

مدل شایستگی های حرفه ای دانشجویان کشاورزی از دیدگاه خبرگان

مسعود سامیان^۱، رضا موحدی^۲، حشمت اله سعدی^۳ و ابراهیم صالحی عمران^۴

۱- دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران،

۲و۳- دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

۴- استاد گروه علوم تربیتی، دانشگاه مازندران، ایران

چکیده

امروزه دانشگاه ها در عرصه های گوناگونی باید پاسخگوی نیازهای روبه رشد جامعه باشند از جمله آموزش، پژوهش، کارآفرینی و مدیریت نیروی انسانی از جمله دانشجویان و اعضای هیات علمی در سطح ملی و بین المللی. در حقیقت دانشگاه مسئول تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر، به عنوان مهم ترین سرمایه جامعه است. نقش اساسی مورد انتظار از دانشگاه، پرورش انسان دانا، توانا و شکوفاکنده جامعه است. با توجه به نیازهای روبه رشد جامعه و شناسایی شایستگی های مورد نیاز دانشجویان برای کسب شغل پایدار، این پژوهش به دنبال طراحی مدل شایستگی های حرفه ای دانشجویان کشاورزی براساس روش کیفی است. جامعه آماری این پژوهش اعضا هیات علمی دانشگاه های کشاورزی بوعلی سینا، زنجان، رازی کرمانشاه، شیراز و تهران، متخصصان کشاورزی در بخش دولتی و خصوصی می باشند. ابزار پژوهش مصاحبه های عمیق نیمه ساختارمند بوده است که با شمار ۲۸ تن از جامعه آماری انجام شده (۱۱ تن اعضا هیات علمی، ۸ تن کارشناسان بخش دولتی و ۹ تن فعالان بخش خصوصی)، پردازش داده ها طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی انجام شد. یافته ها نشان دادند که شرایط علی به وجود آمدن مقوله ی محوری (شایستگی های دانشجویان کشاورزی) شامل مهارت های ارتباطی، مهارت های تجربی و عملی، مهارت های کارآفرینی، مهارت های مدیریتی و مهارت های کار گروهی می باشد. شرایط مداخله گر (تأثیرگذار) نیز شامل وجود مدرسان برجسته، استفاده از وسایل کمک آموزشی و شناخت ظرفیت های اقتصادی منطقه می باشد. علاوه بر این، شرایط زمینه ای و بستر لازم برای به وجود آمدن مقوله ی محوری یعنی شایستگی های دانشجویان کشاورزی عبارت بودند از: نحوه آموزش های دانشگاهی، ایجاد علاقه و انگیزه در دانشجویان و ارتباط با فعالان کشاورزی و کشاورزان پیشرو. راهبردهای کنش و واکنش نیز شامل توجه نکردن به نیازهای بازار کار، بهره گیری از هوش هیجانی و موانع و معضلات بخش کشاورزی و آشنایی با آنها بود.

نمایه واژگان: مدل شایستگی، اشتغال پایدار، دانشجویان کشاورزی

نویسنده مسئول: مسعود سامیان

رایانامه: m.samian92@basu.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۳۰

تاریخ ارسال: ۱۳۹۹/۰۹/۳۰

مقدمه

در قرن حاضر یکی از مؤثرترین نهادهایی که می تواند بر رشد و پیشرفت یک کشور تأثیر بسزایی داشته باشد دانشگاه است. به طور کلی دانشگاه و نظام آموزش عالی، گران بهاترین منبعی است که هر جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد (مالکی نژاد و همکاران، ۱۳۹۹). استفاده از مدیران آگاه و شایسته به یک چالش بزرگ در دنیای تجارت فعلی تبدیل شده است. تقاضا برای مدیران با مهارت بالا برای مراکز آموزشی و دانشگاهی بسیار مهم است، بنابراین، سازمان ها به دنبال استفاده از برنامه های آموزش و توسعه برای به کارگیری مدیران شایسته و کارآمد هستند (یوسف^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). وجود مدیران شایسته و کارآمد، موجبات افزایش کارایی و اثربخشی بیش تر دانشگاه ها را فراهم و آنها را در دستیابی به اهداف راهبردی شان یاری می سازد. به طور خاص در مورد کشور ایران، باتوجه به شرایط و تحریم هایی که وجود دارد، نیاز به دانشگاه و مراکز آموزش عالی برای پرورش نیروی انسانی متخصص اهمیت غیرقابل انکاری دارد (مالکی نژاد و همکاران، ۱۳۹۹).

نظام آموزش عالی از بزرگترین نظام های جامعه است که سرنوشت جامعه را در بلندمدت مشخص می کند (شمس و میراحمدی، ۱۳۹۸). پژوهش ها نشان می دهد که دانشگاه مبدأ تغییر و تحول است (ابراهیم زاده و همکاران، ۱۳۹۷)، و توسعه جوامع ارتباط بسیار زیادی با آموزش عالی آنها دارد (رحیمی، ۱۳۹۷). در همین خصوص و با پررنگ شدن چالش های جوامع جهانی در قرن بیست و یکم (ولهاتر^۲ و همکاران، ۲۰۱۵)، توجه به نقش و وظایف گسترده آموزش عالی با تحولات زیادی روبه رو شده است (ورفورست^۳، ۲۰۱۴).

بخش کشاورزی به عنوان کهن ترین فعالیت تولیدی با خاستگاه روستایی، در روند توسعه کشورهای مختلف در ادوار زمانی متفاوت از اهمیت خاصی برخوردار بوده

است (خسروی پور و هارونی، ۱۳۹۸). بررسی روند توسعه کشورهای مختلف حاکی از آن است که توسعه بخش کشاورزی به عنوان یکی از مهم ترین بخش های اقتصادی و یا حتی فراتر از آن، ب عنوان پیش نیاز ضروری برای تحقق توسعه پایدار کشور امری حیاتی است. به طوری بدون رفع موانع توسعه در این بخش، نمی توان انتظار داشت سایر بخش ها از جمل بخش صنعت به شکوفایی و توسعه دست یابد (مومنی و همکاران، ۱۳۹۶).

ایجاد اشتغال پایدار از جمله هدف های کلان اقتصادی همه ی کشورها می باشد (امیربیگ و همکاران، ۱۳۹۸). در این بین، آموزش عالی یکی از عوامل مؤثر در تحقق سیاست های توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کشورها به شمار می آید و تربیت نیروی انسانی متخصص، به عنوان اساس توسعه، توسط دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی صورت می گیرد. بنابراین بروندادهای این نظام از اهمیت ویژه ای برخوردارند (آگهی و همکاران، ۱۳۹۵). اما بیکاری در میان دانش آموختگان دانشگاهی یکی از مهم ترین مسائل اجتماعی روز کشور و جهان است. از جمله دلایل این امر می تواند توسعه ی دوره های آموزش عالی و تعداد دانشجویان و عدم تناسب آموخته های دانشگاهی با نیازهای روز بازار کار در کشور باشد، که این وضعیت در بین دانش آموختگان کشاورزی از وضعیت نامناسب تری نیز برخوردار است (غلامی و همکاران، ۱۳۹۹).

طبق داده های مرکز آمار ایران (۱۳۹۹)، حدود ۴۰ درصد از بیکاران کشور را فارغ التحصیلان دانشگاه تشکیل می دهند که جمعیت یک میلیون نفری را شامل می شود؛ دلایل مهم آن عدم مهارت آموزی و رشد افسارگسیخته و بی برنامه مراکز دانشگاهی بدون نیازسنجی جذب از سوی بازار کار است. آخرین گزارش مرکز آمار ایران از نتایج نیروی کار در پاییز ۹۹، نرخ بیکاری افراد ۱۵ ساله و بیش تر نشان می دهد که ۹.۴ درصد از جمعیت فعال (شاغل و بیکار) بیکار بوده اند. یعنی تعداد بیکاران در

پاییز ۹۹ حدود ۲ میلیون و ۴۳۵ هزار و ۷۱۷ نفر بوده است. مطابق این آمار در پاییز ۹۹ سهم جمعیت بیکار فارغ التحصیلان آموزش عالی از کل بیکاران ۴۰.۲ درصد بوده است. این سهم در بین زنان نسبت به مردان و نقاط شهری نسبت به نقاط روستایی بیش تر بوده است، این در حالی است که رشته‌ی مهندسی کشاورزی از رشته‌هایی است که فارغ التحصیل بیکار بسیار دارد و براساس آمار مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۵ حدود ۲۱ درصد جمعیت فارغ التحصیلان رشته‌های مهندسی کشاورزی بیکار هستند (دفتر گسترش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۹۶).

