف می‌کند و علاقه دانشجویان مستعد را از بین می‌برد [۵]. اهداف آموزش عالی هنر عبارت‌اند از: تعلیم و تربیت نیروی انسانی هنرمند، پژوهشگر، ماهر و کارآفرین در هنر، توسعه و ترویج علم و نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای، گسترش آموزش عالی هنر متناسب با نیازهای جامعه، دانش‌افزایی و توانمندسازی نیروی انسانی آموزش هنر و... [۶].

برای بررسی کیفیت دانشگاهی، سه مقوله قابل توجه است: الف) برنامه تحصیلی: اهداف آموزشی، محتواها و سازماندهی تحصیلی که می‌توان از آن‌ها با عنوان برنامه تحصیلی نام برد؛ ب) آموزش: آموزش یکی از فعالیت‌های اساسی و بنیادی دانشگاه‌هاست و بدیهی است کسی که آموزش می‌دهد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ ج) پویایی سازمان: پویایی سازمان در ارتقای کیفی عملکرد دانشگاهی مهم است. یکی از عوامل بسیار مهم و مؤثر در پویایی سازمان، فرهنگ سازمانی دانشگاه است. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از مفروضات،

ارزش‌ها، اعتقادات و هنجارهایی است که اعضای سازمان در آن‌ها سهیم‌اند و به تدریج در سازمان شکل گرفته‌اند [۷]. براساس اصل کیفیت در فرایند آموزش، هدف اساسی آموزش در کلاس‌های دانشگاهی، گسترش توانایی‌های دانشجو برای یادگیری است؛ بنابراین مسئله کیفیت آموزشی از ابعاد گوناگون کیفیت یادگیری، کیفیت ارتباطات، کیفیت فناوری آموزشی مورد استفاده در کلاس و کیفیت آموزش و پژوهش قابل توجه است [۸].

آموزش آکادمیک صنایع دستی

در اجرای آموزش آکادمیک صنایع دستی در ایران، تأثیر روش‌های سنتی استاد-شاگردی و اصول اخلاقی و آموزشی کهن غیرقابل انکار است. در رشته صنایع دستی، استادان نقش بسیار مهمی در یادگیری دانشجویان دارند و آموزش متکی به حضور استاد است؛ به تعبیر دیگر استاد در این رشته نقش مرجعیت دارد. همچنین بخش اصلی آموزش در این رشته کارگاهی و از طریق یادگیری تجربی و یادگیری در دنیای واقعی رخ می‌دهد که در نظام آموزشی کهن/ سنتی به راحتی قابل اجرا بوده است و در آموزش آکادمیک به دلیل زمان‌بندی دوره‌های تحصیلی، به یادگیری در محیط بسته کارگاه آموزشی محدود شده است. همچنین در «فتوت‌نامه‌ها» و «رسائل اخوان الصفاء» چگونگی طی طریق تعلیم در این حوزه شرح داده شده و رعایت مسائل دینی و اخلاقی (فردی و اجتماعی) موجب صدور مجوز یادگیری فنون اصلی و تخصص در هر حرفه قید شده است؛ به این معنی که هر فردی با تکیه بر تخصص یا اعلام آمادگی فراگیری، اجازه ورود به این حوزه را نداشته است؛ اما در نظام دانشگاهی این مجوز از طریق گذراندن آزمون ورودی کنکور صادر می‌شود. از دیگر ویژگی‌های این رشته می‌توان به درس پروژه محور اشاره کرد. دانشجویان در این رشته از این طریق می‌توانند تجربیات خوبی در تمرین طرح مسئله، تصمیم‌گیری و مدیریت و مشارکت جویی، روش حل مسئله و همین‌طور تمرین مهارت‌های تفکری سطح بالا، از جمله تفکر انتقادی و پرسشگر و نیز تفکر خلاق برای حل مسئله و روش‌های پژوهش در این حوزه کسب کنند. در رشته صنایع دستی دانشجویان با انواع مهارت‌ها و فنون ساخت و تولید و تزئین متکی به مهارت فردی آشنا می‌شوند [۹].

خبرگان حوزه آموزش صنایع دستی اعتقاد دارند که آموزش صنایع دستی در حال حاضر از یک مدل یا الگوی خاص حرفه‌ای تربیتی و آموزشی تبعیت نمی‌کند و در اغلب موارد به روش‌های شخصی استادان و با تکیه بر تخصص فنی و هنری ایشان انجام می‌شود، بازخوانی مبانی صنایع دستی و روش‌های تجربه‌شده آموزش این رشته در دنیا و نیز اصول آموزش برای توسعه پایدار، استخراج اشتراکات و همسویی‌ها پیش از هر فرایندی ضروری به نظر رسیده و پیشنهاد می‌شود. براساس ابعاد فرهنگی، اجتماعی، زیست‌محیطی و اقتصادی در صنایع دستی، صاحب‌نظران این حوزه بر عدم‌روزآمدی برنامه درسی فعلی که در عصر حاض منسوخ شده و ظرفیت‌های ویژه آن که در آموزش شناسایی نشده است، اشاره داشتند و بازنگری برنامه درسی در هر دو بخش نظری و عملی را امری ضروری تشخیص دادند. این بازنگری تنها به بازآفرینی محتوا در چهار جنبه محیط‌زیست و فرهنگ، اجتماع و اقتصاد، محدود نمی‌شود و باید روزآمدی و معاصرسازی مفاهیم و فنون در نظر گرفته شود و توجه به دروس خلاقیت و طراحی مورد تأکید قرار گیرد. بازنگری محتوای درسی نیز در جهت ارتقا و روزآمدی دانش‌آموختگان الزامی است [۱۰].

سرفصل رشته صنایع دستی مقطع کارشناسی: آموزش رسمی رشته صنایع دستی در ایران مدرن، تنها در مقطع کارشناسی دانشگاهی به‌عنوان یکی از رشته‌های زیرگروه هنرهای کاربردی صورت می‌گیرد که حدود ۴ دهه از تأسیس آن می‌گذرد (تأسیس رشته: ۱۳۶۲، تصویب سرفصل دروس: ۱۳۶۶). محتوای آموزشی نظری و عملی این رشته برگرفته از هنر-صنعت ایرانی و متعلق به حوزه میراث فرهنگی ملموس و ناملموس ایرانی است. هدف از تأسیس این رشته، مجهزکردن افراد متعهد به دانش، تجربه و کارایی عملی در صنایع دستی است که با کمک به احیا، تقویت و هدایت مطلوب این صنایع و حمایت معنوی و مادی از استادکاران و هنرمندان در جهت استقلال فرهنگی و اقتصادی کشور گام بردارند. در بخش ضرورت و اهمیت رشته، آمده که صنایع دستی یکی از زمینه‌ها و امکانات بالقوه‌ای است که می‌بایست مورد توجه بوده، همان‌طور در برنامه‌ریزی اقتصادی و اجتماعی دولت نیز بدان توجه کرده یا سرمایه‌گذاری بر روی آن را ملحوظ داشته و در جهت نیل به صنایع خودکفا و مفید با حفظ معانی فرهنگی، موضوع مطالعه آموزش و پژوهش واقع شود [۶]. این رشته دارای ۱۴۴ واحد و شامل دروس پایه، اصلی، تخصصی و اختیاری است. در این رشته ۹ کارگاه تخصصی وجود دارد که با رویکرد هنرهای فاخر و ملی و فراخور هنرهای رایج در زمان تأسیس رشته انتخاب شده‌اند. سرفصل رشته براساس واحدهای درسی و همچنین شرح واحدهای دروس تخصصی آن به شرح جداول ذیل است:

کل واحدهای درسی رشته صنایع دستی: تعداد کل واحدهای درسی دوره کارشناسی صنایع دستی ۱۴۴ واحد مطابق با تقسیم‌بندی ذیل است:

جدول واحدهای درسی رشته صنایع دستی

نام درس	تعداد واحد
دروس عمومی	۲۳ واحد
دروس پایه	۳۱ واحد
دروس اصلی	۲۵ واحد
دروس تخصصی	۵۶ واحد
دروس اختیاری	۹ واحد

جدول دروس تخصصی رشته صنایع دستی

کد درس	نام درس	تعداد واحد	ساعت
۴۱	کارگاه صنایع دستی ۱ (آشنایی با سایر کارگاه‌ها)	۴	۲۰۴
۴۲	کارگاه صنایع دستی ۲ (طراحی سنتی)	۳	۱۵۳
۴۳	کارگاه صنایع دستی ۳ (رنگرزی سنتی)	۳	۱۵۳
۴۴	کارگاه صنایع دستی ۴ (آبگینه)	۳	۱۵۳

۴۵	کارگاه صنایع دستی ۵ (سفال و کاشی)	۳	۱۵۳
۴۶	کارگاه صنایع دستی ۶ (تذهیب و مینیاتور)	۳	۱۵۳
۴۷	کارگاه صنایع دستی ۷ (نساجی و بافت)	۵	۲۵۵
۴۸	کارگاه صنایع دستی ۸ (نجاری و صنایع چوب)	۴	۲۰۴
۴۹	کارگاه صنایع دستی ۹ (فلز و قلمزنی)	۴	۲۰۴
۵۰	کارگاه تخصصی صنایع دستی ۱ (طرح و نقش)	۸	۴۰۸
۵۱	کارگاه تخصصی صنایع دستی ۲	۸	۴۰۸
۵۲	طرح و رساله نهایی	۸	

در این پژوهش مجال بررسی همه کارگاه‌های تخصصی رشته صنایع دستی وجود ندارد. از این رو تنها سه درس «صنایع دستی ۱» (آشنایی با سایر کارگاه‌ها)، «کارگاه صنایع دستی ۸» (نجاری و صنایع چوب) و «کارگاه تخصصی ۱» (طرح و نقش) از مجموعه ۹ کارگاه رشته صنایع دستی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند. از آنجاکه سرفصل رشته صنایع دستی جدیداً مورد بازنگری قرار نگرفته و تدوین آن در سال ۱۳۶۶ صورت پذیرفته، بسیاری از مباحث قیدشده در آن مشمول زمان شده‌است و در حال حاضر به دلیل عدم تطابق با امکانات و تجهیزات کارگاهی مدرن امروزی و همچنین تغییر سلیقه عامه جامعه در پذیرش آثار صنایع دستی، قابلیت اجرا ندارد. با مطالعه سرفصل این کارگاه‌ها می‌توان چالش‌ها و مشکلات آموزشی - فنی آن‌ها را مورد مطالعه قرار داد و با ارائه راهکارها و پیشنهادهای کاربردی و رفع موانع موجود، باعث ارتقای کمی و کیفی کارگاه‌های مذکور چه از نظر آموزشی - فنی و چه از نظر اشتغال‌پذیری و کارآفرینی شد.

شرح و چالش‌های موجود در کارگاه‌های تخصصی رشته صنایع دستی و ارائه راهکارهای مناسب در جهت افزایش کارآفرینی

۱- سرفصل و شرح درس کارگاه صنایع دستی ۱ (آشنایی با سایر کارگاه‌ها)

در سرفصل وزارت علوم نوع واحد این کارگاه، کارگاهی قید شده‌است و در چهار واحد و با پیش‌نیاز درس آشنایی با سایر کارگاه‌ها ارائه می‌شود.

هدف کلی درس، آشناکردن دانشجویان به‌طور اجمالی با صنایع دستی و صناعی است که در سال‌های بعد تحصیلی در کارگاه‌های هشت‌گانه رشته صنایع دستی آموزش داده می‌شود. روش کار براساس این سرفصل وزارت علوم به شرح زیر است: استادان گروه آموزشی و نیز استادان مهمان صنایع دستی، کار خود را از ابزار و وسایل گرفته تا نحوه کار و عملکرد در محیط دانشکده یا کارگاه‌های خصوصی و دولتی خارج از دانشکده، معرفی خواهند کرد. بدین ترتیب دانشجویان به‌صورت نظری و بازدید از کارگاه‌های مختلف و تنظیم گزارش انفرادی، با صنایع دستی عمده و اصلی در دامنه‌ای وسیع آشنا می‌شوند و برای مقدمه، شناخت اولیه‌ای نسبت به هریک کسب خواهند کرد.

چالش‌ها و راهکارهای کارآفرینی

همان‌گونه که در سرفصل کارگاه ذکر شده، هدف از کارگاه، آشنایی اجمالی و عینی دانشجویان با ۸ کارگاه دوره کارشناسی صنایع دستی است. این کارگاه در ترم دوم ارائه می‌شود. یکی از مشکلات اصلی اجرای این کارگاه، در دسترس نبودن همه کارگاه‌های تخصصی و هنرمندان مجرب در حوزه آن‌هاست؛ از جمله کارگاه‌هایی مانند: کارگاه شیشه، مليله، خاتم، سفال و لعاب، مینا و... که در سرفصل رشته صنایع دستی، دانشجویان ملزم به یادگیری آن‌هاست؛ اما بسیاری از این کارگاه‌ها در همه شهرها فعال نبوده و برای بازدید در دسترس نیستند؛ از این رو استاد برای تدریس و آشنایی دانشجویان با کارگاه‌های مذکور، مجبور به ارائه فیلم و عکس و شرح تئوری کارگاه است که در این صورت دانشجویان از نزدیک و به صورت ملموس با روند و چالش‌های کارگاه‌های مربوط آشنا نخواهد شد و در واقع اهداف کارگاه میسر نمی‌شود. همچنین در ترم اول (قبل) دانشجویان درسی به نام «آشنایی با هنرهای سنتی ایران» را می‌گذرانند که در آن با همه این کارگاه‌ها با عنوان هنرهای سنتی به صورت مشروح و تئوری آشنا می‌شود و در این ترم در صورت عدم بازدید عملی و نبود این امکان، روند تدریس برای دانشجویان تکراری و خسته‌کننده خواهد بود. راهکار پیشنهادی با توجه به تعداد واحد و ساعات کلاسی بالای درس، آموزش و ارائه یک یا چند کارگاه عملی و خلاقانه براساس محتوای آموزشی سرفصل رشته صنایع دستی در این کلاس است. همچنین پرداختن به مباحثی همچون شناخت طرح‌ها، ایده‌های خلاق، جدید و نوین ساخت اشیاء صنایع دستی در دنیا (با توجه به اینکه کارگاه در ترم دوم ارائه می‌شود)، می‌تواند مقدمه‌ای بسیار مفید برای ورود و شروع کارگاه‌های عملی دانشجویان در ترم‌های آینده باشد. دانشجویان با آشنایی روش‌های نوین، ایده‌های جدید و چگونگی شرایط بازار صنایع دستی ایران و جهان، می‌توانند در این کارگاه با نگاهی متفاوت و خلاق، کارگاه‌های عملی ترم‌های آینده را آغاز کنند. این پیش‌زمینه در زمان فراگیری هر کارگاه می‌تواند بسیار کمک‌رسان باشد تا دانشجویان با نگاهی خلاقانه و مبتکرانه اقدام به خلق آثاری با کیفیت، جدید و متناسب با سلیقه و پذیرش جامعه کنند؛ از این رو محصولات مستخرج از هر کارگاه با ورود به بازار صنایع دستی باعث ایجاد اشتغال و کارآفرینی هرچه بیشتر در رشته صنایع دستی خواهند شد.

۲- سرفصل و شرح درس کارگاه صنایع دستی ۸ (چوب)

در این قسمت، کارگاه چوب، به منظور برگزاری درس کارگاه صنایع دستی ۸ (صنایع دستی چوبی) که یکی از دروس عملی رشته صنایع دستی است و به ارزش ۴ واحد کارگاهی در ترم ششم تحصیل ارائه می‌شود، مورد استفاده قرار می‌گیرد.

هدف از این کارگاه، آشنا کردن دانشجویان با ابزار و وسایل کار، مواد و مصالح و روش‌های ساخت صنایع دستی چوبی و نجاری و آموزش عملی در آن‌هاست. در این کارگاه، موارد زیر براساس سرفصل در پنج گروه پایه به دانشجویان آموزش داده می‌شود که عبارت‌اند از: ۱- خاتم، ۲- معرق روی چوب، ۳- منبت، ۴- مشبک، ۵- گره چینی.

توضیح و روش کار

پس از آشنایی دانشجویان با مباحث نجاری عمومی، برای هر یک از هنرهای مذکور، مراحل زیر آموزش داده می‌شود:

الف- خاتم: آشنایی با ابزار و وسایل کار و نحوه به‌کارگیری آن‌ها، مصالح‌گیری و مصالح‌سائی، خاتم‌پیچی، خاتم‌چسبانی (خاتم‌کاری یا فرش‌کردن خاتم)، پوست‌زدن و سمباده‌زدن، پرس‌کاری و رنگ‌کاری.

ب- معرق روی چوب: آشنایی با ابزار و وسایل کار و نحوه به‌کارگیری آن‌ها، آشنایی با انواع چوب‌ها و مصالح‌گیری. بریدن قطعات مختلف (گل، برگ و...) برطبق طرح، چسباندن و پرس‌کردن کار، پوست‌زدن و سمباده‌زدن، رنگ‌کاری و جلادادن (پولیش‌کاری).

ج- منبت: آشنایی با ابزار و وسایل کار و نحوه به‌کارگیری آن‌ها، کنده‌کاری بر روی چوب براساس طرح، پرداخت نهایی کار، پوست‌زدن و رنگ‌کاری.

د- مشبک: آشنایی با ابزار و وسایل کار و نحوه به‌کارگیری آن‌ها و مشبک‌کاری براساس طرح.

ه- گره چینی: آشنایی با ابزار و وسایل کار و نحوه به‌کارگیری آن‌ها، مصالح‌گیری، ساخت قطعات مختلف براساس طرح، سوار کردن قطعات، پرداخت و رنگ‌کاری.

در پایان کارگاه، مجموعه آموزش هر دانشجو در پنج گروه یادشده و نیز یک نمونه کار عملی وی در یکی از گروه‌های پنجگانه بالا، مورد ارزیابی و ملاک امتیاز وی خواهد بود.

چالش‌ها و راهکارهای کارآفرینی

باتوجه به بررسی‌های انجام‌شده می‌توان گفت، سرفصل درس صنایع دستی مقطع کارشناسی به‌دلیل تدوین در سال ۱۳۶۶ بنا به نیاز جامعه آن زمان و روش‌های مرتبط با کارگاه آن زمان تدوین شده‌است. در آن زمان این هنرها به روش‌هایی کاملاً سنتی و دستی و غیرصنعتی انجام می‌گرفت. سرفصل کارگاه صنایع دستی ۸ نیز در روش‌های آموزشی، روش سنتی آموزش هنرهای مذکور را مدنظر قرار داده‌است. این برنامه ۵ شاخه تخصصی هنر چوب را شامل می‌شود (خاتم، منبت، معرق، مشبک و گره چینی) که هر کدام به‌تنهایی (در روش آموزش سنتی) برای آموزش اصولی و فراگیری به‌صورت حرفه‌ای، حداقل چند ترم متوالی زمان نیاز دارد تا دانشجو در آن شاخه مهارت لازم را کسب کند؛ اما در این سرفصل شاهد هستیم همه این شاخه‌ها در یک ترم (بهمن) تدوین شده‌اند که باعث شده‌است عملاً اجرای دقیق این سرفصل، قابلیت اجرا نداشته باشد. اصولاً در یک ترم (از نظر زمانی) آموزش و فراگیری تنها یک شاخه از هنرهای مذکور امکان‌پذیر است. همچنین جز هنر خاتم‌سازی و هنر منبت، بقیه هنرهای ذکرشده در سرفصل درس، به‌نوعی در ارتباط با هنر معرق قرار می‌گیرند. فراگیری و تسلط بر مشبک‌کاری، مقدمه و لازمه شروع هنر معرق‌کاری است. هنرجو تا به مشبک‌کاری تسلط نداشته باشد، نمی‌تواند کار معرق را به‌خوبی انجام دهد. همچنین روش اجرای هنر گره چینی نیز تقریباً همان روش اجرای تکنیک معرق است؛ با این تفاوت که طرح موردنظر از طرح‌های گره‌های هندسی در طراحی سنتی انتخاب می‌شود و هنرجویی که به کار معرق‌کاری تسلط داشته باشد، به‌خوبی می‌تواند این رشته هنری را انجام دهد. هنر خاتم‌سازی نیز هنر ساخت ورقه‌های خاتم است که در گذشته مواد و مصالح اولیه آن در همه نقاط کشور

موجود نبود و آموزش و اجرای آن منحصر به چند شهر محدود در کشور می‌شد؛ اما امروزه ورقه‌های خاتم آماده، ساخته شده‌اند و در همه جا قابل دسترس است و روش خاتم‌کاری یا همان فرش کردن خاتم، قابل آموزش است. این هنر (خاتم‌کاری) نیز به نوعی در ارتباط با تکنیک معرق قرار می‌گیرد و به همان روش انجام می‌پذیرد. گفتنی است نام دیگر خاتم‌کاری، معرق خاتم است؛ بنابراین هنر معرق‌کاری هنری است که در صورت آموزش و فراگیری درست و اصولی، می‌تواند سایر شاخه‌های مذکور در سرفصل کارگاه صنایع دستی ۸ (چوب) را نیز پوشش دهد [۱۰].

امروزه با پیشرفت علم و صنعت، تغییرات اساسی و شگرفی در نوع ابزارآلات و صنایع مرتبط با کارگاه چوب به وجود آمده است. استفاده از ابزار صنعتی می‌تواند در روند کار هنری و همچنین تسهیل مراحل سخت کار بسیار کمک‌کننده باشد. چوب ماده‌ای بسیار محکم است و شکل‌دهی و برش آن بسیار سخت و زمان‌بر است. همچنین استفاده از ابزار مناسب صنعتی، باعث صرفه‌جویی در وقت و انرژی هنرجو نیز خواهد شد. صرفه‌جویی در زمان باعث ارتقای کمی و کیفی کارها در بازه زمانی کم (یک ترم) خواهد شد و در نتیجه در بازده کیفی و کمی کلاسی بسیار اثرگذار خواهد بود. با توجه به موارد ذکر شده در مورد تأثیر ابزار کمکی در کارگاه چوب، می‌توان به تکنیک‌های جدیدی که به وسیله این ابزار، بهتر قابل اجرا هستند و به امر ارتقای کمی و کیفی آثار این کارگاه کمک می‌رسانند، اشاره کرد؛ به طوری که جای خالی این تکنیک‌ها در سرفصل کارگاه چوب مصوب وزارت علوم احساس می‌شود. این تکنیک‌ها به نوبه خود باعث همگامی آثار کارگاه چوب با سلیقه جامعه و نیازهای بازار صنایع دستی خواهد شد؛ از این رو می‌تواند جای خود را در این بازارها باز کند و باعث ایجاد اشتغال و کارآفرینی هرچه بیشتر دانشجویان و هنرجویان این رشته هنری شود [۱۰].

تکنیک طراحی تخصصی: یکی از مقوله‌های بسیار مهمی که به شدت جای آن در سرفصل کارگاه چوب خالی است، تکنیک «طراحی» است. در هنرهای صناعی، حرف اول را طرح و ایده اولیه می‌زند و چنانچه طرح اولیه از کیفیت مناسب برخوردار نباشد، کار نهایی نیز بی‌کیفیت خواهد بود. اجرای تکنیک‌های مختلف کارگاه چوب بسیار سنگین و زمان‌بر است؛ در نتیجه پیش از شروع کار لازم است تا طرح و ایده اولیه به دقت مورد بررسی قرار گیرد و دانشجویان برای اجرای کار در کارگاه چوب ابتدا به طراحی اختصاصی بپردازد. در روند این طراحی، دانشجویان با چالش‌هایی همچون چگونگی اجرای طرح مورد نظر با انواع چوب و همچنین چگونگی استفاده درست و شایسته از ابزار و مواد روبه‌رو است. این طراحی می‌تواند در راستای اهداف کارگاه یعنی: خلق اثر جدید، مدرن، خلاقانه، کاربردی و ایجاد اثر در راستای تولید انبوه، بسیار کمک‌کننده باشد.

تکنیک معرق - مثبت: یکی دیگر از تکنیک‌های مذکور، تکنیک معرق - مثبت است که از تلفیق هنر معرق‌کاری و مثبت‌کاری به وجود آمده است. این تکنیک نوعی دیگر از انواع معرق است که در آن نقش‌ها از حالت مسطح خارج شده و به صورت نیم‌برجسته جلوه‌گر می‌شوند. در این نوع معرق، ضخامت چوب‌های رنگی از ۳ تا ۴ میلی‌متر به ۵ تا ۶ میلی‌متر افزایش می‌یابند؛ به همین دلیل برش آن‌ها توسط ارّه مویی دستی دشوار است و استفاده از ارّه مویی برقی در این کار رایج است. در این تکنیک از انواع وسایل و ابزارآلات جدید، به منظور سهولت و سرعت کار می‌توان کمک گرفت. این تکنیک به تدریج جایگزین تکنیک سنتی و دستی معرق

شده است. امروزه شاهد رونق این تکنیک در بازار صنایع دستی کشور هستیم. این تکنیک از نظر سرعت انجام کار، به دلیل استفاده از ابزار کمکی، از معرق کاری و منبت کاری سنتی سریع تر است. از نظر نوع اجرا نیز به دلیل زیبایی بصری زیاد، متناسب با سلیقه بازار است. همچنین از نظر کیفیت اجرایی نیز جزء آثار فاخر محسوب می شود. این تکنیک قابلیت نوآوری در طرح و اجرای خلاقانه را دارد و از این نظر دانشجو می تواند با کمی تفکر و نوآوری، در جهت ارتقای کیفی کار و ورود به بازار صنایع دستی و ایجاد اشتغال و کارآفرینی اقدام کند.

