

## ارزیابی نقاط قوت و راهکارهای ارتقای اشتغال‌پذیری دانشجویان کشاورزی

مهتاب پورآتشی

استادیار، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

### چکیده

یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های دانشجویان گرایش‌های رشته کشاورزی آینده شغلی آنان است که تا اندازه‌ای به خود آن‌ها نیز از جهت انگیزه و قابلیت شغل یابی و اشتغال بستگی دارد. هدف این تحقیق، ارزیابی مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان کشاورزی است که به توانمندی دانشجویان برای اشتغال، نقاط قوت دانشگاه، و راهکارهای ارتقای مهارت اشتغال‌پذیری مربوط بوده است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی بوده و با دیدمان کیفی انجام شد. مشارکت کنندگان، دانشجویان دکتری رشته کشاورزی بودند و گردآوری داده‌ها با روش مصاحبه صورت گرفت. برای این منظور با ۲۱ تن از دانشجویان مزبور مصاحبه عمیق صورت گرفت و داده‌ها گردآوری شد، کدگذاری و مقوله‌بندی شد. بنابر یافته‌ها، مهم‌ترین مهارتی که می‌بایستی ارتقا یابد، مهارت تنظیم مشخصات فردی (شرح حال) و پس از آن، توانایی کار با گروه و مشارکت جمعی بود. نقاط قوت دانشگاه در سه دسته شامل نیروی انسانی، امکانات و تجهیزات، و پشتیبانی گروه‌بندی شد. افزون بر این، براساس تحلیل محتوا، راهکارهای ارتقای مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان کشاورزی در سه مقوله اصلی آموزش، تعامل‌ها، و خدمات، و هشت مقوله فرعی شامل: محتوای درسی، کیفیت بخشی آموزش، دانش و یادگیری، ارتباطات فردی، ارتباطات سازمانی، مشاوره، فرهنگ، و پشتیبانی دسته‌بندی شد. از جمله راهکارها برای ارتقای مهارت اشتغال‌پذیری دانشجویان، برگزاری کارگاه‌های آموزشی مانند کارگاه رزومه نویسی و اجرای هدفمند و مناسب طرح کارآموزی بود.

**نمایه واژگان:** اشتغال، مهارت اشتغال‌پذیری، آموزش عالی، کشاورزی، دانشجو

**نویسنده مسئول:** مهتاب پورآتشی

**رایانامه:** mah.pouratashi@gmail.com

**دریافت:** ۱۳۹۷/۰۵/۲۰ **پذیرش:** ۱۳۹۷/۰۶/۰۶

## مقدمه

بخش‌های پویاست که در رشد و توسعه کشور سهم عمده‌ای دارد. اما این بخش، از حیث توسعه اشتغال، به طور معمول بخشی است که محدودیت اشتغال ارزیابی می‌شود (جلایی اسفندآبادی و جاودان، ۱۳۸۹). نرخ بیکاری دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی بر اساس بررسی‌های صورت گرفته توسط سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی ۲۵ درصد در سال ۱۳۹۱ گزارش شده است (زلالی و همکاران، ۱۳۹۴). برخی صاحب‌نظران علت بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی را نبود شایستگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار ذکر می‌کنند (موحدی، ۱۳۸۳؛ به نقل از موحدی و همکاران، ۱۳۸۹). در چارچوب تغییرپذیری‌های پی در پی فرایندهای کاری و دگرگونی‌های جهانی سازمانی، بیش‌ترین تلاش در جهت حفظ نیروی کار شایسته و ماهر است. دولت‌ها و سیاست‌گذاران نرخ اشتغال را با سطح مهارت و شایستگی دانش‌آموختگان آموزش عالی ارتباط می‌دهند (ویلیامسون، ۲۰۱۵؛ به نقل از علم بیگی و همکاران، ۱۳۹۵). بررسی و ارزیابی‌های مختلفی در زمینه اشتغال دانش‌آموختگان صورت گرفته است؛ از جمله علی بیگی و بارانی (۱۳۹۱) در نتایج بررسی‌های خود مهم‌ترین صلاحیت‌های موردنیاز دانش‌آموختگان کشاورزی را مسئولیت‌پذیری، اخلاق حرفه‌ای، اعتماد به نفس، جدیت و استقامت در کار نام بردند. علی بیگی و بارانی (۱۳۸۹) در نتایج بررسی دیگری، میزان اشتغال‌پذیری رشته‌های کشاورزی را در حد متوسط ارزیابی کردند. این محققان دریافتند که میزان وجود مهارت‌های آمادگی شغلی، دیدگاه نسبت به دانشکده محل تحصیل و انتظارات‌های تحصیلی بیش‌ترین تأثیر را در میزان اشتغال‌پذیری رشته‌های کشاورزی از دیدگاه دانشجویان دارند. به زعم آقاپور و همکاران (۱۳۹۳)، دانشگاه‌ها در سرفصل‌های تحصیلی دانشجویان برنامه‌ای برای آینده شغلی آنان در نظر نگرفته‌اند و سازوکار روشنی که آنان پس از دانش‌آموختگی بتوانند از دانش فنی خود استفاده کنند، در اختیارشان قرار نداده‌اند. زلالی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی دریافتند که چالش‌های دانش

امروزه، یکی از مهم‌ترین شرط‌های رشد و توسعه هر جامعه‌ای ایجاد اشتغال است (براتپور باجگیران و همکاران، ۱۳۹۳) و براین پایه، از جمله هدف‌های کلان توسعه در کشورهای مختلف، کاهش میزان بیکاری و توسعه اشتغال است. بحران بیکاری تهدیدی برای کل جامعه است؛ به ویژه بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی که پیامدهای جبران‌ناپذیری در بعدهای مختلف اجتماعی، اقتصادی و سیاسی خواهد داشت (Shiri et al., 2012؛ به نقل از خسروی‌پور و کیخواه، ۱۳۹۲). از این‌رو، یکی از هدف‌های اصلی آموزش، آماده‌سازی فراگیران برای پذیرش مسئولیت‌های شغلی در آینده و انجام مناسب و کارآمد مسئولیت‌های برعهده گرفته‌شان می‌باشد و این هدف با کسب دانش و مهارت‌های لازم قابل دستیابی است. کسب اطلاع از وضعیت دانش‌آموختگان عاملی است که منجر به افزایش توان مؤسسه‌های آموزشی برای تربیت دانش‌آموختگانی کارآتر می‌شود (راندادی، ۲۰۰۵؛ به نقل از علیزاده و همکاران، ۱۳۹۷). آمار مرتبط با اشتغال و بیکاری در کشور گویای آن است که جمعیت بیکار در نظام آموزش عالی کشور در دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۳ با افزایش فزاینده‌ای روبه‌رو بوده است به گونه‌ای که از ۲۱ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۴۲/۳ درصد در سال ۱۳۹۳ افزایش یافته است (سالنامه آماری کشور، ۱۳۹۳؛ به نقل از موحدی، ۱۳۹۶). به عبارت دیگر، یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های فکری جوانان به ویژه دانشجویان، اشتغال آنان در آینده است که تا حد بسیاری نیز به نگرش و علاقه به رشته تحصیلی بستگی دارد (میرک زاده و همکاران، ۱۳۹۵). اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها همواره با نظام آموزش عالی و بازار کار مرتبط بوده و از شاخص‌های کارایی بیرونی دانشگاه‌ها به شمار می‌آید (شرفی و عباسپور، ۱۳۹۴). به طور کلی، امروزه مسئله بیکاری کم و بیش در بیش‌تر رشته‌ها و تخصص‌های دانشگاهی مشاهده می‌شود. با این حال، وضعیت بیکاری در بین دانش‌آموختگان کشاورزی نسبت به دیگر رشته‌ها بیش‌تر است. هرچند، بخش کشاورزی یکی از