دولت‌ها و کارفرمایان با توجه به سطح مهارت و شایستگی‌هایی که دانش‌آموختگان در آموزش عالی کسب می‌کنند و با در نظر گرفتن استانداردهای خاص اقدام به استخدام آنان می‌کنند (پی‌دبلیوسی^۴، ۲۰۱۴). در سده ۲۱، افزون بر دانش فنی، داشتن مهارت‌های اشتغال نیز در رقابت برای کسب موقعیت‌های شغلی و حفظ بازار کار از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. این مهارت‌ها افراد را برای ورود به بازار کار آماده می‌سازد (اسماعیل و محمد^۵، ۲۰۱۵). در ایران زمینه‌های ایجاد نظام آموزش‌های مهارت محور در کنار نظام آموزش‌های نظری از هنگامی آغاز شد که ضعف آموزش نظری در تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های صنعتی، کشاورزی و خدمات نمایان شد. در آموزش عالی طراحی آموزش‌ها بر مبنای ساختار دانش و نه نیازهای جامعه، جدی نبودن در ارایه مناسب واحدهای عملی، تناسب نداشتن محتوای درس‌های دوره‌ها با نیازهای بازار کار، باعث کارآیی پایین دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها در بازار کار شده است (زلالی و همکاران، ۱۳۹۷).

امروزه دانشگاه‌ها در عرصه‌های متنوع و متعددی از جمله ابعاد مدیریت دانشجویان و اعضای هیات علمی در سطح ملی و دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی نه تنها

به دلیل تربیت نیروی انسانی متخصص، بلکه به جهت گسترش مرزهای دانش و از دیدگاه‌های رشد شخصی، ملی و بین‌المللی مورد توجه هستند (مدهوشی و نیازی، ۱۳۸۹). بدلیل شرایط خاص زندگی در دنیای مدرن لازم است تا دانشگاه نسبت به ایجاد و نهادینه کردن مجموعه‌ای از قابلیت‌ها در دانشجویان که آنها را شایستگی می‌خوانیم، اهتمام ورزد. این شایستگی‌ها، قابلیت دانشجویان را برای زندگی اجتماعی مدرن افزایش می‌دهد (شارع پورو همکاران، ۱۳۸۰).

تجربه تاریخی فرایند توسعه در کشورهای پیشرفته صنعتی نشان می‌دهد که کشاورزی نقش اساسی در توسعه ملی این کشورها دارد (شکوری، ۱۳۸۹). کشاورزی، دارای جنبه‌های پیچیده‌ی اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، بوم‌شناختی، زیبایی‌شناختی و اخلاقی است. رویارویی مطلوب با پیچیدگی‌ها، نبود قطعیت و هنجارها، ارزش‌ها و گرایش‌های متضاد، نیازمند دگرگونی‌های بنیادی در کارهای کشاورزی و در نتیجه ایجاد تغییرپذیری‌های اساسی در شایستگی‌های مورد نیاز دانشجویان کشاورزی و توسعه روستایی است هدف آموزش، باید شکوفا کردن استعدادها، رشد و بروز قابلیت‌ها و شایستگی‌ها و نه تعریف آینده برای دانشجویان باشد. دانش‌آموختگان کشاورزی نه تنها باید مجهز به مهارت‌های فنی و تخصصی باشند بلکه، باید دارای مهارت‌های تسهیل‌گری فرآیندهای توسعه، شامل تبحر در مدیریت پروژه، ارتباطات و مذاکره نیز باشند (زلالی و همکاران، ۱۳۹۴). یکی از اساسی‌ترین رسالت‌های دانشگاه، انتقال و ارتقای دانش و فناوری و ایجاد مهارت و توانایی در افراد، به منظور تصدی مشاغل و رفع نیاز بازار کار است (محمدی و روحانی، ۱۳۹۴). تامین نیازهای آموزشی بخش کشاورزی از طریق آموزش‌های کاربردی و فراهم سازی زمینه اشتغال در راستای تحصیلات و مهارت یکی از مهم‌ترین برنامه‌ها در راستای حصول به اهداف توسعه همه جانبه

به ویژه بر: تعاریف، استخدام، انتخاب و توسعه شایستگی فردی تمرکز دارند. در دیدگاه نخست، شایستگی های کلیدی که توسط (پرالده و هامل، ۱۹۹۰)، ارائه شده بر مقوله های راهبردی تمرکز دارند که سازمان را به صورت یک کل در نظر میگیرند. اما در دیدگاه دوم، تمرکز بر افراد و منابع انسانی است که در حال رقابت برای ابراز ارزش های خویش هستند. با تعاریف شایستگی، چنین به نظر میرسد که شایستگی همانند چتری است که هر چیزی را که به گونه ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تاثیر داشته باشد، در بر میگیرد. به عبارت دیگر، شایستگی تصویری از یک انسان رشد یافته را نشان می دهد که برای انجام یک شغل، آمادگی های کامل را از هر جهت داشته باشد. در حقیقت شایستگی نوعی نگرش سیستمی به کارکنان دارد که همه آن صفات، ویژگی ها، مهارت ها و نگرش ها در ارتباط با اثربخشی در انجام وظایف و مسئولیت ها را شامل می شود. به این ترتیب شایستگی ها را می توان ابعاد رفتاری تلقی کرد که روی عملکرد شغلی تاثیر دارند. شایستگی ها بیانگر این است که افراد چگونه باید انجام وظیفه کنند و یا در شرایط خاص چگونه واکنش نشان داده، یا چگونه رفتار کنند (عریضی، ۱۳۸۴).

بنابراین منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمان محسوب می شوند که با تلاش و کوشش و ایجاد هماهنگی و بکارگیری دیگر اجزا سازمان، اهداف سازمانی را تحقق می بخشد. این منابع دارای توانائی ها و قابلیت های بالقوه ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می شود. دستیابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسان ها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است. یکی از مواردی که در این زمینه قابل بررسی است قرار دادن افراد در جایگاه های متناسب با توانائی، تجارب و قابلیت آنها است. این فرآیند در قالب نظام شایسته سالاری بررسی گردیده است. مفهوم شایسته

کشور است. به نظر می رسد عدم تناسب بین فرایندها و مواد آموزشی رشته های تحصیلی موجود در دانشگاه ها با مهارت ها و توانائی های مورد نیاز بازار کار، یکی از مهم ترین عوامل موفق نبودن فارغ التحصیلان در کاریابی و اشتغال است (فرخزادی و همکاران، ۱۳۸۹).

پایداری و پویایی توسعه ی کشاورزی و عمران روستایی در ایران، نیازمند بهره مندی کشور از سرمایه های انسانی ماهر و متخصص در زمینه های تولید و تبدیل محصولات کشاورزی و همزمان با آن، پی ریزی نهادهای ترویجی و تشکل های خودیاری به منظور تدارک و تجهیز زیربناهای مربوط به فرآیند توسعه می باشد (شههبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵).

تحقق این بهره مندی هم به نوبه ی خود، مستلزم آگاهی مداوم مدیران و محققان و مریمان علوم کشاورزی از نیازهای مهارتی و تخصصی در حال تغییر و تکوین کنشگران در عرصه های تولید و تبدیل در مزارع، روستاها و دیگر بخش های تولیدی است. گویاترین صحنه ی نمایش واقعی نیاز به نیروهای انسانی ماهر و متخصص در زمینه های اصلی و جانبی مربوط به تولید و تبدیل محصولات و فرآورده های کشاورزی، شرایط عرضه و تقاضای نیروی انسانی در بازار کار کشاورزی در مناطق روستایی و قطب های تولیدی در سراسر کشور است. شرایط این عرضه و تقاضا در وضعیت موجود، حاکی از بیکاری بیش از حد برون داد های نظام آموزش کشاورزی در سطوح مختلف است که یکی از دلایل آن را می توان ناشی از عدم تطابق توانمندی های دانش آموختگان با نیازهای مهارتی و تخصصی مورد نیاز در واحدهای تولیدی و تبدیلی در بخش کشاورزی فرض کرد (شههبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵).

در راهبردهای شغلی مفهوم شایستگی های محوری به عنوان ابزار رقابت و شیوه های مزیت های راهبردی برخی از شرکت ها بیان می شود، در حالی که منابع انسانی،

سالاری به اجمال شایستگی، گزینش، جلب و جذب مداوم نیروها و سپس فراهم کردن زمینه‌های اعمال مدیریت حسب توانمندیهای افراد می‌باشد (عسگری آزاد، ۱۳۸۲).

صالحی عمران و یغموری (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان بررسی مهارت‌های اشتغال‌زای بازار کار با توجه به اقتصاد جهانی در برنامه‌های درسی آموزش عالی پس از مصاحبه با مدیران صنایع، لیستی از مهم‌ترین مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار جهانی تعیین و با استفاده از پرسشنامه، میزان برخورداری دانشجویان از این مهارت‌ها ارزیابی شد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند میزان برخورداری دانشجویان از مهارت‌های اشتغال‌زای بازار کار در سطح متوسط رو به پایین بود. این امر با توجه به جنبه خود اظهاری بودن پرسشنامه‌ها و نظرات مدیران صنایع که سطح مهارت‌های دانشجویان را پایین ارزیابی کرده بودند، نیز همخوانی داشت. علاوه بر این، نتایج نشان دادند رشته تحصیلی، جنسیت و معدل، تأثیری در میزان برخورداری دانشجویان از مهارت‌های اشتغال‌زای بازار کار ندارند. حمیدی زاده و براموند (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان طراحی و تبیین مدل توانمندسازی و شایستگی حرفه‌ای به این نتیجه رسیدند که مولفه توانمندسازی با شایستگی حرفه‌ای ارتباط معناداری دارد، هم‌چنین مدل مفهومی تحقیق پس از آزمون معادله ساختاری با داده‌ها برازش مطلوب داشت و توانمندسازی با اثر کلی (۰/۹۳) نقش معناداری در تبیین شایستگی حرفه‌ای کارکنان دارد.