تکنیک چوب و رزین: با توجه به ماهیت رزین و کاربرد آن در صنعت، می توان از تلفیق رزین و چوب به خلق انواع اشیاء کاربردی و هنری دست زد. این تکنیک نیز به دلیل استقبال بازار هنر کشور، بسیار مورد توجه قرار گرفته است و با تلفیق انواع روش های آموزشی کارگاه چوب، قابلیت اجرا دارد و همچنین تکنیکی مناسب در جهت ساخت اشیاء و لوازم کاربردی با هدف تولید انبوه محسوب می شود. این تکنیک امروزه به شدت در بازار مبلمان مورد پسند اقشار مختلف جامعه قرار گرفته است و می توان با آموزش آن در کارگاه صنایع دستی ۸، زمینه کارآفرینی و اشتغال پذیری هرچه بیشتر دانشجویان و هنرجویان را فراهم کرد.

تکنیک ساخت احجام و اشیاء کاربردی با رویکرد تولید انبوه: موارد بیان شده در سرفصل کارگاه صنایع دستی ۸ (چوب)، جزء هنرهای سنتی محسوب می شوند که همواره متقاضیان خاص خود را دارند؛ اما امروزه تقاضا و سلیقه بازار متفاوت و به روزرسانی شده است. کارگاه چوب از جمله کارگاه هایی است که می تواند با آموزش مناسب، اقدام به تولید اشیاء و احجام کاربردی - مدرن و متناسب با نیاز روزمره و تقاضای بازار کند. این تولیدات همان طور که بیان شد، می تواند با انجام طراحی تخصصی و خلاقانه و پرورش استعداد دانشجو در این زمینه انجام پذیرد. اشیایی چون پارتیشن، آینه، میز، حجم، مجسمه، دیوارکوب و... از جمله مواد قابل ساخت با این تکنیک هستند.

تکنیک جواهرسازی: امروزه جواهرسازی با چوب، یکی دیگر از تکنیک های رایج و مورد پسند بازار صنایع دستی است. این تکنیک نیز می تواند براساس طراحی تخصصی و استفاده از ابزارآلات جدید، در کارگاه چوب اجرا شود. **تکنیک خراطی:** یکی دیگر از تکنیک هایی که در سرفصل کارگاه صنایع دستی ۸ به آن اشاره نشده است، اما محصولات آن امروزه به شدت مورد استقبال دوستداران صنایع دستی و آحاد جامعه قرار دارد، تکنیک «خراطی» است. این تکنیک نیاز به ابزار و وسایل پیچیده ندارد و در صورت تهیه دستگاه مربوط، به راحتی قابل آموزش در این کارگاه است و به نسبت می توان با سرعت بالا به تولید انبوه محصولات هم چون انواع ظروف چوبی و اشیاء تزئینی - کاربردی و... دست زد. تولید انبوه و سریع محصولات کاربردی، خود می تواند در بالابردن توان اشتغال پذیری و کارآفرینی این کارگاه بسیار مفید واقع شود.

استفاده از ابزارآلات جدید و نوین نجاری و صنایع چوب و همچنین تکنیک های پیشنهادی مطرح شده، به خوبی می توانند محصولات این کارگاه را با نیازهای کاربردی جامعه همگون سازند. همچنین تکنیک های پیشنهادی تا حدودی منطبق بر نیاز بازار هنر و سفارش دهندگان امروزی و مورد استقبال عامه مردم جامعه هستند. این تکنیک ها به دلیل کارآمد بودن، به روز بودن و استفاده از دستگاه های صنعتی که باعث بالا رفتن سرعت کار می شوند، قابلیت تولید انبوه را خواهند داشت. همچنین استفاده از آن ها باعث صرفه جویی در وقت و

انرژی دانشجو خواهد شد و او فرصت بیشتری را به دست خواهد آورد تا بر روی طراحی تخصصی کارگاه و خلق و تولید آثار خلاقانه و جدید تمرکز کند و در نتیجه این امر باعث بالا رفتن کیفیت کمی و کیفی آثار مستخرج از کارگاه صنایع دستی ۸ (چوب) و به همان نسبت باعث ایجاد اشتغال و کارآفرینی برای دانشجویان این رشته خواهد شد.

۳- سرفصل و شرح درس کارگاه تخصصی صنایع دستی ۱ (کارگاه تخصصی طرح و نقش)

این درس ۸ واحدی، از نوع کارگاهی است. دانشجو باید همه کارگاه‌های صنایع دستی ۱ تا ۹ را به‌عنوان دروس پیش‌نیاز گذرانیده باشد.

هدف از این کارگاه که در ادامه و تکمیل کارگاه صنایع دستی ۲ (کارگاه سنتی) است، شناسایی و کاربرد نقوش اصلی هنرهای سنتی و صنایع دستی در همه زمینه‌های مختلف و کسب مهارت عملی در طراحی و تلفیق نقوش و رنگ‌آمیزی مناسب آن‌ها و ابداع و ابتکار در آن‌ها با حفظ اصول سنتی است. کارگاه تخصصی صنایع دستی ۱، مراحل زیر را آموزش خواهد داد:

- طراحی کلیه نقوش سنتی، انواع اسلیمی، ختایی‌ها و گل‌وبوته‌ها، نقوش هندسی و گره‌ها.
- رنگ‌آمیزی نقوش سنتی و ایجاد طرح‌های جدید با حفظ اصول سنتی.
- تلفیق نقوش سنتی و ایجاد طرح‌های جدید با حفظ اصول سنتی.
- طراحی و رنگ‌آمیزی نقشه لچک ترنج برای قالی (حداقل ارائه یک طرح به ابعاد ۹۰×۶۰ سانتی‌متر، یک‌چهارم طرح اصلی).
- طراحی برای ظروف و وسایل فلزی- سفالی (سطوح مستوی و کروی حداقل چهار طرح).
- کلیه طرح‌های ارائه‌شده بایستی متناسب با زمینه کار و قابل اجرا برای بافت، قلمزنی و لعاب باشد.
- مجموعه آثار دانشجو در طول ترم مورد ارزشیابی خواهد بود.

چالش‌ها و راهکارهای کارآفرینی

با توجه به سرفصل کارگاه تخصصی صنایع دستی ۱، همان‌گونه که ذکر شد این کارگاه در ادامه کارگاه طراحی سنتی است و موضوع طراحی سنتی را به‌صورت گسترده‌تر دنبال کرده و برای اشیاء صنایع دستی از نقوش تزئینی طراحی سنتی استفاده می‌کند. با توجه به اینکه این سرفصل در سال ۱۳۶۶ تدوین شده‌است، در آن زمان نقوش تزئینی جزء بهترین و پرکاربردترین نقوش برای صنایع دستی محسوب می‌شد؛ از این رو سرفصل این کارگاه براساس طراحی و نقش‌آفرینی سنتی صورت گرفته‌است. با گذر زمان و آشنایی عموم جامعه با هنرهای سایر کشورها و صنایع دستی جهانی مدرن و همچنین وجود ابزار و مواد اولیه جدید در حوزه صنایع دستی، به تدریج سلیقه و نوع استقبال مردم در پذیرش آثار صنایع دستی تغییر پیدا کرد و استقبال از نقوش تزئینی سنتی بر روی اشیاء صنایع دستی رو به کاهش نهاد. در سرفصل کارگاه مشخص است که این نقوش صرفاً برای تزئین اشیاء پیش‌ساخته صنایع دستی مورد استفاده قرار می‌گیرد و از نظر نوآوری و خلاقیت، نقش بسیار ضعیفی در خلق آثار صنایع دستی ایفا می‌کند.

با توجه به اینکه این کارگاه، کارگاهی تخصصی است و در سال پایانی دوره ۴ ساله رشته صنایع دستی ارائه می‌شود و همچنین پیش‌نیاز و مقدمه‌ای است برای کارگاه تخصصی ۲ و پروژه نهایی که در آن دانشجوی موظف به ساخت و خلق آثار صنایع دستی منحصربه‌فرد و فاخر براساس آموزه‌های چهار ساله خود است، این کارگاه می‌تواند در جهت طراحی و خلق آثار جدید، خلاقانه و مبتکرانه مورد استفاده قرار گیرد؛ به این ترتیب که در کنار آموزش طراحی سنتی که بیشتر نقشی تزئینی برای اشیاء صنایع دستی ایفا می‌کند، به آموزش طراحی و خلق اشیاء و بدنه اصلی آثار صنایع دستی پرداخته شود. دانشجوی با مطالعه و شناخت کافی در مورد هنرهای سنتی ایران می‌تواند به صورت خلاقانه به طراحی، ایده‌پردازی و خلق آثار مبتکرانه‌ای بپردازد که از نظر فرم، محتوا و اجرا، جدید و متناسب با بازار صنایع دستی و همچنین سلیقه جامعه امروزی (با حفظ اصالت و هویت سنتی آثار) باشد. این نوع نگاه به آثار صنایع دستی، باعث به‌وجود آمدن آثار جدید، مدرن و کارآفرین خواهد بود. در صورت طراحی مبتکرانه، مدرن و خلاق در شکل و فرم اشیاء و همچنین استفاده از ابزار و مصالح جدید در اجرای این آثار، به راحتی می‌توان محصولات مطابق با سلیقه بازار امروز ارائه کرد که مورد استقبال عامه جامعه قرار گیرد. پذیرش از سمت جامعه مصادف خواهد بود با تولید بیشتر و انبوه از طرف هنرمند و به تبع آن اشتغال‌پذیری و کارآفرینی روزافزون در رشته صنایع دستی.

دانشجو می‌تواند با طراحی اصولی براساس ارزش‌های فرهنگی - هنری سنتی ایرانی، به خلق آثاری ناب، جدید و عامه‌پسند بپردازد و در ترم آخر و در درس کارگاه تخصصی ۲ که همزمان با پایان‌نامه ارائه می‌شود، براساس تجربیات ۴ ساله خود در استفاده از مواد و مصالح متفاوت و همچنین تکنیک‌های هنری متفاوت همچون (شیشه، فلز، چوب، سفال و...) طرح‌های مبتکرانه خود را به اجرا درآورد. سرفصل کارگاه تخصصی ۱، طراحی براساس طراحی سنتی را که صرفاً به منظور تزئین اشیاء پیش‌ساخته است، مدنظر دارد. پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه این کارگاه پیش از کارگاه صنایع دستی ۲ و پایان‌نامه که در آن‌ها دانشجویان موظف به خلق آثار بدیع و جدید و فاخر هنری هستند، در جهت طراحی خلاقانه و مبتکرانه بدنه اشیاء صنایع دستی همگام با نیاز جامعه و سلیقه بازار گام بردارد و از این رو گامی مهم و اساسی در احیاء رشته صنایع دستی و اشتغال‌پذیری آن برداشته شود. این کارگاه با سرفصل پیشنهادی مذکور به خوبی قادر خواهد بود تا محصولات صنایع دستی را از نظر کمی و کیفی ارتقا بخشد و باعث کارآفرینی و اشتغال‌پذیری هرچه بیشتر در این رشته شود.

نتیجه

سرفصل صنایع دستی به دلیل اینکه در سال ۱۳۶۶ تدوین شده است، پاسخ‌گوی نیازهای بازار صنایع دستی امروزی نیست. امروزه با پیشرفت سبک‌های هنری و همچنین ورود ابزارآلات جدید، شاخه‌های هنری صنایع دستی نسبت به زمان تدوین سرفصل بسیار تغییر کرده و ارتقا یافته‌اند. به دلیل عدم بازنگری سرفصل رشته صنایع دستی، همچنان تدریس این رشته به روش‌های سنتی گذشته صورت می‌پذیرد. تغییر و بازنگری این سرفصل براساس شرایط و امکانات جدید در جهت ارتقای کیفیت آموزشی و همچنین ارتقای کارآفرینی رشته صنایع دستی، امری ضروری به نظر می‌رسد.

در این پژوهش سعی شد تا سرفصل کارگاه‌های صنایع دستی ۱ (آشنایی با سایر کارگاه‌ها) و ۸ (نجاری و صنایع چوب) و همچنین کارگاه تخصصی ۱ (طرح و نقش)، مورد بررسی قرار گیرد. در کارگاه صنایع دستی ۱ از آنجاکه اولین کارگاه از مجموعه کارگاه‌های تخصصی صنایع دستی است، می‌توان برنامه‌ای خلاقانه در جهت تدریس، تدوین کرد تا دانشجو در کنار آشنایی با کارگاه‌های سنتی، با هنر مدرن و تکنیک‌های جدید و همچنین انواع محصولات خلاقانه و کاربردی قابل استخراج از کارگاه‌های رشته صنایع دستی آشنا شود تا با شروع عملی کارگاه‌های تخصصی در ترم‌های پیش‌رو، با پیش‌زمینه‌ای مناسب در راستای احیاء صنایع دستی و به‌روزرسانی آن گام بردارد. در بررسی کارگاه صنایع دستی ۸ (نجاری و صنایع چوب) نیز مشخص شد که رشته‌های هنری نام‌برده‌شده در سرفصل این درس، منسوخ شده و با استفاده از ابزارآلات جدید نجاری و صنایع چوب (بسیار متنوع) و ارائه تکنیک‌های جدید منطبق بر سلیقه بازار در این کارگاه، می‌توان به ظرفیت کارآفرینی و اشتغال‌پذیری آن افزود.

کارگاه تخصصی صنایع دستی ۱، یکی از کارگاه‌های مهم و تخصصی رشته صنایع دستی است که در ترم هفتم ارائه می‌شود. سرفصل این درس، طراحی و نقش‌آفرینی براساس طراحی سنتی در جهت تزئین اشیاء صنایع دستی را مدنظر قرار داده‌است. در زمان تدوین سرفصل، این نوع تزئین اشیاء صنایع دستی، موردپسند بوده و امروزه کمتر مورد استقبال جامعه صنایع دستی است؛ از این رو پیشنهاد می‌شود در کنار آموزش طراحی سنتی-تزئینی، به آموزش طراحی مدرن، خلاقانه و مبتکرانه بدنه و اشیاء صنایع دستی پرداخته شود. طراحی از منظر شکل، فرم و بدنه آثار صنایع دستی، بازنگری در کاربرد اشیاء صنایع دستی و به‌روزرسانی و همگام‌سازی آن‌ها براساس نیاز جامعه، درنهایت منجر به تولید آثار کاربردی، فاخر و باکیفیتی خواهد شد که به‌راحتی می‌تواند جایگاه خود را در میان آثار پر فروش بازار صنایع دستی باز کند. استقبال از این آثار منجر به تولید انبوه آن‌ها و در نتیجه ارتقای توان اشتغال‌پذیری و کارآفرینی کارگاه‌های صنایع دستی خواهد شد.

منابع

- [۱] دستور م. بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای کیفی آموزش عالی هنر در ایران. نامه هنرهای نمایشی و موسیقی. ۱۳۹۱؛ ۱۳: ۵-۱۰.
- [۲] فلاح و. رضایی‌راد م. رابطه آموزش هنر با رویکرد تربیت هنری با خلاقیت دانش‌آموزان پایه پنجم ابتدایی، طرح پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری. ۱۳۸۸.
- [۳] محمدزاده م. آموزش و حیطة کیفی هنر. اولین هم‌اندیشی معنویت و هنر. فرهنگستان هنر. ۱۳۸۴؛ ۲۶۳-۲۷۱.
- [۴] صالحی س. گفتمان خالقیت و آموزش هنر. موردپژوهی یک تدریس. مجموعه مقالات اولین همایش ملی آموزش عالی هنر. ۱۳۹۱؛ ۸۰-۸۱.
- [۵] اشرافی ک. بررسی علل عدم پاسخگویی آموزش هنر در مراکز آموزش عالی هنر ایران با نگاهی به آموزش رشته گرافیک. مجموعه چکیده مقالات اولین همایش ملی آموزش عالی هنر. ۱۳۹۱؛ ۵۶.
- [۶] سند توسعه آموزش‌های عالی هنر. مشخصات کلی برنامه و سرفصل دروس دوره کارشناسی صنایع دستی، مصوب یکصد و سومین جلسه شورای عالی برنامه‌ریزی. معاونت آموزشی وزارت علوم. تحقیقات و فناوری. ۱۳۶۶؛ ۵-۶.
- [۷] یمنی‌دوزی سرخابی م. درآمدی بر بررسی عملکرد سیستم‌های دانشگاهی. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی. ۱۳۸۰.

- [۸] صباغیان ز. اصول مدیریت کلاس در آموزش عالی. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی. ۱۳۸۳.
- [۹] کریمی س. پورمند ح. ذاکر صالحی غ. افهمی ر. آموزش مبتنی بر توسعه پایدار در آموزش عالی با تأکید بر صلاحیت‌های پایداری دانش‌آموختگان. فصلنامه پژوهشی عالی ایران. ۱۳۹۹؛ ۱-۳۱.
- [۱۰] شیرازی ف. نگاهی بر تکنیک‌های سنتی و مدرن آموزشی کارگاه صنایع دستی ۸ (چوب) در مقطع کارشناسی رشته صنایع دستی (چالش‌ها و راهکارها). اولین همایش ملی پژوهش‌های کاربردی در هنر. ۱۴۰۰.

مهارت‌های نرم دروازه ورود به زندگی هدفمند و تأثیرگذار

امید ضابطی

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

مریم علی پور*

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

چکیده

در طول تاریخ، در زندگی همه افراد تأثیرگذار که منجر به ثبت اثری ماندگار شده‌اند، همواره چهار واژه کلیدی به چشم می‌خورد: هدفمندی، پشتکار، نظم و انگیزه. این واژه‌ها فقط چند واژه نیستند و دنیایی از تلاش‌ها و ناکامی‌ها را دربردارند تا به معنای واقعی کلمه، در عمل به کار بیایند. این ویژگی‌ها، تنها گوشه‌ای از مهارت‌های نرم هستند که زمینه‌ساز موفقیت‌های بی‌شمار شغلی و اجتماعی برای افراد می‌شوند؛ اما به دست آوردن عملی مهارت‌های نرم کار ساده‌ای نیست و از طرفی روشی منحصر به فرد برای آن وجود ندارد؛ زیرا ضمیر ناخودآگاه انسان بسیار پیچیده و از طرفی منحصر به فرد است. در این مقاله، سعی می‌کنیم راهکارهایی را برای ارتقای مهارت‌های نرم ارائه دهیم تا به کمک آن به موقعیت‌های شغلی و اجتماعی بالاتر و به‌ویژه موفقیت‌های بیشتری در زندگی دست پیدا کنیم.

مقدمه

ابتدا اجازه دهید مقداری بر انگیزه نگارش این مقاله تأکید کنیم. همه ما در رشته‌های دانشگاهی مهارت‌هایی را برای ورود به بازار کار متناسب با آن رشته یاد می‌گیریم که آن‌ها را مهارت‌های سخت آن رشته می‌نامند؛ زیرا بسته به نوع رشته تحصیلی متفاوت هستند. از منظر ریاضی، مهارت‌های سخت شروط لازمی برای کار در راستای یک تخصص هستند؛ اما آیا شروط کافی نیز هستند؟ به بیان دیگر، آیا ما به شرایط دیگری برای موفقیت در کار مورد نظر نیاز نداریم؟ اجازه دهید به بررسی چند مثال بپردازیم.

۱- فرض کنید می‌خواهید برای کودک خود یک دندانپزشک انتخاب کنید. مطمئناً غیر از مهارت و توانایی تخصصی دندانپزشک، به اخلاق و نحوه برخورد او نیز توجه می‌کنید تا بتواند کودک شما را جذب کند. چیدمان مطب نیز که برگرفته از تفکر دندانپزشک است، در انتخاب شما و جذب کودک شما مؤثر است. این دو مهارت اخیر، ربطی به مهارت تخصصی دندانپزشک ندارند، اما مهارت‌های مهمی هستند.

۲- فرض کنید در محله شما دو سوپرمارکت وجود دارد. اولی کوچک و در کوچه‌ای ۵ متری قرار دارد، ولی صاحب آن خیلی گشاده‌رو و مثبت‌اندیش است. تقریباً همه لوازم مورد نیاز را هر روز تهیه می‌کند و چیدمان

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

مغازه او بسیار منظم، تمیز و شیک است. دومی بزرگ و در کوچه‌ای ۲۰ متری قرار دارد، ولی صاحب آن عبوس و منفی‌گرا است. علی‌رغم داشتن فضای مناسب، همیشه وسایل به‌هم‌ریخته و خاک‌خورده است و ممکن است یک هفته آوردن یک کالای به‌خصوص طول بکشد. شما کدام را برای خرید انتخاب می‌کنید؟ یقیناً اولی را. تفکر و نگرش صاحبان سوپرمارکت‌ها باعث این انتخاب شده‌است، در حالی که صاحب سوپرمارکت دوم امکانات خیلی بهتری برای استفاده داشته است.

۳- دو کارمند را تصور کنید که در یک اداره مشابه و در یک شهر با آب‌وهوای نامناسب زندگی می‌کنند. در نگاه کارمند اول، این شغل یک فرصت بی‌نظیر برای کمک به همشهری‌های خودش است و علی‌رغم سختی تحمل مثلاً گرمای نامناسب، همواره در بین اتاق‌های مختلف می‌چرخد تا کار یک انسان سالخورده که به اداره مراجعه کرده است، به روز دوم نکشد و انجام شود و در آخر وقت اداری موفق به گرفتن امضای رئیس می‌شود و سپس به خانه بازمی‌گردد. کارمند دوم شغل خود را مانند وزنه‌ای دست‌وپاگیر تصور می‌کند که مانع رسیدن او به آرزوهایش می‌شود. همواره عبوس است و بیشتر وقتش را در اداره در آبدارخانه می‌گذراند. نظر او در مورد ارباب‌رجوع، مانند نگاه به دشمن است و هیچ سعی و تلاشی برای انجام یک کار ساده اداری نمی‌کند. تفاوت این دو کارمند در چیست؟ مطمئناً در طرز تفکر آن‌ها نسبت به کار و مردم.

مثال‌های بالا نمونه‌هایی از مهارت‌های فکری هستند که در سیستم شغلی ما بسیار تأثیرگذارند. به این مهارت‌ها، مهارت‌های نرم می‌گویند. مهارت‌های نرم، دایره بسیار وسیعی از خصلت‌ها و توانایی‌ها را دربرمی‌گیرند که از تفکرات ذهنی آغاز و به مهارت‌های جانبی ختم می‌شوند. دو نکته مهم در این زمینه وجود دارد. اول اینکه تأثیر مهارت‌های نرم در آینده شغلی و موفقیت‌های مناسب و پربار در زندگی، بسیار فراتر از مهارت‌های سخت است. بسیاری از شرکت‌های کارآفرین و برتر دنیا، تأکید زیادی بر روی مهارت‌های نرم دارند. دوم آنکه در بین مهارت‌های نرم، تاکنون بیشتر به توانایی کار گروهی، مسئولیت‌پذیری، صداقت و... توجه شده‌است؛ اما جالب اینجاست که این خصلت‌ها و رفتارها ریشه در یک مهارت نرم بسیار اساسی دارند و آن تفکرات ذهنی ماست. درواقع تفکرات ذهنی و قدرت ذهن ما تعیین‌کننده همه مهارت‌های نرم دیگر است. «مهارت‌های نرم در چهار گروه اصلی، شامل مهارت‌های شخصی، مهارت‌های بین‌فردی، مهارت‌های گروهی و مهارت‌های سازمانی طبقه‌بندی شده‌است [۱]. در این مقاله، سعی می‌کنیم راهکارهایی را برای تقویت مهارت‌های نرم در هر رده از آن‌ها ارائه کنیم. همان‌طور که تقریباً همه موفقیت‌ها بر پایه تمرین و تلاش و همچنین استمرار آن‌ها شکل می‌پذیرد، برای به‌دست‌آوردن موفقیت و به‌عبارت‌دیگر جهت افزایش توانمندی در رده‌های مختلف مهارت‌های نرم که پایه اشتغال‌پذیری هستند نیز به تمرین‌ها و تکنیک‌هایی خاص نیاز است. این تمرین، اگر به‌درستی انجام پذیرند، می‌توانند زمینه‌ساز افزایش چشمگیر توانمندی در مبحث مهارت‌های نرم باشند. در ادامه در قسمت مخصوص به هر مهارت، توضیحاتی راجع به چگونگی کسب توانمندی ارائه خواهد شد.

یک مطالعه موردی با تحلیل آماری در مورد تأثیر بسیاری از مهارت‌های نرم بر موفقیت‌های سازمانی در کشورهای کوزوو و آلبانی انجام شده‌است. نتایج این تحقیق، تأثیر بالای تقویت مهارت‌های نرم بر موفقیت‌های فردی و همچنین سازمانی افراد و نهادهای گوناگون را تأیید می‌کند و اشاره شده‌است که در سراسر جهان

به‌منظور آماده‌سازی بهتر دانش‌آموزان و دانشجویان، آموزش مهارت‌های نرم را به برنامه درسی خود اضافه کرده‌اند [۴]. جیجیس، در کتابش بر نقش بسزای کلاس‌های آموزشی مهارت نرم در بسیاری از دانشگاه‌های دنیا در جهت افزایش بهره‌وری و آمادگی دانشجویان برای ورود قدرتمندتر به بازار کار، تأکید فراوان کرده است [۵]. درواقع، این کتاب بخشی از دستاوردهای پروژه «MASS»^۱ است که با همکاری پژوهشگران زیادی در سرتاسر اروپا سازماندهی شده‌است و بیانگر اهمیت نقش آموزش مهارت‌های نرم در پیش‌برد اهداف اشتغال‌پذیری مؤثر دانش‌آموختگان در کشورهای مختلف است.

مهارت‌های شخصی

خودآگاهی: خودآگاهی یکی از مهم‌ترین مهارت‌های شخصی و پایه و زیربنای مهارت‌های نرم شخصی است. این مهارت درواقع شامل آگاهی درباره ارزش‌ها، اعتقادات، توانایی‌ها، باورها و محدودیت‌های فکری هر فردی است [۶]. شناخت از خود می‌تواند کمک شایانی به ما در جهت شناسایی نقاط قوت و ضعف ما کند و این مرحله نخست از بحث تقویت مهارت‌های نرم شخصی است. در مرحله بعد، طبیعتاً باید در جهت تقویت نقاط قوت و کمرنگ کردن نقاط ضعف گام برداشت.

منظم‌بودن: داشتن نظم و انضباط کاری یکی از مهم‌ترین راه‌ها برای تقویت مهارت‌های شخصی است. داشتن یک میز تمیز و مرتب، یک برنامه کاری مشخص و زمان‌بندی مناسب، باعث پیشرفت چشمگیر یک شخص در محیط کاری او می‌شود (از نظر سازمان و همچنین رضایت ارباب‌رجوع) [۵].

تکرار افکار مثبت: تکرار افکار مثبت و مبتنی بر رضایت از کار و سبک زندگی نیز یک راهکار مناسب برای تقویت مهارت‌های شخصی است. دقت کنید که تکرار، یکی از قدیمی‌ترین و درعین حال تکنیکی‌ترین روش‌های روان‌شناسی برای ایجاد یک عادت و رفتار در فرد است. پس تکرار تفکرات مثبت و به‌ویژه مبتنی بر رضایت از کار و زندگی، می‌تواند کمک شایانی به آرامش در محیط کار و کاهش استرس‌ها داشته باشد.

خودمدیریتی: یک حالت مهم از خودآگاهی که می‌تواند نقش مهمی در افزایش توانمندی‌های ما داشته باشد، خودمدیریتی و به تعبیری دیگر، تلنگری به خود است. زندگی ما انسان‌ها سرشار از فراز و نشیب است و نموداری شبیه به نمودار توابع مثلثاتی در ریاضیات دارد. ما در ضمیر ناخودآگاه خود، خصوصاً پس از یک ناکامی، به علت آن شکست فکر کرده‌ایم و پس از ریشه‌یابی، در بسیاری از موارد، موفق به کسب موفقیت شده‌ایم. این نمونه‌ای از خودمدیریتی ما است؛ مثلاً خودمدیریتی در زمان، در درست انجام‌دادن کار محول‌شده و... برای افزایش خودمدیریتی، باید در ذهن خود، همواره پرسشگر باشیم. مثلاً آیا با روزی ۵ ساعت درس خواندن، می‌توانم به این هدف برسم؟ آیا می‌توانم با کم کردن ساعات تفریح به‌طور موقت، به رکورد ۶ ساعت درس خواندن برسم و به هدف خود نزدیک‌تر شوم؟ و پرسش‌هایی از این قبیل. تمریناتی بسیار مؤثر نیز در این باب موجود است که با آموزش آن‌ها، این توانمندی بسیار مطلوب افزایش پیدا می‌کند [۵].

مسئولیت پذیری: یک مهارت نرم خیلی مهم دیگر، مسئولیت پذیری است. این مهارت، علاوه بر بُعد شخصی، بُعد گروهی و بین فردی نیز دارد. فردی که مسئولیت پذیر است، همواره به قول خود وفادار است، بهانه تراشی نمی کند، سر موقع حاضر می شود و همه تکالیف محول شده را به خوبی و سر موقع انجام می دهد. چنین توانمندی ای موجب ارتقای موقعیت اجتماعی و فردی ما خواهد شد. دیگران به ما احترام می گذارند و حساب ویژه ای روی اعمال ما باز می کنند. البته عکس آن نیز صادق است. حتماً در اطراف خود دیده اید که افرادی که مسئولیت پذیر نیستند، از منظر جایگاه اجتماعی موقعیت مناسبی در ذهن اطرافیان ایجاد نمی کنند. برای تقویت مسئولیت اجتماعی، مهم ترین رکن، داشتن برنامه ریزی منظم و چیدمان درست وظایف محول شده است. باید از برنامه ریزی های کوچک آغاز کرد و به برنامه های بزرگتر رفت. همواره زمان را به چشم یک موهبت گرانبها نگاه کرد که حتی لحظه ای نباید هدر رود. البته آموزش ها و تمرینات مناسب در همه مهارت های نرم می تواند کمک شایانی به توانمندسازی افراد کند [۵].

اعتماد به نفس: بی شک اعتماد به نفس یکی از تأثیرگذارترین مهارت ها است. درست است که اعتماد به نفس به عنوان یک مهارت نرم شخصی طبقه بندی می شود؛ اما بدون اغراق، تأثیرگذارترین مهارت در همه طبقه بندی های دیگر مهارت های نرم است. داشتن اعتماد به نفس، زمینه ساز حضور مؤثر در اجتماع، تأثیرگذاری مناسب و توانایی تحمل مشکلات احتمالی و تدبیر راه حل برای آن ها است که قطعاً تأثیر بسزایی در موقعیت شغلی ما دارد. راه های بسیار زیادی برای تقویت اعتماد به نفس وجود دارد؛ به طور مثال گفت و گوی مثبت درونی، تصویرسازی خلاق و مثبت از خودتان به طوری که مهارتی را به نحو احسن انجام می دهید، از راهکارهای افزایش اعتماد به نفس است. البته آموزش ها و تمرین های جالب و مؤثری نیز در این باب وجود دارند که باعث افزایش عملی اعتماد به نفس می شوند [۵].

عزت نفس: عزت نفس، باور و اعتقادی است که فرد درباره ارزش و اهمیت خود دارد. در واقع عزت نفس یک مقوله کاملاً احساسی و درونی است که با پرورش مهارت های نرم (وفای به عهد، صداقت، بخشش، قضاوت نکردن و...) این احساس درونی ارتقا پیدا خواهد کرد. برای تقویت عزت نفس، باید باورهای منفی ای را که نسبت به خودتان دارید شناسایی کنید، آن ها را به چالش بکشید، با خود مهربان باشید و... . تمرین بسیار جالب، علمی و مؤثری در زمینه افزایش عزت نفس وجود دارد [۵].

خلاقیت: خلاقیت یک مهارت بسیار مهم در بحث اشتغال است. خصوصاً در شرایط دنیای کنونی که میزان متقاضیان از میزان مشاغل بیشتر است؛ بنابراین رقابتی تنگاتنگ برای کسب موقعیت های بهتر وجود دارد. قطعاً یک مدیر خوش فکر برای استخدام در یک موقعیت شغلی با چند متقاضی، در شرایط برابر، فردی را ترجیح می دهد که خلاقیت و نوآوری بیشتر و بهتری داشته باشد. برای خلاقیت بیشتر باید در ابتدا با جزئیات و با چشمی ریزبین همه حالات مختلف یک مسئله را کنکاش کرد و با فکر مداوم و تجسم حالات مختلف، بهترین حالت را در نظر گرفت. مثلاً وقتی شما به یک پاساژ مبل فروشی می روید که مملو از فروشگاه های مبل فروشی است، فروشگاه های شما را زودتر جذب می کند که چیدمان مبل های آن و همچنین رنگ بندی آن ها، چشم نوازتر باشد و خلاقیت فروشنده یکی از ابزارهای لازم برای رسیدن به این هدف است [۵].

وفای به عهد: یکی از تأثیرگذارترین مهارت‌ها در جذب افراد است. افراد خوش‌قول همواره موجب ایجاد حس رضایتمندی در طرف مقابل می‌شوند. در دنیای پرتلاطم امروز، فاصله بین حرف و عمل زیاد است؛ از این رو ممکن است بسیاری از حرف‌ها به عمل تبدیل نشود. برای تقویت این مهارت، باید به حرف‌های خود خوب فکر کنیم تا بتوانیم تعهدی معقول و هدفمند داشته باشیم. البته آموزش‌های بسیاری در این باب وجود دارد که به تقویت این مهارت کمک می‌کنند [۵].

صداقت: صداقت در واقع پایه هر رابطه درست و منطقی است؛ چه در خانواده، چه در محیط کار و چه در اجتماع. وقتی به شخصی دروغ می‌گویید، در واقع ابتدا وجدان خود و سپس شخص مقابل را گول می‌زنید. صداقت به نوعی زیربنای وفای به عهد است. شخص صادق معمولاً تعهد خارج از توان نمی‌دهد. برای تقویت صداقت، باید وجدان خود را بیدار نگه داشت و با آگاهی‌بخشی به آن، دائماً ذهن را در حالت پاسخگویی قرار داد تا اجازه دروغ را به ضمیر ناخودآگاه ما ندهد [۵].

نگرش مثبت: کارفرمایان خواهان کارمندانی هستند که حتی در شرایط استرس‌زا و چالش‌برانگیز نیز مثبت باشند. آن‌ها می‌خواهند متقاضیانی را با نگرش «می‌توانند انجام دهند» استخدام کنند که انعطاف‌پذیر و متعهد باشند و تمایل داشته باشند که در صورت لزوم در انجام کار، مشارکت بیشتری داشته باشند [۹].

انعطاف‌پذیری: انعطاف‌پذیری یعنی این که فرد بتواند نسبت به روند تغییرات، نوآوری، بی‌ثباتی، نوسان صنعت و موارد مشابه پاسخ سریع بدهد. این مهارت سازش‌گری باعث می‌شود افراد در سازمان چابک عمل کنند، مخصوصاً در صنایع امروز که مدام در حال تغییرات پی‌درپی هستند. جف باس در مقاله «۱۴ نشانه فرد منعطف» در مجله فوربس مشخص می‌کند که ویژگی‌های زیر از صفات افراد منعطف هستند: با تجربه هستند و فرصت‌ها را می‌بینند؛ زمانی که بقیه افراد شکست‌ها را می‌بینند، مدبر هستند؛ جلوتر فکر می‌کنند؛ غر نمی‌زنند و درون خودشان را جست‌وجو می‌کنند؛ بقیه را مقصر نمی‌دانند، همچنین بقیه را سرزنش نمی‌کنند؛ کنجکاو هستند و ذهنی باز دارند؛ به مسائل، سیستمی نگاه می‌کنند و به حال حاضر توجه دارند [۵].

مهارت‌های بین‌فردی

این مهارت‌ها شامل توانایی برخورد با افراد مختلف است.

مهارت ارتباطی: مهارت‌های ارتباطی می‌تولند شامل توانایی صحبت کردن واضح و دقیق، گوش دادن به صحبت‌ها، مدیریت نقدها و مدیریت زمان و مکان باشد. برای تقویت این مهارت، باید تعصبات، خودخواهی و محدودیت‌های ذهنی را کنار گذاشت، برای هر فرد احترام قائل شد و به صحبت‌های او گوش داد و همچنین باید توان مدیریتی خود در بحث زمان و همچنان مکان صحبت کردن را بالا برد؛ مثلاً باید بتوانیم در مدت زمانی که در اختیار داریم، همه صحبت‌های لازم را با شفافیت و به دور از هیجان کاذب و حاشیه بیان کنیم. همچنین باید به این نکته توجه کنیم که هر سخنی باید در مکان مناسب خود ارائه شود. تقویت مهارت نرم شخصی خودآگاهی، کمک شایانی به تقویت مهارت‌های ارتباطی می‌کند [۶].

۱۰ مورد از رایج‌ترین رفتارهای شناسایی شده در محل کار برای ارتباط کلامی، عبارت‌اند از: گوش دادن، پرسیدن، بحث کردن، به اشتراک گذاری اطلاعات، موافقت، پیشنهاد، دریافت اطلاعات، جست‌وجوی پاسخ، پاسخ به پرسش‌ها و توضیح [۸].

همچنین می‌توان مهارت‌های متقاعدسازی، انگیزش و تشویق را نیز اضافه کرد. مهارت‌های متقاعدسازی به متقاعد کردن و تحت تأثیر قراردادن دیگران برای کمک به شما در دستیابی به اهداف اشاره دارد. انگیزه‌بخشی و مهارت‌های انگیزشی به انجام استراتژی‌های خاص برای ایجاد انگیزه در اعضای تیم برای کار سخت اشاره دارد.

مهارت مذاکره: مذاکره یک فرایند اجتناب‌ناپذیر در زندگی روزمره ما است. اختلاف‌نظرها بین همه افراد (حتی افراد خانواده)، ما را مجاب می‌کند تا از دیدگاه خود با ذکر دلایل و مستندات، دفاع کنیم. داشتن یک ذهن خلاق که توانایی مدیریت و تحلیل همزمان صحبت‌های دو طرف را دارد، به پیشرفت فرایند مذاکره کمک می‌کند. همچنین، نداشتن تعصب و پیش‌داوری، به درست‌پیش‌رفتن فرایندهای فکری مذاکره کمک شایانی خواهد کرد.

مهارت حل مسئله و تصمیم‌گیری: مهارت حل مسئله و همچنین توانمندی تصمیم‌گیری به موقع و مناسب، از ویژگی‌های خیلی مهم در بحث مهارت‌های نرم و پیش‌زمینه‌ای تأثیرگذار در مبحث اشتغال‌پذیری است. بر طبق [۶]، این مهارت شامل توانایی تجزیه و تحلیل مسائل، توانایی ارائه راهکارهای متفاوت برای آن‌ها، توانایی ارائه ایده‌های جذاب و منحصر به فرد و توانایی تشخیص مسائل و مشکلات احتمالی در آینده و ارائه راهکار برای آن‌ها است. همچنین، تصمیم‌گیری به موقع و اثربخش لازمه مدیریت تأثیرگذار در شرایط متفاوت و همچنین در محیط‌های اجتماعی و شخصی است. نکته قابل توجه این است که مهارت حل مسئله می‌تواند جزو مهارت‌های شخصی نیز باشد؛ اما در حالت کلی، در مباحث اجتماعی و ارتباطات بین افراد، بیشتر تأثیرگذار است.

مهارت‌های گروهی

در دو دهه اخیر، سازمان‌ها به طور معناداری تغییر کرده‌اند و برای بقا رقابت می‌کنند. بسیاری از سازمان‌ها دارای ویژگی‌های عدم تمرکز و جهانی شدن هستند و توسط تکنولوژی اطلاعاتی و رهبری مبتنی بر گروه، کارشان را تسهیل می‌کنند. یکی از قابل توجه‌ترین این تغییرات، تغییر فرایند کاری با محوریت انفرادی به کارهایی با مبنای تیمی است [۹].

قابلیت کار گروهی: گروه به تعدادی افراد گفته می‌شود که با اتکا به یکدیگر در جهت رسیدن به یک هدف مشخص، فعالیت و هم‌فکری می‌کنند. ایده کار گروهی در محیط کار این است که اعضای گروه می‌توانند به بحث و گفت‌وگو درباره ایده‌هایشان پرداخته و برنامه‌هایشان را با هم به اشتراک گذاشته و با هم‌فکری راه‌حل‌های مناسبی برای مشکلات بیندیشند و به تفاوت‌ها احترام بگذارند. قوی بودن مهارت گوش دادن به کارمندان کمک می‌کند تا در موقع تعامل با همکارانشان درک بهتری از ایده‌هایی که آنان به اشتراک می‌گذارند داشته و بتوانند حمایت بهتری از صحبت‌های آنان از خود نشان دهند. این امر قدرت توانایی گروه را بهبود می‌بخشد. شما با مهارت خوب گوش دادن، فرصت لازم را برای پرورش ایده‌هایی که می‌خواهید به اشتراک بگذارید خواهید داشت و این یکی از رموز موفقیت کار گروهی است.

مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی از صفات مهم کار گروهی به شمار می‌آیند. در کارهای گروهی، اغلب وظایف بین اعضای گروه تقسیم می‌شود. برای رسیدن به موفقیت گروهی، بسیار مهم است که هریک از اعضای گروه، با قبول پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، همه وظایف خود را سر موقع انجام دهند. مهارت مسئولیت‌پذیری یعنی شما از وظایف محول شده به خود، به خوبی آگاه باشید و مسئولیت همه اشتباهاتتان را بپذیرید.

همکاری یک مهارت عمومی است که به وجود آورنده مشارکتی مؤثر و فعال در گروه است. تنها زمانی که همه اعضای گروه به طور کامل با هم در تعامل بوده و ایده‌ها و فعالیت‌های خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند، کار گروهی نتیجه‌ای موفقیت‌آمیز به همراه خواهد داشت. داشتن ویژگی همکاری و تعاون موجب می‌شود یک کارمند برای گروه خود عضوی بسیار ارزشمند شناخته شود. با مشارکت فعال و همکاری می‌توانید احترام دیگر اعضای گروه را به دست آورده و آن‌ها را نسبت به شنیدن ایده‌ها و نظرات خود علاقمندتر کنید.

مدیریت تعارض گروهی: تعارض زمانی اتفاق می‌افتد که نیازها، خواسته‌ها، اهداف یا ارزش‌های دو یا چند نفر با هم متفاوت باشند. در این حالت تعارض اغلب با احساساتی نظیر دل‌سردی، تشویش، اضطراب و ترس همراه خواهد بود؛ بر این اساس تعارض نوعی رفتار بین گروه‌های سازمانی است که سایرین را مانعی در رسیدن به اهداف خود می‌دانند. افراد متعارض در سازمان چنین می‌پندارند که سایر گروه‌ها مانع رسیدن آن‌ها به اهداف مقصودشان می‌شوند.

مدیریت تعارض، عمل شناسایی و اداره تعارض با یک شیوه عقلایی، عادلانه و کارا است. مدیریت تعارض عبارت است از: شناخت و بررسی تضادها در یک موقعیت معقول و قابل‌پیش‌بینی، به صورت منصفانه و به روش مؤثر. به طور کلی پنج روش پاسخگویی به تعارض وجود دارد که از آن‌ها به عنوان سبک‌های مدیریت تعارض یاد می‌شود. معمولاً هر فرد در یکی از این سبک‌ها رفتار خود را نشان می‌دهد. این پنج سبک عبارت‌اند از ۱- سبک رقابت ۲- سبک گذشت ۳- سبک اجتناب ۴- سبک همکاری ۵- سبک مصالحه (برای آشنایی با این سبک‌ها به منبع [۳] مراجعه شود).

مهارت‌های سازمانی

رهبری سازمان: مهارت نرم رهبری شامل همکاری یا کار گروهی، مهارت‌های ارتباطی، ابتکار، توانایی رهبری، توسعه افراد یا مربی‌گری، اثربخشی شخصی، برنامه‌ریزی و سازماندهی و مهارت‌های سخنرانی است که یک مزیت برای مدیران فراهم می‌کند تا روابط بین فردی با کیفیت بالا با کارمندان خود داشته باشند [۱۰].

در گذشته تصور می‌شد که توان رهبری، یک موهبت خاص است که افراد به طور ذاتی یا از آن برخوردار بودند یا نبودند؛ اما مطالعات پژوهشگران و دانشمندان در سال‌های اخیر نشان داده که این طور نیست. اگرچه بعضی از افراد بالقوه پتانسیل و استعداد رهبری را بیشتر از بقیه دارند، اما توان رهبری با آموزش و تمرین کاملاً قابل‌بهبود و ارتقا است. البته نقش رهبری با مدیریت متفاوت است، اما یک مدیر می‌تواند رهبر نیز باشد.

درواقع مدیران قدرت خود را از سلسله‌مراتب رسمی در سازمان یا عرف‌های تعریف‌شده جامعه می‌گیرند؛ اما رهبری فراتر از قوانین و عرف است. قدرت رهبر از محبوبیت و مقبولیت میان اعضای گروه حاصل می‌شود و به

معنای نفوذ در دل دیگران و جلب حمایت و همکاری افراد است؛ به عنوان مثال، استادی که شاگرد خود را با استفاده از نقش رسمی خود به کاری وادار می‌کند، در حال مدیریت است، اما اگر کاری کند که شاگردش با میل و علاقه خود به حرف او گوش دهد، در حال رهبری است.

مدیریت کسب و کار: برای داشتن یک سازمان موفق، باید بتوان هر مسئله و پیامد را در زمان و مکان مناسب پاسخ داد و البته تحلیل کرد. یک مدیر موفق، در عین نظارت دقیق به اعضا و داشتن آگاهی کامل از آنچه در سازمان می‌گذرد، باید با ایجاد پل‌های ارتباطی مناسب با اعضا، رابطه‌ای هدفمند با اعضا ایجاد کند تا در مواقع لزوم، از نظریات و راهکارهای مفید آنها برای پیش‌برد اهداف سازمان استفاده کند (برای توضیحات بیشتر به منبع [۸] مراجعه کنید).

تفکر انتقادی: تفکر انتقادی یک مهارت نرم سازمانی و در عین حال شخصی نیز می‌تواند باشد. هر فرد برای موفقیت باید تفکری کاملاً مثبت و امیدوارکننده نسبت به مسائل پیرامون داشته باشد. در عین حال، خصوصاً از بُعد سازمانی، رضایت کامل نسبت به مسائل، به معنی عدم پیشرفت سازمان است. یک مدیر موفق، همواره با کنکاش در مورد مسائل مختلف و پیدا کردن پتانسیل‌های موجود در سازمان و همچنین نقاط ضعف، همواره در صدد آزمایش برداشتن نقاط منفی و بهره‌مندی از پتانسیل‌ها برای پیشرفت سازمان است. البته در بُعد شخصی نیز هر فرد با تلنگر به موقعیت کنونی خود و بهره‌مندی از تجربیات و پتانسیل‌های موجود در خود، همواره در صدد بهتر شدن و پیشرفت است که این خود به نوعی بیانگر تفکر انتقادی شخصی است (برای توضیحات بیشتر به منبع [۸] مراجعه کنید).

مدیریت تعارض سازمانی

هنگامی که بین منافع افراد در سازمان اختلاف ایجاد شود، می‌توان شاهد خلق تعارض بود. تعارض در خلق ارزش‌ها و اهداف سازمانی ممکن است اثرات منفی بر رفتار کارکنان ایجاد کند. در این حالت مدیریت تعارض دارای نقش مهم است. این نوع مدیریت سعی می‌کند که با ایجاد برنامه‌ریزی منظم، منافع کارکنان را در یک راستا نگه دارد. سازماندهی نیروی انسانی در جهت نیل به هدف مشخص سازمانی یکی از گزینه‌های مدیریت تعارض است. مدیریت تعارض سعی می‌کند تعارض‌های ایجادشده را در خدمت اهداف سازمان قرار دهد. این مدیریت جنبه‌های کارکردی تعارض را در مسیر مثبت قرار می‌دهد. در واقع مدیریت تعارض نیازمند چند اصل پایه برای مدیریت سازمان است که عبارت‌اند از:

- ۱- اعتماد به نفس؛
- ۲- انعطاف‌پذیری؛
- ۳- وسعت دید؛
- ۴- بازبودن فکر؛
- ۵- انتخاب گزینه‌های متعدد رفتار.

راهبردهای مدیریت تعارض در نهایت سبب می‌شود که منافع کارکنان در یک مسیر قرار گیرد. بدین ترتیب سازمان از یک رویکرد سیستماتیک برای حل تعارض برخوردار خواهد بود (برای توضیحات بیشتر به منبع [۳] مراجعه کنید).

