



دانشگاه گوارزی و منابع طبیعی

نشریه کارآفرینی در کشاورزی
جلد چهارم، شماره اول، بهار ۱۳۹۶
<http://jead.gau.ac.ir>

مدل شایستگی‌های کانونی و حرفه‌ای دانشجویان رشته‌های کشاورزی

*مسعود سامیان^۱، رضا موحدی^۲ و حشمت‌اله سعدی^۲

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

^۲دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۲/۱۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۷/۱۳

چکیده

در حال حاضر نظام آموزش عالی کشور با چالش‌های عمده‌ای مواجه است که موجب بروز بیکاری بین برون‌دادهای این نظام شده است. از جمله مهم‌ترین این چالش‌ها موارد زیر را می‌توان نام برد: محدود شدن فرصت‌های استخدامی از سوی دولت، نبودن ساختار مناسب در بخش خصوصی برای جذب دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها، مشکلات ساختار فرهنگی جامعه، وجود مسائل متعدد در فضای کسب و کار، نبود ارتباط مؤثر میان دانشگاه و بخش‌های مختلف اقتصادی و غیره. دانشگاه مسئول تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر، به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه جامعه است. بنابراین به‌دلیل شرایط خاص دانشگاه‌ها در تربیت نیروی انسانی، دانشگاه می‌بایست نسبت به ایجاد و نهادینه کردن مجموعه‌ای از قابلیت‌ها در دانشجویان که آن‌ها را شایستگی می‌خوانیم، اهتمام ورزد. این شایستگی‌ها، قابلیت دانشجو را برای زندگی اجتماعی مدرن افزایش می‌دهد. در این مقاله سعی شده است تا با روش تحقیقات و مطالعات کتابخانه‌ای به ضرورت و اهمیت شایستگی‌های کانونی و حرفه‌ای مورد نیاز دانشجویان رشته‌های کشاورزی پرداخته شود. هدف این تحقیق تبیین مدلی مناسب از شایستگی‌های موردنیاز دانشجویان کشاورزی است که در نهایت بر اساس نتایج این مقاله راه‌حلی‌هایی برای برنامه‌ریزان آموزش عالی و ارائه مدلی برای این شایستگی‌ها ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: شایستگی‌های کانونی، شایستگی‌های حرفه‌ای، بیکاری، دانشجویان رشته‌های کشاورزی، آموزش عالی

*مسئول مکاتبه: m.samian92@basu.ac.ir

مقدمه

امروزه دانشگاه‌ها در عرصه‌های متنوع و متعددی از جمله ابعاد مدیریت دانشجویان و اعضای هیأت علمی در سطح ملی و بین‌المللی، مدیریت پژوهش و سرمایه‌گذاری در آن با همدیگر رقابت می‌کنند، آن‌ها نیازمند حفظ اعتبار، شهرت، تولید کارهای پژوهشی سطح بالا، راضی نگه داشتن دانشجویان و اعضای هیأت علمی و پاسخگویی به نیازهای روبه رشد جامعه‌اند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۴). در حقیقت دانشگاه مسئول تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر، به عنوان مهم‌ترین سرمایه جامعه است (صالحی عمران، ۱۳۸۵). نقش اساسی مورد انتظار از دانشگاه، پرورش انسان دانا، توانا و شکوفاکنده جامعه است (طهماسبی و همکاران، ۱۳۸۹). دانشگاه‌ها و مؤسسات 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). به دلیل 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 دانشجو را برای زندگی اجتماعی مدرن افزایش می‌دهد (شارع پور و همکاران، ۱۳۸۰).