امین خندقی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای با عنوان نیازسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای بر مبنای مدل بوریچ و مدل تحلیل کوآدرانت به این نتیجه رسیدند که که ۷ شایستگی حرفه‌ای دارای بالاترین اولویت می‌باشند که ۵ اولویت اول به ترتیب شامل برنامه‌ریزی و اجرای طرح

اشتغال‌زایی برای هنرجویان فنی و حرفه‌ای؛ همکاری با بازار کسب و کار و صنعت در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای، حفظ و تداوم دانش فنی در حوزه حرفه‌ای تخصصی مربوط به خود، استفاده از منابع، وسایل و تسهیلات کسب و کار و صنایع موجود در جامعه محلی و منطقه‌ای، و تجزیه و تحلیل استعداد و توانایی هنرجویان فنی و حرفه‌ای مربوط به خود می‌باشد. در مرحله دوم با استفاده از مدل تحلیل کوآدرانت، شایستگی‌های حرفه‌ای از دیدگاه هنرآموزان و کادر مدیریتی هنرستان‌ها شناسایی و اولویت بندی شد. نتایج نشان داد که از دید هنرآموزان و کادر مدیریتی فنی و حرفه‌ای، ۴۶ شایستگی حرفه‌ای به عنوان اولویت‌های آموزشی مطرح شدند که ۵ اولویت اول به ترتیب شامل برنامه‌ریزی و اجرای طرح اشتغال‌زایی برای هنرجویان فنی و حرفه‌ای، همکاری با بازار کسب و کار و صنعت در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای، استفاده از منابع، وسایل و تسهیلات کسب و کار و صنایع موجود در جامعه محلی و منطقه‌ای، تجزیه و تحلیل نیازهای بازار کار و رویه‌های استخدام در سطح محلی و ملی، و حفظ و تداوم دانش فنی در حوزه حرفه‌ای تخصصی مربوط به خود می‌باشد. این شایستگی‌ها به عنوان مهم‌ترین نیازهای آموزشی هنرآموزان فنی و حرفه‌ای شناخته شدند.

یعقوبی فرانی و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای با عنوان صلاحیت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی استان ایلام برای اشتغال در بخش تعاون به این نتیجه رسیدند که در این تحقیق صلاحیت‌های مورد نیاز اشتغال در بخش تعاونی به سه دسته صلاحیت‌های قبل از تاسیس، تاسیس و راه‌اندازی و صلاحیت‌های مدیریت شرکت تعاونی تقسیم شدند. نتایج حاصل از آزمون t تک گروهی نشان داد که میزان بهره‌مندی دانش‌آموختگان از صلاحیت‌های مورد نیاز در هر سه مرحله در حد متوسط است. موحدی و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای با عنوان

منفی جامعه در تعیین موقعیت های اجتماعی و تنگناهای جذب دانش آموختگان دسته بندی می شوند که در مجموع این چهار عامل ۶۹ درصد از واریانس عامل ها و چالش های موجود را تبیین می کنند.

غنیان و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه ای با عنوان تحلیل شایستگی های حرفه ای مورد نیاز کشاورزان در برابر تغییرات اقلیم بر مبنای یافته های مدل بوریچ، ۲۹ شایستگی حرفه ای نمره اولویت بیش تر از ۴ کسب کرده اند، به بیان دیگر این نتایج نشان دهنده کمبود یا ضعف افراد در ۲۹ حرفه است. جاودانی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان طراحی و اعتبار سنجی الگوی شایستگی های حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان، نتایج نشان داد که الگوی شایستگی های حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان متشکل ۳ عامل ۱- دانش حرفه ای ۲- مهارت های حرفه ای ۳- اخلاق حرفه ای می باشد.

نتایج مطالعات والزو و باودن (۲۰۰۰)، نشان داد که ماهیت بین رشته ای کشاورزی و زمینه خاص فرهنگی، اجتماعی و سیاسی آن می طلبد که دانش آموختگان کشاورزی، دارای قابلیت ها و کیفیت های پویایی باشند تا بتوانند مقتدرانه و داوطلبانه نسبت به مسایل مختلف انتقاد، اندیشه و عمل نمایند. لذا دانش آموختگان کشاورزی باید دارای مهارت های تسهیل گری شامل مدیریت پروژه، ارتباطات و مذاکره باشند. علاوه بر انتقال شایستگی های فنی باید به دانشجویان در کسب ارزش ها، نگرش ها و رفتارهای مثبت مرتبط با رشته و تخصص خود کمک نماید. زالکیلی (۲۰۰۸) نیز در مطالعه ای با عنوان ۵ دلیل بیکاری فارغ التحصیلان، در مطالعات خود اظهار نمودند که دلایل بیکاری در میان فارغ التحصیلان آفریقایی جنوبی شامل فقدان تجربه و مهارت های عملی، فقدان ویژگی های مناسب برای تصدی شغل، کیفیت ضعیف سطوح آموزش در برخی از دانشگاه ها، ادامه تبعیض

آسیب شناسی بیکاری دانش آموختگان کشاورزی: تحلیل کمی و کیفی به این نتیجه رسیدند که آسیب های بیکاری دانش آموختگان کشاورزی را می توان در هفت عامل طبقه بندی کرد که عبارتند از: آسیب های مرتبط با دولت، آسیب های مرتبط با بازار کار، آسیب های مرتبط با نظام آموزش کشاورزی، آسیب های مرتبط با استادان کشاورزی، آسیب های مرتبط با نحوه آموزش و یادگیری، آسیب های مرتبط با دانشجویان کشاورزی و آسیب های مرتبط با نبود اطلاع رسانی و مشاوره دانش آموختگان کشاورزی.

گلباز و یعقوبی (۱۳۹۴) در مطالعه ای با عنوان سنجش توانمندی شغلی دانش آموختگان مقطع کارشناسی کشاورزی و راهکارهای بهبود آن از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه زنجان به این نتیجه رسیدند که داد میانگین نمره توانمندی شغلی پاسخگویان ۷/۰۴ از ۲۰ است که نشانگر توانمندی شغلی ضعیف آنهاست. با استفاده از تحلیل عاملی، راهکارهای توانمندسازی شغلی دانش آموختگان کشاورزی در هفت عامل، افزایش حمایت های دولتی، افزایش ارتباط بین بخش آموزش با اجرا، ایجاد تغییرات ساختاری در شیوه آموزشی، برگزاری دوره های آموزشی فنی- حرفه ای در زمان تحصیل، ایجاد تغییرات ساختاری در محتوای آموزشی، تغییر در شیوه پذیرش دانشجو و اصلاح برنامه های درسی خلاصه شدند که در مجموع ۶۴ درصد از کل تغییرات مربوط به راهکارهای توانمندی شغلی پاسخگویان را تبیین می کنند. زلالی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان تنگناها و چالش های اشتغال دانش آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران اجرایی، نتیجه ی تحقیق نشان داد که از نظر مدیران اجرایی تنگناها و چالش های دانش آموختگان کشاورزی که می تواند در نهایت در دامن زدن به بیکاری آنان نقش بسزایی داشته باشد، به چهار عامل گرایش منفی به انجام کار خصوصی، نبود گزینش عقلایی، بار

نژادی، فقدان مهارت‌هایی مثل مدیریت زمان، ارتباطات، تفکر خلاق، فقدان توانایی مستقل کار کردن و انتظارات بسیار بالای جویندگان کار برای کسب فرصت‌های شغلی مناسب در بازار کار، می‌باشد. همچنین می‌توان دلیل عدم موفقیت دانش‌آموختگان دانشگاهی برای کسب شغل در مالزی را، تغییر ساختار اقتصادی دانست. بخش خدمات نیز افرادی را نیاز دارد که نه تنها دانش فنی دارند، بلکه از مهارت‌های ظریفی چون ارتباطات میان فردی، بلوغ و تشخیص موقعیت‌های تجاری برخوردارند. از عوامل دیگر می‌توان به کیفیت آموزش، انتظارات بالای جویندگان کار، فقدان مشاوره تحصیلی، کمبود راهنمایی حرفه‌ای و مشاوره شغلی، اشاره کرد.

