

نقش آفرینی دانشگاه در اشتغال: از نظر تا عمل

مطالعه موردی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد

زهرا وقاری زمهریر^۱

ساناز عبیری^۲

محمود سعیدی رضوانی^۳

چکیده

نظام آموزش عالی در تأمین و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص به‌منظور مشارکت در برنامه‌های سازندگی هر کشور جایگاه منحصر به‌فردی دارد. بنابراین، این مطالعه به بررسی نقش دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد در اشتغال می‌پردازد. با روش مطالعه موردی، با اساتید گروه برنامه درسی شامل ۶ نفر (۲ استادیار، ۴ دانشیار) به علت داشتن بیشترین ارتباط با اشتغال در دانشکده مورد پژوهش، تعدادی از دانشجویان دانشکده و با مسئولین مراکز رشد و فناوری دانشگاه و دفتر ارتباط دانشگاه با جامعه مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شد. نتایج نشان داد اگرچه تمام اساتید بر ضرورت نقش آفرینی دانشگاه در اشتغال فارغ‌التحصیلان تأکید ندارند ولی می‌توان به لحاظ نظری تأکید اکثریت اساتید و مسئولین دانشگاهی بر ضرورت امر مذکور را مورد تأیید قرار داد. فارغ از مناقشات نظری در صحنه عمل جهت‌گیری دانشگاه به‌ویژه دانشکده مذکور چندان در راستای دغدغه اشتغال فارغ‌التحصیلان نیست. همچنین، دانشجویان دانشکده مذکور فعالیت‌های زمینه‌ساز کارآفرینی و کارآموزی مفید در محیط‌های کاری ندارند. بنابراین، به نظر می‌رسد شاهد وضعیتی اسفبار از لحاظ اشتغال فارغ‌التحصیلان هستیم.

واژگان کلیدی: اشتغال، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مرکز رشد و فناوری، شرکت دانش‌بنیان.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی دانشگاه فردوسی مشهد، Email: zahra.curriculum.student@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی دانشگاه فردوسی مشهد.

۳. دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد.

مقدمه

بحث بیکاری و اشتغال امروزه به یکی از اساسی‌ترین مسائل جوامع تبدیل شده است. در مورد اشتغال تعاریف متعددی وجود دارد اما همه آنها به مفهوم «به‌کارگیری نیروهای متخصص و کارآمد در مشاغل تخصصی و انطباق متخصصین با پست‌های تخصصی مورد لزوم سازمانی و اجتماعی» اشاره دارند (کیان مهر، ۱۳۸۲). به بیان دیگر، اشتغال، مجموعه فعالیت‌های هدفمندی است که در یک دوره معین انجام و در مقابل آن مزدی پرداخت می‌شود (دهقان، ۱۳۸۰). اشتغال وسیله‌ای است که فرد از مجرای آن به صحنه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی کشانده می‌شود و نه تنها استمرار و انسجام جامعه‌اش را سبب می‌شود، بلکه از این رهگذر می‌تواند نیازهای مادی و معنوی خویش را نیز تأمین کند (چپمن، ۲۰۰۹).

از عمده‌ترین ملزومات برای دستیابی به توسعه اشتغال می‌توان به این موارد اشاره کرد: ۱. توانمندسازی جمعیت (آموزش نیروی کار)؛ ۲. بهره‌گیری پایدار از منابع؛ ۳. توجه به توسعه و مشارکت بخش خصوصی؛ ۴. تشویق به سرمایه‌گذاری؛ ۵. بازنگری در قوانین حاکم بر بازار کار؛ ۶. اولویت دادن به فناوری تولید و راهبرد توسعه مبتنی بر صنعت؛ ۷. توسعه ارتباطات برای دستیابی به بازار و ... (صیدایی و همکاران، ۱۳۹۰). همان‌گونه که بیان شد، از مهم‌ترین عوامل ایجاد و توسعه اشتغال، آموزش نیروی کار است. از طرفی، یافته‌های دهه‌های اخیر ثابت کرده است که ارتباط مثبتی بین سطح کیفیت آموزشی فرد و توانمندی‌های وی برای ورود به بازار کار یا قدرت حل مسئله و تصمیم‌گیری صحیح وجود دارد (کاظمی، ۱۳۷۵؛ فاضلی، ۱۳۷۸). بر این اساس، می‌توان از عواملی مانند: آموزش و یادگیری دانش و مهارت تخصصی، آموزش مهارت‌های اساسی و کارآفرینی، آموزش نگرش‌های لازم نسبت به ارزش کار و تعادل نظام آموزشی با بازار کار و ایجاد آگاهی لازم در فراگیران به عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر اشتغال مرتبط با نظام آموزشی نام برد (سعیدی رضوانی و همکاران، ۱۳۸۹).