نیاز، بیان کردند. این تعریف هم افراد بیکاری که جویای کار هستند و هم افراد شاغلی که به دنبال شغل جدید یا ارتقای موقعیت هستند را شامل می‌شود. Heijke et al. (۲۰۰۲) انواع قابلیت‌های اشتغال‌پذیری را برپایه روش کسب به سه دسته تقسیم کردند که عبارت‌اند از (الف) قابلیت‌هایی که با تحصیل کسب می‌شود و به طور مستقیم در کار استفاده می‌شود (ب) قابلیت‌هایی که با تحصیل کسب می‌شود و برای کسب قابلیت‌های پیش‌تر در فرایند کار استفاده می‌شود (ج) قابلیت‌هایی که در زمینه کار با یادگیری به وسیله انجام یا آموزش ضمن خدمت کسب می‌شود (انتظاری، ۱۳۹۵). تیجسن (۱۹۹۸؛ به نقل از زاهدی و زکی زاده، ۱۳۹۳) تعریف‌های موجود اشتغال‌پذیری را در سه گروه تعریف‌ها محوری، وسیع، و جامع و کامل دسته‌بندی کرده است. تعریف‌های محوری از قابلیت اشتغال‌پذیری، تمام فرصت‌های فردی برای موفقیت در شغل‌های متنوع در بازار کار را در بر می‌گیرد. تعریف‌های وسیع قابلیت اشتغال‌پذیری، افزون بر ظرفیت و اشتیاق به موفقیت در شغل‌های متنوع، توانایی یادگیری را نیز در بر می‌گیرد. در تعریف‌های جامع و کامل، عامل‌های زمینه‌ای و شرایط اثرگذار نیز به تعریف‌های پیشین اضافه می‌شود.

با توجه به این که یکی از مهم‌ترین دغدغه و نگرانی‌های دانشجویان رشته کشاورزی بحث اشتغال آینده آنان است و از آن‌جا که از آموزش عالی کشاورزی به عنوان یکی از حوزه‌های اصلی آموزش عالی انتظار می‌رود که نقش بسزایی در تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص بخش کشاورزی ایفا کند؛ این پژوهش به مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان کشاورزی پرداخته است. از جمله پرسش‌هایی که مطرح شد، عبارت بودند از:

• دانشجویان کشاورزی در چه مهارت‌های اشتغال‌پذیری ضعف دارند و نیاز به توانمندی برای اشتغال دارند؟

• نقاط قوت دانشگاه برای ارتقای مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان کشاورزی چیست؟

آموختگان کشاورزی که می‌تواند در بیکاری آنان نقش بسزایی داشته باشد، به چهار عامل گرایش منفی به انجام کار خصوصی، نبود گزینش عقلایی، بار منفی جامعه در تعیین موقعیت‌های اجتماعی و تنگناهای جذب دانش آموختگان دسته‌بندی می‌شود. در نتایج تحقیق، برآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، نداشتن تجربه عملی و آموزش‌های کاربردی و در پی آن نداشتن اعتماد به نفس برای اشتغال، گرایش به اشتغال در شهرها و انتظارهای غیراصولی در اذهان دانش آموختگان (مانند مدرک‌گرایی و به دست آوردن درآمد زیاد از مشاغل شهری)، اعتبار پایین رشته‌های کشاورزی، محبوبیت شغل‌های غیرمولد شهری، منزلت پایین رشته‌های کشاورزی در نزد اجتماع از بازدارنده‌های مهم دانش آموختگان بر سر راه اشتغال است. استواری (۱۳۸۲) در نتایج بررسی خود بیان کرد، آموزش عالی کشاورزی و مرکزهای کاری مرتبط با بخش کشاورزی با نارسایی‌هایی مانند نداشتن ارتباط کاری نزدیک رو به رو هستند.

یکی از مفهومی‌هایی که در زمینه اشتغال بیان می‌شود، اشتغال‌پذیری است. تعریف‌های مختلفی از اشتغال‌پذیری ارائه شده است. اشتغال‌پذیری به معنای دانش، مهارت و نگرش‌هایی است که در آغاز کار به فرد کمک می‌کند تا نقش موثری در بازارکار ایفا کند (Asonitou, 2015). اشتغال‌پذیری بدین معنی است که فرد نه تنها صلاحیت به دست آوردن مهارت‌های انجام دادن کار خواسته شده را داشته باشد، بلکه بتواند انجام دادن کار به شکل فوری و بدون آموزش‌های پیش‌تر را عهده‌دار شود. یعنی اگر کاری جدید از وی خواسته شود بتواند مهارت لازم برای انجام دادن آن بدون آموزش پیش‌تر پیدا کند (Cox & King, 2006؛ به نقل از آقاپور و همکاران، ۱۳۹۳). در تعریف دیگر، اشتغال‌پذیری عبارت از توانایی دانش آموختگان برای به دست آوردن شغلی رضایت بخش (Hillage & Harvey, 2001). Pollard (۱۹۹۹)، اشتغال‌پذیری را به عنوان توانایی فرد برای به دست آوردن، حفظ شغل، تغییر شغل در همان سازمان و دستیابی به شغل جدید در صورت

• چه راهکارهایی برای ارتقای مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان کشاورزی وجود دارد؟

### روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است. گردآوری داده‌ها با روش مصاحبه صورت گرفت. نمونه پژوهش - که در پژوهش‌های کیفی مشارکت‌کننده نامیده می‌شوند - را دانشجویان دکتری رشته کشاورزی در دانشگاه تهران تشکیل دادند. با توجه به این که دانشجویان دکتری جزو هوشمندترین اقشار جامعه هستند و ارتباط نزدیک با محیط آموزش و دانشگاه دارند و نسبت به نقاط قوت و ضعف دانشگاه و دانشجو آشنایی بیشتری دارند، گزینه مناسبی برای انجام تحقیق بودند. با توجه به این که در پژوهش از رویکرد کیفی استفاده شد، نمی‌توان از آغاز حجم ثابتی برای مشارکت‌کنندگان تعریف کرد و هنگامی پژوهشگر به این نتیجه می‌رسد که مصاحبه‌ها و گردآوری داده کافی است و احساس کند داده‌ها تکراری شده‌اند و به عبارت دیگر، به نقطه اشباع رسیده است و گردآوری داده را تا این مرحله ادامه می‌دهد. با توجه به این موضوع، با ۲۱ دانشجوی دکتری مصاحبه شد. پیش از آغاز مصاحبه، اطلاعات مورد نیاز به مشارکت‌کننده ارائه شد و در حین انجام مصاحبه نیز متناسب با پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان سعی شد با طرح پرسش‌های عمیق‌تر، اطلاعات کافی گردآوری گردد. مصاحبه‌ها به صورت عمیق و ساختاریافته صورت گرفت و زمان تقریبی هر مصاحبه در حدود ۲۰ دقیقه بود. مشارکت‌کنندگان پژوهش از گرایش‌های مختلف شامل: زراعت و اصلاح نباتات، علوم دامی، ترویج و آموزش کشاورزی، ماشین‌های کشاورزی، آبیاری و آبادانی، صنایع غذایی، و اقتصاد کشاورزی بودند.