موحدی (۲۰۰۹) نیز پنج عامل را به عنوان مهم‌ترین عوامل موثر بر بهبود وضعیت شغلی دانش‌آموختگان رشته کشاورزی شناسایی کرده است. این عوامل عبارتند از: ارتباط بین آموزش و کار، افزایش فرصت‌های شغلی، ارتقای توانایی‌های عملی اساتید، تطبیق برنامه‌های درسی در جهت اشتغال، و اصلاح نظام آموزش عالی از دانش‌مداری به مهارت‌مداری و صلاحیت‌مداری. همچنین عواملی نظیر تلفیق نیازهای بازار کار در برنامه‌های درسی، ایجاد روابط عملی و رسمی بین دانشگاه و کارفرمایان، ایجاد مراکز، دفاتر و کمیته‌های مشترک، تقویت فعالیت‌های تحقیقاتی دانشجویان، گسترش و بهبود دوره‌های کارآموزی و کارورزی، همکاری مشترک بین بخش دولتی و خصوصی، و دعوت از افراد صاحب‌نظر در مرکز کاری به عنوان سخنران مهمان در دانشگاه‌ها، مهم‌ترین عوامل موثر در بهبود روابط بین دانشگاه‌ها و بازار کار شناسایی گردیده است.

رابینسون و همکاران (۲۰۰۹) نیز درباره احراز مشاغل مختلف کشاورزی در آینده توسط دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی نتیجه می‌گیرند که داشتن انگیزه و نگرش مثبت، توانایی کار کردن با دیگران و توانایی کار به

طور مستقل، مهم‌ترین عامل‌های موثر در به دست آوردن شغل در آینده هستند. مک‌گاری و مک‌دوناخ (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای تحت عنوان شایستگی‌های دیجیتالی در آموزش معلمان نتایج نشان داد شایستگی‌های دیجیتالی در آموزش معلمان در چهار بخش اصلی قابل دسته‌بندی است؛ شایستگی فنی، شایستگی‌های اخلاقی، شایستگی پداگوژی، و شایستگی‌های نگرشی. همچنین، در پژوهش آنان مهم‌ترین بعد شایستگی.

کربت (۲۰۲۰)، در مطالعه‌ای با عنوان ایجاد یک چارچوب صلاحیت متنی برای مدیران آموزش در انگلستان نشان داد که بخش آموزش بیش‌تر تغییرات چشمگیری را تجربه کرده و همچنان تجربه می‌کند. این محیط پویا برای همه کسانی که در این بخش کار می‌کنند چالش برانگیز است. فقدان انتظارات و آموزش حرفه‌ای بر توانایی مدیران آموزش را برای انجام وظیفه تحت تأثیر قرار می‌دهد. این پژوهش هم برای آموزش بیش‌تر و هم در زمینه مدیریت متمرکز است تا یک چارچوب شایستگی را برای مدیران آموزش ایجاد کند. سهم قابل توجه پژوهش این است که به آموزش و پیشرفت حرفه‌ای مدیران راهنمایی آموزش و همچنین اطلاع‌رسانی در مورد طراحی و اجرای استخدام و انتخاب برای دارندگان پست‌های آینده کمک خواهد کرد.

روش پژوهش

با توجه به این که تاکنون نظریه و مدل نظری تایید شده‌ای در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجویان کشاورزی ارایه نشده است برای شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجویان کشاورزی از روش کیفی استفاده شد. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه عمیق ساختارمند استفاده شد. در مرحله گردآوری داده‌ها افزون بر مصاحبه‌های نیمه عمیق، از اسناد کتابخانه‌ای نیز به عنوان روش مکمل استفاده شد. در این

تاییدپذیری پژوهش تلاش شد تا حد امکان از تبادل نظر با همتایان (پژوهشگرانی که تجربه انجام پژوهش کیفی داشتند) در فرایند تحلیل داده ها استفاده شده و از دخالت دادن قضاوت ها و ارزش های شخصی در تحلیل محتوای متون مصاحبه پرهیز شود. برای تجزیه و پردازش به دست آمده از مصاحبه ها، از تحلیل تم^۷ استفاده شد (پناهی و همکاران، ۱۳۹۷). نخست مصاحبه های یادداشت شده در طی جلسه های مصاحبه تکمیل شد و بازخوانی مکرر داده ها صورت پذیرفت. سپس متن مصاحبه ها پیاده سازی و نسبت به کدگذاری و دسته بندی آنها اقدام شد. بعد از مراجعه مکرر به مصاحبه ها و بازبینی فراوان آنها و برقراری رابطه ی منطقی بین کدها، تعداد این کدها (بعد از حذف کدهای تکراری) به ۳۵ مؤلفه رسید.

یافته ها

برابر با اطلاعات جدول ۱، از ۲۸ نفر افراد مصاحبه شده ۸ نفر زن و ۲۰ نفر مرد بوده اند. کم ترین سن ۳۴ سال و بیش ترین سن ۵۱ سال بوده است، همچنین کم ترین سابقه کاری ۳ سال و بیش ترین سابقه کاری نیز ۲۸ سال بوده است.

مرحله در آغاز، اطلاعات مقدماتی با بررسی ادبیات موضوع در زمینه ی شایستگی های حرفه ای دانشجویان کشاورزی گرد آوری شد و آنگاه با انجام مصاحبه های عمیق نیمه ساختارمند نسبت به پیاده کردن موارد صوتی، نگارشی و تنظیم یادداشت ها اقدام شد.

جامعه آماری پژوهش شامل سه گروه بود: اعضا هیات علمی دانشگاه های کشاورزی، مدیران و کارشناسان بخش دولتی در سازمان های جهاد کشاورزی، منابع طبیعی و مرکز تحقیقات کشاورزی و منابع طبیعی و فعالان بخش خصوصی در کشاورزی شامل مدیران شرکت های فنی، مهندسی و مشاوره ای کشاورزی، کلینیک های گیاهپزشکی و شرکت های کشاورزی. تعداد نمونه های این بررسی شامل، ۱۱ نفر از اعضا هیات علمی دانشکده های کشاورزی، ۸ نفر از مدیران و کارشناسان بخش دولتی و ۹ نفر از فعالان بخش خصوصی در حوزه کشاورزی می باشد که براساس روش نمونه گیری به روش گلوله برفی تا مرحله دست یابی به آستانه سودمندی انجام شد.

مصاحبه ها با هر یک از افراد صاحب نظر تا نقطه اشباع نظری و رسیدن به هدف اصلی تحقیق یعنی شناسایی شایستگی های حرفه ای دانشجویان کشاورزی ادامه یافت، مدت زمان انجام مصاحبه ها بین ۲۰ تا ۴۰ دقیقه بود. اعتبارپذیری پژوهش از راه بررسی دیدگاه های مختلف صورت پذیرفت به شکلی که بررسی در زمان ها و مکان های مختلف و با افراد صاحب نظر از گروه های متفاوت انجام گرفت. توجه به زمان و مکان مختلف به منظور پرهیز از هر گونه سوگیری در گردآوری داده ها بود و در نظر گرفتن افراد از گروه های مختلف شامل مدرسان، مدیران و کارکنان بخش دولتی و فعالان بخش خصوصی در حوزه کشاورزی نیز به منظور رسیدن به داده های با اعتبار بیش تر صورت پذیرفت. برای افزایش قابلیت اطمینان پژوهش به تهیه مسیرنمای حسابرسی اقدام شد؛ آنچنان که توصیه شده است (حریری، ۱۳۸۵). برای تقویت

جدول ۱- مشخصات فردی مصاحبه شوندهگان

گروه مورد مصاحبه	مدرک تحصیلی / مرتبه علمی	رشته تحصیل	سن	جنس	سابقه کاری
هیات علمی	استاد	ترویج و آموزش کشاورزی	۵۱	مرد	۲۲
	استادیار	علوم دامی	۳۶	مرد	۶
	دانشیار	آموزش و توسعه کارآفرینی	۴۰	مرد	۱۳
	استادیار	ترویج و آموزش کشاورزی	۴۵	مرد	۱۰
	استادیار	ترویج کشاورزی	۳۶	زن	۳
	دانشیار	ترویج کشاورزی	۴۸	مرد	۲۳
	مربی	ترویج و توسعه روستایی	۴۶	مرد	۲۰
	استادیار	مدیریت فناوری اطلاعات و کارآفرینی	۳۲	مرد	۵
	دانشیار	ترویج کشاورزی	۴۲	مرد	۱۰
	استادیار	مکانیک ماشین آلات کشاورزی	۳۶	مرد	۴
مدیران و کارکنان بخش دولتی	استادیار	زراعت و بیوتکنولوژی	۴۲	مرد	۱۰
	کارشناسی ارشد	زراعت	۴۸	مرد	۲۵
	کارشناسی	آبخیزداری	۵۲	مرد	۲۸
	کارشناسی	گیاهپزشکی	۳۸	زن	۱۰
	کارشناسی ارشد	لیسانس ترویج و ارشد زراعت	۴۰	مرد	۱۷
	کارشناسی ارشد	ترویج و آموزش کشاورزی	۴۴	مرد	۲۰
	کارشناسی	منابع آب	۳۸	زن	۸
	کارشناسی	باغبانی	۳۴	زن	۳
	کارشناسی ارشد	زراعت	۵۰	مرد	۲۵
	فعالان بخش خصوصی	کارشناسی	ترویج و آموزش	۴۲	مرد
کارشناسی ارشد		گیاهپزشکی	۳۸	زن	۸
کارشناسی		گیاهپزشکی	۳۶	زن	۸
کارشناسی ارشد		توسعه روستایی	۳۶	مرد	۱۰
دانشجوی دکتری		توسعه کشاورزی	۴۳	مرد	۱۶
کارشناسی ارشد		ترویج و آموزش کشاورزی	۳۴	زن	۶
کارشناسی		آبیاری	۴۴	مرد	۱۵
کارشناسی ارشد		آبیاری	۳۶	زن	۵
کارشناسی ارشد		لیسانس زراعت و کارشناسی ارشد توسعه روستایی	۴۱	مرد	۱۶

پس از خلاصه کردن اولیه داده ها و حذف جمله های اضافی و تکراری از جملات مصاحبه، مفاهیم اولیه در مصاحبه ها و اسناد مورد ثبت گردید. پس از آن، تلخیص مفاهیم اولیه در مرحله کدگذاری باز انجام گرفت که حاصل آن ۱۰ مقوله فرعی بود که در جدول شماره ۲ ارائه گردیده است. در جدول شماره دو نیز کلیه مقولات فرعی و تلخیص آنها به ۱۰ مقوله اصلی نشان داده شده است.