با توجه به اهمیت نقش نظام آموزشی در اشتغال، می‌توان گفت مهم‌ترین رسالت نظام آموزش عالی در هر کشور تربیت نیروی انسانی کارآمد، خلاق و کارآفرین است (بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۱). در این خصوص دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی

به‌عنوان واحدهای مجری نظام آموزش عالی در زمینه کارآفرینی و تربیت نیروی متخصص و ماهر مورد نیاز بخش‌های مختلف جامعه سهم بسزایی دارند (نوروززاده، ۱۳۸۵). بنابراین، ایجاد اشتغال و استفاده از خدمات آن، بایستی در زمره مشغولیت‌های مهم هر سیستم آموزش عالی باشد تا بتواند با استفاده مناسب از این سرمایه بی‌بدیل و سرنوشت‌ساز، کشور را به سمت توسعه روزافزون سوق دهد. اشتغال دانش‌آموختگان مراکز آموزش عالی یکی از شاخص‌های مهم برای ارزشیابی درجه اثربخشی آنهاست (آهنچیان، ۱۳۸۲). در واقع، معیار مهم کارآمدی آموزش عالی وجود مناسبت، یعنی سازگاری بین آنچه جامعه از دانشگاه‌ها انتظار دارد و عملکرد واقعی آنها است. اگر تناسبی در کار نباشد، ارتباط برنامه آموزشی با واقعیت‌های حرفه‌ای و اشتغال محدود خواهد شد و این محدودیت باعث عدم تناسب برونداد برنامه آموزشی، یعنی دانش‌آموختگان و مشاغل و نیازهای حرفه‌ای خواهد شد (خواجه دلویی، ۱۳۸۲).

جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن توانایی‌ها و ویژگی‌هایی است که بخشی از آنها بایستی در طول دوران تحصیل در دانشگاه ایجاد شود (ماروانی؛ ۲۰۰۹). آیز، ولاسیچ و واتسون معتقدند امروزه آموزش‌های مربوط به فناوری‌های جدید اطلاعاتی و سیستم‌های اطلاعاتی به‌عنوان یکی از مهارت‌های مهم شغلی بایستی بخش مهمی از هسته اصلی برنامه درسی مربوط به آموزش‌های شغلی را در رشته‌های مختلف تشکیل دهد (سعیدی رضوانی و همکاران، ۱۳۸۹). تااتیل^۲ (۲۰۱۰) می‌نویسد که تربیت فارغ‌التحصیلان کارآفرین در آموزش عالی یک ضرورت است. در شرایط کنونی، ایجاد فرصت‌های شغلی برای انبوه بیکاران کشور به‌ویژه فارغ‌التحصیلان بیکار یکی از مهم‌ترین دغدغه سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران کلان کشور است و به عبارت دیگر، مسئله اشتغال دانش‌آموختگان طی سال‌های اخیر در ایران به‌عنوان یکی از چالش‌های اساسی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و در زمره مهم‌ترین تهدیدهای امنیت و توسعه ملی مطرح شده است (حسینی لرگانی و همکاران، ۱۳۸۷). با توجه به تحولاتی که در بازار جهانی به وقوع پیوسته، به‌ویژه آنچه از نظام آموزشی در قرن جدید انتظار می‌رود، ضروری است دانشگاه‌ها تلاش‌های خود را در زمینه قابلیت جذب دانش‌آموختگان به بازار کار افزایش دهند و گونه‌هایی از برنامه‌های آموزشی را مبنای کار خود قرار دهند تا شایستگی‌های منابع انسانی مورد نیاز بازار کار را به اثبات رسانند (شجاعی، ۱۳۸۴).

1. Marouani
2. Taatila

نتیجه تحقیق ایزدی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد آموزش‌های علمی- کاربردی توانسته‌اند به میزان ۷۸,۵ درصد در اشتغال دانش‌آموختگان نقش داشته باشد و ۶۰ درصد شاغلان نیز شغل‌شان را مرتبط با رشته تحصیلی خود دانستند. یافته‌های دو پژوهش پیمایشی سعیدی رضوانی و همکاران (۱۳۸۹ و ۱۳۸۶) حاکی از اشتغال اکثریت مطلق فارغ‌التحصیلان بوده است اما فارغ‌التحصیلان به آینده شغلی خود امیدوار نبودند. شجاعی (۱۳۸۴) نشان داد رشته‌های تحصیلی دانشگاهی قادر به پاسخگویی مناسب به نیازهای بازار کار نبوده است. نتایج ملک‌پور و محمدی (۱۳۹۲) حاکی از آن است که مهم‌ترین مانع توسعه اشتغال، عدم سرمایه‌گذاری دولت در امور زیربنایی، عدم اجرای کامل اصول و عدم تناسب رشته تحصیلی دانشگاهی و بازار کار است. صفوی و مرادی (۱۳۹۲) نتیجه گرفتند که مهم‌ترین مانع ترغیب دانش‌آموختگان کتابداری و اطلاع‌رسانی به ایجاد کارآفرینی و اشتغال‌زایی، نبود آموزش مناسب برای کسب درآمد از مهارت‌های حرفه است و همچنین نبود حمایت‌های رسمی و غیررسمی کم‌اثرترین عامل در این زمینه است. نتایج بررسی هایمن (۲۰۰۵) نشان داد که از نظر اعضای هیئت علمی، مهارت‌های مدیریتی، شناختی، ارتباطی و مهارت‌های فردی، یک ساختار مناسب برای مهارت‌های شغلی محسوب می‌شود و دانشگاه‌ها بایستی تلاش کنند که این مهارت‌ها را در افراد توسعه دهند.

با توجه به اهمیت موضوع اشتغال دانش‌آموختگان و بررسی پژوهش‌ها، مشخص شد اکثر پژوهشگران معتقد به عدم توانایی فارغ‌التحصیلان در پاسخگویی به نیازهای بازار کار هستند و از آنجا که در هیچ پژوهشی به بررسی دیدگاه اساتید دانشگاه در زمینه اشتغال پرداخته نشده است، پژوهش حاضر برآن است تا به این موضوع بپردازد. بر این اساس، دو سؤال کلی زیر مطرح شد.