پس از گردآوری اطلاعات، از تحلیل محتوا استفاده شد. تحلیل محتوا، تحلیل نظام‌دار از متن است (رضوانی، ۱۳۸۹). آنچه در فرایند تحلیل داده‌ها پس از گردآوری داده‌ها صورت می‌گیرد، فرایندی است که کدگذاری نام دارد. کدگذاری باز فرایند

تحلیلی است که با آن، مفهومی‌ها شناسایی شده و ویژگی‌ها و بعدهای آن‌ها در داده‌ها کشف می‌شود. لذا، پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، برای کدگذاری داده‌ها، متن مصاحبه‌ها چندین بار مرور شد و کدها در قالب واژه‌ها و مفهومی‌ها مشخص شدند. پس از کدگذاری باز، کدگذاری انتخابی صورت گرفته و مقوله‌ها در چند دسته اصلی گروه‌بندی شدند. به منظور تحلیل و بررسی اطلاعات گردآوری شده از نرم‌افزار NVivo که برای تحلیل داده‌های کیفی استفاده می‌شود، به کار گرفته شد. به طور کلی، در این پژوهش، به تحلیل محتوای آشکار و مضمونی پرداخته شد و نیز، تحلیل محتوا به صورت کمی و با استفاده از آمار توصیفی، در قالب فراوانی و درصد گزارش شد. علاوه بر این، با استفاده از آمار استنباطی توافق سنجی میان مصاحبه‌شوندگان صورت گرفت.

### یافته‌ها

نتایج در زمینه ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان نشان داد که ۴۲/۹ درصد مشارکت‌کنندگان زن و ۵۷/۱ درصد مرد بودند. ۸۰/۹ درصد مشارکت‌کنندگان تجربه تدریس در دانشگاه داشتند. ۲۸/۶ درصد در شرکت‌های دانش بنیان فعالیت و همکاری می‌کردند. ۴۷/۶ درصد در مراکزها و سازمان‌های کشاورزی فعالیت داشتند و ۶۶/۷ درصد نیز تجربه کار در محیط‌های روستایی را داشتند. هم‌چنین، ۱۴/۳ درصد مشارکت‌کنندگان نیز تجربه مدیریتی داشتند.

یکی از پرسش‌هایی که از مشارکت‌کنندگان پرسیده شد در زمینه ضعف مهارتی دانشجویان کشاورزی در زمینه اشتغال بود. از نظر یکی از مشارکت‌کنندگان "در محیط کاری، برقراری ارتباطات مؤثر خیلی مهم است. بنظرم بسیاری از دانشجویان تا اندازه خوبی این مهارت را دارند. اما در این میان، بنظر می‌رسد که بر مهارت نامه نگاری به میزان کمتری مسلط باشند. گاهی دانشجویان برای نوشتن چند خط نامه و درخواست با مشکل روبه رو می‌شوند و از دوستان یا استادان می‌خواهند که

برایشان متن نامه را تنظیم کنند". یکی از دیگر از مشارکت کنندگان چنین بیان کرد "یکی از مرحله‌های مهم برای جذب، نوشتن مشخصات فردی (رزومه) است. اما بسیاری از دانشجویان با اصول آن و معرفی خود آشنایی ندارند و نمی‌دانند که چه مواردی را در آن بگنجانند و چطور خود را معرفی کنند که نتیجه بهتری بگیرند". از دیگر مهارت‌هایی که توسط چند تن از مشارکت کنندگان بیان شد، مهارت تسلط به زبان انگلیسی بود. به زعم یکی از مشارکت کنندگان "افراد در موقعیت‌های شغلی مختلف لازم است که با پیشرفت‌های روز آشنا باشند. بسیاری از اطلاعات در این زمینه به زبان انگلیسی است و فرد باید این مهارت را داشته باشد که چگونه اطلاعات را جستجو و استفاده کند. در حالی که به زبان انگلیسی در دانشگاه‌ها بهای چندانی داده نمی‌شود و شمار زیادی از دانشجویان در این مورد ضعف دارند".

نتایج مربوط به کدگذاری متن مصاحبه حکایت از چهار مقوله اصلی داشت که عبارت بودند از: مهارت جستجو و درخواست شغلی، مهارت عمومی کسب و کار، مهارت ارتقای شغلی، و مهارت فردی. برابر جدول ۱، در مهارت جستجو و درخواست شغلی، بیش‌ترین فراوانی مربوط به تنظیم رزومه بود (۴۲/۹ درصد). در بخش مهارت عمومی کسب و کار، بیش‌ترین فراوانی مربوط به توانایی کار با گروه و مشارکت جمعی (۳۸/۹ درصد) بود. در بخش مهارت ارتقای شغلی، مهم‌ترین مهارت مربوط به خلاقیت (۲۵/۷ درصد) و در بخش مهارت فردی، بیش‌ترین فراوانی مربوط به خودارزیابی بود (۳۱/۶ درصد). پرسش دیگری که از مشارکت کنندگان پرسیده شد در زمینه نقاط قوت دانشگاه برای ارتقای مهارت‌های اشتغال‌پذیری بود. یکی از مواردی که توسط چند تن از مشارکت کنندگان بیان شد، انجام طرح‌های پژوهشی مختلف توسط استادان بود.

#### جدول ۱- فراوانی مقوله‌های استخراج شده در بخش توانمندی دانشجویان برای اشتغال

مقوله	فراوانی	درصد
مهارت جستجو و درخواست شغلی	۱۳	۳۷/۱
توانایی کشف فرصت شغلی	۷	۲۰/۰
شناخت محیط کار	۱۵	۴۲/۹
تنظیم مشخصات فردی	۳۵	۱۰۰/۰
جمع	۹	۲۵/۰
مهارت عمومی کسب و کار	۱۴	۳۸/۹
تفکر انتقادی و تجزیه و تحلیل نقادانه	۲	۵/۵
توانایی کار با گروه و مشارکت جمعی	۳	۸/۴
حل تعارض	۸	۲۲/۲
نامه نگاری	۳۶	۱۰۰/۰
توانایی کار در محیط‌های روستایی و کشاورزی	۹	۲۵/۷
جمع	۵	۱۴/۴
داشتن خلاقیت	۶	۱۷/۱
مهارت ارتقای شغلی	۷	۲۰/۰
آگاهی تجاری (کسب و کار، بازار، مشتری، و...)	۶	۱۷/۱
خطر پذیری	۲	۵/۷
یادگیری خود تنظیمی و مستمر	۳۵	۱۰۰/۰
اخلاق حرفه ای	۱۱	۲۸/۹
مهارت‌های رهبری کار گروهی و مدیریتی	۸	۲۱/۱
جمع	۷	۱۸/۴
اعتماد به نفس	۱۲	۳۱/۶
مهارت فردی	۳۸	۱۰۰/۰
زبان انگلیسی	۸	۲۱/۱
مدیریت زمان	۷	۱۸/۴
خود ارزیابی	۱۲	۳۱/۶
جمع	۳۸	۱۰۰/۰

## جدول ۲- فراوانی مقوله‌های استخراج شده در بخش نقاط قوت دانشگاه

مقوله	فراوانی	درصد	
نیروی انسانی	بهره‌مندی از استادان مسلط بر محتوای آموزش	۹	۱۹/۶
	ارتباط بین استادان با استادان دیگر دانشگاه‌ها و مراکزهای کشاورزی	۶	۱۳/۰
	ارتباطات خوب بین دانشجویان	۵	۱۰/۹
	مشارکت دادن دانشجو در بحث‌های کلاسی و فراهم کردن فرصت برای پرسش درسی	۹	۱۹/۶
	در دسترس بودن استادان برای دریافت مشاوره	۷	۱۵/۲
	ارایه واحد کارآموزی به دانشجویان	۱۰	۲۱/۷
جمع		۴۶	۱۰۰/۰
امکانات و تجهیزات	در اختیار داشتن آزمایشگاه‌های مجهز	۱۰	۲۳/۳
	در اختیار داشتن زمین کشاورزی و گلخانه مجهز	۱۳	۳۰/۲
	وجود پارک‌های علم و فناوری و مراکزهای رشد	۱۱	۲۵/۶
	استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات	۹	۲۰/۹
جمع		۴۳	۱۰۰/۰
پشتیبانی	انجام طرح‌های پژوهشی مختلف توسط استادان	۹	۲۷/۳
	توجه مدیران و مسئولان به اهمیت ارتقای مهارت‌های شغلی	۴	۱۲/۱
	اهمیت قابل شدن بسیاری استادان به دیدگاه‌های نوآورانه و خلاقانه دانشجویان	۳	۹/۱
	وجود مرکز مشاوره در دانشگاه	۱۱	۳۳/۳
	برگزاری کنفرانس‌های علمی	۶	۱۸/۲
جمع		۳۳	۱۰۰/۰

به وجود مرکز مشاوره در دانشگاه با ۳۳/۳ درصد فراوانی بود.