جدول ۲- فرایند تلخیص داده ها در مرحله کدگذاری باز

مقوله فرعی	مشخصات
مهارت ارتباطی	مباحثه و چانه زنی، گوش دادن، داشتن روابط عمومی بالا، اعتماد به نفس، قدرت بیان، توانایی درک زبان عمومی، توانایی مکالمه به زبان عمومی، تعامل با بزرگسالان، ارتباط با سیاستمداران
مهارت عملی در رشته تحصیلی	انجام کار عملی، تمرین یادگیری عملی، اطلاعات فنی و تخصصی تجربی، تجربه کار عملی در محیط روستایی و کشاورزی، انجام کار پاره وقت مرتبط با کشاورزی در زمان تحصیل
مهارت کار تیمی و گروهی	ارتباط با کشاورزان، آشنایی با نحوه تشکیل و کار شرکت های تولیدی و خدماتی، آشنایی با تعاونی ای تولیدی روستایی، ارتباط با کشاورزان موفق و فعال، توانایی انجام کار تیمی، داشتن روحیه کار تیمی در دانشگاه، انجام کارهای گروهی در دانشگاه
مهارت کارآفرینی	داشتن ایده های نو و جدید، شناخت فرصت های شغلی موجود، داشتن ظاهر مناسب، شناخت ظرفیت های اقتصادی منطقه، داشتن و آموزش خلاقیت و نوآوری، نوشتن طرح توجیهی، روحیه خوداشتغالی، مهارت مدیریت کسب و کارهای کوچک، آشنایی با قوانین و مقررات اشتغال، راه اندازی کسب و کارهای کوچک
مهارت های عمومی و تخصصی کشاورزی	آشنایی با آفات و بیماری های معروف، آشنایی با نحوه تغذیه گیاهان، آشنایی با روش های آبیاری، شناخت گیاهان از نظر مرفولوژی، آشنایی با شیوه های زراعت، اصول کشاورزی پایدار، آشنایی با سرویس و نگهداری تراکتور،
مهارت شناخت از منطقه	شناخت محصولات زراعی و باغی مهم منطقه، آشنایی با آفات و بیماری های رایج منطقه، آشنایی با زبان و رسوم منطقه، روحیه کار در محیط روستایی و کشاورزی، شناخت ویژگی های جوامع روستایی
مهارت تکنولوژی	شناخت تکنولوژی های روز رشته، استفاده از تکنولوژی، آشنایی با شیوه های آموزش نوین و تکنولوژی های آموزشی، شناسایی شیوه های تحلیل شبکه، شناسایی شیوه های مدیریت شبکه، کار با اینترنت، استفاده از دانش روز
مهارت اجتماعی	روحیه نوآوری و نوپذیری، مسئولیت پذیری، کمک به توسعه اجتماعی، همکاری در امور عام المنفعه، جلب مشارکت مردم، شناسایی ارزش ها و هنجارهای بومی، شناخت جامعه و کنش های اجتماعی
مهارت مدیریتی	بازاریابی، رهبری و تسهیلگری، مساله شناسی، مخاطب شناسی، تعهد شغلی، انضباط کاری، گزارش نویسی، پدافند غیرعامل و اقتصاد مقاومتی، توانایی مساله یابی، مدیریت چابک،
مهارت پژوهشگری	توانایی پژوهش و تسلط بر نرم افزارهای آماری، توانایی کار با رایانه، توانایی مقاله نویسی، توانایی مهارت استفاده از موتورهای جستجو و منابع اینترنتی، تکنیک های کیفی گردآوری اطلاعات

در کدگذاری محوری با برقراری پیوند بین مقولات، اطلاعات به شیوه‌های جدیدی به یکدیگر ربط می‌یابند که این کار با استفاده از یک پارادایم (مدل الگویی یا سرمشق) صورت می‌گیرد. در این مرحله، مقوله محوری مشخص شده و مقولات دیگر در اطراف آن سازماندهی می‌شوند؛ این مقوله‌ها عبارت هستند از: شرایط علی (عواملی که سبب ایجاد مقوله محوری می‌شوند)؛ شرایط زمینه‌ای یا بستر (نشان دهنده شرایط ویژه‌ای است که پدیده در آن قرار دارد)؛ شرایط مداخله‌گر (زمینه

ساختاری گسترده‌ای هستند که پدیده در آن رخ می‌دهد و بر چگونگی واکنش نشان دادن به آن یا پیامدهای آن مؤثر می‌باشد)، استراتژی‌های کنش و واکنش (کنش‌ها و برهم کنش‌هایی که برای اداره، کنترل و یا پاسخ به مقوله محوری به وجود می‌آیند) و پیامدها (نتایج حاصل از استراتژی‌ها) (کرسول، ۲۰۰۵).

مقولات فرعی و اصلی حاصل از کدگذاری باز و محوری در جدول شماره ۳، نشان داده شده است.

جدول ۳- مقولات اصلی و فرعی مرتبط با شایستگی‌های دانشجویان کشاورزی

		مقوله‌ی اصلی	مقوله‌ی فرعی
موانع محوری: بهبود شایستگی‌های دانشجویان کشاورزی	مهارت ارتباطی		ضرورت داشتن توانایی برقراری ارتباط با جامعه روستایی و کشاورزان
			ضرورت آموزش و توانایی برخورد و تعامل با بزرگسالان
	مهارت‌های تجربی و عملی		داشتن اطلاعات تجربی و عملی کافی در خصوص رشته تحصیلی
			افزایش ساعات دروس عملی و انجام فعالیت‌های عملی بیش‌تر توسط دانشجویان
	شرایط علی		ایجاد دروس مرتبط با سرفصل‌های ایجاد خلاقیت و نوآوری در دانشجویان
		مهارت کارآفرینی	آموزش نحوه نوشتن طرح توجیهی و طرح کسب و کار آشنایی با کسب و کارهای کوچک و استفاده از تجارب دارندگان این کسب و کارها
	مهارت مدیریتی		آموزش و افزایش توانایی دانشجویان در خصوص رهبری و تسلیگری در مناطق روستایی و جامعه کشاورزی
			ایجاد توانایی مساله‌یابی و حل مساله توسط دانشجویان
	مهارت کار تیمی و گروهی		انجام پروژه‌های گروهی
		گروهی	افزایش توان و انگیزه دانشجویان برای ایجاد کارهای گروهی
	شرایط زمینه‌ای (بستر)	آموزش‌های دانشگاهی	بهره‌گیری از روش‌های آموزش نوین و تکنولوژی‌های جدید آموزشی استفاده از روش آموزش مبتنی بر شایستگی
		ایجاد انگیزه و علاقه مندی در دانشجویان	آموزش در کنار عمل و تجربه استفاده از فاکتورها و معیارهای افزایش انگیزه دانشجویان بهبود شرایط کاری و فرصت‌های شغلی در خصوص رشته کشاورزی

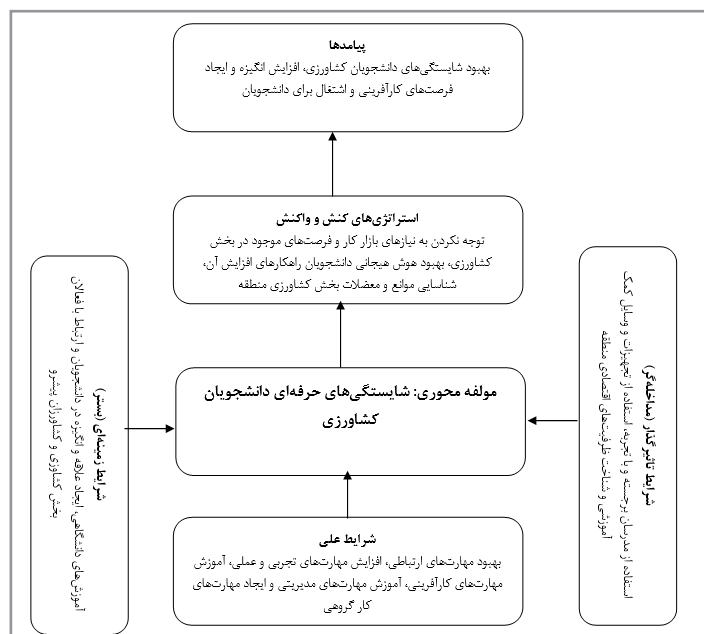
ادامه جدول ۳- مقولات اصلی و فرعی مرتبط با شایستگی های دانشجویان کشاورزی

مقوله ی اصلی		مقوله ی فرعی		
موانع و معضلات بخش کشاورزی	ارتباط با فعالان و کشاورزان موفق	لزوم ایجاد جلسات با فعالان حوزه بخش کشاورزی	تماس و ارتباط با کشاورزان پیشرو و موفق در هر منطقه	
		استفاده از اساتید برجسته و با تجربه در آموزش های عملی و کاربردی	استفاده از اساتید برجسته و با تجربه در آموزش های عملی در دانشگاه	
	شرایط مداخله گر	وسایل کمک آموزشی	بهره گیری از وسایل کمک آموزش	
		ظرفیت های اقتصادی منطقه	شناسایی ظرفیت های اقتصادی منطقه	
	استراتژی های کنش و واکنش	عدم توجه به نیازهای بازار کار	عدم توجه نظام آموزش عالی به بازار کار و نیازهای بازار کار	
		نیازهای بازار کار	توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی منطقه جهت اشتغال و کارآفرینی	
	پایین بودن هوش هیجانی دانشجویان کشاورزی	هوش هیجانی پایین دانشجویان	آموزش های مربوط به افزایش انگیزه و بهبود هوش هیجانی در دانشجویان	
		موانع و معضلات بخش کشاورزی	آشنایی با موانع و معضلات بخش کشاورزی منطقه	
	پیامد	بهبود شایستگی های دانشجویان کشاورزی	عدم استفاده از کشاورزان پیشرو و فعال	افزایش شایستگی های کانونی و حرفه ای دانشجویان کشاورزی
			عدم ارتباطات موثر دانشجویان با جامعه روستایی	تاثیر آموزش های دانشگاهی در بهبود و افزایش شاخص های مرتبط با شایستگی ها
افزایش فرصت های کارآفرینی دانشجویان			افزایش ایجاد انگیزه دانشجویان برای ادامه تحصیل و خوداشتغالی	

از وسایل کمک آموزشی و شناخت ظرفیت های اقتصادی منطقه می باشد. علاوه بر این، شرایط زمینه ای و بستر به وجود آمدن مقوله محوری رویکرد شایستگی های دانشجویان کشاورزی: نحوه آموزش های دانشگاهی، ایجاد علاقه و انگیزه در دانشجویان و ارتباط با فعالان کشاورزی و کشاورزان پیشرو می باشد. استراتژی های کنش و واکنش نیز شامل: عدم توجه به نیازهای بازار کار، بهره گیری از هوش هیجانی و موانع و معضلات بخش کشاورزی و آشنایی با آنها می باشد.

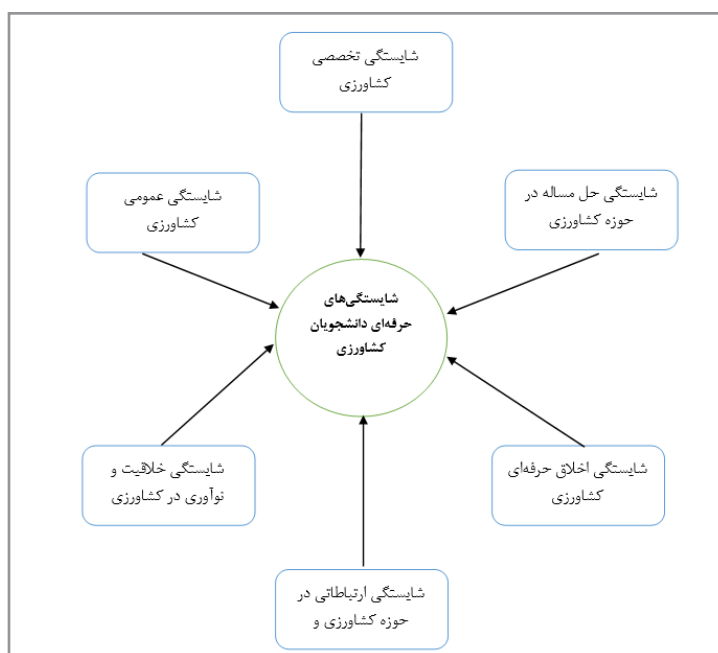
مدل بهبود شایستگی های دانشجویان کشاورزی

انجام فرایند کدگذاری، به مقوله محوری رسید، دیگر مقولات نیز سازماندهی شده و مدل پارادایمی حاصل گردید. همانطور که در مدل مشاهده می شود، شرایط علی به وجود آمدن مقوله ی محوری شامل: مهارت ارتباطی، مهارت های تجربی و عملی، مهارت کارآفرینی، مهارت مدیریتی و مهارت کارگروهي می باشد. شرایط مداخله گر (تأثیرگذار) نیز دربرگیرنده وجود اساتید برجسته، استفاده



شکل ۱- مدل شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجویان کشاورزی

در مرحله کدگذاری محوری، داده‌ها به طور دائمی با هم مقایسه شده و با چندین بار مطالعه و رفت و برگشت میان کدها و مفاهیم تا رسیدن به مقوله‌های مشترک این کار ادامه یافت. طوری که حاصل این مقایسه‌ها و رفت و برگشت‌ها، رسیدن به مفاهیم همسان و قرار دادن آنها در یک طبقه یا مجموعه با عنوان مقوله‌های فرعی بود. این روند تا رسیدن به مقوله‌های اصلی ادامه پیدا کرد. در این مرحله مفاهیم و نکات به دست آمده از مصاحبه با هر سه گروه از جامعه آماری در ۶ مقوله اصلی (بعد) و ۳۵ مولفه (گویه) طبقه‌بندی شدند (جدول ۴).



شکل ۲- مدل شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجویان کشاورزی

جدول ۴- کدگذاری محوری

مقوله اصلی	مؤلفه (گویه)
شایستگی های ارتباطاتی در حوزه کشاورزی و روستایی	توانایی اداره یک کار گروهی در حوزه کشاورزی
	توانایی برقراری ارتباط کاری در محیط های روستایی و کشاورزی
	توان برقراری ارتباط با کشاورزان و روستاییان
	توانایی جلب مشارکت کشاورزان، روستاییان و دیگران
	تمایل به مشارکت و پیشبرد کارها به صورت گروهی
	آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات
شایستگی های تخصصی کشاورزی	قدرت رهبری و مدیریت
	کسب مهارت عملی در رشته تحصیلی
	کسب دانش و اطلاعات تخصصی در خصوص رشته تحصیلی
	کسب دانش و اطلاعات در خصوص فناوری های نوین در رشته تحصیلی
	توانایی برنامه ریزی پروژه های مختلف کشاورزی
	توانایی اجرا و انجام پروژه های مختلف کشاورزی
شایستگی خلاقیت و نوآوری در کشاورزی	توانایی نگارش مقاله در رشته تخصصی
	داشتن خلاقیت و نوآوری در رشته تحصیلی
	داشتن ابتکار عمل در رشته تحصیلی
	توانایی ارزشیابی و قضاوت پروژه های مختلف کشاورزی
	توانایی اجرای یک پروژه تحقیقاتی
	توانایی پیشنهاد و نگارش یک طرح کسب و کار جدید
شایستگی حل مساله در حوزه کشاورزی	توانایی تشخیص مشکلات در رشته تحصیلی
	توانایی حل مسائل کاری در رشته تحصیلی
	داشتن دید جامع نسبت به مسائل و مشکلات کاری در رشته تحصیلی
	توانایی انتخاب بهترین راه حل
شایستگی اخلاق حرفه ای کشاورزی	داشتن وجدان کاری
	میزان پشتکار و کوشایی
	حس تعهد و مسئولیت پذیری
	انضباط حرفه ای در انجام کارها
	صداقت در انجام کارها
	داشتن منش و شخصیت
شایستگی عمومی کشاورزی	آگاهی های عمومی فنی کشاورزی و زیست محیطی
	آشنایی با ساختارهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی کشاورزی
	داشتن تجربه کار کشاورزی
	آشنایی با زبان انگلیسی در حوزه کشاورزی
	درک بالا نسبت به کشاورزی
	آشنایی با زبان و رسوم منطقه
شناخت ویژگی های جوامع روستایی	

نتیجه گیری و بحث

بخش آموزش و به ویژه نظام آموزش عالی به واسطه ایفای نقش در تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص مورد نیاز سایر بخش ها، از سهم و اهمیت قابل توجهی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور برخوردار است. محیط رقابتی آموزش عالی در دنیای امروز، نیازهای جدیدی را برای ذی نفعان از جمله دانشجویان، جامعه و کارفرمایان پدید آورده است که آموزش عالی باید برای پاسخگویی به این نیازها توانایی لازم را داشته باشد. یکی از راه های پاسخگویی دانشگاه ها به این الزامات محیطی، افزایش کیفیت فعالیت های دانشگاهی است. به همین دلیل، دنیای معاصر تعریف جدیدی از کار و شایستگی های مورد نیاز نیروهای انسانی ارائه نموده است. از این رو ضروری به نظر می رسد که نظام برنامه ریزی آموزش عالی در فرایند برنامه ریزی درسی این شایستگی ها را می بایست در نظر بگیرد. مهارت و شایستگی ها را میتوان دانش، بینش، نگرش ها و مهارت هایی دانست که موجب تحرک و پویایی افراد در روابط با دیگران، انتقال موفق از شغلی به شغل دیگر، حضور مؤثر در فعالیت گروهی و نوآوری در حل مسائل اجتماعی می شود.

به کارگیری شایستگی برای طراحی برنامه آموزشی دربرگیرنده مراحل تهیه مدل شایستگی، تشخیص نیازهای آموزشی و پیش بینی و اجرای برنامه های توسعه ای است. در فاز اول، باید مدل شایستگی برای سطوح مختلف مدیریت تهیه شود که بتوان در مرحله بعد، با ارزیابی افراد با آن به نیازهای آموزشی و پس از آن به برنامه های توسعه ای مناسب دست یافت. عمده آموزش مبتنی بر شایستگی ترکیبی از دانش، مهارت ها و نگرش های مورد نیاز برای انجام وظایف اختصاصی است. مزیت به کارگیری این رویکرد از یک سو تشخیص دقیق تر نیازهای آموزشی و افزایش کارایی آموزش ها و از

سوی دیگر، کاربردی بودن آموزش ها و پرهیز از انتقال دانش صرف است. در مقایسه با شیوه های سنتی، آموزش مبتنی بر شایستگی نظام آموزش عالی کشور را به سمت مهارت آموزی، انعطاف پذیری، تمرکز بر استانداردها، افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی، افزایش انگیزه بین دانشجویان هدایت می کند.

نتایج حاصل از پژوهش کیفی نشان داد که شاخص های اصلی تشکیل دهنده ی شایستگی های حرفه ای دانشجویان کشاورزی شامل ۱۰ مولفه می باشد. به بیان دیگر دانشجویان کشاورزی برای کسب آمادگی در حوزه ی کاری و اشتغال باید در این ۱۰ مولفه دارای مهارت هایی حداقلی باشند، بخش عمده ای از این مهارت ها در دانشگاه قابل آموزش بوده و اگر نظام آموزش عالی کشاورزی به درستی برنامه ریزی نماید می تواند این شایستگی ها را در دانشجویان نهادینه کند. در خصوص نتایج حاصل از این بخش برخی از شایستگی های مطرح شده در تحقیقات (شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵؛ فیضی و بهادری نژاد، ۱۳۸۹؛ گلپاز و یعقوبی، ۱۳۹۴ و مک گاری و مک دوناخ ۲۰۱۹) اشاره شده است.

در خصوص مولفه های مربوط به این شایستگی ها می توان به برخی از مهم ترین ها همان گونه که دانشجویان در اولویت بندی گویه ها عنوان کرده اند از جمله افزایش مهارت های عملی در حوزه ی کشاورزی اشاره کرد. از آنجا که رشته های کشاورزی رشته های عملی هستند و یک متخصص کشاورزی پیش از آن که در محیط اداری باشد باید در محیط روستا و عملی باشد توجه به جنبه های عملی و افزایش سطح کیفیت آموزش های عملی و مهارت آموزی می تواند بسیار مفید باشد که البته متأسفانه نظام آموزش عالی کشاورزی فعلا در این امر با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیق حاضر موفقیت چندانی نداشته است. در خصوص نتایج این بخش از تحقیق با نتایج تحقیقات (موحدی و همکاران، ۱۳۸۹؛ طهماسبی و همکاران، ۱۳۸۹؛ بنی عامریان و همکاران، ۱۳۹۰؛ زلالی و همکاران، ۱۳۹۴ و رن و همکاران، ۲۰۱۵) همخوانی دارد.

دانشجویان در این حوزه رتبه ی خوبی را کسب نکرده اند و این خود می تواند به عنوان مانعی برای ایجاد اشتغال پایدار برای آن ها تلقی شود. نتایج این بخش نیز با نتایج مطالعات (حمیدی زاده و براموند، ۱۳۹۰؛ کرمی و همکاران، ۱۳۹۱؛ صالحی عمران و رحمانی قهدریجانی، ۱۳۹۲؛ فتحی، ۱۳۹۸؛ زالکیلی، ۲۰۰۸ و نانتامانوپ، ۲۰۱۲) همخوانی دارد.

توانایی برقراری ارتباط موثر و مفید با جامعه ی هدف از ویژگی های مهم در تمام فعالیت های اقتصادی می باشد. از آنجا که فعالیت های کشاورزی غالباً در محیط روستا انجام می شود بنابراین شناسایی آداب و فرهنگ خاص روستا و نیز رسوم موجود در روستا می تواند به دانشجویان جهت یک ارتباط موثر، کارا و مفید کمک شایانی نماید. نتایج حاصل از این بخش نیز در تحقیقات (ایرجی راد و ارداغان، ۱۳۹۵؛ حسینی و همکاران، ۱۳۹۷؛ رابینسون و همکاران، ۲۰۰۹ و آسپین و جانسون، ۲۰۱۹) اشاره شده است.

پی نوشت

- 1- Yusoff et al
- 2- Wolhuter et al
- 3- Werfhorst
- 4- PWC
- 5- Ismail and Mohammed
- 6- Prald & Hamel
- 7- Theme analysis method

از دیگر فاکتورهای مهم اشاره شده در مدل شایستگی های حرفه ای دانشجویان کشاورزی می توان به جنبه های ارتباطی و مشارکتی کار کشاورزی اشاره نمود، با توجه به اینکه در حال حاضر در عصر ارتباطات به سر می بریم و با توجه به مشکل جدید جامعه جهانی در خصوص بیماری کرونا لزوم استفاده از تکنولوژی فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند بسیار موثر و مفید برای انجام فعالیت های کشاورزی باشد. در خصوص این بخش از تحقیق با نتایج (امین خندقی و همکاران، ۱۳۹۱؛ حسینی و همکاران، ۱۳۹۹؛ موحدی، ۲۰۰۹ و آسپین و جانسون، ۲۰۱۹) همخوانی دارد.

از دیگر موارد مهمی که از مدل شایستگی های حرفه ای دانشجویان کشاورزی استخراج شد توجه به جنبه های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی جوامع روستایی و در نتیجه آشنایی دانشجویان با این موارد می باشد که این امر می تواند بسیار مهم و تاثیرگذار در ارتباط با روستاییان و جوامع روستایی باشد.

خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی یکی از ملاک ها و فاکتورهای مهم برای رقابت در دنیای کاری امروز در تمامی فعالیت های اقتصادی می باشد، به طبع بخش کشاورزی نیز از این قاعده مستثنی نمی باشد و توجه ویژه به این امر می تواند بسیار مهم باشد. نتایج این تحقیق در خصوص الویت بندی مولفه های مربوط به خلاقیت و نوآوری در بخش کشاورزی نشان داد که

منبع ها

- امین خندقی، م،، جامه بزرگ، م،، و سعیدی رضوانی، م. (۱۳۹۱). نیازسنجی شایستگی های حرفه ای هنرآموزان هنرستان های فنی و حرفه ای بر مبنای مدل بوریچ و مدل تحلیل کوآدرانت. دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، سال اول، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۱، ۲۲۴-۱۸۹.
- پای خسته، پ، علم بیگی، ا، و بطحائی، س. (۱۳۹۶). بررسی شایستگی های مورد نیاز توسعه کارآفرینی پایدار در آموزش عالی کشاورزی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۴۰، ۴۳-۳۲.
- پزشکی راد، غ. (۱۳۸۷). ارزیابی نیازهای آموزشی حرفه ای مربیان کشاورزی مراکز آموزش کشاورزی استان های مازندران و گلستان با استفاده از مدل بوریچ. فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، (۱) ۲۹، ۶۲-۵۵.

- پناهی، م.، پورکریمی، ج. و رمضان، م. (۱۳۹۷). ارائه الگوی شایستگی حرفه‌ای مدیران پژوهشی در سازمان‌های پژوهش محور. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۸، شماره ۱، ۴۶-۲۳.
- خراسانی، ا.، زاهدی، ج. و کمیزی، ا. (۱۳۹۳). طراحی و تدوین مدل شایستگی مدیریت بر کسب و کار. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال اول، شماره سوم، ۲۱-۱.
- زرافشانی، ک.، آگهی، ح. و خالدی، خ. (۱۳۹۰). نیازسنجی آموزشی زنان روستای قمام شهرستان سنقر (بر مبنای مدل بوریچ و تحلیل کوآدرانت). زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، (۱) ۹، ۱۸۳-۱۶۵.
- زلالی، ن.، خسروی پور، ب. و زارع، ع. (۱۳۹۴). تنگناها و چالش‌های اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران اجرایی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۳۳، تابستان ۱۳۹۴، ۸۳-۷۳.
- زمانی، غ. (۱۳۸۰). برآورد نیروی متخصص مورد نیاز و آسیب‌شناسی اشتغال دانش‌آموختگان بخش کشاورزی کشور، گزارش طرح پژوهشی نیازسنجی نیروی انسانی متخصص، تهران: مؤسسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- زمانی، غ. (۱۳۸۱). کاربرد الگوی چگالی نسبت‌ها: برآورد نیروی متخصص مورد نیاز بخش خصوصی کشاورزی، مجموعه مقالات سمینار ارائه‌ی نتایج طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص، تهران: مؤسسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۲۱ و ۲۲ خرداد.
- سلیمی، ق.، حیدری، ا. و کشاورزی، ف. (۱۳۹۴). شایستگی‌های اعضای هیأت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری، دو فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال سوم، شماره هفتم، بهار و تابستان ۱۳۹۴.
- شکوری، ع. (۱۳۸۹). سیاست‌های توسعه کشاورزی در ایران. انتشارات سمت، چاپ سوم.
- شمس، غ. و میراحمدی، خ. (۱۳۹۸). طراحی و اعتبارسنجی الگوی ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه‌ها. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۵، شماره ۴.
- شهبازی، ا. و علی بیگی، ا. (۱۳۸۵). واکاوی شایستگی‌های دانش‌آموختگان کشاورزی برای ورود به بازارهای کار در کشاورزی. فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، جلد ۲، شماره ۱، ۲۴-۱۵.
- صالحی عمران، ا. (۱۳۸۶). جامعه، کار و مشاغل: مروری بر نقش مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار، تهران: انتشارات سمت.
- صالحی عمران، ا.، ایزدی، ص. و فرجی، ش. (۱۳۹۵). بررسی نقش یادگیری‌های غیر رسمی در پرورش شایستگی‌های کلیدی در محیط‌های آموزش عالی و شغلی. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال سیزدهم، دوره دوم، شماره ۲۴، ۱۰۶-۸۷.
- صبوحی، ف. (۱۳۸۰). بررسی و تحلیل علل بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی، مجموعه مقالات سمینار ارائه‌ی نتایج طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص، تهران: مؤسسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۲۱ و ۲۲ خرداد.
- عریضی، ح. (۱۳۸۴). پیشنهاد طرح، سازمان گسترش و نوآوری صنایع ایران، ص ۲۵.
- عسگری آزاد، م. (۱۳۸۲). انتخاب و انتصاب و تغییر مدیران، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ص ۳۵.
- عسگری، ه. (۱۳۸۹). نیازسنجی آموزشی به‌ورزان شاغل در خانه‌های بهداشت شبکه‌های بهداشت و درمان استان اصفهان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی (ویژه‌نامه توسعه آموزش)، (۵) ۱۰، ۶۶۸-۶۷۴.

- قانع‌ی راد، م.، ابراهیم آبادی، ح. (۱۳۸۹). تاثیر ساختار اجتماعی آموزش بر عملکرد دانشجویان. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال دوم، شماره ۴، ۲۷-۱.
- مالکی نژاد، پ.، ضیائیان، م. و ضیائیان، م. (۱۳۹۹). طراحی چارچوب نوین مدل شایستگی مدیران آموزش عالی با رویکرد تلفیقی ISM و SEM. نشریه علمی مدیریت استاندارد و کیفیت، سال دهم، شماره اول، بهار ۱۳۹۹.
- محمدی، ح. و روحانی، ح. (۱۳۹۴). کاربرد مدل پروبیت چندگانه در تحلیل عوامل موثر بر نوع اشتغال دانش‌آموختگان علمی کاربردی کشاورزی. نشریه اقتصاد و توسعه کشاورزی، جلد ۲۹، شماره ۲، ۱۱۶-۱۲۵.
- مومنی مهموئی، ح.، کرمی، م. و مشهدی، ع. (۱۳۹۱). بررسی میزان آموزش مهارت‌های اشتغال‌زای مورد نیاز بازار کار در برنامه‌های درسی کارشناسی ناپیوسته حسابداری، مهندسی عمران و صنایع غذایی. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال نهم، دوره دوم، شماره ۷، پیاپی ۴۳، ۷۲-۶۱.
- یگانگی، ع. (۱۳۸۹). نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت (مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان قزوین). مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۵، ۶۸-۵۷.
- Borich, D. Garry. (1980). A needs assessment model for conducting follow-up studies. *Journal of teacher education*, 4(3), pp39-42.
- Hale, M. R. (1993). Assessment of staff development needs as perceived by Extension agents, Texas Agricultural Extension Service, utilizing a modified Borich Needs Assessment Model. For the degree of doctor of philosophy, Submitted to the office of Graduate Studies of Texas A & M University.
- Katrien Koenen, A. & Dochy, D. and Berghmans, I. (2015). A phenomenographic analysis of the implementation of competencebased education in higher education. *Teaching and Teacher Education*. 50: 1-12.
- Khalifi, A. and Nasimifar, H. (2014). A study of emotional intelligence components as predictors of entrepreneurship in students of Shahid Chamran University. *Journal of Novel Applied Sciences*, 3 (1), 1- 4.
- Kiffer, S., & Tchiboza, G (2013). Developing the Teaching Competences of Novice Faculty Members: A Review of International Literature. *Policy Futures in Education*, 11 (3): 277-289.
- Misbah, Z. & Gulikers, J. & Maulana, R. and Mulder, M. (2015). Teacher interpersonal behaviour and student motivation in competence-based vocational education: Evidence from Indonesia. *Teaching and Teacher Education*, 50: 79-89.
- Moran, L., & Myringer, B. (1999). Flexible learning and university change. In Harry, K. (Ed.), *Higher education through open and distance learning: World review of distance education and open learning*, PP. 57-71. New York: McGraw-Hill.
- Mulder, M. (2001). Competence development –some background thoughts. *The Journal of Agricultural Education and Extension*. 7(4), 147-158.
- Patel, K.B., Maina, M, Haggmann, J., & Woome, P.L. (2001). Curriculum development and transformation in rural development and natural resource management. *Paper presented at the strategy workshop of the Rockefeller Foundation's Bellagio Center, Italy*.
- Pollard C, Stringer E, Cockayne D. Clinical education: A review of the literature nurse education in practice. *Nurse Educ Pract*. 2007;7(5):315-22.

- Sterling, S. (2000) The significance of systems thinking to environmental education, health, education and beyond. In Jensen, B.B., Schnack, K. & Simovska, V. (Eds.). *Critical environmental and health education: Research issues and challenges*, pp. 251-270. Denmark: The Danish University of Education.
- Sterling, S. (2001) *Sustainable education: Re-visioning and change*. UK: Green Books Ltd.
- Wals, A.E.J., & Bawden, R. (2000). *Integrated sustainability into agricultural education: Dealing with complexity, uncertainty and diverging worldviews*. Scotland, University of Aberdeen. *Dealing with complexity, uncertainty and diverging worldviews*. Gent: ICA.
- Yusoff, M. N. H., Ismail, M., Hassan, H., & Al Mamum, A. (2019). Entrepreneurship Competency Enhancement Training: a study among the Managers of Internet Centres. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ACADEMIC RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES*, 9(7).

Professional Competency model of agricultural students based on a qualitative method of grounded theory

Masoud Samian^{*1}, Reza Movahedi², Heshmatollah Sadi³ and Ebrahim salehi Omran⁴

1. Ph.D. Candidate, Agricultural Extension and Education, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

2,3. Associate Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

4. Professor, Department of Educational Sciences, University of Mazandaran

Abstract

Today's universities must meet the growing needs of society in various areas, including education, research, entrepreneurship and manpower management, including students and faculty members at the national and international levels. In fact, the university is responsible for training specialized and skilled manpower, as the most important asset of society. The essential role expected of the university is to prepare a scientist, capable and prosperous human being in society. Therefore, according to the growing needs of society and identifying the competencies needed by students to face society in this study, we seek to determine the model of competencies of agricultural students based on a qualitative method. The statistical population of this study included professors of agricultural universities, agricultural specialists in the public and private sectors. The research tool was semi-structured interviews with 28 people. Also, data analysis was performed in three stages of open, axial and selective coding. The results showed that the causal conditions needed for the creating of the core theme (competencies of agricultural students) include communication skills, experimental and practical skills, entrepreneurial skills, managerial skills and team and group skills. Interventional (effective) conditions also include the presence of outstanding professors, the use of teaching aids and recognition of the economic potential of the region. In addition, the background conditions and the necessary context for the emergence of the core theme, namely the competencies of agricultural students, were: the university education methods, creating interest and motivation in students, and communication with leading agricultural activists and frontier farmers. Action and reaction strategies also included lack of attention to the needs of the labor market, using emotional intelligence and the problems faced to the agricultural sector and the awareness with them.

Index Terms: Competency model, sustainable employment, skills, agricultural students

Corresponding Author: M. Samian

Email: m.samian92@basu.ac.ir

Received: 2020/12/20

Accepted: 2021/03/20