

طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی تخصصی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۸/۲۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۱۰/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱۱/۲۶

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

ایوب پژوهان^{۱*}، معصومه آینه^۲ و پوریا فروزش نیا^۳

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف طراحی الگویی بومی‌سازی‌شده برای توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی تخصصی در دانشگاه‌های ایران، با تأکید بر رفع شکاف‌های ساختاری بین آموزش عالی و بازار کار، انجام شد. روش: با استفاده از روش کیفی نظریه داده‌بنیاد، داده‌های لازم از ۱۸ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با مدیران مراکز، خبرگان دانشگاهی، کارآفرینان و مشاوران شغلی، تا دستیابی به اشباع نظری جمع‌آوری و در سه مرحله کدگذاری باز (۶۳ کد)، محوری (۱۱ مقوله) و گزینشی با نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شد. یافته‌ها: الگوی نهایی، توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی تخصصی را به‌عنوان پدیده مرکزی معرفی کرد که در قالب عوامل علی (نیاز به آموزش‌های عملی و تخصصی، توسعه مهارت‌های نرم و کارآفرینی)، عوامل زمینه‌ای (زیرساخت‌های ناکافی، موانع فرهنگی و سازمانی، ناهماهنگی با بازار کار)، عوامل مداخله‌گر (محدودیت‌های مالی، سیاست‌گذاری‌های ناکارآمد، کمبود نیروی متخصص)، راهبردها (نیاز به فناوری و نوآوری، برنامه‌ریزی و ارزیابی) و پیامدها (توسعه مهارت‌های نرم و کارآفرینی، همکاری با صنعت و کارفرمایان) تبیین می‌شود. این الگو روابط پارادایمی بین عوامل علی و مداخله‌گر را تبیین می‌کند که توسعه مراکز را از طریق راهبردهای نوآورانه به پیامدهای اشتغال‌زایی هدایت می‌نماید. نتیجه‌گیری: این الگو چارچوبی جامع برای سیاست‌گذاری و بهبود عملکرد مراکز ارائه می‌دهد که موفقیت آن در گرو توجه همزمان به آموزش عملی، رفع موانع سازمانی، غلبه بر محدودیت‌های مالی و به‌کارگیری فناوری‌های نوین است. الگوی پیشنهادی، با وجود هم‌خوانی با ادبیات جهانی و بومی‌سازی برای ایران، موفقیت این الگو مستلزم ارزیابی تجربی و حمایت سیاست‌گذاران است تا به‌عنوان نقشه راهی عملی برای تسهیل انتقال دانشجویان به بازار کار عمل کند. واژگان کلیدی: مهارت‌آموزی، کاربایی تخصصی، اشتغال‌پذیری، بومی‌سازی، نظریه داده‌بنیاد.

۱. نویسنده مسئول: گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران..

pazhouhan@pnu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-7567-1648>

۲. دانشجوی دکترا، گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

۳. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Designing a Development Model for University Centers of Skill Training Management, Career Counseling, and Specialized Job Placement in Iranian Universities and Higher Education Institutions

Ayoub Pazhouhan (PhD)^{1*} , Masoumeh Ayeneh (PhD Student)²
& Pourya Forouzeshnia (M.A.)³

Abstract

Aim: This research aimed to design a localized model for the development of skills training management centers, career counseling, and specialized job placement in Iranian universities, with an emphasis on addressing the structural gaps between higher education and the labor market. **Methods:** Using a qualitative grounded theory method, the necessary data were collected from 18 semi-structured interviews with center managers, academic experts, entrepreneurs, and career counselors until theoretical saturation was achieved and analyzed in three stages of open coding (63 codes), axial coding (11 categories), and selective coding using MAXQDA software. **Results:** The final model introduced "Development of Centers for Skill Training Management, Career Counseling, and Specialized Employment Services" as the core phenomenon. This is explained through causal conditions (need for practical and specialized training, development of soft skills and entrepreneurship), contextual factors (insufficient infrastructure, cultural and organizational barriers, misalignment with the labor market), intervening conditions (financial constraints, inefficient policies, lack of specialized manpower), strategies (need for technology and innovation, planning and evaluation), and consequences (development of soft skills and entrepreneurship, collaboration with industry and employers). This model explains the paradigmatic relationships between causal and intervening factors that guide the development of centers through innovative strategies to employment-generating outcomes. **Conclusion:** This model provides a comprehensive framework for policymaking and improving the performance of these centers. Its success depends on simultaneously focusing on practical training, removing organizational barriers, overcoming financial limitations, and utilizing new technologies. The proposed model, despite being consistent with global literature and localized for Iran, requires empirical evaluation and policy support for its success to serve as a practical roadmap to facilitate students' transition to the labor market.

Keywords: Skill Training Specialized Job Placement, Employability, Localization, Grounded Theory Method.

1. Corresponding Author: Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

pazhouhan@pnu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-7567-1648>

2. PhD Student, Department of Management and Entrepreneurship, Faculty of social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

3. M.A, Department of Business Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

در عصر حاضر، آموزش عالی به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین و راهبردی‌ترین اشکال سرمایه‌گذاری در حوزه منابع انسانی شناخته می‌شود. این نهاد با ارتقای دانش، نگرش و مهارت‌های افراد، نقشی بی‌بدیل در پیشبرد توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع ایفا می‌کند (مؤمنی‌مهمویی و همکاران، ۱۳۹۱). در این میان، منابع انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین عامل تولید، از طریق مشارکت همه‌جانبه چه از حیث فیزیکی و چه از جنبه‌های فکری، مدیریتی و فناورانه، موتور محرکه رشد و توسعه به‌شمار می‌رود. جوامعی که با تکیه بر برنامه‌ریزی علمی و اصولی موفق به پرورش نیروی انسانی کارآمد شده‌اند، به‌خوبی توانسته‌اند بر محدودیت‌های سایر عوامل تولید فائق آیند و بسترهای لازم برای دستیابی به توسعه اقتصادی پایدار را فراهم کنند. در حقیقت، کمیت و کیفیت نیروی کار یکی از تعیین‌کننده‌ترین مؤلفه‌های تولید در هر جامعه محسوب می‌شود. یکی از دغدغه‌های محوری در برنامه‌های توسعه کشورها، کاهش پدیده بیکاری است که همواره به‌عنوان هدفی کلیدی در اسناد بالادستی مورد توجه قرار گرفته است (امینی، ۱۴۰۴). در این راستا، سیاست‌های اشتغال‌زایی و مدیریت اثربخش بازار کار، به‌عنوان شاخصی بارز از توسعه-یافتگی، نقشی حیاتی ایفا می‌کنند. هدف غایی این سیاست‌ها، یافتن راهکارهای عملی و مؤثر برای مقابله با چالش بیکاری است؛ چالشی که از یک‌سو با بهبود شرایط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی گره خورده و از سوی دیگر، تهدیدی جدی برای ثبات همه‌جانبه ملی محسوب می‌شود (سیامی^۱، ۲۰۲۵). بر این اساس، ایجاد اشتغال و بهره‌گیری بهینه از خدمات نیروی کار می‌بایست در صدر اولویت‌های هر نظام آموزش عالی قرار گیرد تا با استفاده شایسته از این سرمایه بی‌همتا و سرنوشت‌ساز، مسیر کشور به سمت توسعه‌ای همه‌جانبه و روزافزون هموار شود.

در ایران، اشتغال دانش‌آموختگان مراکز آموزش عالی به‌عنوان معیاری مهم در ارزیابی میزان اثربخشی این مراکز قلمداد می‌شود؛ موضوعی که اتحادیه بین‌المللی دانشگاه‌ها نیز بر آن تأکید ویژه دارد (سعیدی‌رضوانی و همکاران، ۱۳۸۹). بر اساس آخرین گزارش منتشر شده از سوی مرکز آمار ایران در تابستان ۱۴۰۴، سهم جمعیت بیکار فارغ‌التحصیلان آموزش عالی از کل بیکاران ۴۰٫۳ درصد بوده است. این سهم در بین زنان نسبت به مردان و در نقاط شهری نسبت به نقاط روستایی بالاتر است (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۴: ۸). این امر ضرورت مداخله ساختاری در بررسی عوامل مؤثر در نرخ بیکاری دانش‌آموختگان و ارائه توصیه‌های سیاستی و مدیریتی را برجسته می‌سازد. ریشه‌های معضل بیکاری در آموزش عالی ایران را می‌توان در چند عامل بنیادین جستجو کرد: شکاف عمیق میان صنعت و آموزش‌های دانشگاهی، فقدان مهارت‌های

طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی ...

کاربردی و ضروری، و نبود انطباق بین برنامه‌های درسی با نیازهای واقعی بازار کار. این عوامل در تعامل با یکدیگر، به افزایش مداوم نرخ بیکاری در میان فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در ایران دامن زده‌اند. امروزه اشتغال به یکی از بزرگترین چالش‌های جهانی بدل شده و بیکاری فارغ‌التحصیلان به‌ویژه در کشورهایی مانند ایران که با موانع ساختاری متعددی در مسیر اشتغال‌زایی مواجه هستند، ابعادی بحرانی یافته است. این وضعیت، نگرانی عمیق خانواده‌ها و مسئولان کشور را برانگیخته و عدم تدبیر راهکارهای مناسب برای این قشر تحصیل‌کرده، می‌تواند خساراتی جبران‌ناپذیر به پیکره اقتصادی و اجتماعی کشور وارد نماید (عباس‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۸).

بنابراین امروزه دانشگاه‌ها نقش بی‌بدیلی در توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی ایفا نموده (تالمان^۱ و همکاران، ۲۰۲۱) و آموزش مبتنی بر مهارت، یکی از ارکان اساسی دستیابی به اهداف و مقاصد آموزشی شناخته می‌شود (امیک و چیدی^۲، ۲۰۱۹). با توجه به محیط پویا و رقابتی آینده، دانشگاه‌ها برای تضمین بقا و تداوم نقش‌آفرینی خود، راهی جز حرکت به سمت مهارت‌آموزی و کارآفرینی ندارند. دستیابی به این مهم مستلزم ایجاد تحول در فرآیندهای آموزشی و پژوهشی، بازتعریف ساختارها، نوسازی فرهنگ سازمانی، و بازنگری در شیوه و محتوای تعامل دانشگاه با صنعت و دولت است (سوینی^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). در نقطه مقابل، غفلت از آموزش مهارت‌محور، می‌تواند به پیامدهای ناگواری از قبیل بیکاری دانش‌آموختگان و تعمیق شکاف بین مهارت‌های دانش‌آموختگان و انتظارات بازار کار منجر شود (امویتا^۴، ۲۰۱۸). بنابراین، گذار از آموزش سنتی به سوی الگوهای نوین مهارت‌بنیان، نه یک انتخاب، که یک ضرورت انکارناپذیر برای نظام آموزش عالی در قرن بیست‌ویکم محسوب می‌شود (تیرواکاراسو^۵ و همکاران، ۲۰۲۰).

همگام با پیچیده‌تر شدن فضای اشتغال در جهان امروز، بر اهمیت آموزش به‌ویژه آموزش‌های مهارت‌محور و یادگیری شایستگی‌های ضروری افزوده می‌شود. مقصود از آموزش مهارتی، فرآیند یادگیری عمل یا مجموعه‌ای از اعمالی است که به یادگیرندگان توانایی، دانش و منش لازم برای انجام یک مهارت را می‌بخشد. چنین آموزش‌هایی می‌توانند موجب تغییرات مطلوب در ویژگی‌های شخصیتی، رفتاری و نگرشی افراد شده و بینش آنان را متحول سازند (میرزایی و کرمی، ۱۳۹۷). در حالی که مدل‌های جهانی بر مهارت‌های عمومی تمرکز دارند، پژوهش حاضر بر بومی‌سازی

-
- 1 . Talman
 - 2 . Emike & Chidi
 - 3 . Soini
 - 4 . Mwita
 - 5 . Thirunavukarasu

مهارت‌های نرم برای بازار کار ایران تأکید می‌ورزد. با توجه به مطالب مذکور، در چارچوب ایران، مهم‌ترین مسئله، شکاف ساختاری عمیق بین خروجی نظام آموزش عالی و نیازهای واقعی بازار کار است که در قالب یک چرخه معیوب سه‌گانه ظهور یافته است: کمبود مهارت‌های کاربردی در دانش‌آموختگان به دلیل فاصله محتوای آموزشی از نیاز صنعت، نبود نظام یکپارچه مشاوره شغلی برای هدایت تحصیلی-شغلی دانشجویان، و فقدان سازوکار مؤثر کاریبایی تخصصی برای پیوند دادن فارغ‌التحصیلان به فرصت‌های شغلی. این سه شکاف در کنار یکدیگر، به بحران "بیکاری ساختاری فارغ‌التحصیلان" و "اتلاف سرمایه انسانی" منجر شده است. در برابر این مسئله، این پرسش مطرح می‌شود که الگوی مفهومی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاریبایی تخصصی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ایران چگونه می‌تواند این چرخه معیوب را بشکند و به بهبود اشتغال‌پذیری منجر شود؟ بنابراین، هدف اصلی پژوهش حاضر، طراحی الگویی جامع برای توسعه نهادهای نوینی تحت عنوان "مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاریبایی تخصصی" در مراکز آموزش عالی ایران است تا با نهادینه‌سازی آموزش‌های مهارت‌محور، ارائه خدمات راهنمایی شغلی نظام‌مند و ایجاد پل ارتباطی مستقیم با صنعت، این مراکز به "موتور محرکه اشتغال‌پذیری و تبدیل دانشگاه به نهاد پاسخگو به نیازهای توسعه کشور" تبدیل شوند. از این رو، پرسش اصلی پژوهش این است که الگوی مفهومی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، هدایت شغلی و کاریبایی تخصصی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به چه صورت است که بتواند به بهبود اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان و انطباق با نیازهای بازار کار منجر شود؟ این پژوهش با تحلیل عمیق چالش‌ها و بهره‌گیری از تجارب ملی و بین‌المللی، به دنبال ارائه راهکارهایی عملی برای رفع این شکاف است.

مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش

با توجه به اهمیت آماده‌سازی دانشجویان برای ورود به بازار کار به عنوان یکی از مسئولیت‌های کلیدی نظام آموزش عالی (فورستر و بول^۱، ۲۰۱۸)، تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد و استفاده بهینه از آن باید در کانون توجه برنامه‌ریزان درسی قرار گیرد (مالکپور لپری و همکاران، ۱۴۰۰). نظام آموزش عالی به عنوان یکی از ارکان مهم جامعه، برای پاسخگویی به تحولات روزافزون عصر حاضر، نیازمند انجام اصلاحات اساسی در ساختار و محتوای خود است (لطفی-جلال‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۸). با این حال، پایین بودن سطح مهارت‌های دانش‌آموختگان، موجب تقابل بین طرفداران آموزش‌های مهارت‌محور و آموزش‌های کلاسیک شده است. شتاب

طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی ...

تغییرات فناوری و انتظارات فزاینده بازار کار از نیروی انسانی ماهر، بر ضرورت ارائه آموزش‌های مهارت‌بنیان در قالب دوره‌های کارآموزی و حین کار افزوده است؛ به‌گونه‌ای که در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، انتخاب بین آموزش‌های عمومی و حرفه‌ای به یک تصمیم دشوار تبدیل شده است (مالکپور لپری و همکاران، ۱۴۰۰). این چالش‌ها در بستر تغییرات اقتصادی شکل می‌گیرند که به طرق مختلف بر ماهیت مهارت‌های مورد نیاز جامعه تأثیر می‌گذارند. با مقایسه مراحل مختلف توسعه در جوامع پیشرفته، می‌توان به دو دسته کلی از مهارت‌ها اشاره کرد: مهارت‌های سنتی و کهنه، و مهارت‌های نوین. بدیهی است که تغییرات سریع اقتصادی و صنعتی، مؤسسات آموزشی را ناگزیر ساخته است تا برای آموزش توانمندی‌ها و ویژگی‌های همسو با نیازهای روز بازار کار، تلاش کنند (مرادی‌دهقی و همکاران، ۱۳۹۷).

در این راستا، هدف نهایی آموزش عالی در هر جامعه‌ای، فراهم آوردن فرصت‌های مناسب برای کسب دانش، نگرش، مهارت، باور و ارزش‌هایی است که به افراد در ثمربخشی برای خود و جامعه کمک کند. با این وجود، امروزه بسیاری از جویندگان کار و شاغلان احساس می‌کنند آموخته‌های دوران تحصیل با نیازهای واقعی صنعت و بازار کار فاصله زیادی دارد و آنان فاقد شایستگی‌های لازم در این زمینه هستند. بر این اساس، پرورش دانشجویان برای دنیای کار باید به‌گونه‌ای طراحی شود که نظام آموزش عالی، شایستگی‌های عمومی و تخصصی موردنیاز را در آنان ایجاد کند. این مهم تنها زمانی محقق خواهد شد که برنامه‌های درسی به‌صورت هدفمند، به تقویت چنین شایستگی‌هایی در دانش‌آموختگان بپردازند (راهداری و همکاران، ۱۳۹۴). برای دستیابی به این هدف، لازم است آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای صنعت و بازار کار هماهنگ شود و تحولات اساسی در زمینه آموزش دانشجویان صورت پذیرد. افزایش دوره‌های عملی، اجرای برنامه‌های مهارت‌افزایی و تأکید بر کارآموزی و کارورزی از جمله راهکارهای کلیدی در این زمینه هستند. به نظر می‌رسد برای کاهش نرخ بیکاری و افزایش اشتغال‌پذیری، دو عامل اساسی باید در کنار یکدیگر قرار گیرند: اول، فراهم‌سازی نیروی کار دارای مهارت‌های مناسب و روزآمد، و دوم، ایجاد فضای پویا در اقتصاد کلان جامعه تا تقاضای مؤثری برای جذب این نیروی کار فراهم آید (نوذری، ۱۳۹۸).

با توجه به اهمیت روزافزون اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان، توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی تخصصی در دانشگاه‌های ایران از ضرورت انکارناپذیری برخوردار است. این مراکز بر پایه چندین رکن نظری بنیان گذاشته می‌شوند: نخست، نظریه سرمایه انسانی (بکر^۱، ۱۹۹۳) که سرمایه‌گذاری در مهارت‌آموزی را به‌عنوان عاملی برای افزایش

بهره‌وری و بازدهی اقتصادی توجیه می‌کند. دوم، نظریه اشتغال‌پذیری (هیلج و پولارد^۱، ۱۹۹۸) که بر توسعه شایستگی‌های موردنیاز برای کسب، حفظ و انتقال شغل تأکید می‌ورزد. سوم، نظریه انطباق ساختاری (کلارک^۲، ۱۹۹۸) که لزوم ایجاد پیوند سازمان‌یافته بین دانشگاه و صنعت را خاطرنشان می‌سازد. همچنین، نظریه توسعه مسیر شغلی (هالند^۳، ۱۹۹۷) مبانی علمی لازم برای ارائه خدمات مشاوره‌ای را فراهم می‌آورد، و در نهایت، نظریه کارآفرینی (شومپتر^۴، ۱۹۳۴) بر نقش این مراکز در ترویج فرهنگ کارآفرینی و خلق فرصت‌های شغلی نو تأکید دارد. این چارچوب نظری یکپارچه، مسیر روشنی برای طراحی و استقرار مراکزی ارائه می‌دهد که می‌توانند شکاف مهارتی و اطلاعاتی بین دانشگاه و بازار کار را به‌طور مؤثری پُر کنند.

حیاتی و همکاران (۱۴۰۳) اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر نظریه سازگاری شغلی دیویس را تأیید کردند که منجر به بهبود خودکارآمدی و رغبت شغلی دانشجویان شد. عبدزاده و همکاران (۱۴۰۳) بر نقش مهارت‌آموزی در دانشگاه‌های غیردولتی و تأثیر آن بر توسعه اقتصادی تأکید داشتند. تقوی و همکاران (۱۴۰۲) بر ویژگی‌های دانشگاه‌های نسل سوم و مهارت‌محور تأکید کردند و لزوم تعامل با صنعت و آموزش کارآفرینانه را برجسته ساختند. رحیمی و همکاران (۱۴۰۱) با طراحی مدل اشتغال‌پذیری مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد، عوامل متعددی مانند برنامه درسی، سیاست‌های آموزش عالی و تعاملات دانشگاهی را به‌عنوان مؤلفه‌های کلیدی اشتغال‌پذیری شناسایی کردند. گل‌پیچ و همکاران (۱۳۹۸) نقش اساتید در فرایند کاریابی را از منظر ادراک فارغ‌التحصیلان بررسی کردند و بر تأثیر حمایت‌های روان‌شناختی و تخصصی اساتید در تقویت خودکارآمدی کاریابی تأکید داشتند. در حالی که ناصری و همکاران (۱۳۹۸) الگویی مفهومی برای مهارت‌آموزی دانشجویان دختر ارائه کردند که بر عوامل فرهنگی و اجتماعی متمرکز بود. میرزایی و کرمی (۱۳۹۷) نیز چالش‌های مالی و مدیریتی در مراکز مهارت‌آموزی را بررسی کرده و الگویی برای مدیریت بهینه منابع مالی پیشنهاد دادند.

پژوهش‌های خارجی بر توسعه مهارت‌های نرم، مشاوره شغلی و خدمات کاریابی در آموزش عالی تمرکز داشته‌اند. گالوز^۵ و همکاران (۲۰۲۴) تأثیر فعالیت‌های مشاوره شغلی و کاریابی را بر توسعه شغلی بررسی کردند و بر ضرورت بازآموزی مهارت‌ها و انعطاف‌پذیری شغلی تأکید داشتند. مانلاگای‌لای و انار^۶ (۲۰۲۳) اثربخشی خدمات توسعه شغلی و کاریابی را در یک دانشگاه دولتی

-
- 1 . Hillage & Pollard
 - 2 . Clark
 - 3 . Holland
 - 4 . Schumpeter
 - 5 . Galvez
 - 6 . Manlagaylay & Añar

طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی ... تأیید کردند. بهارودین^۱ و همکاران (۲۰۲۳) مشاوره شغلی را به‌عنوان راهکاری برای رفع مشکلات عاطفی مرتبط با انتخاب مسیر شغلی معرفی کردند. کاروالهو^۲ و همکاران (۲۰۲۳) اثربخشی مداخلات مشاوره شغلی آنلاین را تأیید کردند. آزنوف^۳ و همکاران (۲۰۲۳) بر به‌روزرسانی مداخلات انتخاب شغلی و تأثیر دوره‌های توسعه شغلی بر آمادگی تصمیم‌گیری شغلی تمرکز داشتند. کشف و خانومان^۴ (۲۰۲۲) چالش‌های مشاوره شغلی در دانشگاه‌های پاکستان را بررسی کرده و بر نیاز به خدمات بومی‌سازی‌شده تأکید داشتند. گاناپاتی و ریچی^۵ (۲۰۲۱) شکاف‌های توسعه حرفه‌ای در آموزش دکتری STEM را شناسایی کردند. در حالی‌که بالیخین^۶ و همکاران (۲۰۱۸) نقش مراکز اشتغال دانشگاهی را در توسعه شغلی جوانان برجسته ساختند. یون^۷ و همکاران (۲۰۱۸) سیاست‌های آموزش شغلی در هنگ‌کنگ را بررسی کردند. این نظریه‌ها در بستر ایران، خلأیی در مدل‌های یکپارچه ایجاد کرده‌اند که پژوهش حاضر با رویکرد داده‌بنیاد پر می‌کند. پژوهش‌های داخلی و خارجی به‌طور مشترک بر اهمیت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی در بهبود اشتغال‌پذیری تأکید دارند. مطالعات داخلی بر عوامل بومی مانند برنامه درسی، سیاست‌های آموزش عالی و نقش اساتید تمرکز کرده‌اند، در حالی‌که مطالعات خارجی بر خدمات یکپارچه، توسعه مهارت‌های نرم و انعطاف‌پذیری شغلی تأکید دارند. هر دو دسته پژوهش نشان می‌دهند که دانشگاه‌ها نقش کلیدی در آماده‌سازی دانشجویان برای بازار کار دارند، اما نیازمند ساختارهای منسجم‌تر و برنامه‌های بومی‌سازی‌شده هستند. این پژوهش از چند بُعد حاوی نوآوری است: نخست، تمرکز ویژه بر پیوند نیازهای بازار کار با خدمات دانشگاهی است، در حالی‌که مطالعات پیشین عمدتاً به بررسی کلیات اشتغال پرداخته‌اند. دوم، ارائه الگویی جامع و کاربردی با استفاده از روش داده‌بنیاد برای طراحی مراکز هدایت شغلی که تاکنون سابقه نداشته است. سوم، بررسی نظام‌مند وجوه تخصصی این مراکز و عوامل موفقیت آنان، که در تحقیقات قبلی مغفول مانده است. چهارم، تأکید نوآورانه بر نقش همکاری صنعت و دانشگاه در توسعه مراکز هدایت شغلی که در مطالعات داخلی پیشین، این مقوله مغفول باقی مانده است؛ و پنجم، تحلیل چندبُعدی نیازهای فارغ‌التحصیلان از جنبه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و اقتصادی. در مجموع، این پژوهش با پرکردن شکاف میان خدمات

-
1. Baharudin
 2. Carvalho
 3. Azhenov
 4. Keshf & Khanum
 5. Ganapati & Ritchie
 6. Balykhin
 7. Yuen

دانشگاهی و بازار کار از طریق داده‌های جدید و مدل‌سازی به‌روز، نقشه‌راهی برای توسعه مراکز هدایت شغلی ارائه می‌دهد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی تخصصی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ایران انجام شده است. این پژوهش با هدف توسعه و کاربرد عملی در حوزه مورد مطالعه، به‌عنوان یک پژوهش توسعه‌ای و کاربردی طبقه‌بندی می‌شود. این مطالعه با بهره‌گیری از رویکرد کیفی و به‌کارگیری نظریه داده‌بنیاد انجام شده است، که روشی نظام‌مند برای تحلیل داده‌های کیفی و استخراج نظریه از داده‌ها محسوب می‌شود. داده‌های مورد استفاده در این پژوهش، کیفی بوده و از منابعی مانند مصاحبه، مشاهده یا اسناد گردآوری شده‌اند. طراحی پژوهش به‌صورت اکتشافی است؛ به این معنا که به‌جای آزمون فرضیه‌های از پیش تعیین‌شده، بر کشف الگوها، مفاهیم و روابط جدید از داده‌ها تمرکز دارد، که این امر به درک عمیق‌تر پدیده مورد مطالعه و ارائه راه‌حل‌های نوآورانه کمک می‌کند. جامعه مورد مطالعه‌ی پژوهش شامل مدیران مراکز مهارت‌آموزی، خبرگان و کارآفرینان دانشگاهی، مشاوران شغلی و متخصصان کارآفرینی بوده و نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند و با روش گلوله‌برفی تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافته است و در نهایت منجر به انتخاب ۱۸ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش گردید. شایان ذکر است که حداقل ۱۰ سال تجربه کاری در حوزه مورد مطالعه‌ی پژوهش معیار ورود افراد به فرآیند پژوهش و عدم ارتباط مستقیم افراد با مراکز هدایت شغلی، معیار خروج افراد از فرآیند پژوهش بود. برای تحلیل داده‌ها، از روش کدگذاری سه‌مرحله‌ای استراوس و کوربین (۲۰۰۸) و نرم‌افزار MAXQDA استفاده گردید که امکان استخراج نظام‌مند الگوها و مقوله‌ها را فراهم نموده است. همچنین، با به‌کارگیری تکنیک‌هایی نظیر مثلث‌سازی، بازبینی مشارکت‌کنندگان و کدگذاری هم‌زمان، روایی و پایایی یافته‌ها تقویت شده است. همچنین در فرآیند کدگذاری باز، هر مصاحبه‌ی خط به خط تحلیل شد و اختلافات در ۳ جلسه بحث حل گردید. برای سنجش روایی یافته‌های پژوهش، از معیارهای چهارگانه لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) شامل اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت اعتماد و تأییدپذیری استفاده شد. جهت تأمین اعتبار، از تکنیک‌هایی مانند مثلث‌سازی داده‌ها (ترکیب مصاحبه‌ها، اسناد و مشاهدات) و بازبینی مشارکت‌کنندگان بهره‌گرفته شد؛ به‌طوری‌که یافته‌های اولیه در معرض بازخورد ۱۲ نفر از مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و اصلاحات لازم اعمال شد و ۸۵ درصد مشارکت‌کنندگان یافته‌های پژوهش را تأیید کردند. برای قابلیت انتقال، توصیفات غنی و دقیقی از زمینه پژوهش (از جمله

طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی ...
 جامعه آماری دانشگاهی ایران و روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی) ارائه و نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری (مصاحبه هجدهم) ادامه یافت. در بخش قابلیت اعتماد، کلیه مراحل پژوهش و تصمیم‌گیری‌های کدگذاری در نرم‌افزار MAXQDA مستندسازی شد و ارزیابی خارجی توسط یک پژوهشگر مستقل انجام گرفت. همچنین برای حصول تأییدپذیری، از کدگذاری همزمان توسط سه کدگذار مستقل استفاده شد و داده‌ها و کدهای استخراج‌شده در فایل‌های پشتیبان ذخیره گردید. علاوه بر این، به‌منظور سنجش پایایی و قابلیت اعتماد تحلیل‌ها، از روش پایایی هولستی محاسبه‌گر توافق بین کدگذاران استفاده شد که طی آن سه کدگذار مستقل (پژوهشگر اصلی و دو متخصص کیفی) به‌صورت جداگانه ۲۰ درصد از داده‌های مصاحبه (معادل ۴ مصاحبه کامل) را کدگذاری کردند. سپس، میزان توافق با فرمول هولستی محاسبه گردید:

$$PAO = 2M / (N_1 + N_2)$$

فرمول پایایی هولستی

که در آن، M تعداد توافق‌ها، N₁ تعداد کدهای کدگذار اول، و N₂ تعداد کدهای کدگذار دوم است (برای سه کدگذار، به‌صورت جفتی محاسبه و میانگین گرفته شد). این فرمول برای محاسبه توافق جفتی استفاده شد تا میانگین کلی بالای ۰/۸ حاصل شود. نتایج توافق در جدول ۱ نشان داده شده است (میانگین کلی توافق: ۰/۸۹۲ که بالاتر از آستانه قابل قبول ۰/۸ است).

جدول ۱. سنجش پایایی با استفاده از روش هولستی

PAO	N ₂	N ₁	M	جفت کدگذاران
۰/۹۲۱	۷۹	۸۱	۷۳	کدگذار ۱ و ۲
۰/۸۴۶	۷۵	۸۱	۶۶	کدگذار ۱ و ۳
۰/۹۰۹	۷۵	۷۹	۷۰	کدگذار ۲ و ۳
۰/۸۹۲	-	-	-	میانگین

یافته‌های پژوهش

جامعه مورد مطالعه در پژوهش حاضر، که بر روی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی تخصصی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ایران تمرکز دارد، شامل گروهی متنوع از افراد با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشخص است. این ویژگی‌ها در درک بهتر رفتارها، نیازها، چالش‌ها و فرصت‌های مرتبط با این حوزه نقش بسزایی دارند.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

ردیف	کد شناسایی	گروه شغلی	جنسیت	سن (سال)	سابقه کاری (سال)	سطح تحصیلات
۱	M1	مدیر مرکز مهارت‌آموزی	مرد	۴۸	۱۸	دکتری
۲	M2	مدیر مرکز مهارت‌آموزی	مرد	۴۵	۱۶	دکتری
۳	M3	مدیر مرکز مهارت‌آموزی	مرد	۴۶	۱۵	کارشناسی ارشد
۴	M4	مدیر مرکز مهارت‌آموزی	زن	۴۳	۱۳	دکتری
۵	M5	مدیر مرکز مهارت‌آموزی	مرد	۴۴	۱۴	کارشناسی ارشد
۶	M6	مدیر مرکز مهارت‌آموزی	مرد	۴۴	۱۴	دکتری
۷	A1	مشاور شغلی	زن	۴۱	۱۲	دکتری
۸	A2	مشاور شغلی	مرد	۴۳	۱۳	دکتری
۹	A3	مشاور شغلی	زن	۴۲	۱۱	کارشناسی ارشد
۱۰	A4	مشاور شغلی	مرد	۴۴	۱۴	دکتری
۱۱	A5	مشاور شغلی	زن	۴۰	۱۰	کارشناسی ارشد
۱۲	A6	مشاور شغلی	مرد	۴۳	۱۲	دکتری
۱۳	A7	مشاور شغلی	مرد	۴۱	۱۲	دکتری
۱۴	E1	کارآفرین و متخصص کارآفرینی	مرد	۳۷	۱۰	دکتری
۱۵	E2	کارآفرین و متخصص کارآفرینی	مرد	۳۸	۱۰	کارشناسی ارشد
۱۶	E3	کارآفرین و متخصص کارآفرینی	زن	۳۶	۱۰	دکتری
۱۷	E4	کارآفرین و متخصص کارآفرینی	مرد	۳۹	۱۱	کارشناسی ارشد
۱۸	E5	کارآفرین و متخصص کارآفرینی	مرد	۴۱	۱۲	دکتری

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۲، مشارکت‌کنندگان این پژوهش شامل ۱۸ نفر بودند که در سه گروه اصلی دسته‌بندی شدند: ۶ مدیر مرکز مهارت‌آموزی، ۷ خبره دانشگاهی و مشاور شغلی، و ۵ کارآفرین و متخصص کارآفرینی. این افراد از دانشگاه‌های بوعلی سینا، رازی، صنعتی همدان،

طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی ...
 صنعتی کرمانشاه، پیام نور همدان و پیام نور کرمانشاه انتخاب شده‌اند تا تنوع جغرافیایی و سازمانی جامعه مورد مطالعه پوشش داده شود. توزیع جنسیتی شامل ۱۳ مرد و ۵ زن است که نشان‌دهنده تنوع جنسیتی در نمونه است. میانگین سنی مشارکت‌کنندگان حدود ۴۲ سال و میانگین سابقه کاری آن‌ها حدود ۱۲ سال است که بیانگر تجربه قابل توجه آن‌ها در حوزه‌های مرتبط با مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کارآفرینی است. شایان ذکر است که تحلیل واریانس نشان‌دهنده عدم تفاوت معنادار در سابقه کاری بین گروه‌ها است ($p > 0.05$). سطح تحصیلات مشارکت‌کنندگان شامل ۱۲ نفر با مدرک دکتری و ۶ نفر با مدرک کارشناسی ارشد است که به غنای دانش تخصصی و اعتبار داده‌های جمع‌آوری شده کمک کرده است. انتخاب این افراد بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی انجام شد تا داده‌های کیفی غنی و متنوعی از جامعه آماری مرتبط با پژوهش فراهم شود.

کدگذاری داده‌ها

کدگذاری باز

در مرحله کدگذاری باز، داده‌های کیفی حاصل از ۱۸ مصاحبه نیمه‌ساختارمند به صورت خط به خط تحلیل شد تا مفاهیم اولیه مرتبط با توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی تخصصی در دانشگاه‌های ایران استخراج گردد. این فرآیند منجر به شناسایی ۶۳ کد اولیه شد که طیف متنوعی از دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان شامل مدیران مراکز، خبرگان دانشگاهی، کارآفرینان و مشاوران شغلی را پوشش می‌داد. با توجه به دستیابی به اشباع نظری در مصاحبه هجدهم، اطلاعات جدید قابل توجهی پس از این مرحله اضافه نشد. به منظور اطمینان از دقت و جامعیت کدها، فرآیند کدگذاری به صورت همزمان توسط دو پژوهشگر انجام و اختلافات از طریق بحث و توافق برطرف شد. همچنین با انجام بازبینی مشارکت‌کنندگان، انعکاس صحیح تجربیات و دیدگاه‌های آنان در مفاهیم استخراج‌شده تأیید گردید. کلیه کدهای شناسایی‌شده و فراوانی آن‌ها در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. کدها و تعداد تکرار آن‌ها در کدگذاری باز

ردیف	کد	توضیح مختصر	تعداد تکرار به ترتیب اهمیت کد
۱	نیاز به آموزش‌های عملی	اهمیت برنامه‌های آموزشی مبتنی بر مهارت‌های عملی	۱۵
۲	کمبود منابع مالی	محدودیت‌های بودجه‌ای برای توسعه	۱۲

ردیف	کد	توضیح مختصر	تعداد تکرار به ترتیب اهمیت کد
		مراکز	
۳	همکاری با صنعت	ضرورت ارتباط دانشگاه‌ها با صنایع مرتبط	۱۰
۴	استفاده از فناوری‌های نوین	بهره‌گیری از فناوری در مشاوره و کاربایی	۹
۵	حمایت‌های دولتی ناکافی	کمبود حمایت‌های مالی و قانونی از سوی دولت	۹
۶	تمرکز بر آموزش تئوریک	غلبه آموزش‌های نظری بر عملی در دانشگاه‌ها	۹
۷	مقاومت فرهنگی	مقاومت در برابر تغییرات در فرهنگ دانشگاهی	۸
۸	عدم هماهنگی با بازار کار	ناهماهنگی برنامه‌های آموزشی با نیازهای بازار	۸
۹	توسعه کارآفرینی دانشگاهی	ضرورت ترویج فرهنگ کارآفرینی در دانشگاه‌ها	۸
۱۰	ناکافی بودن دوره‌های کارآموزی	کمبود دوره‌های عملی و کارآموزی مرتبط	۸
۱۱	تغییرات سریع بازار کار	تحولات سریع در نیازهای بازار کار	۷
۱۲	سیاست‌های آموزشی ناکارآمد	مشکلات ناشی از سیاست‌گذاری‌های کلان آموزشی	۷
۱۳	عدم آگاهی دانشجویان	ناآگاهی دانشجویان از فرصت‌های شغلی و مهارتی	۷
۱۴	کمبود فرصت‌های شغلی	محدودیت فرصت‌های شغلی برای فارغ‌التحصیلان	۷
۱۵	نیاز به توسعه مهارت‌های نرم	اهمیت آموزش مهارت‌های ارتباطی و تیمی	۷
۱۶	مشکلات اقتصادی کلان	تأثیر بحران‌های اقتصادی بر مراکز	۶
۱۷	نیاز به آموزش‌های دیجیتال	ضرورت آموزش مهارت‌های دیجیتال و فناوری	۶
۱۸	کمبود نیروی متخصص	نیاز به مشاوران و مربیان آموزش‌دیده	۶
۱۹	ضعف در مشاوره شغلی	کیفیت پایین خدمات مشاوره‌ای در مراکز	۶
۲۰	فقدان استانداردهای آموزشی	نبود استانداردهای مشخص برای مهارت‌آموزی	۶
۲۱	ضعف زیرساخت‌های فناوری	کمبود امکانات فناوری اطلاعات در مراکز	۶

طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی ...

ردیف	کد	توضیح مختصر	تعداد تکرار به ترتیب اهمیت کد
۲۲	نیاز به برنامه‌ریزی استراتژیک	ضرورت تدوین برنامه‌های بلندمدت برای مراکز	۶
۲۳	نیاز به مربیگری تخصصی	ضرورت مربیگری حرفه‌ای برای دانشجویان	۶
۲۴	شبکه‌سازی با کارفرمایان	اهمیت ایجاد شبکه‌های حرفه‌ای با کارفرمایان	۵
۲۵	برنامه‌های آموزشی منسوخ	قدیمی بودن محتوای آموزشی مراکز	۵
۲۶	ضعف در ارزیابی عملکرد	نبود سیستم ارزیابی مؤثر برای مراکز	۵
۲۷	عدم انگیزه در اساتید	کمبود انگیزه در اساتید برای مشارکت در مراکز	۵
۲۸	محدودیت‌های قانونی	موانع قانونی در توسعه مراکز	۵
۲۹	عدم اعتماد کارفرمایان	بی‌اعتمادی کارفرمایان به مهارت‌های فارغ‌التحصیلان	۵
۳۰	ضعف در تحلیل بازار کار	کمبود تحلیل دقیق نیازهای بازار کار	۵
۳۱	نیاز به مدل‌های نوین آموزشی	ضرورت استفاده از روش‌های نوین آموزشی	۵
۳۲	کمبود کارگاه‌های عملی	نبود کارگاه‌های مجهز برای آموزش‌های عملی	۵
۳۳	نیاز به آموزش‌های تخصصی	ضرورت آموزش‌های تخصصی مرتبط با رشته‌ها	۵
۳۴	نیاز به برنامه‌های مشاوره‌ای تخصصی	ضرورت مشاوره‌های تخصصی برای مسیر شغلی	۵
۳۵	رقابت بین دانشگاه‌ها	رقابت برای جذب منابع و دانشجویان	۴
۳۶	ضعف در مدیریت منابع انسانی	مشکلات در جذب و نگهداری نیروی متخصص	۴
۳۷	نیاز به شبکه‌های اجتماعی حرفه‌ای	ضرورت استفاده از شبکه‌های اجتماعی برای کاربایی	۴
۳۸	فقدان بانک اطلاعاتی	نبود پایگاه داده جامع برای کاربایی	۴
۳۹	کمبود فضای فیزیکی	محدودیت فضاهای آموزشی و مشاوره‌ای	۴
۴۰	فرهنگ سازمانی نامناسب	مشکلات ناشی از فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها	۴
۴۱	ضعف در نظارت و ارزیابی	نبود سیستم نظارت مؤثر بر عملکرد مراکز	۴
۴۲	ضعف در توانمندسازی	ناکافی بودن برنامه‌های توانمندسازی دانشجویان	۴
۴۳	کمبود برنامه‌های بین‌رشته‌ای	نبود برنامه‌های آموزشی بین‌رشته‌ای	۴

ردیف	کد	توضیح مختصر	تعداد تکرار به ترتیب اهمیت کد
۴۴	ناکافی بودن تبلیغات	ضعف در اطلاع‌رسانی خدمات مراکز	۴
۴۵	کمبود منابع انسانی آموزش‌دیده	نبود پرسنل کافی با آموزش‌های تخصصی	۴
۴۶	ضعف در فرهنگ‌سازی کارآفرینی	مشکلات در ترویج فرهنگ کارآفرینی در دانشگاه‌ها	۴
۴۷	کمبود حمایت‌های مالی خصوصی	نبود سرمایه‌گذاری بخش خصوصی در مراکز	۴
۴۸	مشکلات زیرساختی دانشگاه‌ها	محدودیت‌های زیرساختی در دانشگاه‌ها	۴
۴۹	نیاز به آموزش‌های مادام‌العمر	ضرورت برنامه‌های آموزشی مداوم برای فارغ‌التحصیلان	۴
۵۰	ضعف در برندسازی مراکز	نبود برند قوی برای مراکز مهارت‌آموزی	۴
۵۱	کمبود منابع آموزشی به‌روز	نبود محتوای آموزشی به‌روز و مرتبط	۴
۵۲	ناکافی بودن بودجه پژوهشی	محدودیت بودجه برای تحقیقات مرتبط با مراکز	۳
۵۳	ناهماهنگی بین‌رشته‌ای	عدم هماهنگی بین رشته‌های دانشگاهی و مراکز	۳
۵۴	ضعف در ارتباطات بین‌سازمانی	عدم همکاری مؤثر بین مراکز و سایر نهادها	۳
۵۵	کمبود ارتباطات بین‌المللی	ضعف در همکاری با مراکز بین‌المللی	۳
۵۶	عدم تناسب با نیازهای منطقه‌ای	ناهماهنگی برنامه‌ها با نیازهای منطقه‌ای	۳
۵۷	نیاز به ارزیابی مستمر	ضرورت ارزیابی مداوم برنامه‌های آموزشی	۳
۵۸	ضعف در بازاریابی خدمات	ناکارآمدی در معرفی خدمات مراکز به دانشجویان	۳
۵۹	عدم ثبات سیاست‌های آموزشی	تغییرات مکرر در سیاست‌های آموزشی	۳
۶۰	ضعف در ارزیابی نیازهای دانشجویان	ناکافی بودن تحلیل نیازهای دانشجویان	۳
۶۱	مشکلات در تأمین تجهیزات	کمبود تجهیزات موردنیاز برای آموزش‌های عملی	۳
۶۲	عدم هماهنگی با استانداردهای جهانی	ناهماهنگی با استانداردهای بین‌المللی	۳
۶۳	ضعف در تبلیغات دیجیتال	ناکارآمدی در استفاده از ابزارهای دیجیتال برای تبلیغات	۳

طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی ... همان‌گونه که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، ۵ کد کلیدی و مهم که بیشترین فراوانی را در مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در پژوهش داشتند عبارتند از: نیاز به آموزش‌های عملی، کمبود منابع مالی، همکاری با صنعت، استفاده از فناوری‌های نوین و حمایت‌های دولتی ناکافی.

کدگذاری محوری

در مرحله کدگذاری محوری، ۶۳ کد اولیه شناسایی شده از مرحله قبلی بر اساس شباهت‌های مفهومی و ارتباط با اهداف پژوهش، سازمان‌دهی و در ۱۲ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند. هدف این مرحله، برقراری ارتباط نظام‌مند بین کدها و شکل‌دهی به الگوهای موجود در داده‌ها با تمرکز بر عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی تخصصی در دانشگاه‌های ایران بود. این فرآیند با استفاده از روش مقایسه مداوم داده‌ها و کدها انجام شد تا جامعیت و دقت مقوله‌ها تضمین گردد. برای افزایش پایایی، کدگذاری محوری به صورت مستقل توسط دو پژوهشگر انجام و نتایج از طریق بحث و توافق نهایی شد. همچنین با انجام بازبینی مشارکت‌کنندگان، روایی مقوله‌های استخراج شده تأیید گردید. این ۱۲ مقوله اصلی که در جدول ۴ به همراه کدهای مربوطه ارائه شده‌اند، پایه‌ای برای کدگذاری گزینشی و تدوین الگوی نهایی پژوهش فراهم کردند.

جدول ۴. مقوله‌های اصلی و کدها در کدگذاری محوری

ردیف	مقوله اصلی	کدها	توضیح مختصر	روابط پیشنهادی
۱	محدودیت‌های مالی	کمبود منابع مالی، حمایت‌های دولتی ناکافی، کمبود بودجه پژوهشی، کمبود حمایت‌های مالی خصوصی	موانع مالی که توسعه مراکز را محدود می‌کنند.	محدودیت‌های مالی بر توسعه زیرساخت‌های کافی تأثیر منفی دارد.
۲	نیاز به آموزش‌های عملی و تخصصی	نیاز به آموزش‌های عملی، نیاز به آموزش‌های تخصصی، نیاز به آموزش‌های دیجیتال، نیاز به برنامه‌های بین‌رشته‌ای	ضرورت طراحی برنامه‌های آموزشی مرتبط با نیازهای بازار کار.	کمبود منابع مالی ممکن است اجرای آموزش‌های عملی و تخصصی را محدود کند.
۳	همکاری با صنعت و کارفرمایان	همکاری با صنعت، شبکه‌سازی با کارفرمایان، عدم اعتماد کارفرمایان	اهمیت ارتباط با صنایع و کارفرمایان برای بهبود کاربایی.	تعامل مستمر و بهینه با صنعت و کارفرمایان موجب توسعه مراکز هدایت شغلی خواهد

ردیف	مقوله اصلی	کدها	توضیح مختصر	روابط پیشنهادی
				شد.
۴	موانع فرهنگی و سازمانی	مقاومت فرهنگی، فرهنگ سازمانی نامناسب، ضعف در فرهنگ سازی کارآفرینی	موانع فرهنگی و سازمانی در دانشگاه ها که توسعه مراکز را مختل می کنند.	موانع فرهنگی و سازمانی به عنوان شرایط بسترساز بر توسعه مراکز هدایت شغلی تأثیر منفی می گذارند.
۵	زیرساخت های ناکافی	ضعف زیرساخت های فناوری، کمبود فضای فیزیکی، مشکلات در تأمین تجهیزات	محدودیت های زیرساختی که عملکرد مراکز را تحت تأثیر قرار می دهند.	نوسازی و توسعه زیرساخت های آموزشی مناسب و پلتفرم های دیجیتال برای پیش تیبانی از آموزش های عملی و خدمات مشاوره ای ضروری است.
۶	سیاست گذاری ای ناکارآمد	سیاست های آموزشی ناکارآمد، عدم ثبات سیاست های آموزشی، محدودیت های قانونی	مشکلات ناشی از سیاست گذاری های کلان آموزشی و قانونی.	سیاست گذاری های ناکارآمد می توانند فرایند توسعه مراکز را تضعیف کند.
۷	کمبود نیروی متخصص	کمبود نیروی متخصص، کمبود منابع انسانی آموزش دیده، ضعف در مدیریت منابع انسانی	نیاز به نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده برای مراکز.	کمبود نیروی متخصص به عنوان یک عامل مداخله گر می تواند توسعه مراکز را محدود نماید.
۸	ضعف در برنامه ریزی و ارزیابی	ضعف در ارزیابی عملکرد، نیاز به ارزیابی مستمر، ضعف در نظارت و ارزیابی	نبود سیستم های مؤثر برای برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد مراکز.	ضعف در برنامه ریزی و ارزیابی می تواند تأثیر منفی در توسعه مراکز داشته باشد.
۹	نیاز به فناوری و نوآوری	استفاده از فناوری های نوین، نیاز به مدل های نوین آموزشی، ضعف در تبلیغات دیجیتال	ضرورت بهره گیری از فناوری و روش های نوین در آموزش و کارایی.	استفاده از فناوری و روش های نوین در آموزش، یک استراتژی توسعه مراکز محسوب می شود.

طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی ...

ردیف	مقوله اصلی	کدها	توضیح مختصر	روابط پیشنهادی
۱۰	ناهماهنگی با بازار کار	عدم هماهنگی با بازار کار، تغییرات سریع بازار کار، تناسب با نیازهای منطقه‌ای	ناهماهنگی برنامه‌های مراکز با نیازهای پویای بازار کار.	ناهماهنگی برنامه‌های مراکز با نیازهای واقعی بازار کار، بهره‌وری مراکز را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
۱۱	توسعه مهارت‌های نرم و کارآفرینی	نیاز به توسعه مهارت‌های نرم، توسعه کارآفرینی دانشگاهی، نیاز به آموزش‌های مادام‌العمر	اهمیت آموزش مهارت‌های نرم و ترویج فرهنگ کارآفرینی برای موفقیت مراکز.	توسعه مهارت‌های نرم و کارآفرینی دانشگاهی، نیاز به آموزش‌های مادام‌العمر پیامدهای اصلی توسعه مراکز محسوب می‌شود.

کدگذاری گزینشی

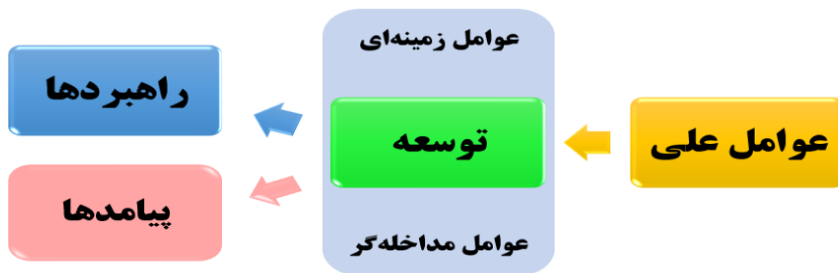
در مرحله کدگذاری گزینشی، دوازده مقوله اصلی شناسایی شده در مرحله قبلی حول پدیده مرکزی «توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی تخصصی» سازمان‌دهی شدند. هدف این مرحله، یکپارچه‌سازی مقوله‌ها و تدوین نظریه‌ای منسجم بود که روابط نظام‌مند بین عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها را تبیین کند. این فرآیند از طریق تحلیل مستمر داده‌ها و بازبینی روابط بین مقوله‌ها انجام شد. برای تضمین روایی و پایایی، کدگذاری گزینشی با مشارکت دو پژوهشگر و بازبینی تحلیلی توسط خبرگان حوزه کارآفرینی و مهارت‌آموزی صورت پذیرفت. در نهایت، مقوله‌ها بر اساس پارادایم استراوس و کوربین (۲۰۰۸) در قالب یک مدل پارادایمی شامل پدیده مرکزی، عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها سازماندهی شدند. جدول ۵ نحوه تخصیص این مقوله‌ها به اجزای مدل پارادایمی را نشان می‌دهد.

جدول ۵. تخصیص مقوله‌ها به اجزای مدل پارادایمی در کدگذاری گزینشی

جزء مدل پارادایمی	مقوله‌های اصلی	توضیح مختصر
پدیده مرکزی	توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی تخصصی	هسته اصلی الگو که هدف پژوهش را منعکس می‌کند.
عوامل علی	نیاز به آموزش‌های عملی و تخصصی، توسعه مهارت‌های نرم و کارآفرینی	عواملی که مستقیماً توسعه مراکز را تحریک می‌کنند. بر اساس مقایسه

جزء مدل پارادایمی	مقوله‌های اصلی	توضیح مختصر
عوامل زمينه‌ای	زیرساخت‌های ناکافی، موانع فرهنگی و سازمانی، ناهماهنگی با بازار کار	مداوم، این مقوله مستقیماً پدیده را تحریک می‌کند.
عوامل مداخله‌گر	محدودیت‌های مالی، سیاست‌گذاری‌های ناکارآمد، کمبود نیروی متخصص	شرایط بسترساز که بر توسعه مراکز تأثیر می‌گذارند.
راهبردها	نیاز به فناوری و نوآوری، نیاز به برنامه‌ریزی و ارزیابی	عواملی که به‌عنوان تسهیل‌کننده یا بازدارنده بر توسعه مراکز اثر می‌گذارند.
پیامدها	توسعه مهارت‌های نرم و کارآفرینی، همکاری با صنعت و کارفرمایان	اقدامات پیشنهادی برای توسعه مؤثر مراکز.
		نتایج مثبت ناشی از توسعه مراکز.

در این مرحله، مقوله‌ها به‌گونه‌ای سازمان‌دهی شدند که روابط بین آن‌ها به‌صورت یک الگوی یکپارچه نشان داده شود. برای مثال، مقوله «نیاز به آموزش‌های عملی و تخصصی» به‌عنوان یک عامل علی، تحت تأثیر مقوله «ناهماهنگی با بازار کار» (عامل زمینه‌ای) قرار دارد و می‌تواند با راهبردهایی مانند «نیاز به فناوری و نوآوری» تقویت شود. همچنین، «محدودیت‌های مالی» به‌عنوان یک عامل مداخله‌گر، بر اجرای راهبردها تأثیر منفی می‌گذارد، اما می‌تواند منجر به پیامدهایی مانند «توسعه مهارت‌های نرم و کارآفرینی» شود، در صورتی که راهبردهای مناسب اجرا شوند.

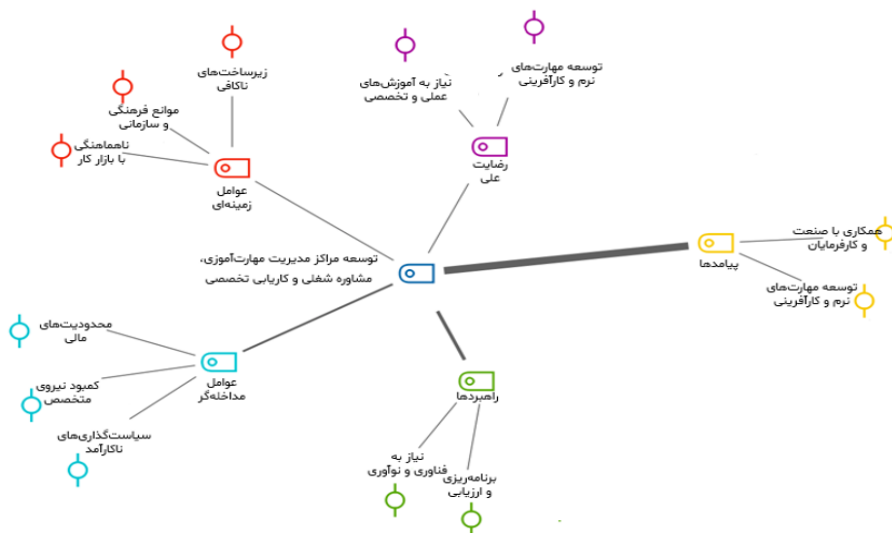


شکل ۱. مدل اولیه پارادایمی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاریابی تخصصی

بر اساس تحلیل‌های انجام‌شده، الگوی نهایی توسعه مراکز بر پایه تقویت ارتباط با بازار کار، بهبود زیرساخت‌ها، استفاده از فناوری‌های نوین و ترویج فرهنگ کارآفرینی شکل گرفت. این الگو با تمرکز بر پدیده مرکزی، چارچوبی جامع برای توسعه مراکز ارائه می‌دهد که می‌تواند به

طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی ...

سیاست‌گذاری‌های مؤثر و بهبود عملکرد این مراکز در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ایران کمک کند. الگوی نهایی پژوهش نشان می‌دهد که پدیده مرکزی (توسعه مراکز) از طریق عوامل علی مانند نیاز به آموزش‌های عملی و تخصصی و همکاری با صنعت تحریک می‌شود. این عوامل در بستر زمینه‌ای مانند زیرساخت‌های ناکافی و ناهماهنگی با بازار کار عمل می‌کنند. عوامل مداخله‌گر مانند محدودیت‌های مالی و سیاست‌گذاری‌های ناکارآمد می‌توانند این فرآیند را تضعیف کنند. برای مثال، کمبود منابع مالی (عامل مداخله‌گر) ممکن است اجرای آموزش‌های عملی (عامل علی) را محدود کند، در حالی که راهبردهایی مانند استفاده از فناوری‌های نوین و برنامه‌ریزی استراتژیک می‌توانند این موانع را کاهش دهند. این راهبردها به پیامدهایی مانند توسعه مهارت‌های نرم و افزایش فرصت‌های شغلی منجر می‌شوند، اما چالش‌هایی مانند ضعف در اطلاع‌رسانی همچنان باقی می‌مانند. برای نمونه، یکی از مشارکت‌کنندگان (E3) اظهار داشت: «گر مراکز بتوانند با صنعت ارتباط قوی برقرار کنند و از فناوری‌های دیجیتال استفاده کنند، می‌توانند فرصت‌های شغلی بهتری برای دانشجویان فراهم کنند، اما بدون بودجه کافی این کار دشوار است.» این الگو چارچوبی عملی برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ایران ارائه می‌دهد. با تمرکز بر تقویت زیرساخت‌ها، بهبود همکاری با صنعت، استفاده از فناوری‌های نوین و رفع موانع مالی و فرهنگی، مراکز می‌توانند به‌طور مؤثری به نیازهای بازار کار پاسخ دهند. لازم به ذکر است که این مدل، با تمرکز بر شرایط بومی ایران ارائه شده است و نیازمند آزمون کمی برای تعمیم است.



شکل ۲. مدل پارادایمی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

در عصر حاضر، دانشگاه‌ها به‌مثابه نهادهای پیشران توسعه پایدار، تنها متولی تربیت نیروی انسانی متخصص نیستند؛ بلکه مسئولیت هموار کردن مسیر انتقال آرام و مؤثر این نیروها از محیط آموزشی به عرصه اشتغال را نیز بر عهده دارند. این پژوهش با تمرکز بر توسعه مراکز جامع «مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاریابی تخصصی» در دانشگاه‌های ایران، در پی آن بود تا با واکاوی چالش‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان و بررسی الگوهای موفق جهانی، چارچوبی بومی و عملیاتی ارائه نماید. اکنون در بخش بحث و نتیجه‌گیری، یافته‌های پژوهش در پرتو مبانی نظری و تجارب جهانی موردتحلیل قرار گرفته و راهبردهای کلیدی برای نهادینه‌سازی این مراکز حیاتی، تبیین می‌گردد. یافته‌های پژوهش حاضر، که از تحلیل کیفی داده‌های ۱۸ مصاحبه نیمه‌ساختارمند با استفاده از رویکرد نظریه داده‌بنیاد به‌دست آمده‌اند، الگویی جامع برای توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاریابی تخصصی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ایران ارائه می‌دهد. این الگو، با محوریت پدیده مرکزی «توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاریابی تخصصی»، شامل عوامل علی (نیاز به آموزش‌های عملی و تخصصی، توسعه مهارت‌های نرم و کارآفرینی)، عوامل زمینه‌ای (زیرساخت‌های ناکافی، موانع فرهنگی و سازمانی، ناهماهنگی با بازار کار)، عوامل مداخله‌گر (محدودیت‌های مالی، سیاست‌گذاری‌های ناکارآمد، کمبود نیروی متخصص)، راهبردها (نیاز به فناوری و نوآوری، برنامه‌ریزی و ارزیابی) و پیامدها (توسعه مهارت‌های نرم و کارآفرینی، همکاری با صنعت و کارفرمایان) است. مقایسه این یافته‌ها با پیشینه مطالعات داخلی و خارجی نشان‌دهنده هم‌راستایی با ادبیات موجود و در عین حال ارائه جنبه‌های نوین در چارچوب آموزش عالی ایران است.

در حوزه عوامل علی، این پژوهش دو نیاز کلیدی را شناسایی می‌کند: «نیاز به آموزش‌های عملی و تخصصی» و «توسعه مهارت‌های نرم». در مورد نیاز اول، یافته‌ها با پژوهش رحیمی و همکاران (۱۴۰۱) و عبدزاده و همکاران (۱۴۰۳) هم‌خوانی کامل دارد که به ترتیب بر نقش کلیدی برنامه‌های درسی کاربردی و ضرورت مهارت‌افزایی تأکید کرده‌اند. در حالی که رحیمی و همکاران (۱۴۰۱) بر برنامه درسی تمرکز دارند، مدل پژوهش حاضر، عوامل مداخله‌گر را نیز ادغام می‌کند و با افزودن مؤلفه‌های آموزش دیجیتال و بین‌رشته‌ای، این مفهوم را گسترش می‌دهد و پاسخی مستقیم‌تر به نیازهای پویای بازار کار امروز ایران ارائه می‌کند. همچنین، تأکید بر مهارت‌های نرم، این پژوهش را در مسیر تحقیقات گل‌پیچ و همکاران (۱۳۹۸) و مهدی (۱۳۹۴) قرار می‌دهد، با این تفاوت که پژوهش حاضر این مهارت‌ها را نه تنها به‌عنوان یک علت، بلکه به‌عنوان یک پیامد نیز در نظر می‌گیرد و یک چارچوب یکپارچه و پویا خلق می‌کند.

طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی ...

از منظر عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر، چالش‌های پیش‌رو به‌وضوح ترسیم شده‌اند. موانعی مانند «زیرساخت‌های ناکافی»، «ناهماهنگی با بازار کار» و «محدودیت‌های مالی» تنها مختص ایران نیستند. این یافته‌ها با شواهد موجود در پژوهش‌های بین‌المللی مانند وان‌دربیجل و اوست‌هوین (۲۰۱۹)^۱ که به کمبود صلاحیت‌ها در کالج‌های فنی اشاره کردند، و کشف و خانومان (۲۰۲۲) که چالش منابع را برشمردند، هم‌سو هستند. در داخل کشور نیز، این یافته با شواهد موجود در مطالعات میرزایی و کرمی (۱۳۹۷) و رحیمی و همکاران (۱۴۰۱) هم‌خوانی دارد که به ترتیب چالش‌های مالی و موانع سیاست‌گذاری را شناسایی کرده‌اند. ارزش افزوده پژوهش حاضر در این است که این عوامل پراکنده را در یک الگوی پارادایمی منسجم گرد هم آورده و روابط بین آن‌ها را نشان می‌دهد، و بر این اساس تأکید می‌کند که بدون اصلاح این موانع ساختاری و سیاستی، توسعه مراکز با مشکل مواجه خواهد شد.

در نهایت، در حوزه راهبردها و پیامدها، راه‌حل‌های پیشنهادی این پژوهش از قبیل «برنامه‌ریزی استراتژیک»، «استفاده از فناوری» و «شبکه‌سازی حرفه‌ای» اگرچه با توصیه‌های محققانی مانند لنت و براون^۲ (۲۰۲۰) و گاناپاتی و ریچی (۲۰۲۱) هم‌راستا هستند، اما با تمرکز بر بستر خاص آموزش عالی ایران، کاربردی و بومی‌سازی شده‌اند. همچنین، پیامدهای مورد انتظار این مراکز، مانند «توسعه مهارت‌های نرم» و «تقویت همکاری با صنعت»، توسط شواهد بین‌المللی قوی از جمله پژوهش‌های آژنوف و همکاران (۲۰۲۴) و بالیخین و همکاران (۲۰۱۸) پشتیبانی می‌شوند. این هم‌خوانی‌ها، اعتبار مدل پیشنهادی را افزایش می‌دهد و نشان می‌دهد که دستیابی به این پیامدها در سایر زمینه‌ها نیز امکان‌پذیر بوده است.

توسعه موفق این مراکز نیازمند نگاهی سیستماتیک است که در آن، علل ریشه‌ای (عوامل علی) با در نظر گرفتن بستر و موانع (عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر)، به‌سوی اجرای راهبردهای عملی و نوآورانه هدایت شود تا در نهایت به پیامدهای ملموس و مورد تأیید پژوهش‌های جهانی منجر گردد. برای عملیاتی‌سازی و تقویت مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی تخصصی، مجموعه‌ای از اقدامات به‌هم‌پیوسته پیشنهاد می‌شود. در گام اول، تحول در محتوای آموزشی از طریق طراحی و اجرای برنامه‌های عملی، تخصصی، دیجیتال و بین‌رشته‌ای متناسب با نیازهای روز بازار کار، همراه با توسعه مهارت‌های نرم و ترویج فرهنگ کارآفرینی ضروری است. در گام دوم، تعامل راهبردی با صنعت و کارفرمایان باید از طریق ایجاد شبکه‌های حرفه‌ای پایدار، برگزاری نمایشگاه‌های شغلی و کارگاه‌های مشترک، و همچنین به کارگیری استراتژی‌های

1 . Van der Bijl & Oosthuizen

2 . Lent & Brown

بازاریابی و اطلاع‌رسانی مؤثر برای معرفی خدمات مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاریابی تخصصی به دانشجویان و کارفرمایان تقویت شود. در گام سوم، نوسازی و توسعه زیرساخت‌ها شامل تأمین تجهیزات مدرن، فضای آموزشی مناسب و پلتفرم‌های دیجیتال موردنیاز برای پشتیبانی از آموزش‌های عملی و خدمات مشاوره‌ای است. در گام چهارم و نهایی، اصلاحات ساختاری و نهادی از جمله بازنگری در سیاست‌های آموزش عالی برای تضمین تخصیص منابع مالی پایدار، جذب و آموزش نیروی انسانی متخصص (مانند منتورها و مشاوران شغلی مجرب)، و استقرار سیستم‌های ارزیابی مستمر برای پایش عملکرد و بهبود کیفیت خدمات این مراکز، موفقیت بلندمدت آنها را تضمین خواهد کرد. لازم به ذکر است که مدل پیشنهادی این پژوهش با اهداف برنامه هفتم توسعه هم‌خوان است؛ بنابراین سیاست‌گذاران را به تخصیص بودجه برای توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاریابی تخصصی رهنمون می‌سازد. در پایان، از جمله محدودیتی که این پژوهش با آن مواجه بود این است که محدودیت نمونه کوچک (۱۸ نفر)، تعمیم را محدود می‌سازد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی، در این راستا آزمون‌های کمی و پیمایشی نیز صورت پذیرد.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- امینی‌شاهدانی، مهدی؛ غفاری‌فرد، محمد و هومان، احمد. (۱۴۰۲). نقش مؤلفه‌های اقتصاد دانش‌بنیان بر نرخ بیکاری در استان‌های مختلف، سیاست‌ها و تحقیقات اقتصادی، ۲۸(۲)، ۵۴-۲۸.
- تقوی، حسین؛ مهرآور گیگلو، شهرام؛ کاظمی، سلیم؛ جاویدپور، مرتضی و عاقل‌زاده، دریا. (۱۴۰۲). شناسایی مؤلفه‌های دانشگاه مهارت‌محور در نظام آموزش عالی کشور با رویکرد سنتز پژوهی، نشریه آموزش علوم دریایی، ۱۰(۲)، ۱-۱۶.
- حیاتی، مژگان؛ نجفی‌زاده، بهروز و حاجیلویی، محمدمهدی. (۱۴۰۳). اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه نظریه سازگاری شغلی دیویس بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و رغبت شغلی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان، پانزدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و آموزشی.
- راهداری، مائده؛ نصر، احمدرضا؛ نیلی، محمدرضا و ترک‌لادانی، بهروز. (۱۳۹۴). ارزیابی مهارت‌های حرفه‌ای و وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان کارشناسی مهندسی فناوری اطلاعات، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۱(۲)، ۱-۲۴.
- رحیمی، فرج‌الله؛ درزیان‌عزیزی، عبدالهادی؛ مهرعلی‌زاده، یداله و مالکی، عالیه. (۱۴۰۱). طراحی مدل اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاه. رویکردهای نوین آموزشی، ۱۷(۲)، ۸۷-۱۱۴.

- طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی ...
- سعیدی‌رضوانی، محمود؛ محمدحسین‌زاده، معصومه و باغلی، حسین. (۱۳۸۹). سرنوشت شغلی فارغ-التحصیلان دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد، مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، ۱۱(۲)، ۵۷-۸۶.
- عباس‌نژاد، علی؛ حسینی، سیدمحمدرضا؛ سعیدی، پرویز و مستقیمی، محمودرضا. (۱۳۹۸). برازش مدل توسعه کارآفرینی با رویکرد اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی (مورد مطالعه: اداره کل آموزش فنی‌و حرفه ای استان گلستان)، کارآفرینی در کشاورزی، ۶(۲)، ۸۷-۹۸.
- عبدالزاده، فرهاد؛ رضائی، محمد و ملیک‌زاده، محمدرضا. (۱۴۰۳). بررسی نقش مهارت‌آموزی در اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های غیردولتی و تأثیر آن بر رشد و تعالی کشور، اولین همایش ملی نقش دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی غیر دولتی در تحول نظام آموزش عالی با تأکید بر دانشگاه حکمت بنیان و تمدن‌ساز، تهران.
- گل‌پیچ، زینب؛ سلیمانیان، علی‌اکبر و امانی، زکیه (۱۳۹۸). نقش اعضای هیئت علمی در فرایند کاربایی فارغ‌التحصیلان دانشگاه: یک مطالعه کیفی، مجله آموزش عالی ایران، ۱۱(۲)، ۲۷-۵۸.
- لطفی‌جلال‌آبادی، مصطفی؛ فرهادی، علی؛ روایی، سلطنت و غلامی، محمود. (۱۳۹۸). طراحی الگوی مهارت‌محوری برای دانشجویان فنی‌و حرفه‌ای با استفاده از نظریه داده بنیاد، کارافن، ۱۶(۴۶)، ۷۱-۱۰۰.
- مالکپور لپری، کامران؛ منتظری، طیبه و مسلمی‌مهنی، معصومه. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌های برنامه درسی مبتنی بر مهارت در آموزش عالی و ارائه یک مدل: مطالعه‌ای فراترکیب، مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۲(۲۴)، ۱۰۳-۱۳۷.
- مرادی‌دهقی، شهریار؛ عباسپور، عباس؛ رحیمیان، حمید، ملکی، حسن و خسروی، محبوبه. (۱۳۹۷). تدوین الگوی اسلامی ایرانی مهارت‌آموزی در مدارس متوسطه کشور، پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۲۶(۴۱)، ۲۹-۶۶.
- مرکز آمار ایران (۱۴۰۴). چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار تابستان ۱۴۰۴، قابل‌بازبایی در تارنمای <file:///C:/Users/asus/Downloads/nirooyekar04-02.pdf>
- مؤمنی‌مهمویی، حسین؛ کرمی، مرتضی و مشهدی، علی. (۱۳۹۱). بررسی میزان آموزش مهارت‌های اشتغال‌زای موردنیاز بازار کار در برنامه‌های درسی کارشناسی ناپیوسته حسابداری، مهندسی عمران و صنایع غذایی، پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۹(۲)، ۷، ۶۰-۷۲.
- میرزایی، مهدی و کرمی، اسفندیار. (۱۳۹۷). چالش‌ها، راهکار و ارائه الگوی اسلامی مدیریت تخصیص و مصرف بهینه اعتبارات و منابع مالی در راستای تحقق اهداف مهارت‌آموزی مطلوب (مورد مطالعه مراکز آموزش فنی‌و حرفه‌ای استان ایلام). مهارت‌آموزی، ۷(۲۵)، ۲۱-۴۶.
- ناصری، مژگان؛ شریفی، اصغر و ایمانی، محمدنقی. (۱۳۹۸). ارائه الگوی مفهومی برای مهارت‌آموزی دانشجویان دختر دانشگاه‌های کشور. فرهنگی تربیتی زنان و خانواده، ۱۴(۴۸)، ۳۹-۷۰.

- نوذری، حمزه. (۱۳۹۸). مهارت‌آموزی در دانشگاه با تأکید بر طرح بیست بیست (بیست مهارت در بیست سالگی)، طرح پژوهشی، دانشگاه خوارزمی.
- Azhenov, A., Kudysheva, A., Fominykh, N., & Tulekova, G. (2023, August). Career decision-making readiness among students' in the system of higher education: career course intervention. In *Frontiers in Education* (8, p. 1097993). Frontiers Media SA.
 - Baharudin, Y. H., Budiarti, W. N., Rifani, E., Dwiyantri, A. N., Riwanoto, M. A., Ummah, S., & Zahrotussyafa'ah, A. (2023, November). Counselor Treatment for Students in determining Careers. In *Proceedings of the International Conference on Technology, Education, and Science*, 5(1). 123-136.
 - Balykhin, M., Tikhonova, E., Fomina, S., & Raitskaya, L. (2018). Employment center at the university as a tool for career development of youth. In *ICERI2018 Proceedings* (pp. 4238-4248). IATED.
 - Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
 - Carvalho, L., Mourão, L., & Freitas, C. (2023). Career counseling for college students: Assessment of an online and group intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103820.
 - Clark, B. R. (1998). *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation*. IAU Press. <https://www.oktemvardar.com/articles/BRC%20entrepreneurial.pdf>
 - Emike OE, Chidi DM. (2019). Skill-Oriented Education and Career Competence among Postgraduate Students in University Of Lagos, Nigeria. *Ethiopian e-Journal for Research and Innovation Foresight (Ee-JRIF)*, 11(1).
 - Forster, A. G., Bol, T. (2018). Vocational education and employment over the life course using a new measure of occupational specificity. *Social Science Research*, 70, 176-197.
 - Galvez, R. S., Guevara, M. I. S., & Torres, S. S. (2024). Exploring the impact of career and job placement activities on student career development: basis for a proposed continuous improvement plan. *Cosmos: An International Journal of Management*, 13(2).
 - Ganapati, S., & Ritchie, T. S. (2021). Professional development and career-preparedness experiences of STEM Ph. D. students: Gaps and avenues for improvement. *Plos one*, 16(12), e0260328.
 - Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment (DfEE). 85.
 - Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd Ed.). Psychological Assessment Resources. <https://psycnet.apa.org/record/1997-08980-000>

طراحی الگوی توسعه مراکز مدیریت مهارت‌آموزی، مشاوره شغلی و کاربایی ...

- Keshf, Z., & Khanum, S. (2022). It is a very difficult process: career service providers' perspective on career counseling in Pakistani universities. *Heliyon*, 8(1).
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103448.
- Manlagaylay, M. P., & Añar, L. E. (2022). Career Development and Job Placement Services in Higher Education Institution. *Asia Pacific Journal of Social and Behavioral Sciences*, 20, 102.
- Mwita, KM. (2018). Tanzania graduate employability: Perception of human resource management practitioners. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2): 263-272.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development*. Harvard University Press.
<https://cruel.org/books/hy/shortschumpeter/SchumpeterTheoryofEconDev.pdf>
- Sihame, B. (2025). Employment policy and development of entrepreneurship in Algerian society, *Journal of el hikma for philosophical studies*, 13(1), 248-270.
- Soini K, Jurgilevich A, Pietikäinen J, Korhonen-Kurki K. (2018). Universities responding to the call for sustainability: A typology of sustainability centres. *Journal of Cleaner Production*, 170: 1423-1432.
- Talman K, Vierula J, Kanerva AM, Virkki O, Koivisto JM, Haavisto E. (2021). Instruments for assessing reasoning skills in higher education: A scoping review. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 46(3): 376-392.
- Thirunavukarasu G, Chandrasekaran S, Subhash Betageri V, Long J. (2020). Assessing learners' perceptions of graduate employability. *Sustainability*; 12(2): 460.
- Van der Bijl, A., & Oosthuizen, L. J. (2019). Deficiencies in technical and vocational education and training lecturer involvement qualifications and its implications in the development of work related skills. *South African Journal of Higher Education*, 33(3), 205-221.
- Yuen, M., Yau, F. S., Tsui, J. Y., Shao, S. S., Tsang, J. C., & Lee, B. S. (2019). Career education and vocational training in Hong Kong: Implications for school-based career counselling. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 41, 449-467.