از مشارکت کنندگان در مورد راهکارهایی که می‌تواند در ارتقای مهارت اشتغال‌پذیری مؤثر باشد، پرسش شد. از جمله راهکارهایی که توسط چند تن از مصاحبه شونده‌گان بیان شد، عبارت بودند از: بازبینی و به روزرسانی محتوای درس‌ها، سازگاری دروس دانشگاهی با نیازهای شغلی، برگزاری سمینار و نشست علمی با موضوع‌های مرتبط با کسب و کار. یکی از مصاحبه شونده‌گان بیان کرد، «بسیاری از درس‌هایی که در دانشگاه‌ها تدریس می‌شود مربوط به حدود شاید ده یا پانزده سال گذشته باشد و به طور معمول هم توسط یک استاد و به صورت ثابت تدریس می‌شود. استاد هر دوره آموزشی یا نیمسال همان مطالب را به دانشجویان تدریس می‌کند و هیچ بازنگری در دروس ندارد. ولی الان پیشرفت‌هایی در حوزه کشاورزی شده و نیاز است که دانشجویان با پیشرفت‌ها و اطلاعات جدید و به روز آشنا بشوند. اگر دانشجوی رشته ماشین‌های کشاورزی با پیشرفت‌های رشته آشنا نباشد و همان فرضیه‌ها و مطالب قدیمی را آموزش ببیند، چطور می‌تواند در آینده شغلی‌اش

از نظر یکی از مشارکت کنندگان "طرح پژوهشی که توسط استادان انجام می‌شود این فرصت را ایجاد می‌کند که بتوان از توانایی دانشجویان نیز استفاده کرد و مهارت‌هایی مانند جستجو و تجزیه و تحلیل را تقویت می‌کند. افزون بر این، با انجام طرح، مهارت کار گروهی نیز در دانشجو تقویت می‌شود". از نظر یکی دیگر از مشارکت کنندگان "فعالیت‌های پژوهشی و جستجو که به دانشجویان واگذار می‌شود آنان را وادار می‌کند که در اینترنت جستجو کنند. این موضوع کمک می‌کند که مهارت استفاده از رایانه و اینترنت در افراد افزایش یابد". با بررسی متن مصاحبه‌ها، سه دسته نقاط قوت گروه‌بندی شد که نیروی انسانی، امکانات و تجهیزات، و پشتیبانی نام گرفتند. نتایج مربوط به فراوانی مقوله‌های استخراج شده در بخش نقاط قوت در جدول (۲) نشان داده شده است. بنابر نتایج، در بخش نیروی انسانی، بیش‌ترین فراوانی مربوط به ارایه واحد کارآموزی به دانشجویان بود (۲۱/۷ درصد). در بخش امکانات و تجهیزات بیش‌ترین فراوانی را در اختیار داشتن زمین کشاورزی و گلخانه مجهز داشت (۳۰/۲ درصد) و در نهایت، در بخش پشتیبانی، بیش‌ترین فراوانی مربوط

چنین بیان نکردم: «... بهتر است استادان از روش‌های تدریس با تاکید بر یادگیرنده و کار گروهی استفاده کنند تا دانشجویان را به طور مستقیم درگیر فضای متفاوت یادگیری سازند. دانشگاه‌ها باید روحیه و رفتار کار گروهی را در دانشجویان پرورش دهند تا دانشجو هنگامی که وارد بازار کار می‌شود از حالت انفرادی خارج شده و بتواند در ارتباط با همکاران خود موفق عمل کند». از دیدگاه یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان «آموزش باید از حالت سنتی و روش‌های تدریس کسل‌کننده خارج شده و روش‌هایی استفاده شود که روحیه مشارکت را در دانشجویان افزایش داده و مهارت‌های حل مسئله و تبادل افکار را تقویت کند». تلفیق واحدهای درسی کارآفرینی و خوداشتغالی در رشته‌های کشاورزی از دیگر راهکارهای اشاره شده توسط مشارکت‌کنندگان بود. از نظر یکی از مشارکت‌کنندگان «... با توجه به شرایط بازاری که دانش‌آموختگان با آن روبه‌رو هستند، دیگر نباید منتظر شغل‌های اداری و دولتی بود و باید دانشجویان از زمان تحصیل به فکر کارآفرینی باشند؛ همان‌طور که زیاد هم بحث از کارآفرینی می‌شود. دانشگاه‌ها باید برنامه درسی را برابر با نیازهای کارآفرینی هماهنگ کنند. استادان به هنگام تدریس به کارآفرینی و ویژگی‌های کارآفرینی توجه کنند و چنین مباحثی را در درس‌ها بگنجانند. دانشجویان باید قادر به حل مسئله و تجزیه و تحلیل خلاقانه آن‌ها باشند و چه موقعیتی بهتر از این که بتوانند به هنگام تحصیل در دانشگاه این مهارت‌ها را در خود پرورش دهند». کارآموزی در منطقه‌های روستایی و مرکزهای کشاورزی نیز بارها توسط مشارکت‌کنندگان بیان شد. یکی از مشارکت‌کنندگان این چنین بیان کرد «یکی از مشکلاتی که برای دانشجویان در حوزه شغلی وجود دارد کم تجربه بودن و نداشتن دانش و مهارت کافی شغلی است. دانشجویان دانشگاه بیش‌تر درس‌های نظری و چند واحد آزمایشگاه را می‌گذرانند و از نظر مهارت عملی ضعیف هستند. دانشجویان با محیط‌های واقعی کار نا آشنا بوده و نمی‌دانند چه انتظاری در مورد شغل آنان در زمینه کشاورزی وجود دارد. دانشجویی که در

موفق باشد؟ در مورد رشته‌های مختلف کشاورزی مانند زراعت و آبیاری و دیگر رشته‌ها هم وضعیت به همین صورت است و به نظر می‌رسد که مهم‌ترین راهکار باید تمرکز بر بازبینی درس‌ها و محتوای آن‌ها باشد». از نظر چند تن از مصاحبه‌شوندگان، لازم است تا درس‌های میان رشته‌ای تدوین شود و درس‌های دانشگاهی با رویکرد میان رشته‌ای بازبینی و اصلاح شود. از نظر یکی از مشارکت‌کنندگان «اشتغال و مسئله‌های مرتبط با بازار کار تک بعدی نیست و چون با بازار کار رقابتی و پیچیده روبه‌رو هستیم، لازم است تا دانشجویان و دانش‌آموختگان و نیروی کار دانش و مهارت‌های چندگانه و جامعی داشته باشند و اگر در دانشگاه‌ها به موضوع میان رشته‌ای توجه شود، شکاف و کمبود ارتباط بین علوم مختلف از بین می‌رود. این موضوع سبب می‌شود که مسئله‌ها را از جنبه‌های مختلف ببینند و در حل آن‌ها موفق‌تر عمل کنند». برقراری ارتباط علمی بین گروه‌های آموزشی از دیگر راهکارهای بیان شده بود. یکی از مشارکت‌کنندگان چنین بیان کرد «دانشجویی که در گرایش آبیاری تحصیل کرده زیاد به اطلاعات زراعت آشنا نیست و دانشجوی زراعت هم ممکن است دانش چندانی نسبت به موضوع‌های تخصصی آبیاری نداشته باشد. دانشجوی اقتصاد کشاورزی بر موضوعات اقتصادی متمرکز است و نسبت به گرایش‌های دیگر دید زیادی ندارد. علتش این است که گروه‌های آموزشی به صورت جدا فعالیت می‌کنند. در صورتی که اگر کشاورزی را به عنوان یک کل در نظر بگیریم دانشجوی کشاورزی باید دانش مناسبی از رشته‌های دیگر هم داشته باشد. گذراندن دو واحد آبیاری عمومی یا دو واحد زراعت و باغبانی کافی نیست. بنظرم گروه‌های آموزشی باید بیش‌تر با هم ارتباط علمی داشته باشند و با برگزاری درس‌های فوق برنامه و تخصصی این فرصت را فراهم کنند که دانشجویان علاقمند سطح دانش خود در گرایش‌های مختلف را بیش‌تر کنند». یکی دیگر از مواردی که بارها توسط مشارکت‌کنندگان بیان شد، توجه به ارتقای روحیه کار گروهی دانشجویان بود. یکی از مشارکت‌کنندگان

دانش و یادگیری، ارتباطات فردی، ارتباطات سازمانی، مشاوره، فرهنگی، و پشتیبانی. در مرحله بعد، کدهای انتخابی بررسی و مقوله‌های اصلی مشخص شدند که شامل سه مقوله اصلی آموزش، تعامل‌ها، و خدمات بود. فراوانی مقوله‌های استخراج شده در بخش راهکارها (جدول ۳) گویای آن است که در مقوله‌های محتوای درسی، کیفیت بخشی آموزشی، و دانش و یادگیری، زیرمقوله‌های "سازگاری درس‌های دانشگاهی با نیازهای شغلی" (۳۹/۶ درصد)، "توجه به درس‌های مهارتی و عملی بجای تاکید بر دروس‌های نظری" (۳۶/۴ درصد)، و "کارآموزی در منطقه‌های روستایی و یا مرکزهای کشاورزی" (۳۵ درصد) بیش‌ترین فراوانی را داشتند. در مقوله‌های ارتباطات فردی و ارتباطات سازمانی، زیرمقوله‌های "ارتقای روحیه کار گروهی و وجود فعالیت‌های گروهی در کلاس درس" (۴۶/۶ درصد) و "ایجاد ارتباط و همکاری بین دانشگاه و مرکزهای مرتبط با کشاورزی" (۴۰/۶ درصد) بیش‌ترین فراوانی را دارا بودند. در نهایت، در مقوله‌های مشاوره، فرهنگی و پشتیبانی، زیرمقوله‌های "ارایه خدمات مشاوره‌ای در حوزه کارآفرینی و کسب و کار" (۳۷/۵ درصد)، "بهبود فضای حاکم بر گروه‌های آموزشی" (۶۱/۹ درصد)، و "ایجاد فرصت‌های شغلی برای دانشجویان در دانشگاه" (۷۵ درصد) بیش‌ترین فراوانی را داشتند.

نتایج توافق سنجی میان مشارکت‌کنندگان براساس ویژگی‌های آنان (جدول ۴) نشان داد که بین مشارکت‌کنندگان زن و مرد و نیز، مشارکت‌کنندگان دارای تجربه تدریس در دانشگاه با مشارکت‌کنندگانی که تجربه تدریس نداشتند در تمام مقوله‌ها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. افرادی که در شرکت‌های دانش بنیان فعالیت داشتند با گروه دیگر در مقوله مهارت جستجو و درخواست شغلی تفاوت معنی‌داری داشتند. در نهایت، افرادی که در مرکزها و سازمان‌های کشاورزی فعالیت داشتند و گروه دیگر در مقوله مهارت عمومی کسب و کار و مقوله خدمات تفاوت معنی‌داری داشتند.

دوران تحصیل به محیط روستا نرفته و با شرایط روستا آشنا نیست، نمی‌تواند در روستا و با روستاییان کار کنند. البته این مسئله هم هست که خیلی از دانشجویان انتظار کارهای دولتی و پشت میزنشینی دارند و به محیط روستا و کار کشاورزی فکر نمی‌کنند. اگر استادان، در طول نیمسال دانشجویان را به محیط روستا و یا مرکزهای مرتبط با کشاورزی ببرند، انگیزه برای کارهای کشاورزی نیز تقویت می‌شود. بهتر است که به درس‌ها و فعالیت‌های عملی و در محیط واقعی کار توجه بیشتری شود و دانشجویان ملزم شوند که در طول هر نیمسال هفته‌هایی را به طور مستقیم با محیط کاری درگیر شوند. از نظر یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان «شرکت‌هایی که در حوزه کشاورزی فعالیت می‌کنند مرکزهای خیلی سودمندی برای ارتقای دانش و مهارت کاری هستند. دانشجویان می‌توانند با اعضای شرکت‌ها که ممکن است از همکلاسان و دوستان سال‌های بالاتر خود باشند، ارتباط برقرار کنند و ساعت‌هایی را به عنوان کارآموزی در این شرکت‌ها فعالیت کنند. این کارآموزی می‌تواند به صورت رایگان باشد و فرد در ازای فعالیتی که انجام می‌دهد و جنبه آموزشی دارد توقع کارمزدی نداشته باشد. کارآموزی باعث می‌شود تا دانشجو از نزدیک با شرایط کار آشنا شود و هماهنگی بین درس‌هایی که گذرانده با شرایط محیط کار را بسنجد. این امر کمک می‌کند تا خود را محک بزند و اگر حس کرد که نیاز به دانش و مهارت بیشتری دارد به فراگیری و ارتقای مهارت و دانش در حین تحصیل دانشگاهی بپردازد و خود را برای محیط کار آماده کند. این همکاری‌ها حتی باعث می‌شود که فرد با افراد دیگر و موفق که در حوزه کشاورزی فعالیت می‌کنند نیز آشنا شود و سطح ارتباطات فردی را افزایش می‌دهد و شاید یک موقعیت مناسب شغلی برای فرد نیز ایجاد کند».

نتایج مربوط به کدگذاری باز و انتخابی نشان داد که راهکارهای کلیدی دریافتی از مصاحبه‌ها را می‌توان در هشت مقوله دسته‌بندی کرد که عبارت بودند از: محتوای درسی، کیفیت بخشی آموزش،



جدول ۳- فراوانی مقوله‌های استخراج شده در بخش راهکارهای ارتقای مهارت اشتغال پذیری

مقوله اصلی	فراوانی	درصد		
آموزش	محتوای درسی	بازبینی و به روزرسانی محتوای درس‌ها،	۱۷	۳۵/۴
		سازگاری درس‌های دانشگاهی با نیازهای شغلی،	۱۹	۳۹/۶
		تلفیق واحدهای درسی کارآفرینی و خوداشتغالی در همه رشته‌های کشاورزی،	۹	۱۸/۷
		تدوین برنامه آموزشی ارتقای مهارت علمی	۳	۶/۳
	جمع		۴۸	۱۰۰/۰
	کیفیت بخشی آموزش	توجه به درس‌های مهارتی و عملی بجای تاکید بر درس‌های نظری،	۱۶	۳۶/۴
		توجه به کیفیت آموزش به جای کمیت صرف،	۹	۲۰/۵
		توجه به آموزش‌های میان رشته‌ای و چند رشته‌ای،	۱۱	۲۵/۰
		ایجاد پیوند بین آموزش و پژوهش،	۲	۴/۵
		دعوت از صاحبان کسب و کارهای موفق کشاورزی برای سخنرانی و تدریس در دانشگاه	۶	۱۳/۶
خدمات	جمع		۴۴	۱۰۰/۰
	دانش و یادگیری	برگزاری سمینار و نشست علمی با موضوع‌های مرتبط با کسب و کار،	۸	۲۰/۰
		ارایه آموزش‌های فوق برنامه مرتبط با اشتغال،	۱۲	۳۰/۰
		کارآموزی در منطقه‌های روستایی و یا مرکزهای کشاورزی،	۱۴	۳۵/۰
		توجه ویژه به درس کارآفرینی مرتبط با رشته تخصصی،	۶	۱۵/۰
	جمع		۴۰	۱۰۰/۰
	مشاوره	ارایه خدمات مشاوره‌ای در حوزه کارآفرینی و کسب و کار،	۱۵	۳۷/۵
		خدمات‌رسانی مناسب مشاوره شغلی و تحصیلی در دانشگاه،	۱۴	۳۵/۰
		آشناسازی دانشجویان با فرصت‌های شغلی از طریق گروه آموزشی	۱۱	۲۷/۵
	جمع		۴۰	۱۰۰/۰
تعامل‌ها	فرهنگی	برگزاری سخنرانی و نشست الهام بخش با دعوت از دانش‌آموختگان موفق،	۵	۲۳/۸
	خدمات	برگزاری مسابقه‌های و جشنواره‌های مرتبط با دستاوردهای دانشجویی،	۳	۱۴/۳
		بهبود فضای حاکم بر گروه‌های آموزشی،	۱۳	۶۱/۹
	جمع		۲۱	۱۰۰/۰
	پشتیبانی	حمایت از عضویت دانشجویان در انجمن‌های علمی،	۴	۲۵/۰
		ایجاد فرصت‌های شغلی برای دانشجویان در دانشگاه	۱۲	۷۵/۰
	جمع		۱۶	۱۰۰/۰
	ارتباطات فردی	فراهم آوردن زمینه‌ای برای شبکه‌سازی دانشجویان با جامعه کارآفرینان،	۱۲	۴۰/۰
		ارتقای روحیه کار گروهی و وجود فعالیت‌های گروهی در کلاس درس،	۱۴	۴۶/۶
		روابط متقابل و بدون تبعیض با دانشجویان	۴	۱۳/۴
جمع		۳۰	۱۰۰/۰	
تعامل‌ها	ارتباطات سازمانی	برقراری ارتباط علمی بین گروه‌های آموزشی،	۱۰	۳۱/۲
		ایجاد ارتباط و همکاری بین دانشگاه و مرکزهای مرتبط با کشاورزی،	۱۳	۴۰/۶
		جابه جایی دانشجو در قالب فرصت مطالعاتی،	۲	۶/۳
		برگزاری اردوی علمی و بازدید از سازمان‌ها و مرکزهای کشاورزی	۷	۲۱/۹
	جمع		۳۲	۱۰۰/۰

## جدول ۴- نتایج توافق سنجی میان مشارکت کنندگان

مقوله	ویژگی پاسخگویان جنسیت آماره (سطح معنی داری)	تجربه تدریس در دانشگاه آماره (سطح معنی داری)	فعالیت در شرکت‌های دانش بنیان آماره (سطح معنی داری)	فعالیت در مرکزها و سازمان‌های کشاورزی آماره (سطح معنی داری)
الف - توانمندی دانشجویان برای اشتغال				
مهارت جستجو و درخواست شغلی	۴۸/۰۰۰ (۰/۵۰۹)	۴۴/۵۰۰ (۰/۴۵۰)	۲۴/۰۰۰ (۰/۰۱۷)	۴۳/۰۰۰ (۰/۸۶۳)
مهارت عمومی کسب و کار	۴۴/۵۰۰ (۰/۴۶۴)	۳۶/۵۰۰ (۰/۱۸۷)	۵۲/۰۰۰ (۰/۸۱۵)	۲۱/۵۰۰ (۰/۰۴۱)
مهارت ارتقای شغلی	۲۹/۰۰۰ (۰/۶۲۰)	۴۷/۰۰۰ (۰/۵۶۱)	۳۷/۰۰۰ (۰/۱۷۷)	۲۷/۵۰۰ (۰/۱۳۹)
مهارت فردی	۱۷/۰۰۰ (۰/۱۱۰)	۴۳/۰۰۰ (۰/۳۵۹)	۴۹/۰۰۰ (۰/۶۵۲)	۲۹/۰۰۰ (۰/۱۸۵)
ب - نقاط قوت دانشگاه				
نیروی انسانی	۲۳/۰۰۰ (۰/۳۰۳)	۳۷/۵۰۰ (۰/۲۲۷)	۴۵/۰۰۰ (۰/۴۷۸)	۳۵/۰۰۰ (۰/۴۰۱)
امکانات و تجهیزات	۲۶/۵۰۰ (۰/۴۹۲)	۲۳/۵۰۰ (۰/۳۱۶)	۴۴/۵۰۰ (۰/۴۶۷)	۳۱/۰۰۰ (۰/۲۴۵)
پشتیبانی	۳۱/۰۰۰ (۰/۷۶۴)	۳۰/۰۰۰ (۰/۰۷۴)	۳۲/۰۰۰ (۰/۷۵۵)	۳۹/۰۰۰ (۰/۶۲۳)
ج- راهکارهای ارتقای مهارت اشتغال پذیری				
آموزش	۵۲/۰۰۰ (۰/۸۸۱)	۴۵/۰۰۰ (۰/۵۱۵)	۵۲/۵۰۰ (۰/۸۱۱)	۴۴/۵۰۰ (۰/۸۶۸)
خدمات	۲۶/۰۰۰ (۰/۱۰۹)	۳۵/۰۰۰ (۰/۱۶۷)	۴۹/۵۰۰ (۰/۶۶۹)	۲۵/۵۰۰ (۰/۰۴۰)
تعامل‌ها	۳۴/۰۰۰ (۰/۳۸۴)	۲۱/۰۰۰ (۰/۲۰۷)	۴۷/۰۰۰ (۰/۵۶۷)	۳۰/۰۰۰ (۰/۱۱۸)

## بحث و نتیجه‌گیری

نیروی انسانی مهم‌ترین عامل دگرگونی و توسعه جامعه‌ها است و سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی و ارتقای کیفیت نیروی کار یکی از زمینه‌های اساسی افزایش بهره‌وری و تسریع رشد اقتصادی است (احمدی‌پور و یوسفی، ۱۳۹۳). یکی از بخش‌های مهم جامعه، بخش کشاورزی است و در این میان، توجه به اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی از موضوع‌های مهمی است که باید تلاش شود دانشجویان این رشته‌ها برای زمینه‌های کاری خود ماهر تربیت شوند. دانشجویان کشاورزی برای آماده شدن برای کار در رشته تخصصی خود نیاز به کسب و بهره‌مندی از مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانمندی‌ها دارند. Molla & Cuthbert (۲۰۱۵) نیز بیان کردند که جذب دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها در بازار کار منوط به داشتن قابلیت‌هایی است که بخشی از آن‌ها در دوران تحصیل کسب می‌شود. براین پایه، برنامه‌های آموزشی و فعالیت‌های دانشگاهی باید به گونه‌ای طراحی شود که مهارت‌های اشتغال‌پذیری را در دانشجویان ایجاد کند و ارتقا بخشد و به عبارت

دیگر، لازم است تا دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی کشاورزی فرایندی را طی کند که دانش-آموختگان آن‌ها از افراد هم‌رده‌شان متمایز شوند و در فرایند رقابت شغلی موفق باشند. در این پژوهش به موضوع مهارت اشتغال‌پذیری پرداخته شد. یافته‌های مربوط به توانمندی دانشجویان برای اشتغال است نشان داد که در مهارت جستجو و درخواست شغلی، بیش‌ترین فراوانی مربوط به تنظیم مشخصات فردی بود. در بخش مهارت عمومی کسب و کار، بیش‌ترین فراوانی مربوط به توانایی کار با گروه و مشارکت جمعی بود. در بخش مهارت ارتقای شغلی، مهم‌ترین مهارت مربوط به خلاقیت و در بخش مهارت فردی، بیش‌ترین فراوانی مربوط به خودارزیابی بود. نتایج بررسی Knight & Yorke et al. (۲۰۱۲) و (۲۰۰۲) مهارت ارزیابی را یکی از مهم‌ترین مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان برای اشتغال بیان کردند. Abas & Imam (۲۰۱۶) و IUA (۲۰۱۴) به مهارت‌های کار گروهی و Mohd Hafiz et al. (۲۰۱۴) به خلاقیت اشاره کردند. Pita et al. (۲۰۱۵) و Watts (۲۰۰۶) نشان دادند که توسعه

دانشگاه‌ها تدریس می‌شود با مهارت‌های مورد نیاز بازار کار، عامل مهمی در موفق نبودن دانش‌آموختگان در اشتغال است. شمار بسیاری از مشارکت‌کنندگان به بازبینی و به روزرسانی محتوای درس‌ها و سازگاری درس‌های دانشگاهی با نیازهای شغلی اشاره کردند.

نتایج نشان داد از نظر مشارکت‌کنندگان بیش‌ترین ضعف مهارتی در مواردی مانند تنظیم مشخصات فردی، توانایی کار گروهی، خلاقیت، و خودارزیابی است و از سوی دیگر، در نتایج بررسی‌های مختلف این موارد جزو مهم‌ترین مهارت‌ها برای اشتغال‌پذیری است. براین پایه، لازم است که توجه ویژه‌ای به این امر شود. همان‌طور که Turner (۲۰۱۴) در نتایج بررسی خود بیان کرد که آموزش عالی در توسعه اعتماد به نفس دانشجویان نقش دارد؛ لازم است تا با دانشگاه‌ها با اجرای مناسب دوره کارآموزی و نیز، با فراهم کردن موقعیت و شرایط کار دانشجویی اعتماد به نفس را در دانشجویان افزایش دهند. هم‌چنین، برای ارتقای مهارت مهمی مانند نوشتن مشخصات فردی، پیشنهاد می‌شود تا کارگاه‌هایی در این زمینه برگزار شود.

بنابر یافته‌های به دست آمده از پژوهش و جهت ارتقای مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان کشاورزی، لازم است تا به هر سه مورد آموزش، تعامل‌ها، و خدمات توجه ویژه‌ای اعمال شود. برقراری ارتباط علمی میان گروه مختلف آموزشی از راهکارهایی است که گروه‌های آموزشی را از حالت جزیره‌ای خارج می‌کند و ارتباطات ارزشمندی میان اعضای دانشگاه ایجاد می‌کند. هم‌چنین، با برقراری ارتباط میان دانشگاه با سازمان‌ها و مراکزهای اجرایی، دانشجویان از موقعیت‌های شغلی مرتبط با رشته تحصیلی خود بهتر آگاه می‌شوند و ضمن این که می‌توانند در حین تحصیل از فرصت کارآموزی در مراکزهای مرتبط بهره‌مند شوند، دانش و مهارت‌های مورد نیاز شغلی را ارتقا می‌بخشند که در نتیجه سبب می‌شود تا در شغل آتی خود نیز موفق عمل کنند. از دیگر سازوکارهایی که می‌توان برپایه نتایج

مهارت‌های معرفی خود و ارائه مشخصات فردی عامل مهم در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان است. همان‌طور که مشاهده می‌شود بین نتایج این تحقیق و بررسی‌های پیشین همخوانی وجود دارد.

در زمینه نقاط قوت دانشگاه، یافته‌ها گویای آن بود که نقاط قوت دانشگاه را می‌توان در ابعاد نیروی انسانی، امکانات و تجهیزات، و پشتیبانی در نظر گرفت. در بخش نیروی انسانی، بیش‌ترین فراوانی مربوط به ارائه واحد کارآموزی به دانشجویان بود. در بخش امکانات و تجهیزات بیش‌ترین فراوانی را در اختیار داشتن زمین کشاورزی و گلخانه مجهز داشت و در بخش پشتیبانی، بیش‌ترین فراوانی مربوط به وجود مرکز مشاوره در دانشگاه بود. Ehiyazaryan & Barraclough (۲۰۰۹) در نتایج بررسی‌های خود بیان کردند که قابلیت اشتغال با تجربه‌های فراهم شده از سوی دانشگاه‌ها برای دانشجویان رابطه مستقیمی دارد. براین پایه، چنانچه کارآموزی به صورت درست اجرا شود، می‌تواند تجربه‌های کاری سودمندی را برای دانشجویان فراهم آورد و قابلیت اشتغال را در آنان ارتقا دهد. در نهایت، با بررسی و مقوله‌بندی مصاحبه‌های صورت گرفته، راهکارهای اشتغال‌پذیری دانشجویان کشاورزی در سه مقوله اصلی و هشت مقوله فرعی طبقه‌بندی گردید. مقوله‌های اصلی عبارت بودند از آموزش، تعامل‌ها، و خدمات. در زمینه نتایج دیگر پژوهش‌ها، موحدی و همکاران (۱۳۸۹) بیان کردند که برقراری ارتباط تنگاتنگ بین انجمن‌ها و تشکل‌های دانشجویی و شرکت‌های دانش بنیان فعال در بازار کار، اصلاح و تغییر برنامه‌های درسی کشاورزی در دانشگاه به طور منظم و متناسب با نیاز مراکزهای کاری، ایجاد فرصت‌های شغلی جدید مرتبط با کشاورزی در بخش‌های غیر دولتی اعم از خصوصی، تعاونی و سازمان‌های غیر دولتی راهکارهایی برای بهبود وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی است. همان‌طور که بیان شد، جذب دانش‌آموختگان تا حد بسیاری به داشتن مهارت و توانایی‌های مورد نیاز بازار کار وابسته است و به نظر می‌رسد نبود تناسب بین فرایندهای آموزشی و درس‌هایی که در

به دست آمده پیشنهاد کرد، ایجاد فرصت‌های شغلی در دانشگاه برای دانشجویان است زیرا این امر کمک می‌کند تا دانشجویان همزمان با تحصیل، مهارت‌های اشتغال‌پذیری را نیز فرا بگیرند. در ضمن ضرورت دارد راهنمایی‌ها و مشاوره‌های مناسب به دانشجویان ارائه شود و دانشجویان در فعالیت‌های

مختلف آموزشی و پژوهشی در دوران تحصیل مشارکت داده شوند. در نهایت، این پژوهش، دانشجویان دکتری مورد مصاحبه قرار گرفتند و بررسی با مشارکت آنان صورت گرفت. پیشنهاد می‌شود تا در تحقیق دیگر، مسئله‌ها و راهکارها از دید اعضای هیات علمی نیز مورد بررسی قرار گیرد.

### منبع‌ها

- احمدی‌پور، ل. و یوسفی، ق. (۱۳۹۳). مهارت محوری در بکارگیری و استخدام نیروی کار. کار و جامعه، شماره ۱۷۲، ص ۷۸-۷۲.
- استواری، م. (۱۳۸۳). فناوری اطلاعات و مساله اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی در ایران. مجموعه مقالات همایش نقش فناوری اطلاعات در اشتغال. تهران: انتشارات علم و صنعت.
- انتظاری، ی. (۱۳۹۵). آموزش عالی و قابلیت‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان. فصل‌نامه آموزش عالی ایران، سال ۸، شماره ۳، ص ۱-۲۵.
- جلایی اسفندآبادی، س. ع. و جاودان، ا. (۱۳۸۹). تأثیر آزادسازی تجاری بر اشتغال بخش کشاورزی ایران. تحقیقات اقتصاد کشاورزی، جلد ۲، شماره ۴، ص ۱۵۰-۱۳۵.
- خسروی‌پور، ب. و کیخواه، ش. (۱۳۹۲). آموزش کارآفرینی، رویکردی کارآمد در جهت اشتغال دانشجویان کشاورزی. ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۶۳، ص ۳۹-۲۶.
- رضوانی، ر. (۱۳۸۹). تحلیل محتوا. پژوهش، سال دوم، شماره اول، ص ۱۵۶-۱۳۷.
- زاهدی، ش. و حسن‌پور، ا. (۱۳۸۸). پژوهشی پیرامون عوامل فردی مؤثر بر قابلیت استخدام کارکنان در بخش دولتی ایران. فصل‌نامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۳.
- زاهدی، م. و زکی زاده، س. (۱۳۹۳). تأثیر قابلیت استخدام بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی استان قزوین. فصل‌نامه دیریت توسعه و تحول، ۱۷، ص ۷۳-۶۳.
- زلالی، ن.، خسروی‌پور، ب. و زارع، ع. (۱۳۹۴). تنگناها و چالش‌های اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران اجرایی. فصل‌نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۳۳، ص ۸۳-۷۳.
- شرقی، م. و عباسپور، ع. (۱۳۹۴). شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها براساس نظریه داده بنیاد. دو فصل‌نامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال سوم، شماره هفتم، ص ۴۸-۳۳.
- علم بیگی، ا.، امیری، ر. و صاحب‌دل، س. (۱۳۹۵). نقش مهارت‌های اشتغال در انگیزه تحصیلی دانشجویان کشاورزی مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره). فصل‌نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۳۷، ص ۴۹-۶۱.
- علی بیگی، ا. و بارانی، ش. (۱۳۹۱). بررسی صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران بخش کشاورزی دولتی و مهندسان کشاورزی عضو نظام مهندسی استان کرمانشاه. فصل‌نامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، شماره ۱، ص ۱۱۱-۹۹.
- علی بیگی، ا. ح. و بارانی، ش. (۱۳۸۹). اشتغال‌پذیری رشته‌های کشاورزی از دیدگاه دانشجویان. تعاون، سال ۲۱، ش ۲، ص ۴۸-۲۱.
- علیزاده، ن.، حاجی احمدی، ا.، علی‌پور، ح.، میررحیمی، د.، بصام، س. ج. و مخبر، ع. (۱۳۹۷). تأثیر آموزش‌های کردانی علمی-کاربردی در کسب مهارت‌های شغلی دانش‌آموختگان مرکز آموزش عالی امام خمینی. فصل‌نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۴۴، ص ۱۹-۳.

موحدی، ر. (۱۳۹۶). بازدارنده‌های اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی. فصل‌نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۴۱، ص ۷۹-۹۵.

موحدی، ر.، اکبری، رو. و یعقوبی فرانی، ا. (۱۳۸۹). راهکارهای بهبود وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی (مطالعه موردی دانشگاه بوعلی سینا همدان). مجله پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال سوم، شماره ۴، ص ۸۵-۹۸.

میرک زاده، ع. ا.، خسروی، س.، شهبازی، س.، غلامی، م. و مهدی زاده، ح. (۱۳۹۵). نگرش دانشجویان تحصیلات تکمیلی ترویج و آموزش کشاورزی و توسعه روستایی دانشگاه رازی کرمانشاه نسبت به آینده شغلی خود. فصل‌نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۳۸، ص ۱۸-۲۹.

- Abas, M. & Imam, O. (2016). Graduates' Competence on Employability Skills and Job Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5 (2), 119-125.
- Asonitou, S. (2015). Employability skills in higher education and the case of Greece. *Procedia*, 175, 283-290.
- Ehiyazaryan, E., & Barraclough, N. (2009). Enhancing employability: Integrating real world experience in the curriculum. *Education & Training*, 51 (4), 292-308.
- Fugate, M. Kinick, J. A., & Ashforch, B. (2004). Employability psychosocial construct, its dimensions and application. *Journal OF Vocational Behavior*, 65.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7 (2), 97-109.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1999). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London.
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: Possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38 (4), 538-554.
- IUA. (2014). Irish universities' PhD graduate skills statement. 2nd edition. DUBLIN. Retrieved from: [www.iaa.ie](http://www.iaa.ie)
- Knight, P. T., & Yorke, M. (2002). Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management*, 8 (4), 261-276.
- Mohd Hafiz, Z., Bidin, Y., & Suzilah, I. (2014). Implementation of graduate employability skills SJT instrument in University Utara Malaysia. 3rd International Conference on Quantitative Sciences and Its Applications (ICOQSIA) Location: Kedah, Malaysia Date: AUG 12-14, Book Series: AIP Conference Proceedings, 1635, 962-965.
- Pita, C., Eleftheriou, M., Fernández-Borra's, J., Gonçalves, S., Mente, Santos, M. B., Seixas, S., Graham, J., & Pierce, G. J. (2015). Generic skills needs for graduate employment in the aquaculture, Fisheries and related sectors in Europe. *Aquacult Int*, 23, 767-786.
- Rahmat, M., Ahmad, K., Idris, S., & Zainal, N. F. A. (2012). Relationship between employability and graduates' skill. *Universiti-Kebangsaan-Malaysia Teaching and Learning Congress*. Book Series: *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 59, 591-597.
- Sermasuk, S., Triwichitkhun, D., & Wongwanich, S. (2014). Employment conditions and essential employability skills required by employers for secondary school graduate. *Procedia*, 116, 1848-1854.
- Turner, N. K. (2014). Development of self-belief for employability in higher education: Ability, efficacy and control in context. *Teaching in Higher Education*, 19 (6), 592-602.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence Based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *HRM*, 45 (3), 449-476.
- Watts, A. G. (2006). Career development learning and employability. *The Higher Education Academy*.

## **Evaluating Strengths and Promoting Methods Employability of Students in Agricultural Higher Education**

**M. Pouratashi**

Assistant Professor, Department of Comparative Studies in Higher Education, Institute for research & planning in higher education

### **Abstract**

One of the most important concerns of agricultural students is their employment. This paper aims to study agricultural students' employability and focused on three questions: students' competency for employment, university strengths and promoting methods. Participants were 21 Ph. D. students in agriculture and Interview used for data collection. The findings showed that the most important skill was CV writing and team working, respectively. University strengths included three categories: human resources, facilities, and support. In addition, the methods for promoting employability skills of agricultural students were categorized in three main groups: education, interactions, and services. In addition, the subcategories included: content of the course, the quality of education, knowledge and learning, personal communication, organizational communication, counseling, cultural, and support. Based on the findings, organizing workshops and proper implementing of apprenticeship were recommended.

**Index Terms:** employment, employability skill, higher education, agriculture, student.

**Corresponding Author:** M. Pouratashi

**Email:** mah.pouratashi@gmail.com

**Received:** 11/08/2018; **Accepted:** 28/08/2018