در حوزه پژوهش‌های علمی، مفهوم شایستگی نخستین بار توسط مک‌کله‌لند در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل ۱۹۷۰ مطرح شد (Cooper, 1998). مک‌کلند (McClelland, 1973)، شایستگی‌ها را از عوامل کلیدی می‌داند که بر کارآیی یادگیری اثر می‌گذارند و نسبت به هوش تأثیر بیشتری بر عملکرد یادگیری دارند. از این‌رو در مقاله‌ای با عنوان اندازه‌گیری شایستگی به جای هوش به مفهوم شایستگی به عنوان ویژگی رفتاری و روانشناختی مرتبط با پیامدهای موفق در کار و زندگی می‌پردازد. با مرور ادبیات موضوعی مربوط به شایستگی‌ها و بررسی تعاریف ارائه شده در مورد شایستگی، اولین چیزی که به خوبی مشخص است، فقدان تعریف واحد و اصطلاح شناسی معین در مورد شایستگی و معنا و مفهوم آن است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۲).

الگوی شایستگی‌ها در یک نظام آموزشی می‌تواند کاربردهای مختلفی داشته باشد از جمله این که می‌توان برای نیازسنجی آموزشی افراد، تهیه و ارزشیابی برنامه آموزشی، ارزشیابی کارآیی، اثربخشی آموزشی و نهایتاً برنامه‌ریزی برای رشد، پیشرفت خود به کار رود (Byham and Moyer, 2002). در واقع این بدین معناست که کل فرایند طراحی یک نظام آموزشی را می‌توان بر مبنای شایستگی انجام

داد. هدف از این مطالعه ارائه و تبیین مدلی مناسب برای شایستگی‌های موردنیاز دانشجویان کشاورزی می‌باشد.

مبانی نظری تحقیق

مفهوم شایستگی: مفهوم شایستگی، مفهومی چندبعدی و در بردارنده ترکیبی از ویژگی‌های شخصی (دانش، مهارت‌های شناختی، انگیزش، نگرش و احساسات)، شایستگی اجتماعی (دانش متنی) و هدایت (فعالیت‌ها، رفتار، ابتکار عمل) برای رویارویی با تقاضاهای پیچیده در شرایط و بافتی خاص می‌باشد (Pinto, 2008). به‌طور کلی با مقایسه تعاریف ارائه شده توسط نویسندگان مختلف، می‌توان این تعاریف را در پنج دسته کلی جای داد:

۱- شایستگی به‌عنوان توانایی عملکرد در سطحی مطلوب براساس یک استاندارد خاص. این تعریف به شایستگی به‌عنوان یک برونداد می‌نگرد. به‌عنوان مثال: شایستگی توانایی انجام وظایف کاری یا شغلی براساس استانداردهای استخدامی (Field and Drysdale, 1991).

۲- شایستگی به‌عنوان توانایی انتخاب و استفاده از ویژگی‌هایی (دانش، مهارت‌ها، و نگرش‌ها) که برای عملکرد در سطح مطلوب موردنیاز است. مثلاً: یک شخص شایسته، در یک بافت (موقعیت) معین می‌تواند از مجموعه‌ای از رفتارهای موجود یکی را برگزیند و رفتارهای مناسب را به‌منظور رسیدن به یک هدف خاص به‌کار گیرد (همان).

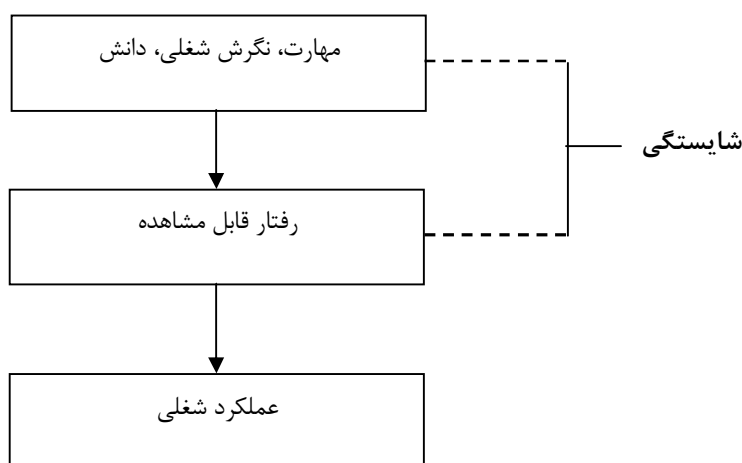
۳- شایستگی به‌عنوان داشتن ویژگی‌های خاص (دانش، مهارت، و نگرش‌ها)، یا شایستگی به‌عنوان یک درونداد. مثلاً: شایستگی تصویری از دانش، مهارت‌ها، و توانایی‌های موردنیاز برای عملکرد حرفه‌ای را نشان می‌دهد (AAPA, 1996).

۴- شایستگی به‌عنوان توصیف محض آنچه که یک فرد می‌تواند انجام دهد. این تعریف نیز به شایستگی به چشم یک برونداد می‌نگرد. مثلاً: شایستگی یک عمل، رفتار یا برونداد است که فرد بایستی بتواند به نمایش گذارد (Garavan and McGuire, 2001).

۵- بیشتر تعاریف مفصل شایستگی، شامل عناصری از چهار گروه بالا هستند. مثلاً: شایستگی توانایی یک فرد یا سازمان برای رسیدن به دستاوردهای خاص است. شایستگی‌های فردی شامل: توانایی‌های عملکردمحور یکپارچه است که خود شامل خوشه‌هایی از ساختارهای دانش و نیز توانایی‌های شناختی، تعاملی و مؤثر و توانایی‌های روانی لازم و نگرش‌ها و ارزش‌هایی است که برای انجام

وظایف، حل مسائل و به طور کلی عملکرد مؤثر در یک حرفه خاص، سازمان، موقعیت یا نقش لازم است (Mulder, 2001).

در مجموع می‌توان شایستگی را دارای چهار مؤلفه در کنار هم شامل مهارت، دانش، توانایی و انگیزه دانست. مهارت: توانایی پیاده‌سازی علم در عمل است که از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست آمده و توسعه می‌یابد. دانش: از راه تحصیل به دست می‌آید و زیر بنای توسعه مهارت و نگرش است. توانایی: توانایی و مهارت مشابه هم‌اند با این تفاوت که مهارت ظرفیت خاصی برای انجام فیزیک کارها است اما توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص می‌سازد. نگرش: چار چوبی است که میدان اندیشه و عمل انسان را شکل می‌دهد (معصومی، ۱۳۹۲).
با توجه به تعاریف فوق مفهوم شایستگی در شکل (۱) خلاصه می‌گردد:



شکل ۱- نمودار تعریف شایستگی.

پیشینه پژوهش

سلیمی و همکاران (۱۳۹۴)، در تحقیقی با عنوان "شایستگی‌های اعضای هیأت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی"؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری بیان داشتند که از دیدگاه دانشجویان دکتری، مهم‌ترین شایستگی اعضای هیأت علمی در یک دهه آینده، شایستگی پژوهش خواهد بود، این در حالی است که در شرایط موجود، شایستگی تدریس اعضای هیأت علمی از

وضعیت مطلوب‌تری برخوردار است. حیدری و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان تأثیر آموزش عالی بر شایستگی‌های کانونی دانشجویان دوره کارشناسی کتابداری و علم اطلاعات: مورد پژوهشی دانشگاه فردوسی مشهد به این نتیجه رسیدند که آموزش بر ارتقاء سطح شایستگی‌های کانونی طی نیمسال‌های مختلف تحصیلی اثرگذار بوده است.

جانعلی‌زاده چوب بستی و همکاران (۱۳۹۱)، در تحقیقی با عنوان "شایستگی‌های کانونی دانشجویان دانشگاه مازندران" بیان داشتند که رضایت بخش نبودن کیفیت آموزشی دانشگاه مازندران از حیث تحقق شایستگی‌های کانونی در بیشتر شاخص‌های مربوطه و نامناسب‌تر شدن این کیفیت در مقایسه با گذشته دلالت دارد. طهماسبی و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان "عوامل مؤثر بر توانمندی دانشجویان کشاورزی جهت ورود به بازار کار در عصر جهانی شدن" انجام دادند. هدف از انجام این تحقیق این بود تا میزان شایستگی دانشجویان کشاورزی جهت ورود به بازار کار در عصر جهانی شدن و نیز عوامل مؤثر بر آن مورد بررسی قرار گیرد. به‌منظور تحقق این هدف ۲۹۷ نفر از دانشجویان دوره کارشناسی رشته‌های ده گانه کشاورزی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب انتخاب شدند. داده‌ها نیز با استفاده از پرسشنامه به‌دست آمد. نتایج حاکی از این است که میزان شایستگی دو سوم از دانشجویان در حد متوسط و یک سوم در آن‌ها در حد کم بوده است. کم‌ترین میزان مهارت مربوط به مهارت خلاقیت و کارآفرینی، زبان انگلیسی و حل مسأله است و بیشترین میزان مهارت مربوط به مهارت‌های کاربرد رایانه است.

بیابانگردی و همکاران (۱۳۸۴)، در تحقیقی با عنوان "نقش دروس علوم پایه در پرورش شایستگی‌های دانش‌آموختگان پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران" وضعیت پرورش شایستگی‌های نه گانه ۱- برقراری ارتباط مؤثر؛ ۲- مهارت‌های بالینی اولیه؛ ۳- استفاده از علوم در هدایت تشخیص، اداره بیمار، درمان و پیشگیری؛ ۴- یادگیری مادام‌العمر؛ ۵- خودآگاهی، مراقبت از خود و رشد شخصی؛ ۶- زمینه جامعه و اجتماعی مراقبت‌های بهداشتی؛ ۷- حل مشکل؛ ۸- استدلال و قضاوت اخلاقی؛ و ۹- تشخیص نقش یک پزشک حرفه‌ای در دانش‌آموختگان پزشکی را از منظر ۱۶۵ استاد علوم پایه پزشکی مورد جستجو قرار دادند. به‌طور کلی یافته‌های تحقیقاتی آن‌ها به ایجاد در حد پایین این شایستگی‌ها در دانش‌آموختگان پزشکی طی تحصیل در دروس علوم پایه را نشان

می‌دهد. آن‌ها همچنین اشاره داشتند به این‌که از نظر اکثر اساتید، دروس علوم پایه شایستگی استدلال و قضاوت اخلاقی را اصلاً در دانش‌آموختگان پزشکی ایجاد نمی‌کند.

دیانی (۱۳۸۱)، ابراز داشت که میزان علاقه‌مندی دانشجویان به رشته تحصیلی طی دوران تحصیلی افزایش یافته است. وی بر این باور است که تنوع، جذابیت و قدری دشوارتر شدن واحدهای درسی در سال‌های سوم و چهارم، در افزایش تمایل دانشجویان به رشته و تغییر نگرش آن‌ها مؤثر بوده است. شارع‌پور و همکاران (۱۳۸۰)، در پژوهشی به سنجش میزان برخورداری دانشجویان سه دانشگاه تهران، صنعتی شریف، و مازندران از شایستگی‌های کانونی پرداختند. تحلیل شایستگی‌های کانونی دانشجویان سه دانشگاه تحت بررسی، بیانگر پایین بودن سطح تسلط آنان بر شایستگی‌های کانونی بود. همچنین مشخص شد که توانایی دانشجویان در شایستگی جمع‌آوری، سازمان‌دهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات رضایت‌بخش نیست. توانایی حل مسئله هم یکی از ضعیف‌ترین مهارت‌های دانشجویان بود.

مصباح و همکاران (Misbah et al., 2015)، به این نتیجه رسیدند که استفاده از روش‌های آموزش مبتنی بر شایستگی سبب افزایش انگیزه دانش‌آموزان جهت یادگیری بیشتر می‌شود. کاترین کائونن و همکاران (Katrien Koenen et al., 2015)، نیز به این نتیجه رسیدند که آموزش مبتنی بر شایستگی در حال ظهور است و اکثر موسسات آموزش خود را از طریق ترکیبی از روش‌های تدریس و ارزیابی سنتی و نیز بر اساس شایستگی طراحی کرده‌اند.

خلیفی و نسیمی‌فر (Khalifi and Nasimifar, 2014)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی مