



Developing the Employability of University Graduates: International Experiences and Modelling

Ebrahim Salehi Omran^{1*}, Farnaz Einkhah²

¹Professor, Department of Education, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran.

²PhD Student in Higher education Developmet Planning, Department of Education, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 05.17.2021

Revised: 06.16.2021

Accepted: 07.11.2021

Keyword:

Employability
University
Graduates
Higher Education
Model

*Corresponding Author:

Ebrahim Salehi Omran

Email: Edpes60@hotmail.com

ABSTRACT

One of the reasons for the lack of employability of university graduates is the lack of appropriate models for the development of employability. Employment is a process that is not only affected by education but is influenced by a set of factors and components, and it is necessary to consider all the factors affecting this process as well as the relationships between them as a model for employability development. The purpose of this study was to provide a model for the development of employability according to international experiences and taking into account intra-university and extra-university factors. The research was conducted using a non-experimental research design and qualitative content analysis method or mapping accumulation through document mining. Various international and national experiences and patterns of employability development were reviewed and the components of employability development were identified to present the pattern of employability development. The validity of the components and the proposed model were confirmed by the comments and suggestions of the supervisors and advisors. According to the research results, employability assets are obtained through lifelong interaction of the components of employability skills, specialized competencies, job management skills and extracurricular activities, and employment is achieved through the transition into working life. The presented model included intra-university factors (the type of training provided (general-vocational), curriculum, field of study, pedagogy) along with extra-university factors such as economic, cultural and social factors affecting employment methods and also providing job opportunities and motivation and desire for employment and entrepreneurship. In the proposed model, the employability process was updated and improved by monitoring employment and providing review feedback.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

One of the reasons for the lack of employability is the lack of appropriate models for the development of employability. Employment is a process that is not only affected by education but is influenced by a set of factors and components, and it is necessary to consider all the factors affecting this process as well as the relationships between them as a model for employability development. The purpose of this study was to provide a model for the development of employability according to international experiences and taking into account intra-university and extra-university factors. This research sought to answer the following questions:

- 1- What are the components of the development of environmental adaptability of university graduates?
- 2- What is the appropriate model for environmental development, taking into account internal and external factors?

Methodology

The research was of an applied type and in terms of its purpose, it is "development" which was carried out by the "library" method of collecting information. Since the goal of the researchers was to gain greater knowledge on the research problem by an in-depth examination of the models presented for the development of employability, the research method was qualitative content analysis research method, and was formulated using the descriptive-analytical research method and a non-experimental research design was used for its implementation. In addition to illustrating the what of the research problem, the researchers explained the reasons for the how and the why of the problem and its dimensions. The research stages included the collection and analysis of qualitative data by thematic analysis and mapping accumulation through document mining. Content analysis was carried out in two ways: hermeneutic analysis or qualitative analysis and content analysis based on structure analysis, which is also called quantitative semantic analysis. In this research, content analysis was conducted using qualitative content analysis or mapping accumulation method through document mining, and in this way, different national and international patterns for the development of employability were investigated and the components of the development of employability were identified. Using this initial identification, the initial findings required for the proposed model for developing employability were determined. Then, the conceptual model for the development of employability was proposed.

Results and discussion

The research findings confirm that, in general, it is necessary to consider employability as a process rather than a product of education. Various models have been proposed by researchers to achieve a correct understanding of the factors affecting the employability of graduates and the following international models of employability development have been used to present the model of employability development: the magic bullet model, Hillage

and Pollard model, USEM model of Knight and Yorke, Harvey and Morey model, DOTS model by Watts, Tuononen model, and a comprehensive model of skills enhancement and promotion of employability by the Ministry of Science, Research and Technology of Iran.

The analysis of the patterns of employability development indicates that many intra-university and extra-university factors as well as individual factors influence the development of employability and the development of employability skills is part of a broader concept called the pattern of employability development. Examining the patterns shows that the patterns presented for employability can be classified into two groups. The first group focuses on the ability of students to achieve, maintain and develop a job after graduation; and the second group focuses on improving students' characteristics or in other words individual competencies (including students' knowledge, skills, attitudes, and abilities) and ultimately empowering students as lifelong learners. In the models presented for the development of employability, various factors affected by the opportunities for the development of employability and training affect employability including extracurricular activities, socio-demographic factors and foreign economic factors such as the availability of employment opportunities in the labor market, employability skills, people's abilities to be aware of job opportunities and their requirements and transition to the labor market which comprises of a person's knowledge of the labor market and skills such as resume writing skills (CV). They also pointed out the techniques of participating in job interviews and job tests.

Conclusion

By reviewing the patterns, the main factors affecting the development of employability can be classified based on two general perspectives, inside and outside the university:

Intra-university factors:

- Pedagogical processes that strengthen the development and individual responsibility of students and how to present experiences and abilities.
- Subject field of graduates: field and subject of study are also effective in employability; some disciplines have a higher actual ability to increase employability because they can develop employability skills faster due to the special features of the field or the need to interact with the labor market. For instance, the development of students' employability skills in technical and professional fields takes place at a faster rate, although professionalism is not equivalent to employability, professionalism promotes employability.
- Curricula, type of educational system (general skills).
- Extracurricular factors:
- Economic factors and economic policies of governments can be effective in the employability of students and creating job opportunities.
- Economic factors and job opportunities.
- Recruitment methods and important influencing factors on labor market recruitment are among the important non-academic influencing factors on the employability of graduates.
- Socio-demographic features and cultural factors of society.

- The issue of guiding students in secondary education to specific fields of study and creating motivation and influence in choosing students' academic fields.

Based on the research results, the employability development model presented in Figure 1 is recommended. The proposed model was designed and presented based on considering employability as a process.

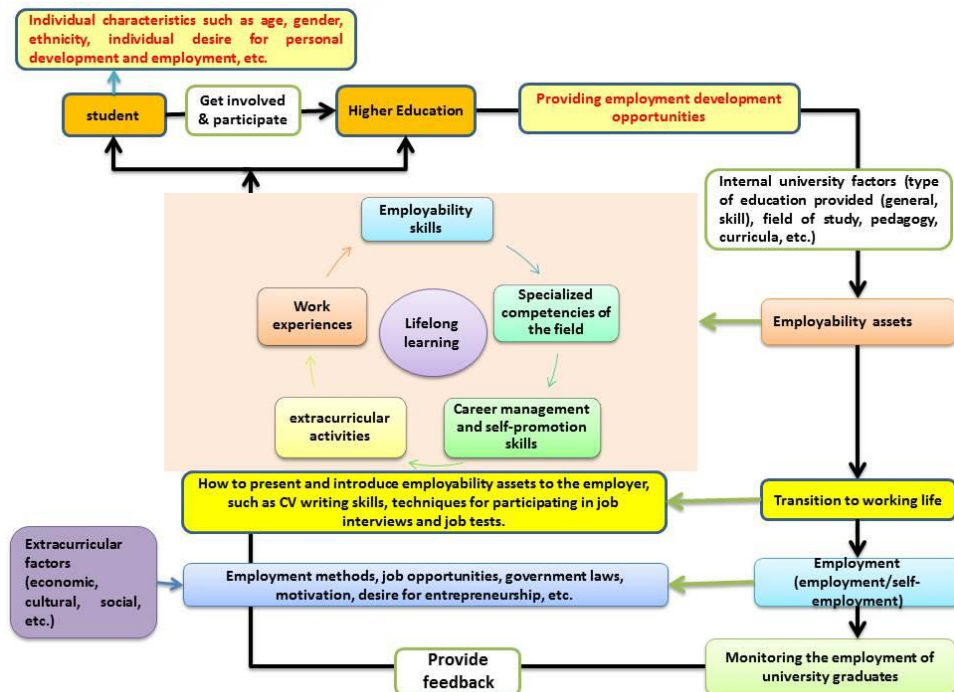


Figure 1. The development patterns of employability of university graduates.

In general, based on the proposed model, the development of employability is not linear but cyclical, which can be used as a guide at the stage of monitoring employment and communication with the labor market and providing feedback to higher education, in addition to promoting and improving the processes involved in the development of employability. In addition, it should be used as a basis for students to choose a field of study according to the employment conditions of university fields. By identifying the factors affecting each of these stages, a better understanding of the factors affecting the employability of university graduates and the process of employability can be obtained; in this way, policy solutions can be considered to remove the obstacles in each of these areas. The factors identified in the employability development model can be used as a framework for developing and facilitating the employability of students used by higher education and employment policymakers, as well as curriculum planners, students, graduates, and their families, employers, and generally all stakeholders of higher education to increase employability.

توسعه‌ی اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی: تجربه‌های بین‌المللی و ارائه‌ی الگو

ابراهیم صالحی عمران^{*۱}، فرناز عین‌خواه^۲

- ۱- استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.
- ۲- دانشجوی دکتری، برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۲/۲۷

بازنگری مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۲۶

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۴/۲۰

کلید واژگان:

اشتغال‌پذیری
دانش‌آموختگان
دانشگاه
آموزش عالی
الگو

*نویسنده مسئول: ابراهیم صالحی عمران

پست الکترونیکی:

Edpes60@hotmail.com

یکی از علل عدم تحقق اشتغال‌پذیری، عدم وجود الگوهای مناسب برای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری است. اشتغال‌پذیری فرایندی است که تنها متأثر از آموزش نیست و مجموعه‌ای از عوامل و مؤلفه‌ها بر آن تأثیرگذارند و لازم است کلیه‌ی عوامل مؤثر بر این فرایند و همچنین روابط بین آنها تحت عنوان الگوی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری موردتوجه قرار گیرد. هدف این پژوهش ارائه‌ی الگوی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری با توجه به تجارب بین‌المللی و در نظر گرفتن عوامل درون دانشگاهی و برون دانشگاهی است. پژوهش با استفاده از طرح پژوهش غیرآزمایشی و روش تحلیل محتوای کیفی یا انباشت نگاشتی از طریق سند کاوی انجام شد. تجربه‌ها و الگوهای مختلف بین‌المللی و ملی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری بررسی و مؤلفه‌های توسعه‌ی اشتغال‌پذیری شناسایی شد و الگوی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری ارائه شد. رویایی صوری و محتوایی مؤلفه‌ها و الگوی پیشنهادی توسط نظرات و پیشنهادهای اصلاحی اساتید راهنما و مشاور تأیید شد. بر اساس نتایج پژوهش دارای‌های اشتغال‌پذیری در اثر تعامل مؤلفه‌های مهارت‌های اشتغال‌پذیری، شایستگی‌های تخصصی، مهارت‌های مدیریت شغلی و فعالیت‌های فوق‌برنامه با یادگیری مادام‌العمر کسب می‌گردند و با گذر از مرحله‌ی انتقال به زندگی کاری اشتغال حاصل می‌شود. الگوی ارائه‌شده‌ی عوامل درون دانشگاهی (نوع آموزش‌های ارائه‌شده عمومی-مهارتی)، برنامه‌ی درسی، رشته‌ی تحصیلی، پداگوژی را در کنار عوامل برون دانشگاهی مانند عوامل اقتصادی، فرهنگی-اجتماعی تأثیرگذار بر روش‌های استخدام و همچنین فراهم ساختن فرصت‌های شغلی و انگیزه و تمایل به اشتغال و کارآفرینی را شامل می‌شود. در الگوی پیشنهادی، فرایند اشتغال‌پذیری توسط رصد اشتغال و ارائه‌ی بازخورد بازبینی، به‌روزرسانی و بهسازی می‌گردد.

مقدمه

پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات، افزایش مبادلات جهانی و تغییر و تحول در ساختار اقتصاد جهانی، ساختارهای جوامع کنونی، به‌ویژه ساختار اشتغال را متحول ساخته است (صالحی عمران و حسن زاده بارانی، ۲۰۱۵). اقتصاد دانش و جهانی شدن، نیاز به سرمایه‌ی انسانی و کارکنان دانشی^۱ را در سطوح حرفه‌ای و نیمه‌حرفه‌ای، افزایش داده است (اب حلیم و همکاران، ۲۰۱۳)^۲. امروزه کارفرمایان کارکنانی را استخدام می‌کنند که از شایستگی‌های متناسب با نیازهای بازار کار برخوردار باشند. شایستگی‌های موردنیاز بازار کار برای هر عنوان شغلی را می‌توان به دو دسته: ۱- شایستگی‌های کلیدی (یا مهارت‌های اشتغال‌پذیری^۳) و ۲- شایستگی‌های تخصصی یا شایستگی‌های ویژه‌ی شغلی طبقه‌بندی کرد (صالحی عمران، ۲۰۰۹). منظور از مهارت‌های اشتغال‌پذیری، مهارت‌های غیر تخصصی و مهارت‌های عمومی^۴ هستند که برای موفقیت شغلی در کلیه‌ی سطوح شغلی و همچنین کلیه‌ی سطوح آموزشی، ضروری هستند (اودو و همکاران، ۲۰۱۳)^۵ و شامل دانش، مهارت و نگرش‌های عملکردی اساسی و توانمندساز موردنیاز محیط کاری قرن بیست و یکم هستند (اورتوم، ۲۰۰۰)^۶.

مهارت‌های اشتغال‌پذیری اصطلاحی است که توسط انجمن ملت‌های جنوب شرقی آسیا^۷ برای این مفهوم معرفی شده است؛ این مفهوم در کشورها و سازمان‌های مختلف توسط اصطلاحات مختلفی به‌کاربرده شده است. استرالیا مهارت‌های اشتغال‌پذیری را، مهارت‌های عمومی^۸، فرانسه: مهارت‌های قابل‌انتقال^۹، آلمان: صلاحیت‌های کلیدی^{۱۰}، انگلیس: مهارت‌های هسته‌ای^{۱۱}، سازمان بین‌المللی کار^{۱۲}: مهارت‌های هسته‌ای برای اشتغال‌پذیری^{۱۳}، OECD^{۱۴} شایستگی‌های کلیدی^{۱۵} نامیده‌اند (بربور و کامین، ۲۰۱۵؛ صالحی عمران و عین خواه، ۲۰۲۰ الف)^{۱۶}. در کنار تعریف مفهوم مهارت‌های اشتغال‌پذیری، لازم است مفاهیم اشتغال‌پذیری و مهارت‌های اشتغال‌پذیری از یکدیگر تفکیک گردند. هیلج و پولارد^{۱۷} اشتغال‌پذیری را بدین صورت تعریف کرده‌اند: اشتغال‌پذیری، توانایی به دست آوردن اولین شغل و حفظ آن و به‌دست آوردن مجدد شغل در صورت لزوم است (هیلج و پولارد، ۱۹۹۸).

در تعریفی دیگر، اشتغال‌پذیری، دستیابی یک دانش‌آموخته به شغل پس از گذشت شش ماه از تاریخ دانش‌آموختگی تعریف شده است؛ انتقادهایی بر این تعریف مطرح شده است و منتقدان معتقدند این تعریف دقت بالایی در اندازه‌گیری آنچه دانش‌آموخته در دوران آموزشی خود به دست آورده، ندارد و موضوعی که لازم است در رصد اشتغال دانش‌آموختگان مدنظر قرار گیرد، این است که آیا دانش‌آموختگان از دانش، مهارت و شایستگی‌هایی که در دوران آموزشی به دست آورده‌اند، در شغل هم سطح آموزش خود استفاده می‌کنند یا خیر؛ زیرا در غیر این صورت ممکن است

¹ Knowledge worker (K-workers)

² Ab Halim

³ Employability skills

⁴ Generic skills

⁵ Audu

⁶ Overtom

⁷ Association of Southeast Asian Nations (ASEAN)

⁸ Generic skills

⁹ Transferable skills

¹⁰ Key qualifications

¹¹ Core skills

¹² International Labour Organization (ILO)

¹³ Core skills for employability

¹⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development

¹⁵ Key competencies

¹⁶ Brewer & Comyn

¹⁷ Hillage & Pollard

آمارها این نکته را مدنظر قرار ندهند که ممکن است، دانش‌آموختگان جهت مقابله با مسائل و مشکلات مالی در اثر عدم دستیابی به شغل هم‌سطح تحصیلات خود در مشاغل با سطح پایین‌تر نیز مشغول به کار شوند (دیگر پول و سوئل، ۲۰۰۷)^۱ و بخشی از آمارهای بیکاری نیز ناشی از عدم کسب توانمندی‌های لازم در دوران آموزشی در دانشگاه نبوده و متأثر از عوامل برون دانشگاهی است و لازم است بین پتانسیل فردی اشتغال‌پذیری یا اشتغال‌پذیری بالقوه (که در رابطه با توسعه توانمندی‌های فردی است) و اشتغال‌پذیری بالفعل (که تا حد زیادی تحت تأثیر عوامل خارجی است) تفکیک و تمایز قائل شویم و لازم است، اشتغال‌پذیری به‌عنوان یک فرایند در نظر گرفته شود. مهارت‌های اشتغال‌پذیری در کنار دیگر عوامل (که البته همگی درهم‌تنیده‌اند و بر یکدیگر و تقویت و تضعیف یکدیگر مؤثرند)، بر توان اشتغال‌پذیری فردی مؤثرند و در صورت عدم توجه به دیگر عوامل، حتی در صورت توسعه‌ی مهارت‌های اشتغال‌پذیری، اشتغال صورت نخواهد گرفت.

در رویکردهای واقع‌بینانه‌تر، مجموعه‌ای از عوامل بر اشتغال‌پذیری دخیل‌اند و اشتغال‌پذیری تنها متأثر از آموزش نیست و لازم است کلیه‌ی عوامل مؤثر بر این فرایند و همچنین روابط و تعامل بین آنها تحت عنوان «الگوی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری» مدنظر قرار گیرد. یکی از علل اصلی عدم تحقق اشتغال‌پذیری، عدم وجود الگوهای مناسب برای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری و در نظر نگرفتن کلیه‌ی عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری است. الگوهای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری جهت تعریف مفهوم اشتغال‌پذیری و عوامل مؤثر در دستیابی به اشتغال به کار می‌روند و می‌توانند درک مناسب‌تری از عوامل مؤثر در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان فراهم سازند. با توجه به عوامل و مؤلفه‌های در نظر گرفته‌شده برای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری و نحوه‌ی ارتباط و تعامل این مؤلفه‌ها، الگوهای متعددی توسط پژوهشگران جهانی مختلف، پیشنهاد گردیده است (دیگر پول و سوئل، ۲۰۰۷؛ هاروی و همکاران، ۲۰۰۲؛ نایت و یورک، ۲۰۰۴)^۲. این الگوها می‌توانند جهت شناسایی چالش‌های موجود در راستای دستیابی به اشتغال‌پذیری و همچنین تسهیل دستیابی به اشتغال و ارائه‌ی چارچوبی جهت توسعه‌ی مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان به کار روند.

مرور ادبیات پژوهش مؤید آن است که الگوهای متعددی برای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری ارائه‌شده است که این الگوها از عوامل متعددی مانند مهارت‌های اشتغال‌پذیری، یادگیری توسعه‌ی شغلی، تجربه کاری و زندگی، فراشناخت، اطمینان به موفقیت در زندگی کاری، گذار و انتقال به زندگی کاری و غیره تشکیل شده‌اند؛ و مهارت‌های اشتغال‌پذیری، بخشی از الگوهای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری (از منظر ارتقاء توانمندی‌های بالقوه فردی جهت دستیابی به شغل) را تشکیل می‌دهند اگرچه مهارت‌های اشتغال‌پذیری به‌عنوان بخش مهمی از الگوهای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری در تمامی الگوهای پیشنهادی بین‌المللی مطرح شده‌اند که ارتقاء آنها منجر به توسعه‌ی اشتغال‌پذیری می‌گردد، لیکن مهارت‌های اشتغال‌پذیری بخشی از مفهوم وسیع‌تر اشتغال‌پذیری هستند (هیلیج و پولارد، ۱۹۹۸؛ تونونن، ۲۰۱۹؛ واتس، ۲۰۰۶)^۳. مسئله و نکته‌ی مهم این است که در مطالعات و پژوهش‌هایی که در ایران جهت ارائه‌ی الگوهای اشتغال‌پذیری انجام گرفته، الگوهای اشتغال‌پذیری به‌عنوان تعریف و طبقه‌بندی مؤلفه‌های مهارت‌های اشتغال‌پذیری مدنظر قرار گرفته شده‌اند و دیگر عوامل مؤثر بر توسعه‌ی اشتغال‌پذیری در الگوهای اشتغال‌پذیری کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند (انتظاری، ۲۰۱۶؛ پور آتشی، ۲۰۱۸؛ شرفی و عباس‌پور، ۲۰۱۶؛ شریفی اسدی و ملفه و همکاران، ۲۰۱۹) و الگوهای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری در بسیار موارد به الگوهای توسعه‌ی مهارت‌های اشتغال‌پذیری فرو کاسته شده‌اند. با توجه به اهمیت و نقش موضوع اشتغال و اشتغال‌پذیری در رشد و توسعه‌ی کشور، لازم است پژوهش‌های بیشتری در حوزه‌ی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری و

¹ Dacre Pool & Sewell

² Employability development model

³ Harvey

⁴ Knight & Yorke

⁵ Watts

⁶ Tuononen

همچنین شناسایی مؤلفه‌های اشتغال پذیری انجام گیرد. لذا هدف از این پژوهش شناسایی و تعیین مؤلفه‌های توسعه‌ی اشتغال پذیری و طراحی و ارائه‌ی الگوی توسعه اشتغال پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی است. جنبه‌ی نوآورانه این پژوهش در شناسایی دیگر مؤلفه‌های اشتغال پذیری علاوه بر مهارت‌های اشتغال پذیری است؛ چراکه در بین الگوهای موجود ملی ارائه شده برای توسعه‌ی اشتغال پذیری، الگویی که عوامل دیگری به غیر از مهارت‌های اشتغال پذیری را بر توسعه‌ی اشتغال پذیری در نظر گرفته باشد، وجود ندارد؛ لذا پژوهش حاضر از این منظر بدیع و نو می‌باشد. الگوی توسعه‌ی اشتغال پذیری می‌تواند به‌عنوان چارچوبی جهت توسعه و تسهیل اشتغال پذیری دانشجویان مورد استفاده‌ی سیاست‌گذاران آموزش عالی و حوزه‌ی اشتغال و همچنین برنامه‌ریزان درسی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و خانواده‌های آنها، کارفرمایان و به‌طور کلی کلیه‌ی ذی‌نفعان آموزش عالی قرار گیرد. نتایج پژوهش می‌تواند به‌عنوان شالوده و زیربنای تدوین و طراحی برنامه‌های توسعه‌ی اشتغال پذیری و افزایش توان اشتغال پذیری مورد استفاده قرار گیرد. این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سؤالات زیر است:

- ۱- مؤلفه‌های توسعه‌ی اشتغال پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی کدام‌اند؟
- ۲- الگوی مناسب جهت توسعه‌ی اشتغال پذیری با در نظر گرفتن عوامل درون دانشگاهی و برون دانشگاهی چه الگویی است؟

مبانی نظری پژوهش

نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی پایه‌ی تحلیل اقتصادی آموزش و توضیح سرمایه‌گذاری در آموزش، به‌عنوان کارکردی از تلاش اساسی انسان به‌منظور امنیت اجتماعی و توانگری است، بر اساس این نظریه فرض بر این است که آموزش در طول زمان به درآمد اقتصادی بیشتر منجر می‌شود (صالحی عمران، ۲۰۰۹). بر اساس این دیدگاه، سرمایه‌ی انسانی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین مبانی ثروت اساسی کشورها در کنار منابع طبیعی یا دارایی‌های تولیدشده و درآمد ملی در نظر گرفته می‌شود (معین، ۲۰۱۹). این دیدگاه معتقد است آموزش، در ارتقاء سرمایه‌ی انسانی جایگاه ویژه‌ای داشته و به توسعه‌ی جوامع کمک می‌کند و دوره‌های آموزشی، شکلی از مصرف نیستند، بلکه نوعی سرمایه‌گذاری مولد در نیروی انسانی می‌باشند. همچنین این نظریه به رابطه‌ی مستقیم بین نیاز به نیروی انسانی آموزش‌دیده در بازار کار و گسترش مراکز آموزشی معتقد است که بنیاد تحلیل اقتصادی گسترش مراکز آموزش عالی به شمار می‌آید. نظریه‌های مدرنیسم (نوبن‌گرایی)، زمینه‌ی تئوریک نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی می‌باشند. بر اساس نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی، همگام با رشد اقتصادی و پیشرفت فنی نیاز به نیروی انسانی خبره افزایش می‌یابد و این دیدگاه به رابطه‌ی مستقیمی بین بازار و نیاز به نیروی انسانی آموزش‌دیده و گسترش مؤسسات آموزشی معتقد است (صالحی عمران و عین خواه، ۲۰۲۰ ب).

نظریه‌ی هزینه-فایده جنبه‌ی دیگری از رویکرد اقتصادی به نقش آموزش عالی در توسعه است. این نظریه می‌تواند جزء نظریه‌های سرمایه‌ی انسانی باشد. از دو منظر کلان و خرد، می‌توان به این نظریه پرداخت. سطح کلان و عمومی که می‌تواند قسمتی از نظریه‌ی مدرنیسم (نوبن‌گرایی) باشد معتقد به سرمایه‌گذاری اجتماعی از طریق آموزش بوده و در این دیدگاه، منافع اجتماعی برحسب رشد اقتصادی مورد تحلیل قرار گرفته است و فرض می‌کند هر بهبودی در سلامتی، مهارت‌ها و یا انگیزه‌ی نیروی کار موجب ارتقاء بهره‌وری افراد می‌شود و در نتیجه باعث رشد اقتصادی و افزایش تولید ناخالص داخلی می‌گردد؛ در نتیجه از این منظر می‌توان توجه به آموزش عالی و ارتقاء کیفیت نیروی کار را به‌عنوان یکی از عوامل مهم در توسعه جوامع از طریق تأثیر بر سرمایه‌ی اجتماعی و توسعه و پیشرفت جوامع دانست (صالحی عمران، ۲۰۰۹). تعبیر خرد از سرمایه‌ی انسانی که مبتنی بر میزان بازگشت خصوصی سرمایه‌گذاری در آموزش عالی است (صالحی عمران و عین خواه، ۲۰۲۰ ب)؛ چرا که افراد معتقدند آموزش باعث افزایش درآمدهای فردی می‌شود (هاربیسون،

۱۹۷۳)؛^۱ در نتیجه با توجه به نظریه‌ی هزینه-فایده نیز، آموزش عالی نه تنها در سطح خرد، منافع شخصی را به ارمان می‌آورد، بلکه در یک اقتصاد جهانی که به سرعت در حال گسترش است، نقش بسزایی دارند و توسعه‌ی آینده‌ی کشور به دانش و مهارت‌های جمعی ما و تلاش مداوم ما برای پیشبرد مرزهای دانش بستگی دارد (صالحی عمران و عین‌خواه، ۲۰۲۰ ب).

در سال‌های اخیر انتقادهایی بر آموزش عالی ایران وارد شده است. موضوعاتی مانند اشتغال پایین دانش‌آموختگان و دستمزد پایین سرمایه‌های انسانی نشانه‌هایی از تأیید انتقاداتی است که امروزه بر آموزش عالی ایران وارد می‌شود. به گونه‌ای که به نظر می‌رسد دانش‌آموختگان و دانشگاه‌ها با بازار کار و جامعه ارتباط مناسبی ندارند و از این‌روست که به تعبیر بانک جهانی، سرمایه‌ی انسانی گرایش به بی‌فایده شدن^۲ دارد و به تعبیری شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاهی فرصت‌ها و نیازهای بازار کار هماهنگ نباشد (صالحی عمران، ۲۰۱۹). بررسی‌های آماری نیز نشان از عدم برآورده کردن انتظارات مطرح‌شده از آموزش عالی است. به‌عنوان مثال در سال ۱۳۹۸ سهم جمعیت بیکاران (۱۵ ساله و بیشتر) دانش‌آموخته‌ی دانشگاهی از کل بیکاران ۴۶/۸ درصد بوده که ۳۵ درصد بیشتر از میزان نرخ عمومی بیکاری اعلام‌شده است (مرکز آمار ایران، ۲۰۲۰)؛ که در مقایسه با کشورهای توسعه یافته که نرخ بیکاری دانش‌آموختگان از نرخ بیکاری عمومی جامعه پایین‌تر است، آمار قابل تأمل و نگران‌کننده‌ای است (صالحی عمران و عین‌خواه، ۲۰۲۰ ب). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی نیز سیطره‌ی تقاضای اجتماعی بر اجرای طرح توسعه‌ی هدفمند آموزش عالی و به تبع آن افزایش بی‌رویه و نامتوازن مؤسسات آموزش عالی و همچنین کاهش کیفیت آموزش عالی کشور با گسترش بی‌رویه‌ی مراکز آموزش عالی را به‌عنوان اهم چالش‌های بخش آموزش عالی کشور عنوان کرده است (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۲۰۱۷). مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری نیز در انتقادهایی به آموزش عالی مطرح کرده و معتقد است که نظام آموزش عالی در ایران از کارکرد اصلی و محوری خود یعنی تربیت نیروی انسانی متخصص با توجه به نیازهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فاصله گرفته است (صادقی‌زاده، ۲۰۱۶). لذا به نظر می‌رسد آموزش عالی در راستای کارکردهای تعریف‌شده برای آموزش عالی بر اساس نظریه‌ی سرمایه انسانی و همچنین هزینه و فایده جهت توسعه‌ی اشتغال‌پذیری با چالش‌هایی در این حوزه مواجه گشته است و لازم است در حوزه‌ی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری پژوهش‌های بیشتری انجام گیرد.

روش‌شناسی

پژوهش از نوع کاربردی و از نظر هدف، «توسعه‌ای» است که به روش گردآوری اطلاعات، «کتابخانه‌ای» انجام شده است. از آنجایی که هدف پژوهشگران دست‌یابی به آگاهی بیشتر از مسئله‌ی پژوهش با بررسی عمیق الگوهای ارائه‌شده برای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری است، روش پژوهش روش پژوهش تحلیل محتوای^۳ کیفی است و با استفاده از روش تحقیق توصیفی-تحلیلی تدوین شده و برای اجرای آن از طرح پژوهش غیرآزمایشی استفاده شده است. پژوهشگران علاوه بر تصویرسازی آنچه هست به تشریح و تبیین دلایل چگونه بودن و چرایی وضعیت مسئله و ابعاد آن پرداخته‌اند. مراحل پژوهش شامل گردآوری و تحلیل داده‌های کیفی به روش تحلیل مضامین و انباشت نگاشتی از طریق سند کاوی است. تحلیل محتوا به دو صورت انجام می‌گیرد: تحلیل هرمنوتیک یا تحلیل کیفی و تحلیل محتوا بر پایه‌ی تحلیل ساختار که به آن تحلیل سمانتیک کمی نیز گفته می‌شود (خنیفیر و مسلمی، ۲۰۱۸؛ مهرعلیزاده، ۲۰۱۳). در این پژوهش، تحلیل محتوا به روش تحلیل محتوای کیفی یا انباشت نگاشتی از طریق سند کاوی انجام شد و از این طریق، الگوهای مختلف ملی و بین‌المللی برای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری بررسی شد و مؤلفه‌های توسعه‌ی اشتغال‌پذیری شناسایی شدند. با استفاده

^۱ Harbison

^۲ Useless

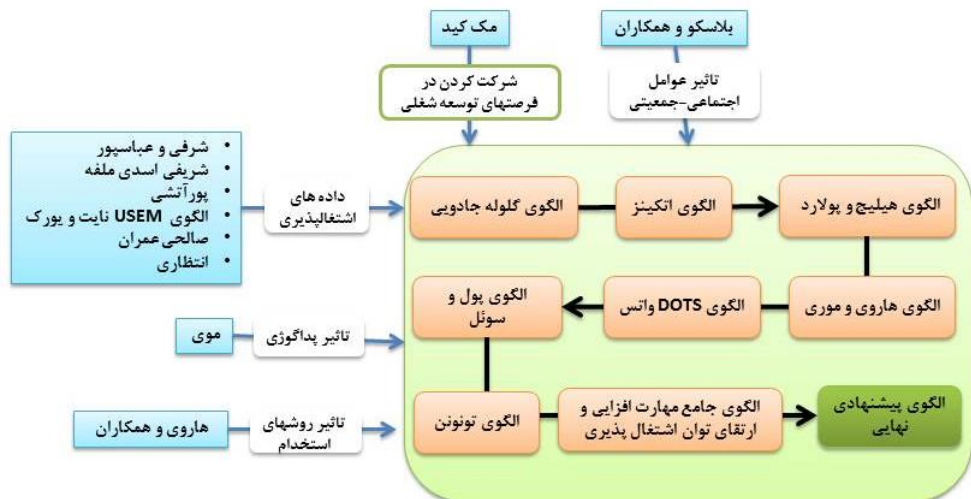
^۳ Content analysis research

از این شناسایی اولیه، یافته‌های اولیه مورد نیاز برای الگوی پیشنهادی برای توسعه‌ی اشتغال پذیری تعیین شدند. سپس الگوی مفهومی پیشنهادی برای توسعه‌ی اشتغال پذیری پیشنهاد گردید. الگوهای مطرح شده در این پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده اند.

جدول ۱. الگوهای مورد استفاده در پژوهش.

الگوهای مورد استفاده در پژوهش	
الگوی هاروی و همکاران	الگوی جامع مهارت افزایی و ارتقای توان اشتغال پذیری
الگوی DOTS واتس	الگوی بلاسکو و همکاران
الگوی هیلج و پولارد	الگوی USEM نایت و یورک
الگوی موی	الگوی شریفی اسدی ملفه
الگوی اتکینز	الگوی شرفی و عباسپور
الگوی گلوله جادویی	الگوی صالحی عمران
الگوی هاروی و موری	الگوی انتظاری
الگوی پول و سوئل	الگوی پوراآتش
الگوی تونون	
الگوی مک کید	

در مرحله‌ی بعدی با بررسی عمیق‌تر الگوی مطرح شده در جدول ۱، الگوهای اصلی از الگوهای کمکی که برای تعریف مؤلفه‌های اضافی به الگو و تکمیل الگوی اصلی از آنها استفاده شد تفکیک شدند. نمودار مفهومی تفکیک الگوها و روند طراحی الگوی پیشنهادی در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. نمودار مفهومی تفکیک الگوها و روند طراحی الگوی پیشنهادی.

جهت بررسی روایی صوری و محتوایی مؤلفه‌ها و الگوی پیشنهادی از نظرات و پیشنهادهای اصلاحی اساتید راهنما و مشاور استفاده گردید و عناصر و مؤلفه‌های الگوی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری و نحوه‌ی تعامل و ارتباط این عوامل با یکدیگر در چندین مرحله مورد بازنگری و اصلاح صاحب‌نظران قرار گرفت.

تحلیل یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش مؤید آن است که به‌طور کلی لازم است اشتغال‌پذیری به‌عنوان یک فرایند در نظر گرفته شود تا محصول آموزش. الگوهای مختلفی توسط پژوهشگران جهت دستیابی به درک درستی از عوامل مؤثر در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان پیشنهاد گردیده است، در ادامه الگوهای بین‌المللی ارائه‌شده برای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری به همراه شناسایی و تحلیل مؤلفه‌های آنها ارائه‌شده است:

الگوی گلوله جادویی^۱: یکی از ابتدایی‌ترین الگوهای اشتغال‌پذیری، «الگوی گلوله جادویی» است که توسط (هاروی و همکاران، ۲۰۰۲) ارائه شده است. این الگو فرض می‌کند که دانشجویان مهارت‌های اشتغال‌پذیری را در حین فرایندهای آموزشی کسب کرده و اشتغال‌پذیر می‌شوند. در شکل ۲ الگوی گلوله جادویی برای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری ارائه شده است. بر اساس الگوی گلوله جادویی، اشتغال‌پذیری دانشجویان تا حد زیادی در طول دوره‌ی آموزشی دانشجویان کسب می‌گردد و آنان را به سمت اشتغال هدایت می‌کند (هاروی و همکاران، ۲۰۰۲). به‌عبارت‌دیگر بر اساس این الگو، آموزش بر اشتغال‌پذیری و در نتیجه اشتغال دانشجویان مؤثر است.



شکل ۲. الگوی گلوله جادویی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری (هاروی و همکاران، ۲۰۰۲).

تحلیل الگوی گلوله جادویی مؤید آن است که این الگو از جامعیت کافی برخوردار نیست. این الگو نیز درعین حال که همانند الگوی هیللیج و پولارد اشتغال‌پذیری را به‌عنوان فرایندی خطی در نظر گرفته است ویژگی‌های فردی دانشجویان را که بر توانمندی اشتغال‌پذیری دانشجویان مؤثر شناخته شده‌اند در نظر نمی‌گیرد. همچنین نقش آموزش‌های فوق‌برنامه در توسعه‌ی مهارت‌های اشتغال‌پذیری تفکیک نشده است. تأثیر عوامل اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی خارجی و برون دانشگاهی و تأثیر روش‌های استخدام و فاکتورهای مهم و تأثیرگذار بر استخدام بازار کار نیز بر توانمندی اشتغال‌پذیری دانشجویان نادیده گرفته‌شده است. همچنین عوامل درون دانشگاهی مانند فرایندهای پداگوژی، رشته‌ی موضوعی دانشگاهی در نظر گرفته نشده است.

الگوی هیللیج و پولارد: هیللیج و پولارد معتقدند، اشتغال‌پذیری، توانایی فرد در به دست آوردن اولین شغل و حفظ آن و به دست آوردن شغل در صورت لزوم است. آنها معتقدند اشتغال‌پذیری فرد شامل چهار مؤلفه‌ی اصلی است (هیللیج و پولارد، ۱۹۹۸).

۱- اولین مؤلفه، شایستگی‌های فردی (دانش، مهارت و نگرش) کسب شده است که تحت عنوان دارایی‌های اشتغال‌پذیری دسته‌بندی می‌شوند. آنها معتقدند، عوامل مؤثر در دستیابی فرد به دارایی‌های اشتغال‌پذیری

¹ The magic bullet model

فردی را می توان در دو گروه، ویژگی های فردی و عوامل خارجی (مانند میزان فرصت های شغلی فراهم شده توسط بازار کار، فرصت های آموزشی فراهم شده توسط دانشگاه ها و غیره) دسته بندی کرد.

۲- مؤلفه های دوم نحوه استفاده و توسعه^۱ شایستگی ها توسط فرد، است که شامل مهارت های مدیریت شغلی^۲ مانند مهارت های جستجوی شغل است.

۳- سومین مؤلفه، نحوه «ارائه» و معرفی شایستگی ها به کارفرما است که مربوط به «مهارت های به دست آوردن شغل» است؛ مانند مهارت رزومه نویسی (CV)، تکنیک های شرکت در مصاحبه های شغلی و آزمون های شغلی.

۴- چهارمین و مهم ترین مؤلفه اشتغال پذیری، زمینه ای است که شغل در آن وجود دارد (مانند شرایط فردی و شرایط بازار کار) می باشد.

بررسی مؤلفه های الگوی هیلج و پولارد حاکی از آن است که الگوی پیشنهادی آنها، نقش تجربه های کاری در دارایی های اشتغال پذیری نادیده گرفته شده است همچنین توسعه اشتغال پذیری به عنوان یک فرایند خطی از آموزش به محیط کار در نظر گرفته شده است و نقش رصد اشتغال دانش آموختگان و ارائه ی بازخورد به آموزش عالی و دانشجویان جهت بازبینی و به سازی فرایندهای آموزشی و همچنین کمک به دانشجویان و خانواده های آنها در انتخاب رشته ی تحصیلی با توجه به شرایط اشتغال، مورد توجه قرار نگرفته است.

الگوی USEM: (نایت و یورک، ۲۰۰۴) نیز مدل چهار مرحله ای (USEM) را جهت توسعه اشتغال پذیری پیشنهاد دادند که از چهار مرحله به شرح ذیل تشکیل می گردد:

- ۱- فهمیدن^۳ (دانش موضوعی مناسب، درک^۴ و کاربرد^۵).
- ۲- مهارت ها^۶ (مهارت های عمومی و تخصصی)،
- ۳- باورهای کارآمدی^۷ (آگاهی و درک از خود و توانایی های فردی)،
- ۴- فراشناخت^۸ (توانایی تأمل کردن و تنظیم کردن یادگیری و رفتارهای فردی و تمایل به یادگیری مادام العمر). بر اساس این الگو، اشتغال پذیری دانش آموختگان نتیجه ی دستیابی دانشجویان به فهمیدن و درک کردن، مهارت ها و توانمندی های فردی مورد نیاز جهت عملکرد مناسب در زمان دانش آموختگی تعریف شده است (نایت و یورک، ۲۰۰۴). این الگو نیز تنها شایستگی های فردی را در توسعه اشتغال پذیری مورد توجه قرار داده است و تأثیر عوامل فردی و همچنین درون دانشگاهی و بیرون دانشگاهی را بر توسعه اشتغال پذیری مدنظر قرار نداده است.

الگوی هاروی و موری: (هاروی و همکاران، ۲۰۰۲) الگوی جامع تری جهت ارتقاء توان اشتغال پذیری دانشجویان ارائه داده اند که در آن اشتغال پذیری توسط نحوه تعامل افراد با فرصت ها و افزایش درک و ارتقاء مهارت ها و تجربه شان، تعریف شده است. الگوی هاروی و موری در شکل ۳ نشان داده شده است. بر اساس این الگو دانشجویان جهت دستیابی به اشتغال پذیری لازم است در فعالیت های فوق برنامه شامل تجربه های کاری نیز شرکت کنند (هاروی و همکاران، ۲۰۰۲).

¹ Deployment

² Career management

³ Understanding

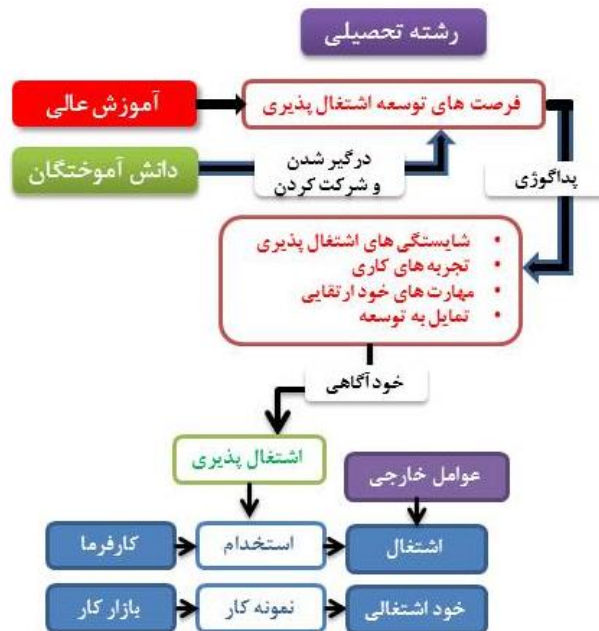
⁴ Apprehension

⁵ Applicability

⁶ Skills

⁷ Efficacy beliefs

⁸ Meta-cognition



شکل ۳. الگوی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان (هاروی و همکاران، ۲۰۰۲).

مؤلفه‌های الگوی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری (هاروی و همکاران، ۲۰۰۲) شامل: توسعه‌ی شایستگی‌های اشتغال‌پذیری، تجربه‌های کاری، توسعه‌ی مهارت‌های مدیریت شغلی^۱ و خودارزقایی^۲، تمایل به یادگیری و تأمل در یادگیری می‌باشند. بر اساس این الگو، جهت توسعه‌ی توان اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان، پداگوژی‌هایی مناسب هستند که توسعه‌ی شایستگی‌ها را در کنار خودآگاهی^۳ تشویق می‌کنند. خودآگاهی دانشجویان شامل تمایل به یادگیری^۴ و تأمل در یادگیری‌های خود و ساخت تجربیات و توانمندی‌های موردنیاز خود است.

در پژوهش‌های مختلف نیز تأیید شده است که رابطه‌ی مثبتی بین شایستگی‌های دانش‌آموختگان و پداگوژی‌های تدریس با رویکردهای یادگیرنده محور (که امکان ادغام و یکپارچه‌سازی وجود دارد و ادغام فعالیت‌های فکری و فعالیت‌های عملی را فراهم می‌سازد) وجود دارد (موی، ۱۹۹۹)^۵ و یا این که رویکردهای یادگیری بزرگسالان (که یادگیری مسئله محور، آگاهی و درک یادگیرنده، ارزیابی و ساخت تجربه‌های یادگیری را ترغیب می‌کند) و استفاده از نقش‌های مختلف توسط اساتید (مانند منتور، مربی^۶، تسهیل‌گر و ارزیاب) مهارت‌های اشتغال‌پذیری و در نتیجه اشتغال‌پذیری را توسعه و ارتقا می‌دهند. به عبارت دیگر، روش‌های مناسب یادگیری، تدریس، ارزشیابی و برنامه‌ریزی درسی، اشتغال‌پذیری را ارتقا می‌دهند (نایت و یورک، ۲۰۰۴).

¹ Career management skills

² Self-promotional skills

³ Self-reflection

⁴ Willingness to learn

⁵ Moy

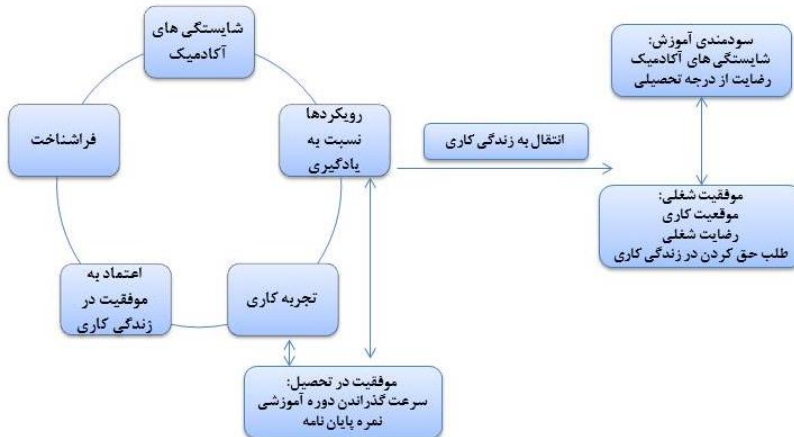
⁶ Coach

الگوی DOTS واتسن: مرکز اشتغال (CfE)^۱ در دانشگاه لنکشیر مرکزی (UCLan) در انگلیس بیش از ۱۰ سال است که در حال توسعه الگوهایی جهت ارتقاء اشتغال پذیری دانش‌آموختگان است. این مرکز الگوی DOTS را جهت توسعه اشتغال‌پذیری ارائه داده است که شامل موارد زیر است: اشتغال‌پذیری تجارب برنامه‌ریزی شده طراحی شده برای تسهیل توسعه:

- یادگیری تصمیم‌گیری^۲ - مهارت‌های تصمیم‌گیری
- آگاهی از فرصت‌ها^۳ - آگاهی از این که فرصت‌های شغلی وجود دارند و الزامات آنها چیست.
- یادگیری انتقال و گذار^۴ - شامل جستجوی شغل و مهارت ارائه‌ی خود
- خودآگاهی^۵ - از نظر علایق، توانایی‌ها، ارزش‌ها و غیره (واتسن، ۲۰۰۶).

این الگو در عین سادگی به افراد اجازه می‌دهد تا بسیاری از پیچیدگی‌های توسعه‌ی اشتغال‌پذیری را در یک چارچوب مشخص سازمان‌دهی کنند. با این حال به این الگو انتقاداتی نیز وارد شده است. (مک‌کاش، ۲۰۰۶)^۶ استدلال می‌کند که این الگو بیش از حد به تطابق مکانیکی افراد و محیط تأکید دارد و سایر عوامل خارجی مانند زمینه‌های اجتماعی و سیاسی را مدنظر قرار نمی‌دهد (مک‌کاش، ۲۰۰۶).

الگوی تونون (۲۰۱۹): تونون الگوی ارائه‌شده در شکل ۴ را جهت توسعه‌ی اشتغال‌پذیری ارائه داده است. تونون معتقد است که اشتغال‌پذیری را می‌توان توسط آموزش و یادگیری ارتقا داد. نتایج پژوهش‌های تونون حاکی از آن است که شایستگی‌ها و الزامات موردنیاز برای زندگی کاری با شایستگی‌هایی که در دانشگاه‌ها آموزش داده می‌شوند از انطباق مناسبی برخوردار نیستند و دانشگاه‌ها لازم است فرصت‌های ارتقای شایستگی‌های مختلفی را در یک محیط آموزشی غنی فراهم سازند و درعین حال لازم است دانشگاه‌ها به صورت مداوم بازار کار را رصد کرده و شایستگی‌های نوظهور و جدید لازم در زندگی کاری را شناسایی کنند (تونون، ۲۰۱۹).



شکل ۴. الگوی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری (تونون، ۲۰۱۹).

¹ The Centre for Employability (CfE) at the University of Central Lancashire (UCLan)

² Decision learning

³ Opportunity awareness

⁴ Transition learning

⁵ Self awareness

⁶ McCash

در الگوی پیشنهادی تونون، درعین حال که عوامل و مؤلفه‌های منفردی تعریف گردیده است، کلیه‌ی عوامل منفرد همه با هم مرتبط و در هم تنیده‌اند. به‌عنوان مثال جهت توصیف شایستگی‌های مختلف^۱، مهارت‌های پاسخگویی^۲ موردنیاز است و استفاده از رویکردهای یادگیری عمیق با شایستگی‌های دانشگاهی عجین است و برعکس؛ و کلیه عوامل بر یکدیگر مؤثرند و می‌توانند یکدیگر را تقویت یا تضعیف نمایند و درنهایت به اشتغال‌پذیری که شامل دست‌یابی به شغل مرتبط با رشته‌ی تحصیلی با درجه‌ی بالایی از رضایت فردی است، منجر می‌گردد. تحلیل الگو حاکی از آن است که در این الگو تنها عوامل فردی در توسعه‌ی اشتغال‌پذیری مدنظر قرار گرفته است و عوامل برون دانشگاهی در توسعه‌ی اشتغال‌پذیری موردتوجه قرار نگرفته است.

الگوی جامع مهارت‌افزایی و ارتقای توان اشتغال‌پذیری: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در اجرای یکی از مأموریت‌های اصلی خود یعنی تربیت نیروی ماهر و موردنیاز جامعه، برنامه‌ی راهبردی مهارت‌افزایی و ارتقای توان اشتغال‌پذیری دانشجویان را طراحی و در دولت دوازدهم، یکی از مهم‌ترین محورهای اقدامات خود قرار داد. در راستای این برنامه راهبردی طرح جامع «مهارت‌افزایی و ارتقای توان اشتغال‌پذیری دانشجویان» بر پایه‌ی ۴ محور: ۱- اجرای دقیق جنبه‌های عملی- کاربردی برنامه‌های درسی جاری، ۲- طراحی و اجرای دروس اختیاری متناسب با نیازهای جامعه، ۳- اجرای آموزش‌های فرا برنامه‌ای متناسب با هر رشته و نیاز بازار کار و ۴- رصد وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه تصویب شد و از سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ تاکنون در حال اجرا است (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۲۰۱۹). در راستای اجرایی کردن محورهای چهارگانه‌ی طرح جامع مهارت‌افزایی و ارتقای توان اشتغال‌پذیری دانشجویان، گزارش‌های منتشرشده اقدامات مختلفی در دانشگاه‌ها انجام‌شده است^۳ که خلاصه‌ی آنها در جدول ۲ ارائه‌شده است:

جدول ۲. اقدامات انجام‌شده در راستای اجرایی کردن طرح جامع مهارت‌افزایی (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۲۰۱۹).

عنوان محور	اقدامات انجام‌شده در راستای اجرایی کردن طرح جامع مهارت‌افزایی
	- برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی تخصصی؛
	- بهره‌ور کردن دروس کارآموزی و کارورزی؛
	- بازدیدهای دانشجویی درس محور از مراکز صنعتی؛
	- طرح کارورزی دانشجویان در برخی رشته‌های گروه کشاورزی؛
	- حمایت مالی از پروژه‌های تقاضامحور دانشجویان دوره کارشناسی؛
محور اول- اجرای دقیق جنبه‌های عملی- کاربردی برنامه‌های درسی جاری	- امکان جایگزینی پروژه‌ی دوره‌ی کارشناسی با دوره‌های سازمان فنی و حرفه‌ای؛
	- تجهیز کارگاه‌های فنی و آموزش مهارت‌های لازم به دانشجویان برای تولید محصول و تجاری‌سازی آنها؛
	- برگزاری کارگاه‌های آموزشی مرتبط با درک فضای کسب‌وکار و اشتغال‌پذیری برای اعضای هیئت‌علمی و کارشناسان؛
	- هدایت دانشجویان به سمت کاربردی کردن درس‌های پروژه‌ای؛
	- طراحی و برگزاری کارگاه‌های آشنایی دانشجویان با سامانه‌های کارورزی؛
	- پایش مستمر فعالیت‌های دانشجویان در طول مدت کارورزی توسط استادان راهنما؛
	- اصلاح برنامه درسی و به‌ویژه دروس مهارتی در راستای نیازهای بازار کار؛
	- تنوع در برگزاری جلسات درسی و کلاسی به شکل‌های مهارت محور و کارگاهی.

¹ Describe diverse competences

² Reflection skills

³ تا تیرماه ۱۳۹۹ که آخرین گزارش اشتغال‌پذیری توسط دفتر برنامه‌ریزی آموزشی وزارت علوم منتشر شده است.

عنوان محور	اقدامات انجام شده در راستای اجرایی کردن طرح جامع مهارت افزایی
	<ul style="list-style-type: none"> - تعریف دروس اختیاری در دو بخش مهارت‌های عمومی و اختصاصی و استقرار آن در برنامه؛ - طراحی دروس اختیاری متناسب با نیازهای جامعه و به‌ویژه نیازهای بومی استان و استقرار آن در برنامه درسی دانشجویان؛
محور دوم- طراحی و اجرای دروس	<ul style="list-style-type: none"> - تشویق و الزام اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها برای داشتن طرح درس به‌روز شده و جامعه‌محور؛ - تشکیل شورای سیاست‌گذاری و نوآوری آموزشی برای کمک به جهت‌گیری آموزشی برنامه‌های درسی دانشگاه در راستای اشتغال پذیری دانش‌آموختگان؛
اختیاری متناسب با نیازهای جامعه	<ul style="list-style-type: none"> - به‌کارگیری الگوهای مبتنی بر شایستگی‌های شغلی و حرفه‌ای در طراحی برنامه‌های درسی توسط کارگروه‌های تخصصی برنامه‌ریزی و گسترش آموزش عالی؛ - برگزاری درس‌های موردنیاز برای زندگی مانند پدافند غیرعامل و کمک‌های اولیه با همکاری جمعیت هلال احمر و ارائه‌ی گواهینامه‌ی بین‌المللی به دانشجویان شرکت‌کننده؛
	<ul style="list-style-type: none"> - ارائه‌ی سه درس «کارآفرینی»، «مدیریت کسب‌وکارهای فناورانه در کشاورزی» و «رویداد کارآفرینی در کشاورزی» در قالب طرح مهارت‌آموزی کامروا.
	<ul style="list-style-type: none"> - برگزاری استارت‌آپ‌های مختلف در سطح دانشگاه؛ - برگزاری دوره‌های مهارتی مشترک با صنایع و سازمان‌ها؛
	<ul style="list-style-type: none"> - برگزاری دوره‌های مهارتی عمومی و تخصصی در برخی رشته‌های گروه مهندسی و کشاورزی در مرکز ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجویان با همکاری اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای؛ - برگزاری دوره‌های مشترک با دانشگاه‌های خارجی برای استفاده از تجربه‌های بین‌المللی؛
	<ul style="list-style-type: none"> - برگزاری دوره‌های کهد (مانند کارآفرینی، کسب‌وکارهای کوچک و...) در راستای افزایش اشتغال پذیری دانشجویان؛ - ارائه‌ی دوره‌های نوآورانه فرابرنامه‌ای با هدف ارتقای توان اشتغال پذیری دانشجویان؛
محور سوم- اجرای آموزش‌های	<ul style="list-style-type: none"> - تشکیل تعاونی‌هایی در برخی رشته‌ها برای فعالیت‌های درآمدزای دانشجویی؛ - راه‌اندازی مراکز جوار دانشگاهی و برگزاری دوره‌های فنی و حرفه‌ای؛ - راه‌اندازی مراکز اشتغال پذیری و نوآوری در دانشگاه؛
فرابرنامه‌ای متناسب با هر رشته و نیاز بازار کار	<ul style="list-style-type: none"> - راه‌اندازی پرتال دفتر کارآفرینی دانشگاه و برگزاری دوره‌های مهارت افزایی؛ - راه‌اندازی و فعالیت مرکز آموزش‌های آزاد و مهارتی دانشگاه؛ - راه‌اندازی و فعالیت مرکز ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجو توسط اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان؛
	<ul style="list-style-type: none"> - برگزاری دوره‌های تربیت مدرس و طراحی دوره‌های ویژه جهت توانمندسازی مدرسان با توجه به دانش و فناوری نوین؛ - برگزاری دوره‌های کارآفرینی برای اعضای هیئت علمی؛
	<ul style="list-style-type: none"> - برگزاری نمایشگاه محصولات دانشجویان و ایجاد بازار کسب‌وکار؛ - برگزاری تورهای کارآفرینی با همکاری پارک‌های علم و فناوری و مراکز رشد؛ - طرح مهارت‌آموزی محصول محور دانشگاه‌ها با کمک سازمان برنامه‌ریزی و بودجه در برخی استان‌ها؛
	<ul style="list-style-type: none"> - برگزاری کارگاه‌های اشتغال پذیری - برگزاری ایده‌شوهای متناسب با هر رشته‌ی تحصیلی؛ - ایجاد غرفه‌های کارآفرینی برای ارائه‌ی دستاوردهای دانشجویان
	<ul style="list-style-type: none"> - راه‌اندازی مرکز مدیریت مهارت‌آموزی و مشاوره‌ی شغلی با همکاری اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان‌ها با مأموریت‌هایی مانند نیازسنجی مهارتی، ارائه‌ی خدمات مشاوره‌ی شغلی و مهارت‌آموزی؛

عنوان محور	اقدامات انجام‌شده در راستای اجرایی کردن طرح جامع مهارت افزایی
	- تأسیس شورای بهبود مهارت‌آموزی و هدایت توان اشتغال‌پذیری دانشجویان با مأموریت‌هایی مانند رفع کاستی‌های برنامه‌ی آموزشی، انطباق هرچه بیشتر برنامه‌های درسی با نیازهای جامعه، متکی کردن برنامه‌های درسی بر شایستگی‌های حرفه‌ای دانش‌آموختگان و تقویت جنبه‌های عملی برنامه درسی شامل آزمایشگاه، کارگاه و بازدیدها؛
	- برگزاری نشست‌های اقتصادی برای شناسایی و تحلیل فرصت‌های کارآفرینی و بررسی موانع توسعه اقتصادی؛
	- برگزاری جشنواره فرصت‌های شغلی توسط مرکز هدایت شغلی و کاربایی تخصصی دانشگاه؛
	- ایجاد سامانه جامع رصد و ارزیابی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه؛
	- رصد وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان با هدف بازنگری برنامه‌های درسی و انطباق آنها با نیازهای جامعه؛
محور چهارم- رصد وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه	- ترسیم وضعیت کلی اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان در رشته‌ها و مقاطع زمانی مختلف؛ - شناسایی شکاف دانشی و مهارتی دانش‌آموختگان در بازار کار؛ - ایجاد و بسط ارتباط با سازمان‌ها و مراکز صنعتی برای معرفی دانش‌آموختگان به واحدهای متقاضی نیروی کار
	- ارتباط با انجمن‌های دانش‌آموختگان، سازمان نظام‌مهندسی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و راه‌اندازی سامانه دانشجویی به‌منظور رصد وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان؛

بر اساس اقدامات انجام‌شده در این طرح، می‌توان عوامل و مؤلفه‌های مختلفی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر توسعه‌ی اشتغال‌پذیری شناسایی کرد. یکی از این عوامل رصد اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی توسط ایجاد سامانه‌ی جامع رصد و ارزیابی و شناسایی شکاف دانشی و مهارتی دانش‌آموختگان در بازار کار و ترسیم وضعیت کلی اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان در بازار کار است. بررسی اقدامات انجام‌شده در راستای اجرایی کردن محور چهارم، حاکی از آن است که در راستای ارائه‌ی بازخورد به دانشجویان و همچنین آموزش عالی جهت بازبینی و بهسازی برنامه‌های درسی و عوامل و فرایندهای درون دانشگاهی و همچنین آگاهی دانشجویان از نتایج رصد اشتغال جهت انتخاب رشته‌ی تحصیلی در بدو ورود به دانشگاه، مکانیزم‌ها و اقدامات مشخصی تعریف و اجرا نشده است. همچنین در این الگو، ویژگی‌های فردی دانشجویان (مانند سن، جنسیت، قومیت و ...) و همچنین روش‌های استخدام و فاکتورهای مهم و تأثیرگذار بر استخدام بازار کار در نظر گرفته نشده است. همچنین در اقدامات اجرایی برای این طرح، اقداماتی در راستای کمک به انتقال به زندگی کاری مانند ارائه و برگزاری دوره‌های رزومه نویسی، تکنیک‌های شرکت در مصاحبه‌ها و آزمون‌های شغلی پیشنهاد و ارائه نشده است.

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل الگوهای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری حاکی از آن است که عوامل متعدد درون دانشگاهی و برون دانشگاهی و همچنین فردی بر توسعه‌ی اشتغال‌پذیری تأثیرگذارند و توسعه‌ی مهارت‌های اشتغال‌پذیری بخشی از یک مفهوم وسیع‌تر تحت عنوان الگوی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری است. بررسی الگوها نشان‌دهنده‌ی آن است که الگوهای ارائه‌شده برای اشتغال‌پذیری را می‌توان در دو گروه طبقه‌بندی کرد. گروه اول بر توانایی دانشجویان جهت دست‌یابی به حفظ و توسعه‌ی^۱ یک شغل بعد از دانش‌آموختگی متمرکز است؛ و گروه دوم بر ارتقاء ویژگی‌های دانشجویان^۲ یا به‌عبارت‌دیگر شایستگی‌های فردی (شامل دانش‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها و توانایی‌های دانشجویان) و درنهایت توانمندسازی دانشجویان به‌عنوان

¹ To get and retain and develop

² Students' attributes

یادگیرندگان مادام‌العمر^۱ متمرکز است. در الگوهای ارائه‌شده برای توسعه‌ی اشتغال‌پذیری، عوامل مختلفی متأثر از فرصت‌های توسعه‌ی اشتغال‌پذیری و آموزش بر اشتغال‌پذیری تأثیرگذارند از جمله این عوامل می‌توان به فعالیت‌های فوق‌برنامه^۲ (هاروی و همکاران، ۲۰۰۲)، عوامل اجتماعی-جمعیتی^۳ (بلاسکو و همکاران، ۲۰۰۲)^۴ و عوامل اقتصادی خارجی مانند در دسترس بودن فرصت‌های اشتغال در بازار کار، مهارت‌های اشتغال‌پذیری، توانمندی‌های افراد جهت آگاهی از فرصت‌های شغلی و الزامات آنها و انتقال و گذار به بازار کار که شامل شناخت فرد از بازار کار و مهارت‌هایی مانند مهارت‌های رزومه نویسی (CV)، تکنیک‌های شرکت در مصاحبه‌های شغلی و آزمون‌های شغلی و ... اشاره کرد.

پژوهشگران معتقدند که با توجه به تغییرات بازار کار، دیجیتالیزه شدن مشاغل، تغییرات مشاغل و شرایط و عوامل خارجی مؤثر بر اشتغال‌پذیری، دارایی‌های اشتغال‌پذیری مفهومی ثابت و تعریف شده نیستند که با تأمین تمامی عوامل دخیل در دستیابی به این دارایی‌ها و با گذراندن دوره‌های آموزش عالی، تجربه‌های کاری، برنامه‌های فوق‌برنامه و ... کسب گردند و به صورت مادام‌العمر برای اشتغال‌پذیری فرد کفایت کنند؛ و لازم است دارایی‌های اشتغال‌پذیری به صورت مادام‌العمر و با توجه به تغییرات همیشگی بازار کار و مشاغل به‌روزرسانی شوند، لذا در الگوی پیشنهادی، دارایی‌های اشتغال‌پذیری معادل یادگیری مادام‌العمر در نظر گرفته شده است. پژوهش‌های گذشته تأیید کننده‌ی این مفهوم هستند به‌عنوان مثال (اتکینز، ۱۹۹۹)^۵ در الگوی خود اشتغال‌پذیری را معادل یادگیری مادام‌العمر^۶ تعریف کرده است (اتکینز، ۱۹۹۹). با مرور الگوها می‌توان عوامل اصلی مؤثر بر توسعه‌ی اشتغال‌پذیری را می‌توان بر اساس دو دیدگاه کلی درون دانشگاهی و برون دانشگاهی طبقه‌بندی کرد:

عوامل درون دانشگاهی

- فرایندهای یادگویی که توسعه، پاسخگویی فردی^۷ دانشجویان و چگونگی ارائه‌ی تجربیات و توانایی‌ها را تقویت می‌کند.
- رشته‌ی موضوعی دانش‌آموختگان^۸: زمینه و موضوع تحصیلی نیز بر روی اشتغال‌پذیری مؤثر است؛ و برخی رشته‌ها از قابلیت بالفعل بالاتری جهت افزایش توان اشتغال‌پذیری برخوردارند؛ چراکه به دلیل ویژگی‌های خاص رشته و یا نیاز به تعامل با بازار کار، با سرعت بیشتری قادر به توسعه‌ی شایستگی‌های اشتغال‌پذیری هستند. به‌عنوان مثال توسعه‌ی مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان در حوزه‌های فنی و حرفه‌ای با سرعت بیشتری صورت می‌گیرد، اگرچه حرفه‌گرایی^۹ معادل اشتغال‌پذیری نیست ولی حرفه‌گرایی، باعث ارتقا اشتغال‌پذیری می‌گردد (بلاسکو و همکاران، ۲۰۰۲).
- برنامه‌های درسی، نوع نظام آموزشی (عمومی-مهارتی)

عوامل برون دانشگاهی

- عوامل اقتصادی و سیاست‌های اقتصادی دولت می‌تواند بر اشتغال‌پذیری دانشجویان و ایجاد فرصت‌های شغلی مؤثر باشد.

¹ Life-long learners

² Extra-curricular activities

³ Socio-demographic factors

⁴ Blasko

⁵ Atkins

⁶ Lifelong learning

⁷ Self-reflection

⁸ Subject discipline of the graduate

⁹ Vocationalism

- عوامل اقتصادی و فرصت‌های شغلی (مهدی و کیخا، ۲۰۲۱).
- روش‌های استخدام^۱ و فاکتورهای مهم و تأثیرگذار بر استخدام بازار کار از عوامل مهم تأثیرگذار برون دانشگاهی بر توانمندی اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان است (هاروی و همکاران، ۱۹۹۷).
- ویژگی‌ها و عوامل اجتماعی-جمعیتی، فرهنگی جامعه
- موضوع هدایت تحصیلی دانش‌آموزان در مقاطع متوسطه به رشته‌های تحصیلی خاص و ایجاد انگیزه و تأثیر در انتخاب رشته دانشگاهی دانشجویان

موضوع دیگر شرکت دانشجویان در فرصت‌های توسعه‌ی اشتغال‌پذیری^۲ است که توسط دانشگاه‌ها ارائه و پشتیبانی می‌شود و دانشجویان را جهت تامین انتظارات کارفرمایان و بازار کار هنگام اشتغال (استخدام یا کارآفرینی) توانمند می‌سازد. جهت دستیابی به اشتغال‌پذیری مناسب لازم است تمامی عوامل مؤثر بر فرایند دستیابی به اشتغال مدنظر قرار گیرد. فرصت‌ها و فعالیت‌های توسعه‌ی اشتغال‌پذیری شامل فعالیت‌های پشتیبانی است که توسط دانشگاه‌ها ارائه می‌شود و شامل مهارت‌های مدیریت شغلی، راهنمایی و تجربیات عملی و نظری به‌عنوان بخش اصلی در برنامه‌های درسی. مهارت‌های مدیریت شغلی به طیف وسیعی از شایستگی‌ها اشاره دارد که فرد را جهت مدیریت و سازمان‌دهی آموزشی و شغل خود و در نتیجه مدیریت کارایی شغلی و یادگیری مادام‌العمر توانمند می‌سازد (قهاری و همکاران، ۲۰۲۰؛ مک کید، ۲۰۰۵)^۳.

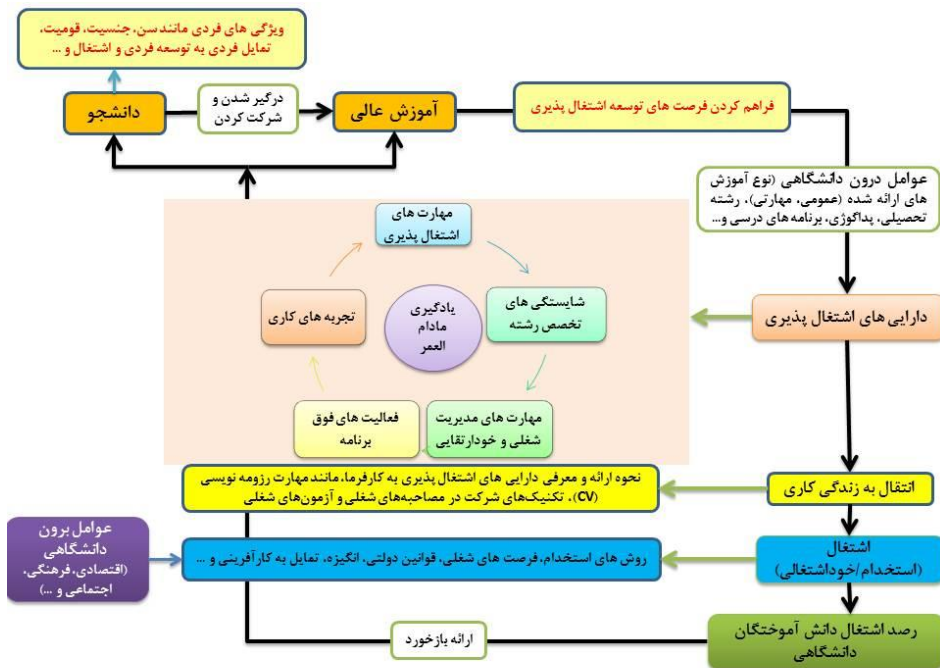
بر اساس نتایج پژوهش، الگوی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری ارائه‌شده در شکل ۵ پیشنهاد می‌گردد. الگوی پیشنهادی بر اساس در نظر گرفتن اشتغال‌پذیری به‌عنوان یک فرایند طراحی ارائه شده است. بر اساس الگوی پیشنهادی، دانشجو با درگیر شدن و شرکت کردن در نظام آموزش عالی در فرایند توسعه‌ی اشتغال‌پذیری ورود می‌کند که درعین حال به‌عنوان بخشی از این الگو با توجه به ویژگی‌های فردی مانند سن، جنسیت، قومیت، تمایل فردی به توسعه‌ی فردی و اشتغال در توسعه‌ی اشتغال‌پذیری مؤثر است. در مرحله‌ی بعد آموزش عالی از طریق فراهم کردن فرصت‌های توسعه‌ی اشتغال‌پذیری به دانشجویان در دستیابی به دارایی‌های اشتغال‌پذیری کمک می‌کند. در این مسیر عوامل درون دانشگاهی (مانند پداگوژی نوع آموزش‌های ارائه‌شده عمومی - مهارتی، نوع رشته تحصیلی) بر دستیابی به دارایی‌های اشتغال‌پذیری در کنار آموزش عالی ویژگی‌های فردی دانشجو و دستیابی به دارایی‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی درعین حال که متأثر از عوامل درونی آموزش عالی مانند پداگوژی، برنامه‌های درسی، نظام‌های آموزشی و ... است. بر اساس الگوی پیشنهادی، دارایی‌های اشتغال‌پذیری توسط مؤلفه‌های مهارت‌های اشتغال‌پذیری، شایستگی‌های تخصصی رشته‌ی تحصیلی، مهارت‌های مدیریت شغلی و خود ارتقایی، تجربه‌های کاری و آموزش‌های فوق برنامه تعریف می‌گردد. منظور از مؤلفه‌های مهارت‌های مدیریت شغلی و خود ارتقایی مهارت‌هایی مانند مهارت‌های جستجوی شغل و نحوه‌ی استفاده و توسعه و ارتقا شایستگی‌های فردی است. این مؤلفه‌ها درعین حال که جداگانه تعریف شده‌اند می‌توانند بر یکدیگر مؤثر بوده و یکدیگر را تقویت نمایند. بر اساس الگو، تجربه‌های کاری درعین حال که می‌توانند بر مهارت‌های اشتغال‌پذیری مؤثر باشد، می‌تواند تحت تأثیر آموزش‌های فوق برنامه و یا شایستگی‌های اشتغال‌پذیری و مهارت‌های مدیریت شغلی باشد و به همین ترتیب تمامی مؤلفه به‌صورت یکپارچه و در تعامل با یکدیگر دارایی‌های اشتغال‌پذیری فرد را شکل می‌دهند. بعد از مرحله‌ی کسب مهارت‌های اشتغال‌پذیری، مرحله‌ی انتقال به زندگی کاری در این الگو تعریف شده است که نحوه‌ی ارائه و معرفی دارایی‌های اشتغال‌پذیری به کارفرما، مانند مهارت رزومه نویسی (CV)، تکنیک‌های شرکت در مصاحبه‌های شغلی و آزمون‌های شغلی و همچنین جستجوی شغل در این مرحله گنجانده شده است. پژوهشگران معتقدند که حتی در صورت کسب شایستگی‌های لازم در دوران تحصیل و فراهم بودن عوامل برون

¹ Recruitment practices

² Employability development opportunities

³ McQuaid

دانشگاهی، در صورتی وجود ضعف‌هایی در این مرحله گذر، اشتغال‌پذیری با چالش مواجه خواهد شد. چراکه در صورتی که دانش‌آموختگان از شایستگی‌های تخصصی و اشتغال‌پذیری لازم برخوردار باشند ولی با ضعف‌هایی در حوزه‌ی جستجوی شغل و نحوه‌ی ارائه و معرفی دارایی‌های اشتغال‌پذیری برخوردار باشند، با مشکلاتی در دستیابی به شغل یا خوداشتغالی مواجه خواهند شد. در مرحله‌ی بعدی الگو، مرحله‌ی اشتغال تعریف شده است که می‌تواند به صورت استخدام یا خوداشتغالی و کارآفرینی تعریف گردد. بر اساس الگو، عوامل برون دانشگاهی مانند عوامل اقتصادی و سیاست‌ها و شرایط اقتصادی، اجتماعی بر این مرحله تأثیرگذارند و می‌توانند از طریق تأثیر در مرحله‌ی اشتغال (استخدام/ خوداشتغالی) بر توسعه‌ی اشتغال‌پذیری اثرگذار باشند. بر اساس الگو، مرحله‌ی بعد از اشتغال، مرحله‌ی رصد اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی است که توسط ترسیم وضعیت کلی اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان در بازار کار و شناسایی شکاف‌های مهارتی دانش‌آموختگان و ارائه‌ی بازخورد به آموزش عالی و همچنین دانشجویان می‌تواند در بازبینی و به‌سازی فرایندهای مؤثر در الگوی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری مؤثر باشد. الگوی پیشنهادی در شکل ۵ ارائه شده است.



شکل ۵. الگوی توسعه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی.

به صورت کلی، بر اساس الگوی پیشنهادی، توسعه‌ی اشتغال‌پذیری نه به صورت خطی بلکه به صورت سیکیلی است که در مرحله‌ی رصد اشتغال و ارتباط با بازار کار و ارائه‌ی بازخورد به آموزش عالی علاوه بر کمک به ارتقا و بهسازی فرایندهای دخیل در توسعه‌ی اشتغال‌پذیری می‌تواند به‌عنوان راهنما و مبنایی برای دانشجویان جهت انتخاب رشته‌ی تحصیلی با توجه به شرایط اشتغال رشته‌های دانشگاهی مورد استفاده قرار گیرد. با شناسایی عوامل مؤثر بر هر یک از این مراحل می‌توان درک مناسب‌تری از عوامل مؤثر در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی و فرایند اشتغال‌پذیری داشت و از این طریق راهکارهای سیاستی برای رفع موانع موجود در هر یک از این حوزه‌ها در نظر گرفت. عوامل شناسایی شده در

الگوی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری می‌توانند به‌عنوان چارچوبی جهت توسعه و تسهیل اشتغال‌پذیری دانشجویان مورد استفاده‌ی سیاست‌گذاران آموزش عالی و حوزه‌ی اشتغال و همچنین برنامه‌ریزان درسی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و خانواده‌های آنها، کارفرمایان و به‌طورکلی کلیه‌ی ذی‌نفعان آموزش عالی در راستای افزایش توان اشتغال‌پذیری مورد استفاده قرار گیرند.

References

- Ab Halim, F., Bakar, A. R., Hamzah, R., & Mat Rashid, A. (2013). Employability skills of technical and vocational students with hearing impairments: employers' perspectives. *Journal of Technical Educational and Training* 5(2), 65-74. <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/811>
- Atkins, M. (1999). Oven-ready and self-basting: taking stock of employability skills. *Teaching in Higher Education*, 4(2), 267-280. <https://doi.org/10.1080/1356251990040208>
- Audu, R., Kamin, B., & Sukri, M. B. S. (2013). Acquisition of Employability Skills in Technical Vocational Education: Necessity for the 21 st Century Workforce. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(6), 9-14. <http://repository.futminna.edu.ng:8080/xmlui/handle/123456789/3527>
- Blasko, Z., Brennan, J., Little, B., & Shah, T. (2002, November). *Access to what: analysis of factors determining graduate employability*. A. r. t. H. b. t. C. f. Higher & E. R. a. I. (CHERI). <http://hdl.voced.edu.au/10707/206846>
- Brewer, L., & Comyn, P. (2015). *Integrating core work skills into TVET systems: Six country case studies* (9789221305385). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_470726.pdf
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277-289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Entezari, Y. (2016). Higher education and employment capabilities of graduates [Applicable]. *Journal of Iranian Higher Education*, 8(3), 1-25. <http://ihej.ir/article-1-909-fa.html>
- Ghahari, H., Salehi Omran, E., & Abedini Baltork, M. (2020). Content Analysis of technical and vocational textbooks paying attention to professional competencies in Iran at 2018. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 16(2), 51-70. https://karafan.tvu.ac.ir/article_105313.html?lang=en
- Harbison, F. H. (1973). Human Resources as the Wealth of Nations. 40(1), 71. <https://doi.org/10.1017/S0770451800007302>
- Harvey, L., Geall, V., & Moon, S. (1997). Graduates' Work: Implications of Organizational Change for the Development of Student Attributes. *Industry and Higher Education*, 11(5), 287-296. <https://doi.org/10.1177/095042229701100504>
- Harvey, L., Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing Employability, Recognising Diversity: Making Links Between Higher Education and the World of Work: Main Report*. Universities UK.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. <http://hdl.voced.edu.au/10707/10058>
- Islamic Parliament Research Center of The Islamic Republic of Iran. (2017). *Major issues of the country: Priorities and strategies of the Islamic Consultative Assembly in the 10 term*.

- Khanifar, H., & Muslimi, N. (2018, November 6). *The principles and basics of qualitative research methods -A new and practical approach*. Negah Danesh, Tehran, Iran. <https://www.adinehbook.com/gp/product/9641574086>
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. RoutledgeFalmer. <https://books.google.com/books?id=4ttdrCi-riQC>
- Mahdi, R., & Keykha, A. (2021). Relative Satisfaction from Employability of graduates of Iranian technical and vocational colleges. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 17(Special Issue), 233-248. <https://doi.org/10.48301/kssa.2021.128437>
- McCash, P. (2006). We're all career researchers now: breaking open career education and DOTS. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 429-449. <https://doi.org/10.1080/03069880600942558>
- McQuaid, R., & Lindsay, C. (2005, 02/01). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42, 197-219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Mehralzadeh, Y., Safai Moghadam, M., Salehi Imran, E., & Alam, M. R. (2013). *Theoretical and practical basics of research (quantitative, qualitative and mixed) in humanities*. Publications of Shahid Chamran University.
- Ministry of Science Research and Technology. (2019). *Report on the comprehensive plan for skills development and improving the employability of students*.
- Moeen, M. (2019). *Development and higher education Policy*. Institute for Social and cultural studies, Tehran, Iran.
- Moy, J. (1999). *The impact of generic competencies on workplace performance: Review of research* (0873975278). https://www.ncver.edu.au/_data/assets/file/0018/6831/td_tnc_58_30.pdf
- Omran, E., & Einkhah, F. (2020). *Skill training, human capital development and employment* Selected Proceedings of the 6th and 7th National Human Capital Development Conference,
- Overtoom, C. (2000). *Employability skills: An update*. Citeseer. <https://eric.ed.gov/?id=ED445236>
- Pouratashi, M. (2018). Evaluating Strengths and Promoting Methods Employability of Students in Agricultural Higher Education. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 10(Special Issue), 18-31. <https://doi.org/10.22092/jaeaar.2018.117904>
- Sadeghizadeh, S. (2016). *Functional crisis in the structure of higher education in the country*.
- Salehi Omran, E. (2009). *Society, work and jobs: a review of employable skills in the labor market*. Samt Publications, Tehran, Iran.
- Salehi Omran, E. (2019). *The path of Vocationalism in higher education, Where does the Higher Education go?* Lecture collection, Tehran: Institute for Social and cultural studies, Ministry of science, Research and Technology.
- Salehi Omran, E., & Einkhah, F. (2020, December 2-3). *Implementing employability skills in skill-oriented higher education curricula*. The first national conference on curriculum and employment, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Razavi Khorasan, Iran, <https://civilica.com/doc/1180185>
- Salehi Omran, E., & Hasanzadeh Barani, S. (2015). Teaching the Core Competencies in Curriculum as a New Approach toward Facilitating Interdisciplinary Studies. *Journal of Higher Education Curriculum Studies*, 5(10), 44-61. http://www.icsa-journal.ir/article_11822.html?lang=en

- Sharafi, M., & Abaspour, A. (2016). Identification of Employability Capabilities Graduates of Universities based on Grounded Theory. *Quarterly Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(7), 33-48. <http://journalie.ir/en/Article/391/FullText>
- Sharifi Asadi Malafeh, F., Khorasani, A., Fathivagargah, K., & Salehiomran, E. (2019). Determination of Employability skills of Academic Graduates with Exploratory Mixed Method Approach [Research]. *Theory & Practice in Curriculum*, 7(13), 29-52. <http://cstp.khu.ac.ir/article-1-2877-en.html>
- Statistical Center of Iran. (2020). *A Selection of Labour Force Survey Results*.
- Tuononen, T. (2019). *Employability of university graduates: The role of academic competences, learning and work experience in the successful transition from university to working life*. [Doctoral Dissertation, Learning and Communication, University of Helsinki, Faculty of Educational Sciences], Finland. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/300309>
- Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. Higher Education Academy York.