از دید اساتید، دانشگاه در زمینه ورود دانشجویان (بعد از فراغت از تحصیل) به بازار کار چه نقشی دارد؟ دانشکده چه فعالیتی برای آشنا کردن دانشجویان با زمینه‌های شغلی مرتبط با رشته انجام داده است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و روش پژوهش مطالعه موردی بود. برای انجام پژوهش با اساتید گروه برنامه‌ریزی درسی که شامل ۶ نفر (۲ استادیار، ۴ دانشیار) بودند و به این علت که مرتبط‌ترین رشته در زمینه اشتغال در دانشکده مورد پژوهش هستند، مصاحبه نیمه‌ساختار انجام شد. علاوه بر این، با مسئولین مراکز رشد و فناوری دانشگاه و دفتر ارتباط دانشگاه با جامعه و تعدادی از دانشجویان کارشناسی و کارشناسی‌ارشد نیز مصاحبه نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت. بعد از اتمام مصاحبه بلافاصله یادداشت‌برداری‌ها و محتوای ضبط‌شده به دقت مورد مطالعه قرار گرفت.

یافته‌ها

همان‌طور که در بخش روش اشاره شد برای انجام پژوهش از مصاحبه استفاده شد. بر این اساس، به هر یک از مصاحبه‌شوندگان کدهای عددی داده شد. به این ترتیب که کد ۱ و ۲ مربوط به دو استادیار گروه برنامه درسی و کدهای ۳، ۴، ۵ و ۶ مربوط به ۴ دانشیار گروه برنامه درسی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد است. ابتدا به بیان یافته‌های حاصل از مصاحبه با اساتید رشته برنامه درسی در زمینه سؤالات پژوهش می‌پردازیم. مطابق با یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها برای پاسخ به سؤال اول پژوهش، به مقوله کلی نگاه به رسالت دانشگاه در زمینه اشتغال دست یافتیم که خود آن به دو مقوله خرد شامل رسالت دانشگاه در ایجاد اشتغال و رسالت دانشگاه در زمینه‌سازی برای اشتغال تقسیم می‌شود.

با توجه به بررسی‌های صورت‌گرفته هر یک از کدهای ۱، ۲ و ۳ تنها به مقوله نگاه به رسالت دانشگاه در زمینه‌سازی برای اشتغال تأکید و در راستای تحقق این امر نیز به یکی از دو خرده‌مقوله تربیت انسان‌های کارآفرین و یا پیوند با بازار کار یا هر دو توجه داشته‌اند. به طور مثال، کد ۱، به زمینه‌سازی اشتغال از طریق پیوند با بازار کار، کد ۲ به تربیت انسان‌های کارآفرین و همچنین پیوند با بازار کار، کد ۳ نیز تنها به خرده‌مقوله تربیت انسان‌های کارآفرین از طریق ارائه دانش کاربردی به آنان برای زمینه‌سازی برای اشتغال تأکید داشته است. هر یک از کدها در رابطه با مقوله مذکور این‌گونه اظهار نظر کرده‌اند:

کد ۱: «به‌منظور ایجاد زمینه اشتغال باید سازمان‌ها و کارآفرینان نیاز خود را مبنی بر نیروی کار به اطلاع نظام آموزشی برسانند و نظام آموزشی براساس این نیاز اعلام‌شده

نسبت به جذب دانشجو و پرورش نیروی انسانی اقدام کنند. لازمه این امر نیز ایجاد دفاتر ارتباط دانشگاه با جامعه است».

کد ۲: «یکی از رسالت‌های دانشگاه تربیت نیروی انسانی موردنیاز جامعه و بازارکار است. از دید من دانشگاه موظف است دانشجویان را متناسب با نیازهای بازارکار جذب کند و دانشی به آنها عرضه کند که برای ورود به بازار کار آماده باشند. در واقع، از آنها انسان‌های توانمند و خلاق بسازد تا بتوانند جذب بازار کار شوند یا کارآفرین باشند».

کد ۳: «دانشکده موظف است دانش‌کاربردی را برای دانشجویان ارائه کند تا از این طریق فرد بعد از پایان تحصیلات توانمندی لازم را در زمینه کار مرتبط با رشته تحصیلی خود کسب کند و در واحدهای مرتبط مشغول کار شود یا خودکارآفرین باشد».

درحالی‌که کدهای ۱، ۲ و ۳ معتقد به رسالت دانشگاه در اشتغال بودند دو کد ۴ و ۵ هیچ‌گونه رسالتی در زمینه اشتغال برای دانشگاه قائل نبودند و تأکید داشتند که تنها رسالت دانشگاه انتقال دانش به فراگیران است. شاهد این مدعا گفته‌های دو کد ۴ و ۵ است که در ادامه به آن اشاره می‌شود.

کد ۴: «دانشگاه تنها مسئول آموزش به افراد است. اینکه آنها مهارت لازم برای کار را پیدا کرده‌اند یا نه دیگر به دانشگاه مرتبط نیست. من هم در طول دوره تدریس و مسئولیت‌های اجرایی که داشته‌ام هرگز چنین رسالتی را برای خود ندیده‌ام. رسالت من تنها انتقال دانش است. فکر هم نمی‌کنم به‌طور کلی دانشگاه در این زمینه بتواند کاری انجام دهد».

کد ۵: «مطابق با نظر دکتر جاسبی در زمان ریاست دانشگاه آزاد، وظیفه دانشگاه تنها آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص است و نه ایجاد اشتغال یا اقدام در جهت اشتغال‌زایی برای فارغ‌التحصیلان».

بر خلاف کدهای ۴ و ۵ که هیچ رسالتی برای دانشگاه در زمینه اشتغال قائل نبودند کد ۶ معتقد بود دانشگاه هم در زمینه ایجاد اشتغال و هم زمینه‌سازی برای اشتغال مسئول است. همچنین در زمینه‌سازی برای اشتغال هر دو زیرمقوله پیوند با بازار کار و تربیت انسان‌های کارآفرین را مهم تلقی می‌نمود. در ادامه بخشی از دیدگاه‌های ایشان بیان می‌شود.

کد ۶: «در بحث ایجاد شغل با توجه به اینکه دانشگاه به‌طورمستقیم وظیفه‌ای ندارد. اما با تبصره اینکه فارغ از شرایط اقتصادی کشور انسان‌های کارآفرین در دانشگاه می‌توانند شغلی ایجاد کنند. باید گفت در این زمینه نیز دانشگاه نقش دارد. البته اصل

کار دانشگاه تربیت انسان‌های متخصص و کارآفرین است و باید شاغلین موفق‌تری را تربیت کند. دانشگاه علاوه بر تربیت انسان‌های کارآفرین باید به ظرفیت‌ها و نیازهای بازار کار نیز توجه داشته باشد».

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش، در زمینه وضعیت موجود و اقدامات صورت گرفته، اساتید معتقد بودند که تاکنون اقدام مؤثری در زمینه آشناسازی فراگیران با زمینه‌های اشتغال صورت نگرفته است، بلکه اساتید خودشان اقداماتی در سطح خرد انجام داده و بعضاً در کلاس‌های درس نسبت به معرفی زمینه‌های شغلی اقداماتی صورت داده‌اند. حتی یکی از اساتید اقدام به تأسیس یک شرکت دانش‌بنیان به منظور ایجاد اشتغال و کارآفرینی برای دانشجویان و دانش‌آموختگان کرده است. در زمینه وضع مطلوب نیز دیدگاه اکثر مصاحبه‌شوندگان این بود که لازم است دفاتر ارتباط دانشگاه با جامعه فعالیت گسترده‌تری انجام دهند و حتی ضرورت دارد دفتر ارتباط دانشگاه با آموزش و پرورش به‌عنوان مهم‌ترین نهاد مرتبط با رشته‌های موجود در دانشکده مورد پژوهش تأسیس شود. همچنین، در مواردی تأکید شد که ضرورت دارد دانشکده در زمینه دعوت از کارفرمایان برای حضور در دانشکده به جهت آشنایی دانشجویان با زمینه‌های اشتغال و آشنایی کارفرمایان با قابلیت‌های رشته اقدام کند. در ادامه دیدگاه برخی از اساتید در این زمینه ارائه می‌شود.

کد ۱: «بارها درخواست ایجاد دفتر ارتباط دانشکده با آموزش و پرورش (به‌عنوان نهادی که اصولاً رشته علوم تربیتی در زمینه آن فعالیت می‌کند) داده شد، هنوز درخواست مطرح شده جامه عمل نپوشیده است. در این زمینه که آیا دانشکده و اساتید در زمینه آشنایی دانشجویان با مشاغل مرتبط با رشته اقدامی کرده‌اند یا نه! باید عرض کنم دانشکده کاری در این زمینه انجام نداده ولی خود من در کلاس‌ها یا در جواب سؤالی که دانشجویان در زمینه آینده شغلی می‌پرسند، راهنمایی‌هایی انجام می‌دهم».

کد ۲: «شاید کارآموزی یکی از اهداف آشنا کردن فرد با محیط کار و کارفرمایان با توانمندی‌های دانشجویان است، نیز از رسالت خود دور شده است. دانشکده کار خاصی برای آشنا کردن دانشجو با بازار کار ننموده است اما من سعی می‌کنم در کلاس‌هایم دانشجویان را با زمینه‌های شغلی مرتبط آشنا کنم و این تصور رایج و قالب را که تنها محلی که آنها می‌توانند مشغول به کار شوند، نظام آموزش و پرورش و تدریس در مدارس است، تغییر دهم و مراکز مختلف را به آنها معرفی کنم».

کد ۳: «در رشته برنامه درسی دانشجویان با فرصت‌های بازار کار آشنایی ندارند و به اشتباه تنها بازار کار را آموزش و پرورش می‌دانند. دانشکده در حدود ۱۵ - ۲۰ سال

گذشته به‌طور عمده از آموزش و پرورش افرادی را دعوت می‌کرده است اما در سال‌های اخیر این حرکت به شدت کم شده است و کیفیت کارآموزی‌ها نیز به شدت پایین آمده و اکثر دانشجویان از کارآموزی‌ها رضایت ندارند. همچنین، مرکز رشد و کارآفرینی در دانشگاه با دانشکده علوم تربیتی ارتباط بسیار اندکی دارد».

بررسی میدانی فعالیت‌های دانشگاه فردوسی در زمینه پیوند دانشگاه با محیط‌های شغلی

دانشگاه دارای دفتر ارتباط دانشگاه با جامعه است. مدیریت ارتباط علمی دانشگاه و جامعه در راستای بخشی از مأموریت‌های دانشگاه که حل مسائل و مشکلات جامعه و تولید علم و فناوری است، عمل می‌کند و بدین منظور عمده فعالیت‌های این حوزه بررسی مشکلات جامعه، عقد قراردادهای پژوهشی و اجرای این قراردادها از سوی اعضای هیئت علمی است. این مدیریت در ابتدا با نام "مدیریت ارتباط با صنعت و کشاورزی" تأسیس شد، اما با توجه به رسالت و مسئولیت‌های جامع دانشگاه در حوزه علوم انسانی، مسائل فرهنگی و اجتماعی به "مدیریت ارتباط علمی دانشگاه و جامعه" تغییر نام یافت. پژوهشگر با مراجعه به سازمان مرکزی دانشگاه به مصاحبه با مسئولان این دفتر پرداخت.

مسئول دفتر عنوان کرد که «دفتر ارتباط دانشگاه با جامعه به دنبال ایجاد اشتغال دائم برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان نیست و چنین رسالتی برای خود نمی‌بیند. عملکرد دفتر این‌گونه است که سازمان‌های مختلف درخواست‌ها یا محورهای پژوهشی خود را به دفتر ارسال می‌کنند و دفتر این موضوعات را در اختیار گروه‌های آموزشی می‌گذارد و آنها با توجه به حوزه مطالعاتی خود اقدام به انجام پژوهش می‌کنند و در واقع کارفرمایان هستند که از دانشگاه تقاضای انجام طرح دارند و دانشگاه برای آشنایی با زمینه‌های اشتغال یا پژوهش ارتباطی با کارفرما برقرار نمی‌کند. تنها دو یا سه نفر توانستند از طریق انجام کار و ارتباط با دفتر شغل دائم بیابند. همچنین، این دفتر رسالتی مبنی بر آشنا کردن دانشجویان با زمینه‌های اشتغال ندارد در نتیجه در اشتغال نقش مؤثری ایفا نمی‌کند».

طبق یافته‌های پژوهشگر، بیشترین مرکزی که در حال حاضر در دانشگاه دغدغه اشتغال دانش‌آموختگان را دارد، مرکز رشد و فناوری دانشگاه است که در ادامه به آن می‌پردازیم. مرکز رشد یا انکوباتور بر مفهوم رشد کردن و تکوین یافتن دلالت دارد. در ادبیات کار آفرینی، مراکز رشد در زمره زیرساخت‌های فنی قرار می‌گیرند و

چارچوب‌هایی هستند که برای پرورش یا ایجاد کسب و کارهای کوچک تأسیس می‌شوند. در واقع مرکز رشد، مرکزی است که با در اختیار قرار دادن امکانات و خدمات از یک سو و مشاوره‌های لازم در زمینه‌های فنی، مدیریتی، حقوقی و... از سوی دیگر به ایجاد، پرورش و توسعه واحدهای نوپا کمک می‌کند. مدت استقرار مؤسسات در این مرکز معمولاً بین سه تا پنج سال است. مرکز رشد فناوری دانشگاه فردوسی مشهد از سال ۱۳۸۶ با انعقاد تفاهم‌نامه با پارک علم و فناوری خراسان رضوی و مجوز مرکز رشد از وزارت علوم و تحقیقات فناوری شروع به فعالیت کرد. این مرکز با ارائه خدمات حمایتی، از ایجاد و توسعه حرفه‌های جدید کارآفرین کارآفرینان در قالب واحدهای نوپای صاحب ایده در زمینه‌های مختلف که منتهی به فناوری دانش‌بنیان شود، پشتیبانی می‌کند. این واحدها برای حضور مؤثر و مستقل در صحنه توسعه اقتصادی فناوریانه در سطوح ملی و فرا ملی آماده می‌شوند (مرکز رشد دانشگاه فردوسی). بیشترین فعالیت مرکز رشد در زمینه تأسیس شرکت‌های دانش‌بنیان است. شرکت دانش‌بنیان به شرکتی گفته می‌شود که از ۱٪ تا ۱۰۰٪ سهام آن متعلق به یک دانشگاه یا واحد پژوهشی و یا از ۵۱ تا ۱۰۰ درصد آن متعلق به اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها یا واحدهای پژوهشی باشد. در صورتی که سهام دانشگاه کمتر از ۵۰٪ باشد، شرکت دانش‌بنیان خصوصی است و در غیر این صورت شرکت دانش‌بنیان دولتی است. اهداف این شرکت‌ها عبارتند از: ایجاد زمینه به‌کارگیری هرچه بیشتر توانایی‌های دانشگاه‌ها و واحدهای پژوهشی و اعضای هیئت علمی در جامعه، تجاری‌سازی یافته‌های پژوهشی، ترغیب هیئت علمی دانشگاه‌ها و واحدهای پژوهشی برای فعالیت‌های بیشتر در رفع نیاز جامعه و امکان افزایش درآمد اعضای هیئت علمی، افزایش درآمدهای اختصاصی دانشگاه‌ها و واحدهای پژوهشی. دانشگاه فردوسی مشهد اولین دانشگاهی است که مرکز رشد واحدهای فناوری در علوم انسانی را راه‌اندازی کرده است. بر این اساس، دانشگاه فردوسی دو مرکز رشد دارد: یکی مرکز رشد جامع و یکی مرکز رشد علوم انسانی که این مراکز در زمینه اشتغال دانشجویان و دانش‌آموختگان و کمک به کارآفرینان فعالیت می‌کنند. با توجه به هدف پژوهش حاضر و به‌منظور آگاهی از دیدگاه مسئولین این مراکز در زمینه نقش این واحدها در اشتغال فارغ‌التحصیلان مصاحبه‌هایی با مسئولان مربوطه انجام شد.

یکی از مسئولان مراکز رشد و فناوری دانشگاه در زمینه نحوه انجام فعالیت‌های مرکز بیان کردند که «مرکز رشد دانشگاه به دانشجویان و دانش‌آموختگانی که قصد انجام فعالیت و کارآفرینی دارند، مساعدت‌هایی انجام می‌دهد. به این صورت که فرد متقاضی کسب و کار نقشه‌ای را که برای انجام کار دارد، مطابق آیین‌نامه تکمیل می‌کند. فردی که درخواست می‌دهد باید برای حداقل ۳ نفر اشتغال ایجاد کند. سپس درخواست فرد در مرکز بررسی می‌شود و در صورت پذیرش درخواست به مدت دو سال محلی را در دانشگاه به عنوان دفتر کار که دارای اینترنت رایگان و وایرلس باشد در اختیار وی قرار می‌دهند تا وی نسبت به تولید محصول یا ثبت اختراع خود و انجام و تکمیل کارهای تحقیقاتی خود از آن بهره‌گیرد. در این مدت از دفتر مبلغ اندکی تحت عنوان اجاره بهای محل اخذ می‌شود» وی همچنین در پاسخ به این سؤال که چگونه دانشجویان را با فعالیت‌های مرکز آشنا می‌کنند، عنوان کردند «مرکز مسئولیتی برای آشنا کردن دانشجویان با فعالیت‌های مرکز ندارد. این وظیفه خود دانشجویان علاقه‌مند است که پیگیر جایی باشند که برای کارشان به آنها کمک کند. البته از طریق سایت دانشگاه و رسانه‌های جمعی گاهی اطلاع‌رسانی‌های کلی درباره نحوه فعالیت شرکت‌های دانش‌بنیان می‌شود. با این وجود، مرکز رسالتی در این زمینه ندارد. مسئولان مرکز همچنین بیان کردند با اینکه در این زمینه اطلاع‌رسانی دقیقی انجام نمی‌شود اما تعداد متقاضیان رو به افزایش است و مرکز اغلب در پاسخگویی به درخواست‌ها دچار مشکل می‌شود».

با توجه به اهمیت مراکز یادشده در اشتغال دانشجویان (حین و بعد از فراغت از تحصیل) پژوهشگران به این موضوع پرداختند که میزان و نحوه آشنایی دانشجویان با فعالیت مراکز رشد دانشگاه چگونه است. برای رسیدن به این هدف با دانشجویان رشته برنامه‌ریزی درسی دانشکده موردپژوهش مصاحبه‌هایی انجام شد. مصاحبه با دانشجویان تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. به هر دانشجو کدهای عددی داده شد. در ادامه پاسخ دانشجویان مورد مصاحبه ارائه می‌شود.

دانشجوی ۱: "من تا پایان مقطع کارشناسی چیزی درباره این مراکز نشنیده بودم. اما ترم اول دوره ارشد یکی از اساتید که در شرکت دانش‌بنیان فعالیت می‌کرد، سرکلاس توضیح داد که یک شرکت دانش‌بنیان داره و با چند تا از دانشجوهای فعلی و چند نفر از فارغ‌التحصیلان در آنجا فعالیت می‌کنه و محصولاتی را اختراع می‌کنه اما هنوز موفق به ثبت هیچ کدوم نشده. البته استاد توضیح ندادن که چطوری و از چه راهی می‌شه

برای این شرکت‌ها اقدام کرد؛ فقط گفتن اول کار هر کدوم از افراد مبلغ نسبتاً زیادی (از نظر ما دانشجویها) پرداخت کردند که همین حرفشون باعث شد ما دنبالش نریم. از طرف دیگه استادم سوگلی‌های خودشو دورش جمع کرده چرا به یکی از بچه‌های ما پیشنهاد نداد."

دانشجوی ۲: "من توی تلویزیون چندبار اسم شرکت دانش‌بنیان به گوشم خورده بود برای همین رفتم و تحقیق کردم. اما توی آیین‌نامه‌شون یک گزینه بود که می‌گفت فرد متقاضی باید حداقل یک سال سابقه بیمه یا کار مدیریتی یا اجرایی داشته باشه. آخه اگه من سابقه کار داشتم که دنبال این چیزا نمی‌رفتم."

دانشجوی ۳: "من از بچه‌ها شنیدم که فقط دانشجویهای تحصیلات تکمیلی می‌تونن برن تو این شرکت‌ها. تازه بیشتر اوقات استادها سوگلی خودشون می‌برن تو شرکت خودشون فکر نکنم بدرد امثال من بخوره."

دانشجوی ۴: یکی از استادامون درباره‌ش حرف زده بود، منم رفتم و تو اینترنت دنبالش گشتم. تمام کسانی که تو رشته ما به‌عنوان مدیر عامل اسمشون بود، استادامون بودن. یکی از استادها چند تا از بچه‌ها رو عضو شرکت‌های دانش‌بنیان معرفی کرد اما همشون فارغ‌التحصیل شده بودن. چندبار هم که دیدمشون و خواستم باهاشون سر صحبت باز کنم، انگار از اینکه ما می‌دونیم عضو شرکت دانش‌بنیان ناراحت شدن. تازه همه اونا خودشون تو دوره تحصیل هم شاغل بودن. اینکه نشد کارآفرینی آخه هم مدیرعامل شاغل بوده هم کارکنش. این شرکت‌ها برای بیکاران اشتغال ایجاد نکرده بلکه برای شاغلین شغل دوم دست و پا کرده. تازه قوانین تو آیین‌نامه‌شونم دست و پا گیره."

دانشجوی ۵: "من از طریق تحقیق روی کار پایان‌نامه کارشناسی ارشدم با این شرکت‌ها آشنا شدم. فکر می‌کنم برای کسی که خودش بخواد کاری راه بندازه و انگیزه داشته باشه و نخواد فقط پشت میز بشینه مویعیت خوبی برای اشتغال هست اما فکر نمی‌کنم برای خیلی از دانش‌آموخته‌ها که دنبال کار راحت هستن بدرد بخوره."

بر اساس گفته دانشجویان، در بیشتر موارد میزان آشنایی آنان با فعالیت این مراکز بسیار محدود و اندک بوده است و اکثر آنان همین آشنایی محدود را نیز از طریق یکی از اساتید خود که دارای شرکت دانش‌بنیان است کسب کردند. بنابراین، مسئولان مربوطه در دانشکده و دانشگاه کاری در این زمینه انجام نداده‌اند.

نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش‌آفرینی دانشگاه در اشتغال دانش‌آموختگان بود. به‌منظور تحقق هدف پژوهش با اعضاء هیئت علمی گروه برنامه‌درسی دانشگاه فردوسی و مسئولان دفاتر ارتباط دانشگاه با جامعه و مرکز رشد و فناوری دانشگاه و تعدادی از دانشجویان دانشکده مورد پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت. نتایج مصاحبه با اساتید حاکی از آن است که اگرچه تمام آنها بر ضرورت نقش‌آفرینی دانشگاه در اشتغال فارغ‌التحصیلان تأکید ندارند ولی می‌توان به لحاظ نظری تأکید اکثریت اساتید و مسئولین دانشگاهی را بر ضرورت امر مذکور مورد تأیید قرار داد. فارغ از مناقشات نظری در صحنه عمل، جهت‌گیری دانشگاه به‌ویژه دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی چندان در راستای دغدغه اشتغال دانشجویان (فارغ‌التحصیلان) نیست. در مصاحبه با مسئولان دفتر ارتباط دانشگاه با جامعه و مرکز رشد و فناوری نیز شاهد کم‌توجهی آنان به مسئله اشتغال دانش‌آموختگان هستیم، به‌طوری‌که در برخی موارد مسئولان معتقدند که کارفرمایان باید با دانشگاه ارتباط برقرار کنند و دانشگاه وظیفه‌ای برای ایجاد ارتباط با کارفرمایان ندارد. دانشجویان دانشکده مذکور فعالیت‌های زمینه‌ساز کارآفرینی و کارآموزی‌های مفید در محیط‌های کاری ندارند و حتی با فعالیت مراکزی چون رشد و فناوری و مرکز رشد که در واقع به‌منظور اشتغال آنان فعالیت می‌کنند، آشنایی ندارند و با نظر به چنین وضعیتی، به‌نظر می‌رسد شاهد وضعیت اسفبار از لحاظ اشتغال فارغ‌التحصیلان هستیم.

با توجه به نتایج حاصل‌شده می‌توان مشاهده کرد که گروه برنامه‌درسی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی فعالیتی برای آشنایی دانش‌آموختگان با مشاغل انجام نداده است و همچنین خود دانشجویان نیز اقدامی برای آشنایی با مشاغل گوناگون در زمینه رشته تحصیلی خود انجام نداده‌اند و با هیچ‌یک از مراکز دانشگاهی که در ایجاد اشتغال می‌تواند فعالیتی انجام دهد، ارتباطی ندارند. مراکز مرتبط با اشتغال در دانشگاه رسالتی بر خود برای آشنایی دانشجویان با فعالیت‌های مراکز نمی‌بینند. با توجه به نظر برخی از اساتید، این وضعیت نه‌تنها در رشته برنامه‌درسی بلکه در سایر رشته‌ها همچون گروه‌های مهندسی و کشاورزی و ... نیز صدق می‌کند. البته تعمیم این موضوع به سایر

تبيين عناصر برنامه درسي کارآفريني در آموزش‌هاي ... ۱۹

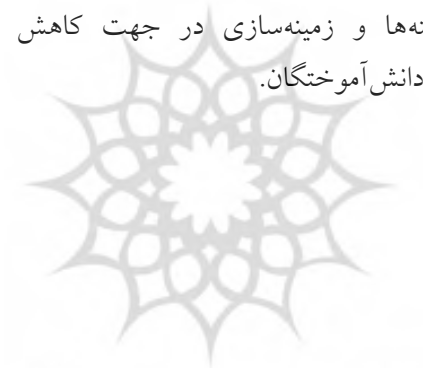
دانشکده‌هاي علوم تربيتي جای تأمل دارد. مطابق با نتايج پژوهش موارد ذيل برای بهبود وضعیت پیشنهاد می‌شود.

✓ برگزاری جلساتي از سوی گروه برنامه درسي برای آشنايی دانشجویان با مراکز ارتباط دانشگاه و جامعه؛

✓ دعوت از کارفرمایان یا بازديد دانشجویان از محل‌هاي کاری برای آشنايی دانشجویان با زمینه‌هاي شغلي مرتبط با رشته؛

✓ ایجاد دفتر ارتباط دانشکده با آموزش و پرورش به‌عنوان نهادی که بیشترین ارتباط با رشته را داراست؛

✓ بررسی نظرات و دیدگاه‌هاي کارفرمایان و سازمان‌هايی که دانش‌آموختگان این رشته‌ها را به‌کارگرفته‌اند، به‌منظور درک و شناخت بهتر انتظارات کارفرمایان از دانش‌آموختگان این رشته‌ها و زمینه‌سازي در جهت کاهش شکاف بين نیازهاي کارفرمایان و مهارت‌هاي دانش‌آموختگان.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- آهنچیان، م (۱۳۸۲). «بهره‌وری و مسئله اشتغال دانش‌آموختگان مراکز آموزش عالی»، همایش اشتغال و نظام آموزش عالی کشور، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- ایزدی، صن؛ صالحی عمران، ا؛ قربانی، ع (۱۳۸۹). «ارزیابی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه جامع علمی کاربردی»، مجله آموزش عالی، سال سوم، شماره دو، ۱-۲۴.
- بیگدلی، م؛ کرامتی، م؛ بازرگان، ع (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین رشته تحصیلی با وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران»، فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۵، ۱۱۱-۱۳۱.
- حسینی لرگانی، م؛ میرعرب رضی، ر؛ رضایی، س (۱۳۸۷). «آموزش کارآفرینی در هزاره جدید؛ زیرساختی برای اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی»، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۱۴، شماره ۴، ۱۱۹-۱۳۷.
- خواجه دلویی، م (۱۳۸۲). «آموزش متناسب با نیاز، آموزش معطوف به اشتغال»، اولین همایش اشتغال و نظام آموزش عالی کشور، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- دهقان، ف (۱۳۸۰). «نقش اشتغال در کاهش مهاجرت‌های روستایی (مطالعه موردی دهستان مشایخ شهرستان ممسنی)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- سعیدی رضوانی، م؛ محمدحسین‌زاده، م؛ باغگلی، ح (۱۳۸۶). «تحلیل سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان رشته مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد»، مقاله ارائه شده در کنفرانس آموزش مهندسی در ۱۴۰۴.
- سعیدی رضوانی، م؛ محمدحسین‌زاده، م؛ باغگلی، ح (۱۳۸۹). «سرنوشت شغلی فارغ‌التحصیلان دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد»، مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، شماره ۱۱، ۵۷-۸۶.
- شجاعی، م (۱۳۸۴). «پاسخگویی رشته تحصیلی دانشجویان به نیازهای بازار»، دومین همایش اشتغال و نظام آموزش عالی کشور، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- شجاعی، م (۱۳۸۴). «جنبه‌هایی از مشکل اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌های کشور»، فصل‌نامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۴۵، ۵۳-۷۸.

تبيين عناصر برنامه درسی کارآفرینی در آموزش های ... ۲۱

صفوی، ز؛ مرادی، خ (۱۳۹۲). «چالش‌ها و موانع ترغیب دانش‌آموختگان رشته کتابداری به ایجاد کارآفرینی و اشتغال‌زایی»، فصل‌نامه نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی، سال دوم، شماره ۶، ۵۵-۶۶.

صیدایی، ا؛ بهاری، ع؛ زارعی، ا (۱۳۹۰). «بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری در ایران طی سال‌های ۱۳۳۵-۱۳۸۹»، نشریه راهبرد توسعه، شماره ۲۵، ۲۱۶-۲۴۷.

فاضلی، ع (۱۳۷۸). «بررسی رابطه شغلی - تحصیلی دانش‌آموختگان رشته روان‌شناسی در ایران»، مجموعه مقالات چشم‌انداز دانش‌آموختگان آموزش عالی، زمینه‌ها، مشکلات و تنگناها، تهران: پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی.

کاظمی، م (۱۳۷۵). «محاسبه ضریب تناسب نسبی تخصص با شغل در بخش کشاورزی»، اولین کنفرانس اقتصاد کشاورزی ایران.

کیان مهر، م (۱۳۸۲). «ملاحظات پیرامون معضل بیکاری با تأکید بر موضوع عدم اشتغال دانش‌آموختگان در کشور»، ماه‌نامه تعاون، شماره ۱۴۸، ۱۳-۱۸.

ملک پور، ع؛ محمدی، ف (۱۳۹۲). «بررسی زمینه‌ها و موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مقطع کارشناسی رشته‌های علوم انسانی شهرستان بیجار»، ماه‌نامه کار و جامعه، شماره ۱۵۷، ۲۴-۳۷.

نوروززاده، ر (۱۳۸۵). «آموزش عالی و کارآفرینی»، ماه‌نامه فرهنگ عمومی، شماره ۴۳، ۶۲-۶۹.

- Chapman, B. (2009). The access implication of income contingent charges for higher education. *Economic of Review*, 24(5), 63-66.
- Hyman, M.R & Hu, J(2005).Assessing faculty beliefs about the importance of various marketing job skills, *Journal of Education for Business*, Vol 81, 3-18.
- Marouani, M.A., 2009." More Jobs for University Graduates: Some Policy Options for Tunisia",Development Institution and Analyses the long term
- Taatila, V.P(2010) Learning enterpreneutship in higher education, *Education & Training*, Vol 52, 48-61.