نکته: اگرچه نمی‌توان یک قانون و رده‌بندی کلی، مبنی بر میزان اهمیت مهارت‌های نرم برای مقاطع تحصیلی مختلف دانشجویی بیان کرد، اما به نظر می‌رسد که مهارت‌های نرم فردی و به‌ویژه پایه اصلی آن، یعنی خودآگاهی، نه تنها بر همه ادوار مختلف تحصیلی دانش‌آموزان و دانشجویان تأثیرگذار است، بلکه در همه امور زندگی آحاد جامعه نقشی پررنگ ایفا می‌کند. شاید بتوان گفت مهارت‌های سازمانی که در روابط افراد شاغل در یک سازمان تأثیرگذار است، بیشتر باید برای دوره‌های تحصیلات تکمیلی مورد توجه قرار بگیرد، زیرا بیشتر توانمندی‌های سازمانی مانند رهبری، بیشتر برای افرادی با این سطح در نظر گرفته می‌شود. همچنین مهارت‌های بین‌فردی و گروهی می‌تواند در بین دانشجویان کارشناسی و کارشناسی‌ارشد بیشتر مورد تأکید قرار گیرد؛ زیرا بیشتر شاغلان در سازمان‌ها و ادارات، در تعاملات بین‌فردی و گروهی هستند.

از میان نهادهای دانشگاه، قطعاً گروه‌های آموزشی و حوزه معاونت آموزشی دانشگاه می‌توانند بهترین جایگاه را برای آموزش و تمرین مهارت‌های نرم داشته باشند؛ به بیان دیگر، هر رشته و گرایش تخصصی، می‌تواند با توجه به ماهیت و اهمیت کارهای خود، درخواست دوره‌های تخصصی افزایش مهارت‌های نرم توسط استادان مجرب به صورت درس یا برگزاری کارگاه داشته باشد تا توانمندی دانشجویان خود را افزایش دهد. همچنین به جرأت می‌توان گفت که قدرت تجزیه و تحلیل در هر رشته و تخصصی می‌تولند آمادگی افراد را در انجام وظایف محول شده، به طرز چشمگیری افزایش دهد. از طرفی همان‌طور که در مباحث قبلی این مقاله بیان شد، مهارت‌های نرم تأثیر بسزایی در موفقیت‌های شغلی و اجتماعی افراد خواهد داشت؛ بنابراین برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های مهارت‌های نرم با نگرش ریاضی (تحلیلی) توسط استادان توانمند، علاقه‌مند و دغدغه‌مند در این زمینه می‌تواند زمینه‌ساز پیشرفت بهتر و هدفمند را مهیا کند؛ به عنوان مثال، به نظر می‌رسد در دانشکده مهندسی، با توجه به ساختار پروژه‌ها، مهارت‌های نرم گروهی بیشتر مورد توجه باشد، اما در دانشکده ادبیات، بحث مهارت‌های بین‌فردی بیشتر مورد تأکید قرار بگیرد یا در دانشکده مدیریت و اقتصاد، مبحث مهارت‌های سازمانی، تأثیرگذاری و اهمیت بسیار بیشتری داشته باشد. در جداول زیر برخی از مهارت‌های نرم را که اهمیت بیشتر و تأثیرگذاری فراوانی دارند، براساس مقاطع تحصیلی و همچنین گرایش‌های علمی عمومی رده‌بندی می‌کنیم. این جداول فقط نماینده اهمیت بیشتر برخی از مهارت‌های نرم برای یک مقطع یا گرایش علمی عمومی است. در حالت کلی، همه مهارت‌های نرم برای نیل به موفقیت و پیشرفت، ضروری و تأثیرگذار هستند. همچنین، در هر رشته تخصصی، بنا به نیاز، می‌توان یک یا چند مهارت نرم خاص، اضافه یا حذف شود.

جدول ۱- مهارت‌های نرم مهم برای مقاطع تحصیلی

مهارت نرم	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری
شخصی	تمام موارد	تمام موارد	تمام موارد
بین فردی	ارتباطی و حل مسئله	تمام موارد	تمام موارد
گروهی	کار گروهی	کار گروهی	مدیریت تعارض
سازمانی	تفکر انتقادی	تفکر انتقادی	تمام موارد

جدول ۲- مهارت‌های نرم مهم برای رشته‌های مختلف

مهارت نرم	علوم پایه	فنی و مهندسی	علوم انسانی
شخصی	تمام موارد	تمام موارد	تمام موارد
بین فردی	ارتباطی، تصمیم‌گیری	ارتباطی و حل مسئله	مذاکره، حل مسئله
گروهی	کار گروهی	کار گروهی	مدیریت تعارض
سازمانی	مدیریت کسب و کار، رهبری	مدیریت کسب و کار، رهبری	تفکر انتقادی، رهبری

پیش از اینکه به مبحث نتیجه‌گیری و پیشنهادات ممکن برای افزایش توانمندی مهارت‌های نرم بپردازیم، اجازه دهید سه مثال متنوع از اهمیت مهارت‌های نرم برای سه دسته متفاوت از دانشجویان بیان کنیم.

۱- در رشته ریاضی، ماهیت دروس به‌گونه‌ای است که هر نکته‌ای باید برهان و دلیل داشته باشد. به بیان دیگر، توانایی تجزیه و تحلیل و قدرت حل مسئله در کل دروس نهفته است؛ بنابراین دانشجویان با این مهارت‌ها در درس‌های تخصصی خود به نوعی آشنا شده و آن‌ها را انجام می‌دهند؛ اما چون بیشتر مسائل به صورت انفرادی از دانشجویان خواسته می‌شود، مهارت‌های گروهی و بین فردی در این قبیل از دانشجویان ممکن است خیلی رشد نکند.

۲- در رشته‌های علوم انسانی، ماهیت دروس به صورت ابراز نظریه‌ها و دیدگاه‌ها و همچنین نقد آن‌ها است. دانشجویان در بسیاری از دروس، تکالیف را با کار گروهی و در برخی موارد با مذاکره و تبادل نظر انجام می‌دهند؛ از این رو در خود دروس این مهارت‌ها در آن‌ها تقویت می‌شود؛ اما ساختار نظریه‌ای این رشته‌ها ممکن است باعث شود دانشجویان با برخی مهارت‌ها مانند توانایی حل مسئله یا تحلیل مسائل یا خلاقیت، به اندازه کافی آشنا نشوند.

۳- در رشته‌های مهندسی، ماهیت دروس عملی، کارگاهی و البته مقداری تحلیلی است. در بسیاری از دروس، مهارت کار گروهی و تیمی وجود دارد؛ اما ممکن است به مهارت‌هایی مانند فن مذاکره و مدیریت تعارض کمتر پرداخته شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در این مقاله سعی کردیم نکات کلیدی و مؤثر را برای افزایش توانمندی مهارت‌های نرم در چهار رده اصلی را بیان کنیم. قطعاً به کارگیری این نکات کمک شایانی به افزایش توانمندی‌ها در این حوزه و به تبع آن افزایش پایه‌ای مهارت‌ها برای اشتغال‌پذیری افراد خواهد کرد؛ اما نکته حائز اهمیت در این باب، استفاده از یک برنامه منسجم و انجام تمارینی است که می‌تواند افراد را در این مسیر همراهی کند و به نتیجه مطلوب برساند. درواقع، تنها با استفاده از راهکارهای عملی و تمرین‌های مناسب و در نتیجه آموزش مناسب آن‌ها توسط افراد توانمند و موفق، می‌توان توانمندی لازم را در حوزه مهارت‌های نرم به دست آورد. همچنین با توجه به تحقیقات صورت‌گرفته در زمینه افزایش توانمندی در مهارت‌های نرم ذکر شده در متن مقاله، نکته بالا و جداول مربوط به آن، می‌توان نتیجه گرفت که برای افزایش توانمندی در زمینه مهارت‌های نرم، ارائه یک برنامه و انجام برنامه‌های منسجم، دقیق و منظم ضروری است. همان‌طور که در متن مقاله ذکر شد، بسیاری از دانشگاه‌ها و مراکز علمی در سرتاسر دنیا، تدریس مهارت‌های نرم را به عنوان یک درس برای دانشجویان در نظر گرفته‌اند و نتایج و پیامدهای بسیار خوبی دریافت کرده‌اند؛ از این رو قرار گرفتن یک درس آموزشی سه واحدی مهارت‌های نرم مخصوصاً با نگرش تحلیلی (ریاضی) که می‌تواند تأثیر بیشتری در افزایش توانمندی دانشجویان داشته باشد، به عنوان یک راهکار علمی و امتحان‌شده با بازدهی خیلی خوب در سطح دنیا، در برنامه‌های آموزشی همه دانشجویان مورد تأکید فراوان است.

منابع

- [۱] علی پور م. ضرورت مهارت‌های نرم برای اشتغال‌پذیری، فصلنامه آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان. ۱۴۰۰؛ ۱(۱): ۳۶-۳۱.
- [۲] سهندی س. عبدالمهی م. ارتباط بین سبک‌های مدیریت تعارض با استرس شغلی (مطالعه موردی: کارکنان ناحیه ۱ آموزش و پرورش شهرری)، مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی. ۱۳۹۶؛ ۲۲: ۲۳۱-۲۴۷.
- [۳] طالبی ب. خلیل‌زاده ا. تبیین سبک مدیریت تعارض مدیران مدارس براساس فرسودگی شغلی و استرس شغلی آنان در مناطق آموزش و پرورش شهرستان‌های خوی و چابهار، مطالعات جامعه‌شناسی. ۱۳۹۶؛ ۹(۳۴): ۵۱-۶۸.
- [4] Doyle A. Top Skills and Attributes Employers Seek. Retrieved December 6, 2019, from the balance careers: <https://www.thebalancecareers.com/top-skills-employers-want-2062481>. 2018.
- [5] Kechagias K. Teaching and assessing soft skills. 2011.
- [6] Levasseur RE. People skills: Self-awareness-A critical skill for MS/ OR professionals. Interfaces. 1991; 21(1): 130-133.
- [7] Hyder H. Mahmood Z. Hasan SH. Soft Skills: a research study on outdoing academics and conquer the world, PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology. 2020; 17(7): 7805-15.
- [8] Sriruecha C. Buajan S. Leadership soft skills of the director that affects the performance of the subordinate at sub district health promoting hospitals. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2017; 237: 1341-6.
- [9] Burch G.S.J. Anderson N. Measuring person-team fit: development and validation of the team selection inventory, Journal of managerial psychology. 2003; 9(4): 406-426.
- [10] Cortez F. The Utilization of Soft Skills in Retention of Professionals: An Explanatory Sequential Mixed Methods Inquiry. Retrieved December 3, 2019, from Texas A&M University-Corpus Christi: <https://tamuccir.tdl.org/bitstream/handle/1969.6/587/Fernando%20Cortez%20diss.pdf?sequence=1>.

تحلیل عوامل مؤثر بر قابلیت اشتغال پذیری دانشجویان دوره کارشناسی مهندسی معدن با استفاده از تکنیک دیمتل (DEMATEL)

سمیه طبسی*

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

غلامحسن کاخا

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

چکیده

تحولات سال‌های گذشته در بازار کار دانش‌آموختگان، ضرورت توجه به مسئله اشتغال‌پذیری را نشان می‌دهد. مفهوم اشتغال‌پذیری، آمادگی برای انجام کار و داشتن مهارت‌هایی است که موجب می‌شود فرد نقش مؤثری در بازار کار داشته باشد. فارغ‌التحصیلان رشته مهندسی معدن باید توانمندی‌های لازم در جهت پذیرش شرایط سخت حاکم بر فضای کار را داشته باشند. هدف این تحقیق، ارزیابی مهارت‌های لازم در جهت ارتقای اشتغال‌پذیری دانشجویان رشته مهندسی معدن است. در این راستا شاخص‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی در قالب سه مقوله اصلی دانش و مهارت‌های آکادمیک، دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار، نگرش و ویژگی‌های فردی تقسیم‌بندی و با مشارکت تعدادی از دانشجویان و فارغ‌التحصیلان رشته مهندسی معدن دانشکده صنعت و معدن خاش مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از تکنیک دیمتل (DEMATEL) نشان می‌دهد که شاخص‌های توجه به آموزش‌های میان‌رشته‌ای و چندرشته‌ای، برگزاری اردوهای علمی و بازدید از معادن مختلف و افزایش حس اعتمادبه‌نفس دانشجویان شاخص‌هایی هستند که از دیدگاه جامعه آماری مورد بررسی اهمیت بیشتری دارند و توصیه می‌شود که در جهت افزایش مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان مورد توجه قرار گیرند.

واژه‌های کلیدی: اشتغال‌پذیری، مهندسی معدن، دیمتل (DEMATEL)، مهارت‌های آکادمیک، ویژگی‌های فردی.

مقدمه

یکی از محوری‌ترین مباحث توسعه اقتصادی کشورها میزان اشتغال و شاخص‌های مربوط به آن است. ایجاد فرصت‌های شغلی، نقش مهمی در کاهش فقر و نابرابری‌های اجتماعی دارد [۱]. فراهم کردن زمینه‌های اشتغال پایدار یکی از مهم‌ترین اهداف کلان کشورها است.

* نویسنده مسئول: somayehTabasi@eng.usb.ac.ir

از آنجاکه تربیت نیروی متخصص توسط دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی صورت می‌گیرد، می‌توان گفت که آموزش عالی یکی از ارکان مؤثر در تحقق سیاست‌های اشتغال‌پذیری کشور است. به طوری که شاخص اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان یکی از عوامل کلیدی در تعیین میزان کارایی دانشگاه‌ها به حساب می‌آید [۲] و [۳].

قابلیت و توانایی فرد برای حفظ پویایی خود در بازار کار توسط اشتغال‌پذیری تعریف می‌شود [۴]. میزان برخورداری از مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های فردی که باعث می‌شوند شایستگی‌های افراد در جهت فعالیت در یک شغل رضایتمند افزایش یابد، به عنوان اشتغال‌پذیری تعریف می‌شود [۵، ۶ و ۷]. افزایش مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی موجب افزایش جذب در بازار کار می‌شود. آشنایی با ادبیات حاکم بر بازار کار موجب می‌شود فرد توانایی جابه‌جایی در بازار کار را داشته باشد و با ازدست‌دادن شغل خود، بتواند شغل دیگری به دست آورد [۸].

توسعه دوره‌های آموزش عالی و عدم تناسب آموخته‌های دانشگاهی با نیازهای روز بازار کار کشور، از جمله مهم‌ترین دلایل بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی است [۲]. از طرفی عدم اشتغال دانش‌آموختگان، اثرات نامطلوبی بر انگیزه تحصیلی و یادگیری دانشجویان دارد؛ بنابراین پرداختن به مسئله اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن از اهمیت بسیاری برخوردار است.

مطالعات انجام‌شده نشان می‌دهند که عواملی مثل وضعیت نامناسب اقتصادی-اجتماعی، ضعف نظام آموزشی، مباحث مربوط به برنامه درسی، انتخاب مؤسسه آموزش عالی و تعاملات اجتماعی بر اشتغال‌پذیری دانشجویان تأثیر دارند [۹]. بررسی‌ها نشان می‌دهند که تفاوت معنی‌داری بین میزان مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان فنی و حرفه‌ای وجود دارد [۱۰]. شرکت در دوره‌های کارورزی صنعتی تأثیر مثبتی بر اشتغال‌پذیری دانشجویان دارد [۱۱ و ۱۲]. تحقیقات نشان می‌دهد که مهارت‌های دانش‌آموختگان و ویژگی‌های شخصی آنان، کلیدی در جهت موفقیت در بازار کار است [۱۳]. فرایند تلفیق یادگیری در کار، افزایش مهارت و دانش مربوط به شغل و افزایش آمادگی شغلی را به همراه دارد [۱۴ و ۱۵]. براساس مطالعات انجام‌شده، مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی در قالب سه مقوله اصلی: دانش و مهارت‌های آکادمیک، دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار، نگرش و ویژگی‌های فردی دسته‌بندی می‌شوند [۱۶].

امروزه به طور کلی مسئله بیکاری در بیشتر رشته‌های دانشگاهی مشاهده می‌شود. اگرچه صنعت معدن‌کاری یکی از بخش‌های پویا در رشد و توسعه اقتصاد کشور است، نرخ بیکاری در بین دانش‌آموختگان رشته مهندسی معدن به دلیل نبود زیربنای کافی و امکانات و لزوم تحمل شرایط کاری سخت، بالا است. با توجه به اینکه مبحث اشتغال، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های دانشجویان رشته مهندسی معدن است و با در نظر گرفتن نقش بسزای آموزش عالی در ارتقای توان اشتغال‌پذیری دانشجویان، این تحقیق به بررسی و رتبه‌بندی مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان رشته مهندسی معدن با استفاده از مدل تصمیم‌گیری براساس مقایسات زوجی دیمتل (DEMATEL) پرداخته است.

روش تحقیق

با توجه به مؤلفه‌های مورد بررسی و ماهیت موضوع، رویکرد کلی این تحقیق کاربردی از نوع توصیفی-تحلیلی بوده و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها مبتنی بر مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی است. چارچوب نظری که در جهت اندازه‌گیری میزان اشتغال‌پذیری دانشجویان کارشناسی مهندسی معدن در نظر گرفته شده است، براساس مطالعات قبلی، مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی در قالب سه مقوله اصلی: دانش و مهارت‌های آکادمیک، دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار و نگرش و ویژگی‌های فردی تقسیم‌بندی شده است. شاخص‌های مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان مطابق با جدول ۱ براساس نظرات ۵ نفر از خبرگان دانشگاهی و صنعتی در این سه مقوله دسته‌بندی و مبنای طراحی پرسشنامه به‌عنوان ابزار اصلی پژوهش قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش متشکل از ۴۲ نفر از دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی مهندسی معدن دانشکده صنعت و معدن خاش است که مؤلفه‌های مورد نظر پژوهش را به‌صورت زوجی و با استفاده از مقیاس ۵ درجه‌ای (۰ بدون تأثیر، ۱ با تأثیر کم، ۲ با تأثیر متوسط، ۳ با تأثیر زیاد و ۴ با تأثیر خیلی زیاد) مقایسه کردند. از آنجاکه مؤلفه‌های مورد بررسی وابستگی درونی و تأثیرگذاری متقابل بر یکدیگر دارند، روش دیمتل یکی از بهترین روش‌ها برای سنجش روابط بین داده‌هاست؛ بنابراین داده‌های گردآوری‌شده به‌منظور بررسی روابط حاصل از تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بین عوامل با استفاده از تکنیک دیمتل (روش آزمایش و ارزیابی تصمیم‌گیری) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

جدول ۱- مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر بر میزان اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی

شاخص‌ها	مؤلفه‌ها
به‌روزرسانی محتوای درسی	دانش و مهارت‌های آکادمیک
تلفیق واحدهای درسی رشته معدن و کارآفرینی	
توجه به دروس عملی	
توجه به آموزش‌های میان‌رشته‌ای و چندرشته‌ای	
ایجاد پیوند بین آموزش و پژوهش	
کارآموزی در مناطق عملیاتی و معدنی	دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار
فراهم‌کردن ارتباط دانشجویان با جامعه کارآفرینان	
ارتقای روحیه کار گروهی	
ایجاد ارتباط همکاری بین دانشگاه و مراکز معدنی	
ایجاد فرصت‌های مطالعاتی برای دانشجویان	
برگزاری اردوهای علمی و بازدید از معادن مختلف	

مهارت رهبری و مدیریتی	نگرش و ویژگی‌های فردی
مهارت‌های نرم‌افزاری و فناوری اطلاعات	
حس اعتماد به نفس بالا	
مهارت حل مسئله	
توانایی کار گروهی	
مهارت تحقیق	
احساس تأثیر گذاری	
مهارت گفتاری	

تکنیک دیمتل (DEMATEL)

تکنیک دیمتل که یکی از انواع روش‌های تصمیم‌گیری است، توسط فونتلا و گابوس در سال ۱۹۷۴ ارائه شد [۱۷]. این تکنیک تصمیم‌گیری براساس مقایسه‌های زوجی و با استفاده از قضاوت خبرگان به استخراج مؤلفه‌های یک سیستم پرداخته و با کاربرد تئوری گراف‌ها، به آن‌ها ساختار نظام‌مندی می‌دهد. این تکنیک یک ساختار سلسله‌مراتبی از روابط متقابل بین معیارها، میزان تأثیر و اهمیت آن‌ها را به صورت امتیاز عددی مشخص می‌کند [۱۷]. این روش، روابط علت و معلولی بین مؤلفه‌ها را به یک مدل ساختاری-بصری تبدیل کرده و وابستگی‌های درونی بین عوامل را از طریق بیان میزان اثرگذاری و اثرپذیری هر عنصر بر و از سایر عناصر هم‌سطح، سطح بالاتر و سطح پایین‌تر بیان می‌کند [۱۸ و ۱۹]؛ بنابراین اهمیت و وزن همه مؤلفه‌های موجود در سیستم تعیین می‌شود [۲۰].

مراحل کلی تکنیک دیمتل را می‌توان به صورت زیر تعریف کرد:

گام نخست: تعیین عناصر تشکیل‌دهنده ماتریس مورد بررسی A

گام دوم: جمع‌آوری نظریات پاسخگویان و محاسبه میانگین ماتریس A با استفاده از رابطه:

$$\bar{a}_{ij} = \frac{\sum_{k=1}^H a_{ij}^k}{H} \quad (1)$$

در این رابطه H نمایانگر تعداد پاسخ‌دهندگان است.

گام سوم: نرمال کردن ماتریس ارتباط مستقیم از طریق تقسیم همه درایه‌های ماتریس A بر بزرگ‌ترین مقدار

حاصل از مقایسه جمع ستونی و سطری عناصر ماتریس A مطابق با رابطه زیر:

$$N = \frac{A}{s} \quad (2)$$

$$s = \max \left(\max_{1 \leq i \leq n} \sum_{j=1}^n a_{ij}, \max_{1 \leq j \leq n} \sum_{i=1}^n a_{ij} \right) \quad (3)$$

گام چهارم: محاسبه ماتریس ارتباط کامل T به صورت:

$$T = \sum_{m=1}^{\infty} N^m = N(I - N)^{-1} \quad (۴)$$

در این رابطه I ماتریس یکه است.

گام پنجم: ترسیم نمودار رابطه علت و معلول

با در نظر گرفتن ماتریس T، جمع سطری درایه‌ها (D)، جمع ستونی درایه‌ها (R)، مجموع (D+R) و تفاضل (D-R) محاسبه می‌شوند. بیشترین مقدار D نشان‌دهنده شاخص‌هایی است که بر شاخص‌های دیگر تأثیر دارند و بیشترین مقدار R نشان‌دهنده شاخص‌هایی است که از دیگر شاخص‌ها تأثیر می‌پذیرند. اگر مقدار D-R یک شاخص مثبت شود، آن شاخص اثرگذار و اگر مقدار D-R منفی شود، آن شاخص اثرپذیر است [۲۱ و ۲۲].

نتایج و بحث

ماتریس اولیه که نتیجه مقایسه زوجی هریک از مؤلفه‌های واقع در هر سطر ماتریس با تک تک مؤلفه‌های واقع در ستون‌های ماتریس است و شدت تأثیر مؤلفه‌های سطری را بر مؤلفه‌های ستونی به صورت عددی بین صفر تا ۴ بیان می‌کند، توسط شرکت‌کنندگان در پژوهش تکمیل شد. این ماتریس برای هر کدام از مؤلفه‌های سه‌گانه دانش و مهارت‌های آکادمیک، دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار، نگرش و ویژگی‌های فردی به صورت جداگانه تهیه شده است. سپس با استفاده از رابطه ۱ میانگین ماتریس اولیه محاسبه و در مرحله بعد نرمال‌سازی ماتریس میانگین با استفاده از رابطه ۲ صورت پذیرفت. ماتریس میانگین حاصل در جهت محاسبه ماتریس ارتباط کامل مطابق با رابطه ۴ به کار گرفته شد. ماتریس ارتباط کامل برای هر کدام از مؤلفه‌های سه‌گانه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی طی جداول ۲ تا ۴ ارائه شده است.

جدول ۲- ماتریس ارتباط کامل برای مؤلفه دانش و مهارت‌های آکادمیک

به‌روزرسانی محتوای درسی	تلفیق واحدهای درسی رشته معدن و کارآفرینی	توجه به دروس عملی	توجه به آموزش‌های میان‌رشته‌ای و چندرشته‌ای	ایجاد پیوند بین آموزش و پژوهش	کارآموزی در مناطق عملیاتی و معدنی
۰/۹۸	۱/۰۷	۱/۰۶	۱/۱	۰/۹۷	۰/۹۷
۱/۱۸	۰/۹۱	۱/۰۷	۱/۱۳	۱/۰۱	۱/۰۰۱
۱/۰۰۲	۰/۸۹	۰/۷۷	۰/۹۵	۰/۸۴	۰/۹
۱/۲۳	۱/۱۴	۱/۱۲	۱/۰۲	۱/۰۹	۱/۰۶

۰/۷۶	۰/۶۴	۰/۸۵	۰/۷۵	۰/۷۸	۰/۸۷	ایجاد پیوند بین آموزش و پژوهش
۰/۸۱	۰/۹۳	۱/۰۶	۰/۹۸	۱/۰۰۷	۱/۰۹	کارآموزی در مناطق عملیاتی و معدنی

جدول ۳- ماتریس ارتباط کامل برای مؤلفه دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار

برگزاری اردوهای علمی و بازدید از معادن مختلف	ایجاد فرصت‌های مطالعاتی برای دانشجویان	ایجاد ارتباط همکاری بین دانشگاه و مراکز معدنی	ارتقای روحیه کارگروهی	فراهم کردن ارتباط دانشجویان با جامعه کارآفرینان	.
۰/۴۸	۰/۵۴	۰/۶۴	۰/۵۵	۰/۴۳	فراهم کردن ارتباط دانشجویان با جامعه کارآفرینان
۰/۵۶	۰/۶۶	۰/۷۲	۰/۴۹	۰/۷۱	ارتقای روحیه کارگروهی
۰/۵۷	۰/۶۴	۰/۵۲	۰/۶۱	۰/۶۲	ایجاد ارتباط همکاری بین دانشگاه و مراکز معدنی
۰/۴۵	۰/۴۱	۰/۵۸	۰/۵۵	۰/۵۴	ایجاد فرصت‌های مطالعاتی برای دانشجویان
۰/۵۱	۰/۸۵	۰/۸۸	۰/۷۷	۰/۷۹	برگزاری اردوهای علمی و بازدید از معادن مختلف

جدول ۴- ماتریس ارتباط کامل برای مؤلفه نگرش و ویژگی‌های فردی

مهارت رهبری و مدیریتی	مهارت‌های نرم‌افزاری و فناوری اطلاعات	احساس اعتمادبه‌نفس بالا	مهارت حل مسئله	توانایی کارگروهی	مهارت تحقیق	احساس تأثیرگذاری	مهارت گفتاری	.
۰/۲۹	۰/۳۴	۰/۴۱	۰/۳۸	۰/۴۳	۰/۳۶	۰/۳۶	۰/۳۹	مهارت رهبری و مدیریتی
۰/۳۵	۰/۲۳	۰/۳۹	۰/۳۶	۰/۳۸	۰/۳۲	۰/۲۹	۰/۳۳	مهارت‌های نرم‌افزاری و فناوری اطلاعات
۰/۵	۰/۴۱	۰/۳۶	۰/۴۵	۰/۵	۰/۴۳	۰/۴۷	۰/۵	احساس اعتمادبه‌نفس بالا
۰/۳	۰/۲۷	۰/۳۱	۰/۲۱	۰/۳۵	۰/۲۹	۰/۲۵	۰/۲۶	مهارت حل مسئله
۰/۳۵	۰/۳۳	۰/۳۶	۰/۳۵	۰/۲۹	۰/۳۴	۰/۳۵	۰/۳۹	توانایی کارگروهی

۰/۲۳	۰/۲۳	۰/۱۸	۰/۲۵	۰/۲۷	۰/۳۱	۰/۲۴	۰/۲۸	مهارت تحقیق
۰/۴۱	۰/۲۷	۰/۳۵	۰/۴۶	۰/۳۹	۰/۴	۰/۳۵	۰/۴۳	احساس تأثیرگذاری
۰/۲۴	۰/۳	۰/۲۶	۰/۳۷	۰/۳۱	۰/۳۴	۰/۲۸	۰/۳۴	مهارت گفتاری

در ماتریس روابط کلی، جمع سطری درایه‌ها (D)، جمع ستونی درایه‌ها (R)، مجموع D و R (D+R) و تفاضل D و R (D-R) محاسبه شد. نتایج در جدول ۵ به نمایش گذاشته شده‌است. میزان اهمیت شاخص‌ها با استفاده از فاکتور D+R و رابطه بین شاخص‌ها با استفاده از فاکتور D-R مشخص می‌شود. اگر $(D-R) > 0$ باشد، شاخص مربوط اثرگذار و اگر $(D-R) < 0$ باشد، آن شاخص اثرپذیر است.

در ماتریس روابط کلی، بیشترین مجموع ردیفی (D) نشان‌دهنده شاخص‌هایی است که بر روی سایر شاخص‌ها اثر دارند. بیشترین مجموع ستونی (R) نشان‌دهنده ترتیب اثرپذیری شاخص‌ها است. در جدول ۵ محل واقعی هرکدام از شاخص‌ها در سلسله‌مراتب نهایی مشخص شده‌است. D+R نشان‌دهنده مجموع شدت یک شاخص از نظر تأثیرگذاری و تأثیرپذیری است. در شکل ۱ میزان اهمیت و تأثیرگذاری و تأثیرپذیری بین معیارها نشان داده شده‌است. نقاطی که بالای محور افقی قرار دارند، شاخص‌های اثرگذار هستند و شاخص‌های اثرپذیر زیر محور افقی قرار دارند. با توجه به شکل الف-۱ و جدول ۵، شاخص‌های توجه به آموزش‌های میان‌رشته‌ای و چندرشته‌ای، تلفیق واحدهای درسی رشته معدن و کارآفرینی و کارآموزی در مناطق عملیاتی و معدنی در دسته شاخص‌های تأثیرگذار مؤلفه دانش و مهارت‌های آکادمیک طبقه‌بندی می‌شوند. شاخص‌های به‌روزرسانی محتوای درسی، توجه به دروس عملی و ایجاد پیوند بین آموزش و پژوهش در دسته شاخص‌های اثرپذیر مؤلفه دانش و مهارت‌های آکادمیک طبقه‌بندی شده‌اند.

جدول ۵- تعیین میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری شاخص‌ها

D-R	D+R	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها
-۰/۲۰۵	۱۲/۵۵	به‌روزرسانی محتوای درسی	دانش و مهارت‌های آکادمیک
۰/۵۱۴	۱۲/۱۳	تلفیق واحدهای درسی رشته معدن و کارآفرینی	
-۰/۴۰۰۶	۱۱/۱۵	توجه به دروس عملی	
۰/۵۴۸	۱۲/۸۲	توجه به آموزش‌های میان‌رشته‌ای و چندرشته‌ای	
-۰/۸۲۵	۱۰/۱۸	ایجاد پیوند بین آموزش و پژوهش	

۰/۳۶۹	۱۱/۴۰۹	کارآموزی در مناطق عملیاتی و معدنی	
-۰/۴۵۵	۵/۷۶	فراهم کردن ارتباط دانشجویان با جامعه کارآفرینان	دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار
۰/۱۷۱	۶/۱۵۶	ارتقای روحیه کار گروهی	
-۰/۳۹۳	۶/۳۴۸	ایجاد ارتباط همکاری بین دانشگاه و مراکز معدنی	
-۰/۵۶۲	۵/۶۶۸	ایجاد فرصت‌های مطالعاتی برای دانشجویان	
۱/۲۴	۶/۴۱۲	برگزاری اردوهای علمی و بازدید از معادن مختلف	
۰/۱۳۲	۵/۸۷۷	مهارت رهبری و مدیریتی	نگرش و ویژگی‌های فردی
۰/۲۰۱	۵/۱۶۹	مهارت‌های نرم‌افزاری و فناوری اطلاعات	
۰/۷۲	۶/۵۸۴	احساس اعتمادبه‌نفس بالا	
-۰/۴۶	۵/۰۴۸	مهارت حل مسئله	
-۰/۲۵۸	۵/۸۸	توانایی کار گروهی	
-۰/۵۵۴	۴/۵۸۵	مهارت تحقیق	
۰/۵۴۲	۵/۶۵۳	احساس تأثیرگذاری	
-۰/۳۲۳	۵/۲۵۷	مهارت گفتاری	

نتایج تحلیلی نشان می‌دهند که براساس نظرات پاسخگویان و مطابق با جدول ۵ و شکل الف-۲ در مؤلفه دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار، شاخص‌های ارتقای روحیه کار گروهی و برگزاری اردوهای علمی و بازدید از معادن مختلف شاخص‌های تأثیرگذار و شاخص‌های فراهم کردن ارتباط دانشجویان با جامعه کارآفرینان، ایجاد ارتباط همکاری بین دانشگاه و مراکز معدنی و ایجاد فرصت‌های مطالعاتی برای دانشجویان در دسته شاخص‌های تأثیرپذیر طبقه‌بندی می‌شوند.

همان‌طور که شکل الف-۳ و جدول ۵ نشان می‌دهند، شاخص‌های مهارت رهبری و مدیریتی، مهارت‌های نرم‌افزاری و فناوری اطلاعات، احساس اعتمادبه‌نفس بالا و احساس تأثیرگذاری در دسته شاخص‌های تأثیرگذار

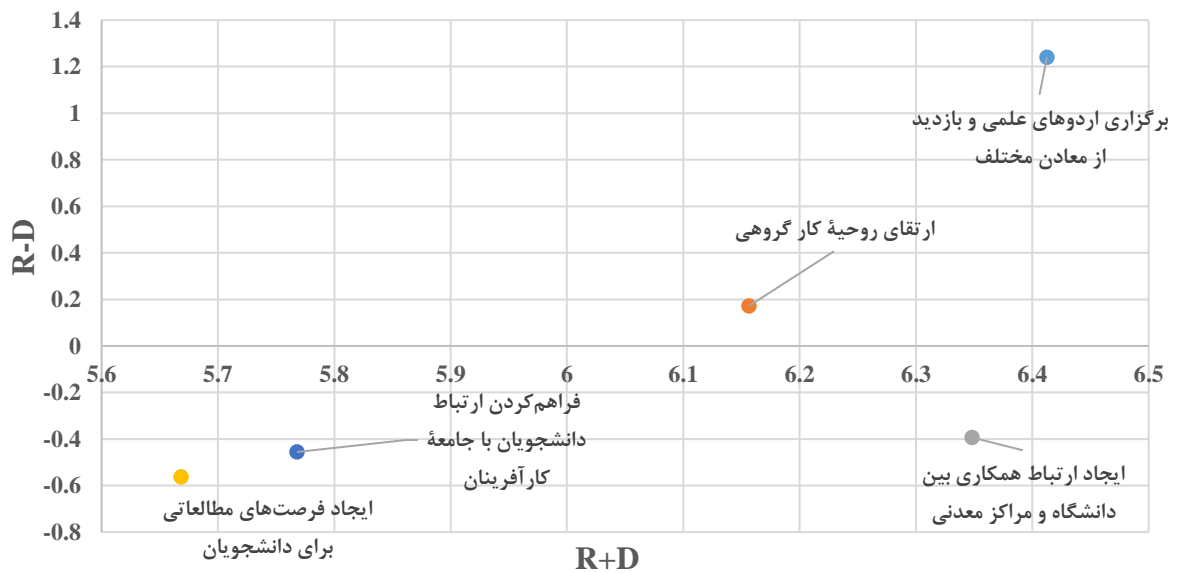
مؤلفه نگرش و ویژگی‌های فردی جای گرفته‌اند. شاخص‌های مهارت حل مسئله، توانایی کار گروهی، مهارت تحقیق و مهارت گفتاری نیز شاخص‌های تأثیرپذیر این مؤلفه به حساب می‌آیند.

نمودار علت و معلولی بین شاخص‌های مؤلفه دانش و مهارت‌های آکادمیک



الف

نمودار علت و معلولی بین شاخص‌های مؤلفه دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار



ب

نمودار علت و معلولی بین شاخص‌های مؤلفه نگرش و

ویژگی‌های فردی

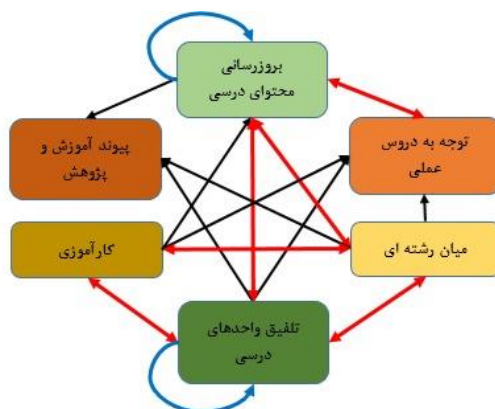


ج

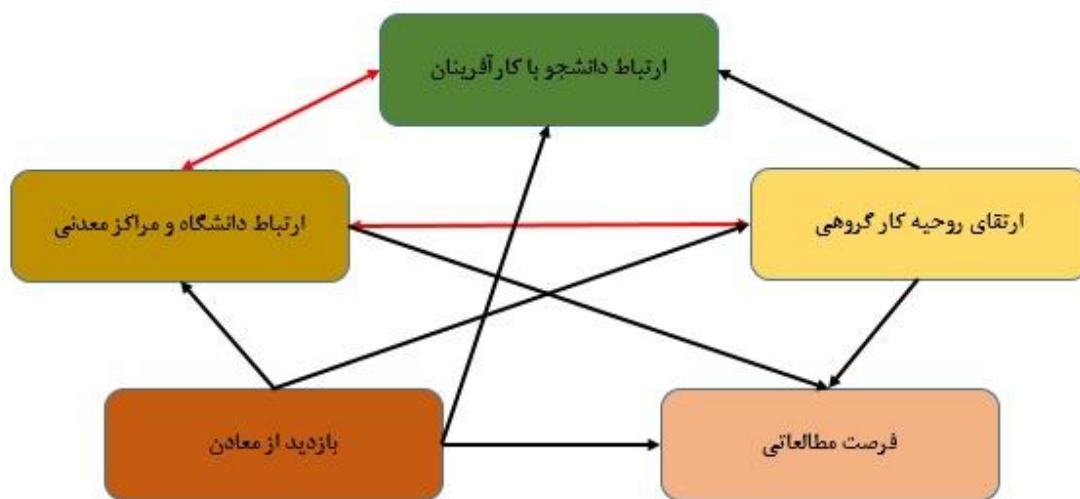
شکل ۱- نمودار علت و معلولی بین مؤلفه‌های سه گانه و شاخص‌های آن‌ها

از سوی دیگر در بین شاخص‌های تأثیرگذار، مقدار $D+R$ شدت تعامل هر شاخص را با سایر شاخص‌ها نشان می‌دهد و در دسته شاخص‌های تأثیرگذار، هرچه میزان $D+R$ بیشتر باشد، آن شاخص اهمیت بیشتری داشته و باید در اولویت قرار گیرد؛ بنابراین در بین مؤلفه‌های سه گانه مورد بررسی، شاخص‌های توجه به آموزش‌های میان‌رشته‌ای و چندرشته‌ای، برگزاری اردوهای علمی و بازدید از معادن مختلف و احساس اعتماد به نفس بالا شاخص‌هایی هستند که از دیدگاه جامعه آماری مورد بررسی، اهمیت بیشتری دارند و باید مورد توجه قرار گیرند.

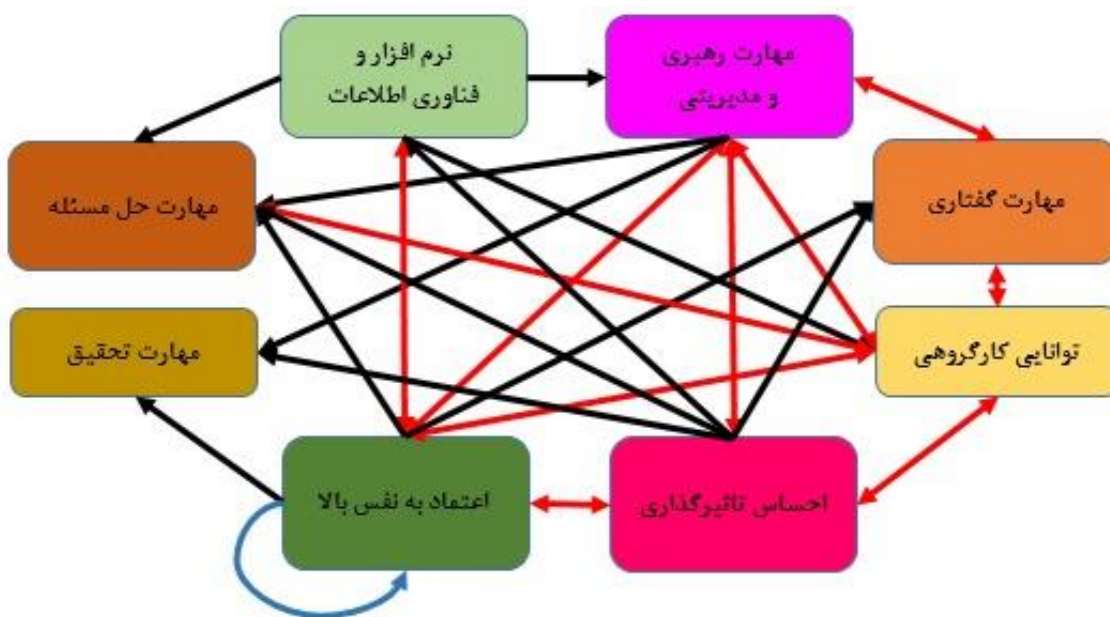
در شکل‌های ۲، ۳ و ۴ به ترتیب گراف‌های مربوط به تأثیرگذاری و تأثیرپذیری شاخص‌های هر کدام از مؤلفه‌های سه گانه دانش و مهارت‌های آکادمیک، دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار و نگرش و ویژگی‌های فردی به صورت جداگانه رسم شده است. رأس این گراف‌ها نشان‌دهنده شاخص‌ها و پیکان نشان‌دهنده جهت‌گیری روابط شاخص‌ها با یکدیگر است.



شکل ۲- گراف روابط بین شاخص‌های مؤلفه دانش و مهارت‌های آکادمیک



شکل ۳- گراف روابط بین شاخص‌های مؤلفه دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار



شکل ۴- گراف روابط بین شاخص‌های مؤلفه نگرش و ویژگی‌های فردی

نتیجه‌گیری

نیروی انسانی، مهم‌ترین عاملی است که می‌تواند باعث توسعه هر جامعه شود؛ بنابراین سرمایه‌گذاری در جهت ارتقای مهارت‌های نیروی کار از جمله موارد مهم در افزایش بهره‌وری محسوب می‌شود. از جمله بخش‌های اقتصادی مهم کشور ما، بخش معدن است و توجه به اشتغال دانش‌آموختگان رشته مهندسی معدن می‌تواند

زمینه‌های کاری مناسب برای نیروی ماهر را فراهم آورد. دانشجویان رشته مهندسی معدن در جهت آمادگی در بازار کار رشته تخصصی خود باید مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانمندی‌ها را فراگیرند. جذب بسیاری از دانش‌آموختگان دانشگاهی این رشته منوط به فراگیری قابلیت‌هایی است که بخش عمده آن در دوران تحصیل کسب می‌شود. برنامه‌های آموزشی دانشگاه باید به گونه‌ای باشد که مهارت‌های اشتغال‌پذیری را در دانشجویان ایجاد کرده و ارتقا بخشد. در این پژوهش مهم‌ترین شاخص‌های تأثیرگذار در فرایند اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی با استفاده از تکنیک دیمتل و براساس نظرات دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی مهندسی معدن دانشکده صنعت و معدن خاش رده‌بندی شده‌است. براساس تحلیل انجام‌شده، شاخص‌های سه مؤلفه دانش و مهارت‌های آکادمیک، دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار و نگرش و ویژگی‌های فردی، براساس میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری هر کدام مشخص شدند. نتایج نشان می‌دهند که از نظر بسیاری از مشارکت‌کنندگان، توجه به آموزش‌های میان‌رشته‌ای و چندرشته‌ای، برگزاری اردوهای علمی و بازدید از معادن مختلف از اهمیت بالایی در کسب مهارت‌های اشتغال‌پذیری برخوردارند. همچنین شمار زیادی از مشارکت‌کنندگان بیشترین ضعف‌های مهارتی را در زمینه‌های ویژگی‌های فردی دسته‌بندی کرده و این مؤلفه را جزو مهم‌ترین مهارت‌ها برای اشتغال‌پذیری دانسته‌اند. براین اساس، به نظر می‌رسد که آموزش عالی در جهت ارتقای مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان به هر سه مؤلفه اصلی مورد بررسی توجه کرده و با برقراری ارتباط علمی بین گروه‌های مختلف آموزشی، ایجاد ارتباط میان دانشگاه و سازمان‌ها و مراکز اجرایی، دانشجویان را با موقعیت‌های شغلی متناسب با رشته خود آگاه کند و با ایجاد دوره‌ها و فرصت‌های مرتبط با ارتقای ویژگی‌های فردی افراد، در کنار مهارت‌های سخت و تکنیکی، مهارت‌های نرم را مورد توجه قرار دهد.

منابع

- [۱] پناهی ر. مرسلی ا. بررسی نابرابری‌های اشتغال شهری-روستایی کشور طی سال‌های ۱۳۸۵-۱۳۳۵، مجله اقتصاد کشاورزی و توسعه. ۱۳۸۵؛ ۱۴(۵۶): ۱۴۳-۱۶۶.
- [۲] غلامی ح. قاسمی ج. افضل‌گروه ا. تحلیل اشتغال‌پذیری دانشجویان پردیس و منابع طبیعی دانشگاه تهران، راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی. ۱۳۹۹؛ ۷(۱۳): ۱۱۴-۱۲۶.
- [۳] شرفی م، عباسپور ع. شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها براساس نظریه داده‌بنیاد، دوفصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی. ۱۳۹۴؛ ۳(۷): ۳۳-۴۸.
- [4] Hillage J. Pollard E. Employability: Developing a framework for policy analysis. Department for Education and Employment, London. 1998.
- [5] Bridgstock R. The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. Higher Education Research and Development. 2009; 28(1): 31-44.
- [6] Dacre Pool L. Sewell P. The key to employability: developing a practical model of graduate employability. Education Training. 2007; 49(4): 277-289.
- [7] Naderi M.K. Zolikhaei S.L. Pouya M. Employability of female university students: a new strategy for enhancing women's presence in the labor market. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education (IRPHE). 2016; 21(4): 21-50.
- [۸] درویشان ع. تسلیمی م.س. حکیم‌زاده ر. طراحی مدل مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور (نمونه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران)، دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی. ۱۳۹۸؛ ۱۰(۱۹): ۷-۳۹.
- [9] Harry T. Chinyamurindi T.W. Mjoli T. Perceptions of factors that affect employability amongst a sample of final-year students at a rural South African university. SA Journal of Industrial Psychology. 2018; 44: 1-10.
- [10] Kazilan F. Hamzah R. Bakar A.R.B. Employability skills among the students of technical and vocational training centers in Malaysia. European Journal of Social Sciences. 2009; 9(1): 147-160.
- [11] Boahin P. Hofman A. A disciplinary perspective of competency-based training on the acquisition of employability skills. Journal of Vocational Education and Training. 2013; 65(3): 385-401.
- [12] Pillai S. Khan M.H. Ibrahim I.S. Raphael S. Enhancing employability through industrial training in the Malaysian context. Higher Education. 2012; 63(2): 1-18.
- [13] Mreau P. Leathwood C. Graduates' employment and the discourse of employability: A critical analysis. Journal of Education and Work. 2006; 19(4): 305-324.
- [14] Jackson D. The contribution of work-integrated learning to undergraduate employability skill outcomes. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education. 2013; 14(2): 99-115.
- [15] Freudenberg B. Brimble M. Cameron C. WIL and generic skill development: The development of business students' generic skills through work-integrated learning. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education. 2011; 12(2): 79-93.
- [۱۶] شریفی اسدی ملفه ف. خراسانی ا. فتحی واجارگاه ک. صالحی عمران ا. تعیین مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی با رویکرد آمیخته اکتشافی، مجله نظریه و عمل در برنامه درسی. ۱۳۹۸؛ ۷(۱۳): ۵۲-۵۹.
- [17] Fontela E. Gabus A. DEMATEL, innovative methods. 1974: 67-69.
- [18] Jeng D.J.F. Tzeng G.H. Social influence on the use of clinical decision support systems: revisiting the unified theory of acceptance and use of technology by the fuzzy DEMATEL technique. Computers & Industrial Engineering. 2012; 62(3): 819-828.

- [۱۹] یادگاری م، تاریخ، م.ج. استفاده از تکنیک دیمتل فازی برای رتبه‌بندی راهبردهای مدیریت دانش، فصلنامه علمی-پژوهشی پردازش و مدیریت اطلاعات. ۱۳۹۶؛ ۳۲(۳): ۷۶۱-۷۸۸.
- [۲۰] آقابراهیمی سامانی ب. ماکویی ا. صدرلاهیجانی م.ه. ارزیابی چالش‌های شرکت‌های ایرانی در پروژه‌های نفت و گاز به روش DEMATEL، نشریه مهندسی صنایع و مدیریت (شریف ویژه علوم مهندسی). ۱۳۸۷؛ ۲۴(۴۵): ۱۲۱-۱۲۹.
- [21] Sumrit D. Anuntavoranich P. Using DEMATEL Method to Analyze the Causal Relations on Technological Innovation Capability Evaluation Factors in Thai Technology-Based Firms. *International Transaction Journal of Engineering, Management, Applied Sciences Technologies*. 2013; 4(2): 81-103.
- [22] Tzeng G.H. Chiang C.H. Li C.W. Evaluating intertwined effects in e-learning programs: a novel hybrid MCDM model based on factor analysis and DEMATEL, *Expert systems with Applications*. 2007; 32(4): 1028-1044.

کارآموزی، دریچه‌ای به سوی مهارت‌آموزی و اشتغال‌پذیری دانشجویان

سید امیراسعد فاطمی*

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

چکیده

کارآموزی در اکثر رشته‌های دانشگاهی بخش جدایی‌ناپذیر برنامه‌داری به‌ویژه برای دوره‌های کارشناسی است؛ زیرا فرصتی را در اختیار دانشجویان قرار می‌دهد که در آن می‌توانند دانش نظری خود را در جنبه عملی به کار گیرند. دوره کارآموزی بر آموزش عملی تحت نظارت متخصصان باتجربه در خارج از دانشگاه در بازه زمانی خاص متمرکز است که بستر بسیار مناسبی برای پیاده‌سازی مهارت‌های آن‌ها در محیط حرفه‌ای فراهم می‌سازد. علی‌رغم ارتباط و اهمیت کارآموزی، تحقیقات بسیار کمی برای تجزیه و تحلیل رضایت از کارآموزی انجام شده است. در این مقاله سعی شده است که مزیت‌های انجام یک کارآموزی مناسب و نمونه‌های انجام موفق دوره‌های کارآموزی در دانشگاه‌های معتبر بیان شود. همچنین چالش‌های برگزاری دوره‌های کارآموزی در دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد بررسی قرار گرفته و پیشنهادهای برای انجام مناسب دوره‌های کارآموزی در جهت دستیابی به آن ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: کارآموزی، مزایا، چالش‌ها، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، به دنبال تغییرات محیطی و دگرگونی در نظام‌های اقتصادی و توسعه فناوری، مشاغل تازه‌ای در دنیا به سرعت به وجود می‌آیند و مشاغل دیگری از بین می‌روند. از اهداف آموزش عالی، تربیت نیروی انسانی کاردان و متخصص مورد نیاز بازار کار کشور و متناسب با تغییرات مدام رخ داده در بازار کار است. دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور می‌بایست با شناخت مناسب از بازار کار بتوانند در زمینه‌های مختلف مورد تقاضا، شامل: صنعت، خدمات، آموزش و پژوهش فعالیت کرده و نیازهای مربوط به آن را تأمین کنند. از طرفی فاصله بین بخش صنعت و آموزش‌های دانشگاهی و عدم انطباق این آموزش‌ها با نیازهای بازار کار، یکی از مشکلات اساسی است که منجر به افزایش مستمر نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی می‌شود دلایل متعددی منجر به بروز این مشکل شده است.

* نویسنده مسئول: afatemi@eng.usb.ac.ir

یکی از دلایل مهم عدم تناسب بین آموزش‌های دانشگاهی و کسب اشتغال، عدم کسب مهارت‌های مورد نیاز بازار کار در دوره تحصیل است. دوره‌های کارآموزی با انتقال مهارت‌ها و تجربیات عملی به دانشجویان، بستر مناسبی را برای ورود دانشجویان به بازار کار در آینده فراهم می‌آورد. ببرد، کو و پاریس از کارآموزی به‌عنوان پلی بین تجربیات حرفه‌ای و آموزش‌های دانشگاهی یاد کرده‌اند [۱-۳]. توجه به دوره کارآموزی در کنار کسب تجربه و ارتقای مهارت دانشجویان، این امکان را فراهم می‌آورد که سیاست‌گذاران با شناسایی رشته‌های مورد نیاز بخش‌های مختلف کشور و اندازه‌گیری تناسب عملکرد نظام آموزش عالی با نیازهای بازار کار، گام مهمی در بهبود عملکرد نظام آموزش عالی کشور بردارند. همچنین توانمندسازی دانش‌آموختگان از طریق ساماندهی و اجرای مناسب دوره‌های کارآموزی، کارورزی و بخش‌های کاربردی یادگیری مهارت در دانشگاه‌ها، انتخاب دروس اختیاری تقاضامحور، افزایش آموزش‌های آزاد دانشجویان در قالب فرایندها و یادگیری‌های غیررسمی به تفکر انتقادی و مهارت‌های عمومی و تخصصی و افزایش اشتغال آنان کمک خواهد کرد و گام مؤثری در جهت ارتقای صلاحیت اشتغال دانشجویان پس از فراغت از تحصیل متقاضیان کار خواهد بود.

براساس آمارهای منتشرشده در گزارشی از انجمن ملی کالج‌ها و کارفرمایان^۱، ۵۶ درصد از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در سال ۲۰۱۹ که در حین تحصیل در مقطع کارشناسی مهارت‌هایی را در دوره کارآموزی کسب کرده‌اند، در همان محل کارآموزی که تجربه کسب‌شده‌ای در آن داشته‌اند به طور تمام‌وقت مشغول به کار شده‌اند؛ اما کسانی که دوره کارآموزی موفق را سپری نکرده‌اند و نتوانسته‌اند با کسب مهارت‌های لازم موقعیت شغلی تضمین‌شده‌ای برای خودشان در محل کارآموزی تضمین کنند، پس از فارغ‌التحصیلی از دانشگاه هنوز به دنبال کسب مهارت‌های لازم هستند تا هنگام درخواست برای موقعیت‌های شغلی، شانس اشتغال خود را افزایش دهند.

در این مقاله سعی شده‌است تا ضمن بیان مزایای انجام یک دوره کارآموزی موفق برای همه طرفین درگیر (دانشجو، دانشگاه و واحد پذیرنده) تجارب موفق به کار گرفته شده در دانشگاه سیستان و بلوچستان در جهت کیفی‌سازی دوره‌های کارآموزی تشریح شود.

مزایای انجام دوره کارآموزی

یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که بسیاری از دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی با آن مواجه خواهند شد، کمبود تجربه عملی یا به عبارتی کم‌باربودن رزومه کاری آن‌هاست که تأثیر نامطلوبی بر آینده شغلی دانشجو خواهد داشت. دوره کارآموزی فرصتی طلایی را برای حضور در محیط‌های موفق صنعتی، تجاری و خدماتی به دست می‌دهد که دانشجو می‌تواند از این طریق و بدون دغدغه مسئولیت‌ها و تبعات شغلی، به کسب تجارب ارزشمند بپردازد.

کارآموزی یک نوع نظام آموزشی است که کارآموز در آن با در نظر گرفتن مهارت‌هایی که نیاز به یادگیری دارد، آموزش خواهد دید. در واقع کارآموز با گذراندن دوره کارآموزی درصدد یادگیری مهارت‌هایی است که برای

شغل آینده به آن‌ها نیاز دارد. درواقع کارآموز با کارفرما که مسئولیت آموزش به او را برعهده می‌گیرد، توافق می‌کند که آموزش‌های لازم دوره کارآموزی را دریافت کند و سپس با مهارت‌هایی که کسب کرده است، در مدت زمانی که بین کارآموز و کارفرما مشخص شده است، به کار خود برای کارفرما ادامه دهد.

واضح است هر کارفرما ترجیح می‌دهد فردی را استخدام کند که دارای رزومه کاری قابل قبول باشد یا حداقل تجربه عملی خوبی از شغلی که قرار است در آن مشغول شود، داشته باشد؛ بنابراین دانشجویان در حال تحصیل، فارغ‌التحصیلان جویای کار که شناختی از محیط کاری مرتبط با رشته تحصیلی خود ندارند و فارغ‌التحصیلان جویای کار که سابقه کاری مناسب برای مشغول شدن در کار مورد نظر ندارند، سه گروهی هستند که گذراندن دوره کارآموزی برای آن‌ها مزایایی دربر خواهد داشت. مزایایی که قطعاً هر فردی را به شرکت در دوره کارآموزی ترغیب می‌کند. انجام یک کارآموزی موفق برای همه طرفین (کارفرما، مؤسسه دانشگاهی و دانشجویان) مفید خواهد بود. محققان مختلفی به مزایای انجام یک دوره کارآموزی موفق اشاره کرده‌اند؛ از جمله مزایای گذراندن دوره کارآموزی برای هر کدام از طرفین در دوره کارآموزی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

مزایای کارآموزی برای دانشجویان

آشنایی با محیط کاری

هدف اصلی افراد از تحصیل در دانشگاه‌ها، داشتن شغل و حرفه مناسب است؛ اما معمولاً در هنگام تحصیل بیشتر به صورت تئوری با حرفه آینده آشنا می‌شوند و حقیقتاً به صورت عملی آشنایی با محیط و مهارت‌های حرفه‌ای که در آن تحصیل می‌کنند، نخواهند داشت. دوره کارآموزی این امکان را فراهم می‌سازد تا بتوانند با محیط‌های کاری از نزدیک آشنا شوند. با شرایط، موقعیت‌ها، کارها و بسیاری از موارد دیگر که تجربه و درک آن‌ها فقط با حضور در محیط کاری ممکن خواهد بود، آشنا خواهند شد. ریموند همچنین معتقد است که کارآموزان در طی دوره کارآموزی با منشور اخلاقی و اصول حاکم بر تعاملات آن آشنا خواهند شد [۴].

تبادل تجربیات

تجربه در کنار علم و تحصیل، برای داشتن حرفه و زندگی کاری موفق، بسیار مؤثر است. قطعاً همه مسائل کاری را نمی‌توان به تنهایی تجربه کرد و نیاز است از تجربیات دیگران نیز بهره برد. دوره کارآموزی این فرصت را فراهم می‌سازد تا با ردوبدل کردن تجربیات و آموخته‌ها با دیگر کارآموزان، گامی بزرگ در داشتن آینده شغلی برداشته شود.

شناخت حرفه مورد علاقه

شاید اغلب دانشجویان هنگام تحصیل در رشته انتخابی، تصور کنند که در جای درست قرار دارند و این همان چیزی است که دنبال آن بوده‌اند؛ اما تجربه به دفعات ثابت کرده است که تا درک واقعی و عملی از حرفه خود نداشته باشند، نمی‌توانند به قطع از آنچه که قرار است در آینده به عنوان شغل به آن بپردازند، خرسند باشند. همچنین یکی از بزرگ‌ترین ناامیدی‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاهی که برای یافتن فرصت‌های شغلی تلاش

می‌کنند، مشکلاتی است که وقتی تنها موقعیت شغلی موجود، نیاز به تجربه کاری دارد که هنوز فرصتی برای کسب آن‌ها نداشته‌اند، به وجود می‌آید. دوره کارآموزی این امکان را فراهم می‌سازد تا با مشغول شدن در آنچه که تصور می‌کنند مورد علاقه آن‌ها است، علایقشان را محک بزنند.

امکان استخدام در شرکتی که به عنوان کارآموز وارد شده‌اند

یکی دیگر از مزایای دوره کارآموزی، امکان پیشنهاد استخدام از سوی کارفرما است. ممکن است اگر دانشجویان به درستی موفق به گذراندن دوره کارآموزی شوند و بتوانند مهارت‌ها و قابلیت‌هایی که در زمینه کاری دارند را به نمایش بگذارند، نظر کارفرما را جلب و با پیشنهاد استخدام از سوی سازمان‌ها یا شرکت‌ها مواجه شوند.

افزایش اعتماد به نفس

دوره کارآموزی فرصتی است استثنایی تا کارآموز بتواند با محک زدن توانایی‌ها، مهارت‌ها و استعدادهای خود در زمینه کاری، به یک خودباوری، اعتماد به نفس و خودشناسی قابل قبولی دست یابد. انجام دوره کارآموزی آگاهی را در مورد ارزش‌های شخصی در کارآموزان ایجاد می‌کند و منجر به افزایش اعتماد به نفس در آنان خواهد شد.

آشنایی با مسائل کاری

تا پیش از دوره کارآموزی، دانشجویان با بسیاری از موضوعات کاری و قوانین آن آشنا نیستند و اطلاعی از آن‌ها ندارند؛ اما شرکت در دوره کارآموزی این فرصت را فراهم می‌سازد تا آشنایی کاملی با قوانین کار، بیمه، مالیات، قوانین و مقررات داخلی شرکت‌ها، مؤسسات و مراکز مختلف پیدا کنند.

علاوه بر مزایای دوره کارآموزی برای دانشجویان، گذراندن دوره کارآموزی برای کارفرمایان نیز مزایایی دربر دارد که اغلب از نگاه آن‌ها دور می‌ماند و باعث می‌شود ترغیبی به پذیرش کارآموز نداشته باشند. برخی از این مزایا عبارت‌اند از:

مزایای دوره کارآموزی برای کارفرمایان

پاداش کارفرمایان از پذیرش دانشجو

«اندرسون» و «تیلور کمپ» خاطرنشان کردند که روزگار کارآموزانی که مزد می‌گرفتند، قهوه می‌آوردند یا ساعت‌ها وقت صرف تهیه گزارشات ساده می‌کردند، مدت‌هاست که سپری شده‌است. آن‌ها توضیح می‌دهند: «انتظار -هم برای دانشجو و هم برای کارفرما- یک تجربه حرفه‌ای و ارزشمند است که به سود هر دو طرف است» [۵].

بسیاری از کارفرمایان وقت و منابع خود را برای یافتن، انتخاب و آموزش نیروهای انسانی جذب شده به کار می‌برند تا نیروهای انسانی مجربی در اختیار داشته باشند. حل اینکه ممکن است پس از این فرایند دچار اشتباه شده باشند و نیروی استخدام شده کارایی لازم را نداشته باشد و به دلیل تعهدات استخدام و قوانین کار به راحتی نتوانند با نیروی خود قطع همکاری کنند. در صورتی که استفاده از خدمات افراد کارآموز بدون نیاز به تعهد

استخدام است و می‌توانند پس از اطمینان از کارایی و تخصص کارآموز به وی پیشنهاد استخدام کنند و در صورت عدم کارایی کارآموز، قطع همکاری وی با کارفرما مشکلات حقوقی و استخدامی ایجاد نخواهد کرد.

شناسایی استعدادها در حال ظهور

وقتی نوبت به استخدام کارمندان جدید می‌رسد، مدیران همیشه در تعیین اینکه آیا یک متقاضی مناسب‌ترین گزینه است یا خیر، باید ریسک تصمیم‌گیری را به عهده بگیرند. با شناسایی استعدادها جوان و ارائه فرصت‌های کارآموزی، سازمان‌ها فرصتی مشابه مصاحبه گسترده دارند که فراتر از فرایندهای مصاحبه سنتی است. به عبارت دیگر کارآموزی به کارفرمایان فرصت می‌دهد تا کارآموزان را از نظر صلاحیت، استعداد و نحوه رفتار ارزیابی کنند.

پیشبرد اهداف تحقیقاتی کارفرمایان

کارفرمایان می‌توانند از این فرصت ارتباط با دانشجویان استفاده کنند تا جامعه محقق دانشگاهی را در مورد نیازهای فعلی، تحقیقاتی و مهارت‌های مورد نیاز خودشان آگاه کنند. به این ترتیب تعداد زیادی از محققان دانشگاهی با اطلاع از نیازهای آن سازمان، توان تحقیقاتی و پژوهشی خود را به سمت حل مشکلات آن سازمان سوق خواهند داد و سازمان از فعالیت‌های آنان منتفع خواهد شد.

ایده‌گیری از دیدگاه‌ها و نظرات کارآموزان

کارآموزان اغلب ایده‌های تازه و شور و شوق بی‌نظیری ارائه می‌دهند. یک کارفرما ممکن است بهترین ایده‌های ابتکاری را از کارآموزان دریافت کند. کارآموزان کسانی هستند که حتی کارهای در سطح پایین را برعهده می‌گیرند و وظایفی را که دیگران لزوماً نمی‌خواستند انجام دهند، انجام می‌دهند و درعین حال برخی از بهترین ایده‌ها را برای بهبود روند انجام پروژه‌ها پیشنهاد می‌دهند.

همان‌طور که دانشجویان از مزایای مربی‌گری، آموزش و راهنمایی سازمان در فرایندهای یادگیری خود بهره‌مند می‌شوند، کارفرمایان نیز می‌توانند به همان اندازه از کارآموزان خود بیاموزند. بسیاری از کارفرمایان گزارش داده‌اند که از طریق کارآموزان خود دیدگاه‌های جدید، انرژی و مجموعه مهارت‌های ویژه‌ای را پیدا کرده‌اند.

مزایای دوره کارآموزی برای مؤسسه دانشگاهی

کمک به بازنگری دروس و سرفصل‌های آنها

علاوه بر مزایایی که کارآموزان و کارفرمایان از انجام دوره کارآموزی به دست خواهند آورد، این دوره‌ها برای مؤسسه دانشگاهی نیز منافی دربر خواهد داشت.

در نخستین گام، فرستادن دانشجویان به مراکز بیرون از دانشگاه و نظارت استاد بر نحوه کار آنها ارتباط دانشگاه با جامعه و صنعت را افزایش خواهد داد. به علاوه با توجه به تغییرات بسیار سریع در بعضی از علوم و

لزوم بازنگری دانشگاه‌ها در لیست دروس و سرفصل آن‌ها، انجام دوره‌های کارآموزی و کسب بازخوردها توسط استادان ناظر کارآموزی می‌تواند به‌روزرسانی برنامه درسی دوره مورد نیاز صنعت منجر شود. بسیاری از محققان به نقش دوره‌های کارآموزی در بازنگری دروس و مهارت‌های آموزش داده‌شده به دانشجویان اشاره کرده‌اند [۶-۸].

امکان اشتغال بیشتر فارغ‌التحصیلان

واضح است که کارفرمایان بیشتر به دنبال استخدام فارغ‌التحصیلانی هستند که دانش و مهارت بیشتری در مقایسه با سایرین داشته باشند. انجام دوره‌های کارآموزی به نحوی که تمامی اهداف پیش‌بینی‌شده را برآورده کند، به کسب مهارت‌های لازم برای اشتغال و افزایش اعتمادبه‌نفس کارجویان خواهد انجامید. با توجه به نقش اشتغال فارغ‌التحصیلان هر دانشگاه در نظام رتبه‌بندی دانشگاه‌ها، انجام مناسب دوره‌های کارآموزی تصویر بهتری از دانشگاه‌ها ایجاد خواهد کرد و منجر به ارتقای آنان در نظام رتبه‌بندی خواهد شد. دایوین اشاره کرده است که انجام دوره‌های کارآموزی مناسب در یک مؤسسه دانشگاهی منجر به خلق یک تصویر مناسب از آن در جامعه خواهد شد و نهایتاً متقاضیان ورود به دانشگاه‌ها با رغبت بیشتری آن مؤسسه را برای ادامه تحصیل انتخاب خواهند کرد [۶].

دسترسی به تمام مزایای انجام دوره کارآموزی مستلزم پشتیبانی دانشگاه از کارآموز طی انجام دوره است. مسئول کارآموزی در صنعت با دانشجویان کار می‌کند، اما استاد ناظر بر دوره، در شرایط سخت یا بروز مشکل به‌عنوان مشاور عمل خواهد کرد [۹]؛ بنابراین ارتباط بین دانشگاه، مسئول کارآموزی و کارآموز برای بهبود عملکرد کارآموز ضروری است. اگر دوره کار به‌درستی کنترل شود و ارتباط مکرر بین استاد کارآموزی و دانشجو برقرار شود، دوره کارآموزی عمدتاً بسیار کارآمدتر و مؤثرتر خواهد بود.

کلی (۲۰۱۱) درباره میزان رضایت کارآموز و تأثیر حمایت مؤسسه دانشگاهی از آن‌ها تحقیق کرد و دریافت که کارآموزان با نظارت خوب در مقایسه با کسانی که نظارت کمتری داشته‌اند، آموزش‌های بیشتری دریافت کرده‌اند [۱۰]. مقدم (۲۰۱۱) نقش ناظر (استاد) کارآموزی را در هنگام انجام دوره کارآموزی برای دانشجویان مفید و ضروری دانسته است. نتیجه تحقیقات وی نشان داد که نظارت استادان کارآموزی مؤسسه در روند حمایت از کارآموزان و دستیابی به اهداف مدنظر دوره کارآموزی بسیار مؤثر است [۱۱].

تجارب دوره‌های کارآموزی در دانشگاه‌های دنیا

تجربه سایر کشورهای جهان در حوزه کارآموزی و اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه می‌تواند از سیاست‌گذاری در سطح ملی و دانشگاه‌های کشور و همچنین توسعه برنامه‌های مرتبط توسط دانشگاه‌ها مؤثر واقع شود؛ از جمله این تجربیات می‌توان به برنامه‌های پیاده‌شده در دانشگاه‌های مطرح دنیا اشاره کرد؛ به‌عنوان مثال استرالیا سالانه المپیادی را به‌عنوان المپیاد مهارت‌ها با هدف تشویق دانشجویان برای دسترسی به مهارت‌های کاری و تجربه کار در محیط‌های بیرون از دانشگاه برگزار می‌کند. در اکثر دانشگاه‌های کانادا دوره‌های Co-op را برگزار می‌کنند. در این دوره‌ها دانشجویان ترکیبی از کلاس و کار عملی را تجربه می‌کنند.

بخشی از آموزش شرکت‌کنندگان این دوره‌ها، آموزش‌های رسمی درون دانشگاه و بخش دیگری در قالب دوره‌های کسب تجارب کاری در صنایع و سازمان‌های همکار انجام می‌شود. ترم‌های تحصیلی در این دوره‌ها به صورت چرخشی بوده، به صورتی که بخشی از دانشجویان نیمه اول سال را به صورت تمام‌وقت در محیط کار و بخش دیگری از دانشجویان اول سال را در دانشگاه و نیمه دوم سال را در محیط کار سپری می‌کنند. به این ترتیب کارفرما در تمام طول سال، دانشجویانی را در اختیار دارد و می‌تواند بر این اساس برنامه‌ریزی مناسب در جهت ارائه خدمات به دانشجویان داشته باشد. براساس نوع کار ممکن است پرداخت‌هایی از سوی کارفرما صورت پذیرد.

در برخی از دانشگاه‌های هلند، از جمله دانشگاه آمستردام، در طول سال هفته‌ای به عنوان شغل‌یابی وجود دارد که به دانشجویان و دانش‌آموختگان اختصاص داده می‌شود. برنامه‌های این هفته به صورت مشترک توسط دانشگاه‌ها و نهادهای برخی سازمان‌ها سازماندهی و در آن کارگاه‌هایی به عنوان مهارت‌های مورد نیاز برای بازار کار برگزار می‌شود.

چالش‌های انجام دوره کارآموزی و اقدامات انجام‌شده در دانشگاه سیستان و بلوچستان در جهت

بهبود کیفی برگزاری دوره کارآموزی

با توجه به اهمیت آموزش مهارت‌هایی که در دوره کارآموزی، دانشجویان فرا می‌گیرند، در برنامه دروس رشته‌های مختلف درس کارآموزی و کارورزی در نظر گرفته شده است. هرچند نحوه اجرای آن آسیب‌هایی به اهداف آن وارد کرده است. معمولاً نخستین گام در آغاز پروسه کارآموزی، انتخاب شرکت، مرکز یا سازمانی است که در دنیای کسب‌وکار معتبر باشد. کوچک یا بزرگ بودن شرکت یا سازمانی اهمیت چندانی ندارد. تنها مسئله مهم این است که دوره کارآموزی در جایی گذرانده شود که از اعتبار قابل توجهی برخوردار باشد. گذراندن دوره کارآموزی در شرکت‌های بزرگ مزیت‌های قابل توجهی دارد؛ مثلاً در این مراکز کارآموز بر یک حوزه کاری مشخص متمرکز می‌شود. کارآموز موظف است برای هر مورد کاری به بخش منابع انسانی مراجعه کند. همچنین آغاز و پایان کارها کاملاً مشخص است و در یک روز کاری، کارآموز موظف است در زمان مشخص شروع به فعالیت کرده و در زمان مشخص نیز آن را به اتمام برساند. در شرکت‌ها و مراکز بزرگ امکان برگزاری رویدادها و مراسم کاری و تفریحی وجود دارد و کارآموز نیز همانند سایر کارمندان می‌تواند در این گونه مراسم شرکت کند و با جمع زیادی از همکاران و شرکت‌کنندگان روبه‌رو می‌شود؛ اما معمولاً در شرکت‌های بزرگ امکان و فرصت برقراری ارتباط ویژه و عمیق کارآموز با همه کارمندان ایجاد نمی‌شود.

انتخاب شرکت‌های کوچک به عنوان دوره کارآموزی فرصت برقراری ارتباط عمیق و دوستانه با کارمندان را برای کارآموز بیشتر فراهم می‌سازد. کارآموز احساس مفید بودن می‌کند و بسیاری از کارها را می‌تواند با انگیزه بیشتری نسبت به کار در شرکت‌های بزرگ‌تر انجام دهد؛ زیرا در این شرکت‌ها بیشتر دیده می‌شود و ارزش کار وی بیشتر قابل درک خواهد بود.

تنها مشکل شرکت‌های کوچک نسبت به دیگر سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ این است که این شرکت‌ها کم‌تر شناخته شده هستند و از ثبات کم‌تری نیز برخوردارند.

راه‌اندازی سامانه کارآموزی دانشگاه سیستان و بلوچستان

روند پیشین انتخاب محل کارآموزی به‌گونه‌ای بود که دانشجو بدون تأیید نظر مدیران گروه اقدام به پذیرش از محل کارآموزی می‌کرد. محل کارآموزی انتخاب‌شده برای دانشجو ثبت می‌شد و تا زمان بازگشت از محل کارآموزی، استادان و مدیران گروه از محل کارآموزی دانشجو مطلع نمی‌شدند. با توجه به اینکه کارشناسان دفتر ارتباط با صنعت به علت عدم آگاهی از ویژگی‌های تخصصی همه رشته‌ها، امکان اظهارنظر تخصصی در خصوص صلاحیت محل معرفی‌شده دانشجو برای پذیرش کارآموز نداشتند، کنترل کیفی محل‌های پذیرش به صورت مناسبی انجام نمی‌شد. همچنین با توجه به عدم آگاهی دانشجویان از مزایای کارآموزی، بعضاً دانشجویان به دنبال پذیرش در سازمان‌هایی هستند که بتوانند بدون گذراندن دوره و تکمیل ساعات کارآموزی، گواهی اتمام دوره را از کارفرما دریافت کنند. محل‌های پذیرش دانشجویان در سال‌های قبل نشان می‌دهد که هیچ‌گونه کنترل کیفی در محل پذیرش صورت نگرفته است.

به‌عنوان نخستین اقدام در جهت بهبود کیفی دوره کارآموزی، روند اخذ معرفی‌نامه دانشجویان تغییر کرد. از مهر ۱۳۹۶ با مشورت با مدیران بعضی از گروه‌های آموزشی نقایص روند قبلی اخذ معرفی‌نامه کارآموزی دانشجویان شناسایی شد و براساس نیازهای جدید سامانه کارآموزی دانشگاه توسط کارشناسان فناوری اطلاعات دانشگاه پیاده‌سازی شد. سامانه کارآموزی دانشگاه در زمستان ۱۳۹۶ عملیاتی شد و معرفی‌نامه دانشجویان از این تاریخ فقط توسط سامانه کارآموزی صادر شد. دانشجویان در این سامانه پس از انتخاب محل‌های مورد نظر برای کارآموزی، ابتدا باید تأیید گروه آموزشی را دریافت کنند و سپس معرفی‌نامه نهایی را از دفتر ارتباط با صنعت دریافت خواهند کرد. بسیاری از گروه‌های آموزشی با شناختی که در سال‌های گذشته از محل‌های پذیرش کارآموزان و نحوه تعامل آن‌ها با دانشجویان دارند، به راحتی می‌توانند نظارت کیفی برای اجرای دوره‌های کارآموزی داشته باشند. با توجه به شناخت استادان گروه‌ها از نحوه تعامل بعضی از واحدهای پذیرنده کارآموز، در بعضی از گروه‌های آموزشی لیست سیاه (ممنوعه) تعریف شد و به دانشجویان اطلاع‌رسانی شد که گروه آموزشی به درخواست‌های کارآموزی از این لیست پاسخ مثبت نخواهد داد. در نهایت روند مذکور تا حدود زیادی به کیفی‌سازی کارآموزی کمک کرد.

جایگزینی دوره‌های آموزشی سازمان فنی و حرفه‌ای با دوره‌های کارآموزی

به‌منظور توسعه دوره‌های کارآموزی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و طراحی و تعریف دوره‌های مهارتی متناسب با سطح معلومات دانشجویان، توسعه جایگزین‌های دوره‌های کارآموزی دانشجویان مورد توجه وزارت عتف قرار گرفت و تفاهم‌نامه همکاری بین وزارت عتف و سازمان فنی و حرفه‌ای منعقد شد. از جمله اهداف این همکاری می‌توان استفاده از همه امکانات موجود برای ارتقای سطح مهارتی عمومی دانشجویان، همکاری در طراحی و اجرای دوره‌های مهارت‌آموزی، کارورزی و کارآموزی مورد درخواست وزارت علوم با بهره‌گیری از

ظرفیت‌های مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و تدوین روش‌هایی در جهت جایگزینی دوره‌های مهارتی سازمان عنوان بخشی از دوره‌های کارآموزی دانشجویان اشاره کرد. بر همین اساس و براساس مصوبات شورای پژوهشی، انجام دوره‌های تخصصی سازمان فنی و حرفه‌ای که مورد تأیید گروه‌های آموزشی هستند، می‌توانند جایگزین دوره‌های کارآموزی شوند.

در تابستان ۱۳۹۷ دوره‌های آموزشی تخصصی مراکز فنی و حرفه‌ای شهر زاهدان به تفکیک مراکز برادران و خواهران از سازمان فنی و حرفه‌ای احصا و به دانشکده‌ها اعلام شد؛ اما متأسفانه هیچ دانشجویی به‌عنوان جایگزین کارآموزی از این دوره‌ها استفاده نکرد و حتی مصوبه شورای پژوهشی با استقبال کم گروه‌های آموزشی مواجه شد.

امکان پذیرش کارآموز در طرح‌های پژوهشی برون‌دانشگاهی توسط مجری

یکی از جنبه‌های پیاده‌سازی آموزش‌های دانشگاهی در خارج از دانشگاه و تعامل دانشگاه با صنعت، اجرای طرح‌های پژوهشی برون‌دانشگاهی است. با توجه به همکاری مستقیم اعضای هیئت علمی با کارفرمایان خارج از دانشگاه، انجام طرح‌های پژوهشی زمینه مناسبی برای آشنایی با فضای کار و نیازهای سازمان‌های خارج از دانشگاه فراهم می‌سازد؛ به‌همین دلیل به پیشنهاد دفتر ارتباط با صنعت و تصمیم شورای پژوهشی، هرکدام از اعضای هیئت علمی پژوهشی مجری طرح‌های برون‌دانشگاهی می‌توانند یک دانشجوی را به‌عنوان کارآموز در راستای انجام طرح پژوهشی معرفی و پذیرش کنند؛ اما علی‌رغم تصویب این موضوع در شورای پژوهشی و ابلاغ آن به دانشکده‌ها، از تابستان ۱۳۹۷ تاکنون هیچ‌کدام از مجریان طرح پژوهشی، دانشجویی را به‌عنوان کارآموز در انجام طرح‌های پژوهشی معرفی نکرده‌اند و این ظرفیت نیز در بهبود کیفی کارآموزی‌ها فعال نشده‌است.

برگزاری سالانه همایش پیش‌آگاهی کارآموزی برای کارآموزان دانشگاه

دوره کارآموزی یکی از فرصت‌های مغتنم در کسب تجارب مفید، امکان پیاده‌سازی روش‌ها و تکنیک‌های فراگرفته‌شده در دانشگاه در محیط‌های واقعی و محک‌زدن علایق کار دانشجویان است؛ اما با توجه به اینکه دانشجویان پیش از انجام دوره کارآموزی، آگاهی لازم از ضرورت‌های این دوره را ندارند.

دفتر ارتباط با صنعت دانشگاه سیستان و بلوچستان با همکاری انجمن دانشجویی ارتباط با صنعت، هر ساله برای دانشجویانی که در تابستان آن سال درس کارآموزی را اخذ کرده‌اند، دوره پیش‌آگاهی را در اردیبهشت هر سال برگزار می‌کند. اولین دوره این همایش در اردیبهشت ۱۳۹۸ برگزار شد. دوره دوم این همایش با توجه به شیوع بیماری کرونا و عدم حضور دانشجویان به‌صورت مجازی و در بهار ۱۳۹۹ برگزار شد.

موضوعات این همایش در ۳ بخش اهمیت و ضرورت دوره کارآموزی، ایمنی و مراحل ثبت و اخذ معرفی‌نامه در سامانه دانشگاه و سامانه ملی کارآموزی برگزار می‌شود.

- در بخش اول اهمیت، نقش دوره کارآموزی برای دانشجویان بازگو می‌شود. شناخت مزایای دوره کارآموزی برای دانشجویان، انگیزه آنان در گذراندن یک دوره مناسب را افزایش خواهد داد.

- در بخش دوم که شامل ضروریات ایمنی، نحوه تعامل و حقوق کارآموز است، به دانشجویان اصول رعایت موارد ایمنی در سازمان‌ها، صنایع و کارخانجات یادآوری می‌شود. همچنین حقوقی که دانشجویان در دوره کارآموزی دارند توضیح داده می‌شود تا احتمالاً درخواست‌هایی نامرتبط با کارآموزی به کارآموزان توسط کارفرمایان تحمیل نشود.
- در بخش سوم نیز چگونگی استفاده از فرصت کارآموزی در جهت ارتباط بیشتر با مراکز صنعتی، تأکید بر استفاده از ظرفیت‌های سامانه ملی کارآموزی، مراحل اخذ معرفی‌نامه از سامانه کارآموزی دانشگاه و سامانه ملی کارآموزی و شیوه نگارش گزارش کارآموزی بیان می‌شود.

اقدامات آتی

از جمله اقدامات آتی در خصوص دوره‌های کارآموزی، تلفیق سامانه کارآموزی در سامانه گلستان خواهد بود. با توجه به تجربه موفق راه‌اندازی سامانه کارآموزی در دانشگاه سیستان و بلوچستان و نتایج مناسب از روند انجام کارآموزی، تصمیم گرفته شده‌است که روند فعلی که دانشجویان از طریق سامانه کارآموزی انجام می‌دهند، در سیستم گلستان پیاده‌سازی شود. یکی از اشکالات موجود فعلی، جدابودن مراحل اخذ واحد آموزشی درس کارآموزی از سیستم گلستان و اخذ معرفی‌نامه‌ها از سامانه کارآموزی است. با پیاده‌سازی روند دریافت اخذ معرفی‌نامه مطابق با سامانه کارآموزی در سیستم گلستان، مشکل ناهماهنگی‌های موجود بین مدیریت آموزشی و دفتر ارتباط با صنعت نیز برطرف خواهد شد و دانشجویان با سهولت بیشتری قادر به اخذ درس کارآموزی و معرفی‌نامه‌ها خواهند بود.

از جمله اقدامات دیگر، استفاده از ظرفیت‌های مرکز هدایت شغلی برای معرفی کارآموز به واحدهای پذیرنده خواهد بود. با توجه به آنکه مرکز هدایت شغلی دانشگاه با موافقت وزارت عتف و در راستای تفاهم‌نامه وزارت عتف با وزارت کار، رفاه و تأمین اجتماعی و زیر نظر دفتر ارتباط با صنعت راه‌اندازی شده‌است، از ظرفیت‌های این مرکز نیز می‌توان برای کیفی‌سازی دوره‌های کارآموزی استفاده کرد.

از جمله وظایف مرکز مذکور می‌توان به ساماندهی دوره‌های کارآموزی از طریق مکاتبه و ارتباط با صنایع و دستگاه‌های دولتی در جهت جابجایی کارآموزان و ارتباط مستمر با شرکت‌ها و صنایع استان و خارج از آن در جهت نیازسنجی نیروی انسانی مورد نیاز و معرفی دانشجویان مستعد برای کارورزی اشاره کرد. تعداد کارآموزان مورد نیاز احصا شده از واحدهای مختلف توسط این مرکز، به گروه‌های آموزشی اطلاع‌رسانی خواهد شد تا دانشجویان را در جهت گذراندن درس کارآموزی به این مراکز هدایت کنند. همچنین پایش این واحدها توسط مرکز هدایت شغلی انجام خواهد شد تا در صورتی که کیفیت دوره کارآموزی در این واحدها مناسب نباشد، در سال‌های آتی از لیست مراکز معتبر برای دوره کارآموزی حذف شوند.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در سالیان اخیر کارفرمایان افراد دارای مهارت‌های مورد نیاز خود را در میان افراد جویای کار پیدا نمی‌کنند. عدم وجود مهارت‌هایی همچون کار گروهی، مهارت‌های ارتباطی خلاقیت و تفکر انتقادی، پردازش و ارزیابی ایده‌ها، مذاکره و رهبری از مشکلات و معضلات اساسی دانش‌آموختگان است. آشنایی با محیط کار و توسعه مهارت‌های لازم در محیط واقعی کار، در زمان تحصیل در دانشگاه برای دانشجویان بسیار محدود است و گاهی ارتباط منطقی بین آموزش‌های دانشگاهی و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار وجود ندارد که نهایتاً منجر به افزایش نرخ بیکاری در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی شده‌است.

از طرفی دانشگاه‌هایی که به مسائلی همچون اشتغال‌پذیری و تربیت دانشجویان با مهارت‌های مورد نیاز برای پذیرفتن مشاغل آینده توجه می‌کنند و ساختار مناسبی را برای آموزش مهارت‌های لازم ایجاد کنند، بیشتر از دیگر دانشگاه‌ها مورد توجه متقاضیان برای تحصیل قرار خواهند گرفت.

همه این دلایل ایجاب می‌کند که ساختار گذراندن دروس کارآموزی و کارورزی در دانشگاه‌ها مورد بازنگری جدی واقع شود. دانشگاه سیستان و بلوچستان نیز در سالیان اخیر تلاش‌های زیادی در جهت بهبود کیفی و کمی دوره‌های کارآموزی انجام داده است. هرچند در بعضی موارد به دلیل عدم‌علاقه دانشجویان، بی‌توجهی اعضای هیئت علمی و نبودن ضمانت اجرایی برای تصمیمات اخذشده، نتایج مورد نظر محقق نشده‌است.

منابع

- [1] Baird B.N. D. Mollen. The internship, practicum, and field placement handbook: A guide for the helping professions. 2018: Routledge.
- [2] Kuh G.D. Excerpt from high-impact educational practices: What they are, who has access to them, and why they matter. Association of American Colleges and Universities. 2008; 14(3): 28-29.
- [3] Parris A.J. Adams H.G. your internship is as good as you make it: a practical guide to student internships. 1994.
- [4] Raymond M.A. McNabb D.E. Matthaei C.F. Preparing graduates for the workforce: The role of business education. 1993; 68(4): 202-206.
- [5] Anderson, T. Kemp, September 27, 2021: <https://www.css.edu/about/blog/the-importance-of-internships-how-students-employers-both-reap-the-benefits/>
- [6] Divine R.L. Linrud J.K. Miller R.H. Wilson J.H. Required internship programs in marketing: Benefits, challenges and determinants of fit. Marketing Education Review. 2007; 17(2): 45-52.
- [7] Sattler P. Wiggers R. Arnold C.H. Combining workplace training with postsecondary education: The spectrum of Work-Integrated Learning (WIL) opportunities from apprenticeship to experiential learning. Canadian Apprenticeship Journal. 2011.
- [8] Schmutte J. Accounting internships: The state of the art. 1986; 4(1): 227-236.
- [9] Ramos-Sánchez L. Esnil E. Goodwin A. Riggs S. Touster L.O. Wright L.K. Ratanasiripong P. Rodolfa E. Negative supervisory events: Effects on supervision and supervisory alliance. 2002; 33(2): 197.
- [10] Klee C.R. Recent school psychology graduates: A preliminary survey of their internship experience, satisfaction, and support. State University of New York at Albany. 2011.
- [11] Moghaddam J.M. Perceived effectiveness of business internships: Student expectations, experiences, and personality traits. 2011; 28(4): 287.

ارائه راهکارهایی در جهت توسعه نقش دانشگاه‌ها در اشتغال‌پذیری دانشجویان با تمرکز بر امکانات موجود

آسیه فنبرپور*

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

سهیل زارع مطلق

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

چکیده

اشتغال یکی از مهم‌ترین دغدغه‌ها به‌خصوص در جوامع تحصیل‌کرده محسوب می‌شود. اشتغال مفید حاصل تخصص و مهارت است و مهارت از علم، عمل و تجربه حاصل می‌شود. در دنیای امروز لازم است دانشگاه‌ها نقش مؤثری در زمینه مهارت‌آموزی و اشتغال‌پذیری افراد ایفا کنند. به‌منظور رسیدن به این مهم، تغییراتی در آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و اصلاحاتی در شیوه اجرای فعالیت‌های آموزشی و کاربردی موردنیاز است. در این مقاله، به تشریح نقش دانشگاه‌ها در مهارت‌آموزی و اشتغال‌پذیری دانشجویان پرداخته شده و راهکارهایی در جهت توسعه این نقش با بهره‌گیری از موقعیت، افراد و امکانات موجود ارائه شده‌است؛ یکی از این راهکارها، استفاده از پتانسیل شبکه‌های مجازی است. به‌عنوان یک مطالعه موردی، نتیجه استفاده از شبکه‌های مجازی در دانشگاه فردوسی مشهد و نقش این شبکه‌ها در جذب موقعیت‌های شغلی، مورد بررسی قرار گرفته‌است.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌آموزی، اشتغال، کارآفرینی، دانشگاه‌های نسل سوم.

مقدمه

مهارت تخصصی لازمه اشتغال افراد در جامعه به‌شمار می‌آید. براساس تعریف ای.آر.گاتر «مهارت به قابلیت گفته می‌شود که با صرف حداقل مقدار انرژی و در کمترین زمان، با اطمینان به نتیجه برسد» یا به‌بیانی دیگر، مهارت شامل کلیه توانایی‌های ابتدایی لازم است که انجام کار را در شرایط تعیین‌شده عملی می‌سازد [۱].

مهارت‌ها را می‌توان به دو گروه «مهارت‌های فردی»^۱ و «مهارت‌های سازمانی»^۲ دسته‌بندی کرد. مهارت‌های فردی وابسته به شخص و تخصص اوست؛ در حالی که مهارت‌های سازمانی در بستر فضای تجمعی و کار گروهی بروز پیدا می‌کند. البته تحول زندگی اجتماعی بشر با تغییر تنوع سبک زندگی، بروز فضای مجازی و درهم آمیختگی کار و زندگی، مرز بین مهارت‌های فردی و سازمانی را تا حد زیادی کمرنگ کرده است. این دلایل سبب شده در سال‌های اخیر، اصطلاح «توسعه فردی»^۳ مطرح شود که دربرگیرنده هر دو مهارت فردی و مهارت سازمانی است [۲، ۳].

«مهارت‌آموزی»^۴ به فعالیت‌های آموزشی در جهت تقویت تخصص‌ها از طریق افزایش دانش، شناخت و آگاهی اطلاق می‌شود که می‌تواند با ارتقای سطح سلامت رفتاری در فعالیت‌های اجتماعی، تصمیم‌گیری‌ها و روابط بین فردی، شخص را در راه رسیدن به هدف اصلی، در مسیر مشخصی هدایت کند [۴]. در دنیای امروز، بهترین مکان‌ها به منظور مهارت‌آموزی افراد به صورت علمی و اصولی، دانشگاه‌ها هستند. این مهم در نسل سوم از دانشگاه‌های مدرن مورد توجه قرار گرفته است؛ به طوری که دانشگاه‌های نسل سوم، بر مبنای کارآفرینی و حل مسائل جامعه با رویکرد علمی و نظام‌یافته تعریف شده‌اند. در دانشگاه نسل سوم، آموزش کارآفرینی و توسعه مهارت‌ها همسو با ویژگی‌ها و نیازهای هر گروه و رشته علمی، مورد توجه قرار می‌گیرد [۵]. برای شکل‌گیری دانشگاه نسل سوم و بهره‌مندی از مزایا و مواهب آن در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان، توسعه فعالیت‌های مهارت‌آموزی می‌بایست در کانون راهبردها و سیاست‌های کلان نهاد دانشگاه‌ها و آموزش عالی قرار گیرد. حال آنکه این توسعه به دلایلی که برخی از آن‌ها در زیر عنوان شده است، با چالش‌هایی مواجه است:

- پویایی و تغییرپذیری مداوم نیاز جامعه در برخی رشته‌های دانشگاهی (همچون رشته مهندسی کامپیوتر و فناوری اطلاعات)؛
 - به‌روزرسانی برنامه دروس مصوب و مراجع درسی پیشنهادی متناسب با توجه به نیازهای واقعی جامعه؛
 - ایستایی دانش کاربردی برخی از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها؛
 - ناکافی بودن تجهیزات آزمایشگاهی، کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای آموزش دانش عملی و کاربردی به دانشجویان؛
 - نبود واحدهای کارآموزی در برنامه مصوب بسیاری از رشته‌های تحصیلی یا وجود مشکلات متعدد در گذراندن مؤثر و مفید دوره‌های کارآموزی به خصوص در سال‌های اخیر؛
 - نبود ارتباط مؤثر و واقعی بین دانشگاه و صنعت.
- از طرف دیگر، اطلاعات بنگاه‌های کاریابی نشان می‌دهد که دانشجویان نسل جدید به دلیل عدم آشنایی با فرصت‌های شغلی رشته تحصیلی خود، زمان زیادی را صرف یافتن شغل متناسب می‌کنند و اغلب هم از نتایج کار رضایت ندارند.

1. personal skills
2. organizational skills
3. personal development
4. skill training

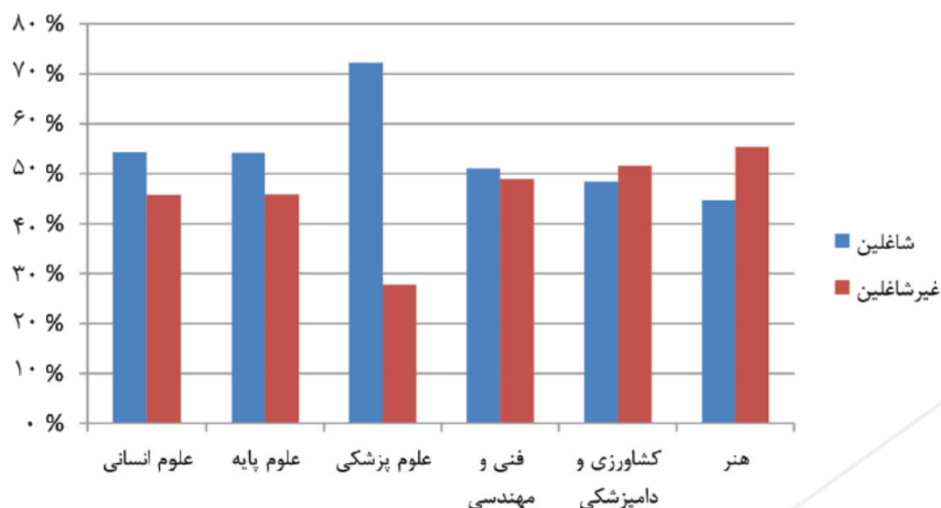
با توجه به موارد اشاره شده، در این مقاله هدف ما ارائه راهکارهایی به منظور پرورش آگاهی و توانمندی دانشجویان در جهت اشتغال در شغل‌هایی متناسب با مهارت‌های آن‌ها بوده است. این راهکارها مبتنی بر حمایت‌های تشویقی، بهره‌گیری از بهینه‌سازی اطلاعات و اصلاح برخی آیین‌نامه‌های آموزشی و شیوه‌نامه‌های اجرایی بوده و با استفاده از امکانات موجود قابل پیاده‌سازی هستند.

در ادامه، ابتدا به بررسی پیشینه موضوع پرداخته‌ایم. پس از آن، راه کارهای پیشنهادی به طور مبسوط توضیح داده شده و بسترها و ابزارهای لازم برای اجرای آن‌ها بیان شده است؛ یکی از این راهکارها، استفاده مفید از فضای مجازی به منظور ارتقای درصد اشتغال دانش‌آموختگان است. اهمیت این راهکار با بررسی یک مطالعه موردی در بخشی جداگانه مورد بررسی قرار گرفته است.

اشتغال‌پذیری به صورت یک مفهوم اساسی در سیاست‌های بازار کار بین‌المللی شناخته شده است و یکی از چهار ستون راهبردی اشتغال را شکل می‌دهد [۶]. اشتغال‌پذیری به میزان آمادگی دانش‌آموختگان برای جذب در بازار کار گفته می‌شود. عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری از زوایای مختلف فردی-روانشناختی، فرهنگی-اجتماعی، اقتصادی-سیاسی و فناورانه قابل مطالعه است؛ به عبارت دیگر، اشتغال‌پذیری مانند هر پدیده انسانی-اجتماعی دیگری، پدیده‌ای چندوجهی و چندمتغیری است و عوامل متعددی در تحریک و توسعه آن نقش دارند [۷].

برطبق پیمایش سال ۱۳۹۷ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تنها ۵۳.۶ درصد از دانش‌آموختگان دانشگاهی شاغل بوده و مابقی جزو غیرشاغلان محسوب شده‌اند. درصد اشتغال دانش‌آموختگان به تفکیک گروه‌های تحصیلی براساس این پیمایش، در شکل (۱) نشان داده شده است.

در مقاله [۸]، عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان با استفاده از تکنیک‌های AHP فازی شناسایی شده است. در این مقاله، مؤلفه‌های مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان با استفاده از نظر خبرگان و مطالعات کتابخانه‌ای استخراج شده و با استفاده از تحلیل سلسله‌مراتبی AHP فازی اولویت‌بندی می‌شود. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که معیار «عوامل آموزشی» با وزن ۰.۴۳۸ نسبت به سایر معیارها اهمیت بیشتری دارد. معیار «عوامل فرهنگی-اجتماعی» با وزن ۰.۳۶۵ در اولویت دوم قرار دارد و معیار «عوامل فردی» با وزن ۰.۲۲۹ در رتبه سوم قرار گرفته است.



شکل ۱- درصد اشتغال دانش آموختگان به تفکیک گروه‌های تحصیلی براساس پیمایش سال ۱۳۹۷ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

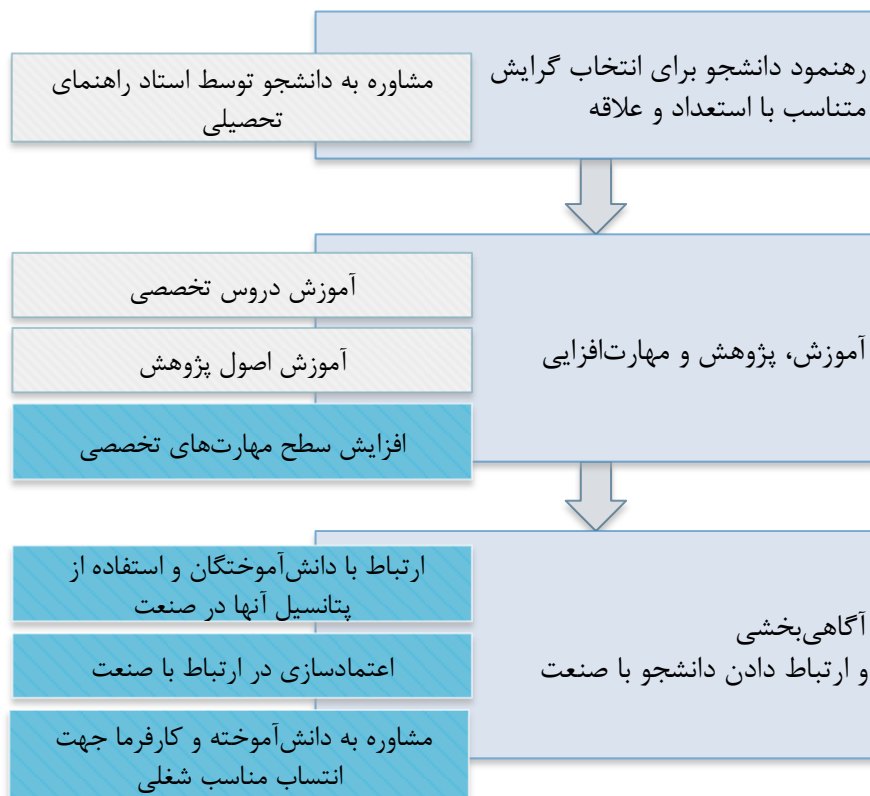
مقاله [۷] به بررسی پیوند بین مدیریت دانش و اشتغال‌پذیری دانشجویان پرداخته شده است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین مدیریت دانش فردی و اشتغال‌پذیری دانشجویان، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین سایر نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین متغیرهای مدیریت دانش و اشتغال‌پذیری و متغیرهای سن، جنسیت و پیشرفت تحصیلی روابط معنادار وجود دارد.

یکی از مفاهیمی که در زمینه اشتغال‌پذیری بسیار حائز توجه است، موضوع «شکاف مهارتی» است. این مفهوم به معنای تفاوت میان مهارت‌های کسب‌شده فرد و مهارت‌های موردنیاز در بازار کار است [۹]. مهارت‌های اشتغال‌پذیری مهارت‌هایی هستند که باعث می‌شوند یک فرد بتواند شکاف مهارتی را پر کند و رویکردی فعال در مواجهه با بازار کار داشته باشد. در طول سال‌های گذشته، مدل‌های متعددی در زمینه مهارت‌های اشتغال‌پذیری ارائه شده‌اند. در مقاله [۱۰] با بررسی مجموعه قابل توجهی از این مدل‌ها، راهکارهایی در جهت ارتقای توان اشتغال‌پذیری دانشجویان ارائه شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به اهمیت دادن بیشتر به دوره کارآموزی، ایجاد شبکه بین استادان برای مکان‌یابی بهتر کارآموزی، برگزاری همایش‌های دانشجویی با حضور کارفرمایان و کارآفرینان و همچنین اصلاح در آزمون‌های دانشگاهی اشاره کرد.

مهارت‌افزایی و ایجاد ارتباط بین صنعت و دانشگاه

دانشگاه نقش مهمی در آماده‌سازی فرد برای رسیدن به موفقیت شغلی ایفا می‌کند. دانشجو بعد از عبور از مقطع دبیرستان و انتخاب رشته دلخواه، برای فراگیری مهارت‌های متناسب با علاقه و توانایی خود آمادگی خواهد داشت. در این وضعیت دانشگاه وظیفه آگاهی‌دادن به فرد درباره مهارت‌های مرتبط با رشته، آموزش مهارت‌های متناسب با فرد و آگاهی‌دادن درباره شغل متناسب با خصوصیات فرد را بر عهده دارد. شکل (۲) مراحل و نقش

دانشگاه در آماده‌سازی دانشجویان برای ورود به صنعت را نشان می‌دهد (راهکارهای پیشنهادی با رنگ آبی تیره نمایش داده شده‌اند).



شکل ۲- نقش دانشگاه در آماده‌سازی دانشجویان برای ورود به صنعت

توانایی و مهارت‌های هر فرد با فرد دیگر متفاوت است. توانایی جزو ویژگی‌های بالقوه شخص به‌شمار می‌آید که با توجه به انتخاب رشته هوشمندانه و ورود به رشته مورد علاقه و دلخواه، بخش زیادی از این توانایی با آموزش‌های دانشگاهی، قابلیت تبدیل به مهارت‌های مختلف آن رشته را خواهند داشت. این مهارت‌ها مهمترین دارایی فرد برای ورود به بازار اشتغال خواهند بود که باید به نحو مناسبی ارائه و جایابی شود.

به‌منظور آشنایی دانشجویان با مهارت‌های مرتبط با رشته تحصیلی، استادان مشاور، آن‌ها را در زمینه انتخاب نوع مهارت متناسب با توانایی‌شان کمک می‌کند. در مرحله بعد، دروسی متناسب با مهارت پیشنهادی، به دانشجویان ارائه و دانش علمی-عملی مربوط به آن‌ها آموزش داده می‌شود. در این مرحله، یکی از چالش‌های آموزش دانشگاهی در نیل به اشتغال‌پذیری دانشجویان بروز می‌یابد. پویایی بالای برخی رشته‌های دانشگاهی (به‌خصوص فنی-مهندسی و علوم) نیازمند همگامی مداوم استادان این رشته‌ها با دانش کاربردی روز و موردنیاز جامعه است. متأسفانه در چنین رشته‌هایی پژوهش در یک زمینه خاص و جدید، همیشه هم‌راستا با تخصص موردنیاز جامعه نیست. درواقع پژوهش موجب ارتقای دانش علمی فرد می‌شود و این لزوماً به معنی ارتقای دانش کاربردی نیست؛ از این رو به‌منظور تقویت دانش کاربردی استادان و به دنبال آن ارتقای دانش کاربردی

دانشجویان، لازم است هر ساله استادانِ چنین رشته‌هایی، در کارگاه‌ها و همایش‌های مرتبط با علوم نوین شرکت کرده و با نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای جدید مرتبط آشنا شوند. چنین سیاستی پیش‌ازاین برای معلمان [۱۱]، مدیران [۱۲] و اعضای دانشگاه‌های علوم پزشکی [۱۳] به‌منظور همگام‌سازی با علوم کاربردی روز اجرا شده‌است و نتایج آن حاکی از تأثیر قابل‌توجه آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد این افراد بوده‌است.

در مرحله آگاهی‌بخشی و ایجاد ارتباط دانشجو با صنعت نیز شاهد نقش کمرنگ دانشگاه‌ها هستیم. به‌طورمعمول دانشگاه مهارت‌موردنیاز را به دانشجو می‌آموزد و در همین مرحله، وظیفه خود را تمام‌شده می‌داند. این در حالی است که فرد پس از فارغ‌التحصیلی در برابر انتخاب‌های مختلف شغلی، رزومه‌نویسی علمی، ارتباط با صنعت و ارائه مهارت‌های فردی از توانمندی لازم برخوردار نیست. این ضعف باعث می‌شود تا زمان زیادی بین فارغ‌التحصیلی و اشتغال فرد فاصله بیفتد و منجر به کاهش سطح سلامت رفتاری در فعالیت‌های اجتماعی و بسیاری از آسیب‌های روانی و اجتماعی او شود؛ درحالی‌که دانشگاه می‌تواند با دانش و ارتباطات گسترده خود، تا حد زیادی این فاصله را کاهش داده و علاوه‌بر کمک به افراد و پیشگیری از سردرگمی شغلی، در انتخاب هوشمندانه و مناسب افراد در شغل‌های مختلف جامعه، نقش شایانی داشته باشد. برای این منظور، استفاده از پتانسیل شبکه‌های مجازی و همچنین مشاوره به دانش‌آموخته و کارفرما در جهت اعتمادسازی و ایجاد ارتباط مؤثر پیشنهاد می‌شود.

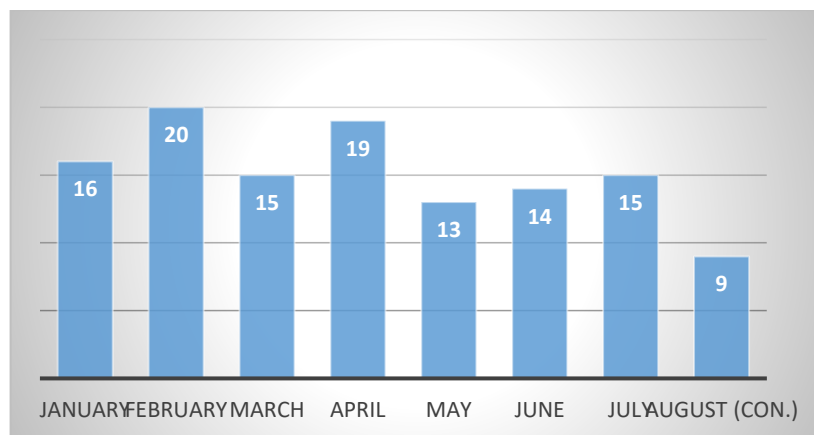
با ایجاد شبکه مجازی برای دانشجویان، استادان و دانش‌آموختگان یک رشته تحصیلی، می‌توان ارتباط دانشگاه با دانشجویان قبلی را که احتمالاً تعداد بسیاری از آن‌ها در شغل‌ها و پروژه‌های مختلف مشغول به کار هستند، پویا و زنده نگاه داشت. با این کار می‌توان شرکت‌های تازه‌تأسیس، پروژه‌های مختلف، گروه‌های کاری تیمی و گرسی‌های آزاد شغلی را شناسایی کرده و یک ارتباط مجازی بین این موقعیت‌های شغلی و متقاضیان کار برقرار کرد. براساس تجربه، دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها عموماً به‌واسطه علاقه و ادای دین علمی خود، به دانشگاه محل تحصیل و استادان سابق، همکاری‌های مؤثری را در این زمینه خواهند داشت؛ اما لازم است که این همکاری و ارتباط با تشکیل کانون‌های فارغ‌التحصیلان، امکان استفاده دانش‌آموختگان از خدمات مشاوره‌ای، علمی و رفاهی دانشگاه بیش‌ازپیش توسعه یابد و به‌صورت متقابل از پتانسیل بالقوه آن‌ها در اشتغال‌پذیری سایر دانشجویان استفاده شود.

در مرحله ایجاد ارتباط بین موقعیت‌های شغلی مناسب و دانشجویان، استفاده از یک مرجع معتبر و رسمی دانشگاهی می‌تواند بسیار مؤثر باشد. در واقع آگاهی‌دادن و رهنمود یک فرد به سمت شغل مرتبط با توانایی و مهارت او، از مهم‌ترین گام‌های اولیه به‌منظور موفقیت فرد و افزایش بهره‌وری کاری به‌شمار می‌آید. در این راستا تعیین یک استاد مشاور برای راهنمایی شغلی دانشجویان به‌خصوص در سال آخر دوره تحصیلی پیشنهاد می‌شود. استاد مشاور با آگاهی نسبت به توانایی‌های فردی و مهارت‌های علمی دانشجویان و ارتباط مؤثر با سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات مختلف، می‌تواند توصیه‌های شغلی مناسب و مؤثری داشته باشد. این مشاوره می‌تواند تا پس از فارغ‌التحصیلی دانشجویان نیز ادامه یابد تا رشته ارتباطی بین صنعت و دانشگاه حفظ شود.

برای این منظور لازم است دانشگاه‌ها با ارائه سیاست‌ها و حمایت‌های تشویقی، تصحیح آیین‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌های فعلی، زمینه را برای هدایت استادان توانمند به سمت این هدف مهم هموار کنند.

بررسی نتایج حاصل از یک مطالعه موردی

دانشگاه فردوسی مشهد از جمله دانشگاه‌هایی است که به‌خوبی از فرصت فضای مجازی برای پیوند بین استادان و دانشجویان جدید و قدیم استفاده کرده‌است. گروه «دانش‌آموختگان مهندسی کامپیوتر دانشگاه فردوسی مشهد» گروهی است که برای ارتباط استادان و دانشجویان گروه مهندسی کامپیوتر در فضای مجازی ایجاد شده‌است. مشارکت فعالانه استادان رشته مهندسی کامپیوتر در این گروه و علاقه دانشجویان برای حفظ ارتباط بین اعضا باعث شده‌است که پس از تأسیس، تعداد اعضای گروه در مدت کوتاهی به ۸۹۱ نفر برسد و بسیاری از دانش‌آموختگان این رشته از دانشگاه را شامل شود. اگرچه این گروه، در ابتدا با اهدافی فراتر از یک گروه شغلی تأسیس شد؛ اما پس از مدتی پیام‌های متخصص‌یابی به یکی از پیام‌های اصلی گروه تبدیل شد. شکل (۳)، تعداد پیام‌های جذب متخصص ارسال شده در این گروه را به تفکیک هر ماه برای سال جاری نشان می‌دهد. از آنجایی که تعداد پیام‌های تکراری برای یافتن متخصص در شغلی خاص بسیار اندک بود، در ارائه تعداد پیام‌های ماهانه، از فیلتر جداگانه‌ای برای شمارش و جداسازی پیام‌های تکراری استفاده نشده‌است.

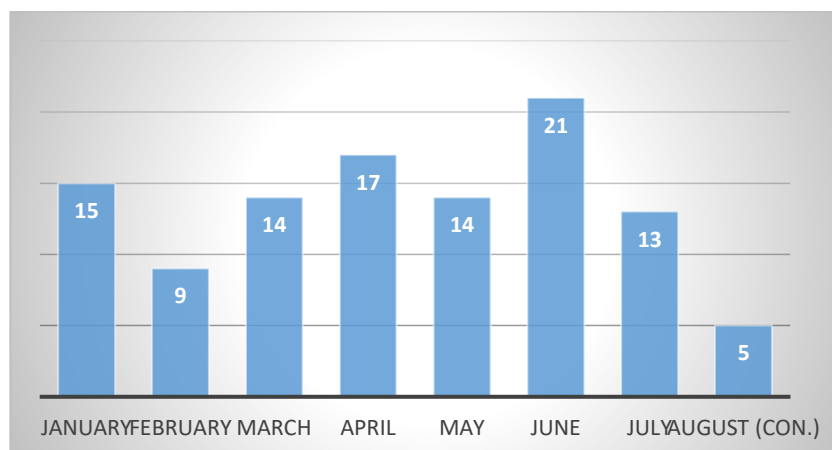


شکل ۳- تعداد پیام‌های ماهانه جذب متخصص در گروه مجازی دانش‌آموختگان مهندسی کامپیوتر دانشگاه فردوسی مشهد

داده‌های ارائه‌شده در شکل (۳) نشان می‌دهد که ۱۲۱ پیام در سال اخیر، برای پیدا کردن متخصص در حوزه‌های کاری مرتبط با رشته مهندسی کامپیوتر ارائه شده‌است. لازم به ذکر است که در یک پیام ممکن است بیش از یک متخصص درخواست شده‌باشد؛ بنابراین تعداد افراد درخواست‌شده برای اشتغال بیشتر از تعداد پیام‌های گزارش شده است.

پس از جهت‌گیری این گروه و گروه‌های رشته-محور مشابه در جذب پیام‌های متخصص‌یابی، کانالی با منظور خاص اشتغال با نام «فرصت‌های شغلی برای دانش‌آموختگان دانشگاه فردوسی مشهد» از سوی دانشگاه مذکور

ایجاد شد. این گروه رشته‌های مختلف دانشگاهی را شامل می‌شود و با هدف ارسال آگهی‌های متخصص‌یابی تأسیس شده‌است. شکل (۴) تعداد پیام‌های ارسال‌شده این کانال در سال جاری را نشان می‌دهد.



شکل ۴- تعداد پیام‌های ماهانه جذب متخصص در کانال مجازی فرصت‌های شغلی برای دانش‌آموختگان دانشگاه فردوسی مشهد

داده‌های ارائه‌شده در شکل (۴) نشان می‌دهد که ۱۰۸ پیام در سال اخیر، برای پیدا کردن متخصص در حوزه‌های کاری مربوط با رشته‌های مختلف دانشگاهی ارائه شده‌است. اگرچه تصور بر این بود که با تجمیع رشته‌های دانشگاهی و خاص، تعداد پیام‌ها با مضرری از تعداد رشته‌ها افزایش یابد، اما مقایسه داده‌های ارائه‌شده در شکل (۳) و (۴) این فرضیه را تأیید نمی‌کند. یکی از دلایل این موضوع، به مشارکتی بودن گروه مربوط به شکل (۳) مربوط می‌شود. در واقع این مقایسه، برتری سیستم‌های مشارکتی نسبت به سیستم‌های متمرکز را در این موضوع خاص نشان می‌دهد. محلی بودن گروه اول نیز از جمله دلایل موفقیت این گروه به‌شمار می‌رود. افرادی که در یک رشته خاص تحصیل می‌کنند، در آینده پتانسیل بیشتری برای ارائه فرصت شغلی به افرادی با رشته مشابه خود را خواهند داشت؛ بنابراین در موضوع اشتغال‌پذیری، تشکیل گروه‌های مجازی محلی شده به تفکیک رشته، مؤثرتر از گروه‌های عمومی خواهد بود. در مقابل، تشکیل گروه‌های محلی و رشته‌ای نیازمند حمایت مداوم اعضا به‌خصوص استادان آن رشته است؛ به‌طوری‌که اگر این حمایت کمرنگ شود، گروه‌های مجازی به‌سرعت از بین می‌روند. این مسئله در مورد گروه مجازی دانش‌آموختگان مهندسی کامپیوتر دانشگاه فردوسی مشهد نیز تا حدی دیده می‌شود. با کم‌شدن حضور و پیام استادان در این گروه در طی ماه‌های گذشته، تعداد پیام‌های شغلی نیز کاهش قابل توجهی را شاهد بوده‌است؛ به‌عبارت‌دیگر، پویایی چنین گروه‌هایی به مشارکت فعالانه متولیان آن وابسته است و این در حالی است که چنین مشارکتی نیازمند صرف زمان و انرژی است. مشابه چنین گروه‌هایی بدون صرف هزینه مادی، در تمامی رشته‌های دانشگاهی قابل توسعه است؛ البته اگر مشارکت استادان و انگیزه آن‌ها برای حضور فعالانه در این گروه‌ها و شبکه‌ها وجود داشته باشد. چنین انگیزه‌ای مستلزم وجود حمایت‌های تشویقی از طرف دانشگاه

است. امید است که با تصمیمات هوشمندانه دانشگاه، شاهد بهره‌برداری مفید از فضای مجازی در جهت ارتقای اشتغال دانش‌آموختگان باشیم.

نتیجه‌گیری

در این مقاله، راهکارهایی در جهت افزایش میزان اشتغال‌پذیری دانشجویان ارائه شده است. این راهکارها با تکیه بر افزایش سطح دانش کاربردی استادان و مستحکم‌سازی ارتباط بین صنعت و دانشگاه از طریق دانش‌آموختگانی که پیش از این عضوی از دانشگاه بوده‌اند و اکنون عضوی از صنعت هستند، پیشنهاد شده است. بررسی نتایج یک مطالعه موردی که بخشی از این راهکار را به کار گرفته است، نشان می‌دهد که استفاده از چنین پتانسیلی، بازار کار گسترده‌ای را در اختیار متخصصان قرار می‌دهد. امید است که با انتخاب بهترین راهکارها و بهره‌گیری از امکانات و جایگاه دانشگاه‌ها و افراد دانشگاهی، گامی مؤثر در جهت بهبود اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان برداشته شود.

منابع

- [۱] میرزاحمدی م.ح.، فتحی م.، ندیرخانلو س. بررسی نقش مهارت‌آموزی در توانمندسازی نیروی انسانی. مهارت‌آموزی. ۱۳۹۱؛ ۱(۲): ۱۰۳-۱۲۲.
- [۲] کرمی م.، آهنچیان م.ر. برنامه توسعه فردی بدیل مناسب در جهت توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی. سومین کنفرانس ملی روان‌شناسی و علوم تربیتی. ۲۰۱۷.
- [۳] بیگی و.، قلی‌پور آ. توسعه منابع انسانی با بهره‌گیری از طرح توسعه فردی در سازمان‌های پروژه‌محور، مدیریت دولتی (دانش مدیریت)، ۱۳۹۵؛ ۸(۱): ۱۵-۳۲.
- [۴] عیسی‌زاده س.، مظهری‌آوا م. مهارت‌آموزی، کارآفرینی و اشتغال، کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، حسابداری، مدیریت و علوم اجتماعی. ۱۳۹۳.
- [۵] مهدی ر. جایگاه مهارت‌آموزی در دانشگاه‌های نسل سوم، مهارت‌آموزی. ۱۳۹۴؛ ۴(۱۴): ۱۰۳-۱۱۷.
- [6] Alibeigi A.H. Barani S. Employability of agricultural fields from the perspective of students, Cooperative. 2010; 21(2): 21-48.
- [7] قیاسوند ن. خاکپور ع. کلانتری‌دهقی ه. نقش مدیریت دانش فردی بر اشتغال‌پذیری دانشجویان فنی-مهندسی، فصلنامه آموزش مهندسی ایران. ۱۳۹۹؛ ۲۲(۸۸): ۲۳-۴۲.
- [۸] علیزاده ک. جندقی ا. شناسایی عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان با استفاده از تکنیک‌های فازی AHP. چهاردهمین کنفرانس ارزیابی و تضمین کیفیت در نظام‌های دانشگاهی. ۱۳۹۹.
- [9] Clark H. A Comprehensive Framework for Measuring Skills Gaps and Determining Work Readiness. Employment Relations Today. 2013; 40(3): 1-11.
- [۱۰] تسلیمی م.س.، درویشان ع. حکیم‌زاده ر. طراحی مدل مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور (نمونه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران). دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی. ۱۳۹۸؛ ۱۰(۱۹): ۷-۳۹.

- [۱۱] هاشمی پور ا. خورشیدی ع. محمدخانی ک. محمدداودی ا.ح. ناظم ف. ارائه الگوی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش استان‌ها، مجله علوم روان‌شناختی. ۱۳۹۹؛ ۱۹(۹۰): ۷۴۵-۷۵۴.
- [۱۲] طالبی س. طراحی و هنجاریابی پرسشنامه سنجش اثربخشی برنامه درسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت الکترونیکی مدیران آموزشی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳۹۷؛ ۹(۴): ۹۱-۱۰۵.
- [۱۳] علوی س.ع.ر. حسین پور م. مهرعلی‌زاده ی. شناسایی عوامل مؤثر در بهبود آموزش‌های ضمن خدمت مدیران مراکز مجری آموزش‌های مهارتی و حرفه‌ای علوم پزشکی؛ یک مطالعه کیفی. نشریه پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی. ۱۳۹۹؛ ۲۰(۱): ۱۶-۲۹.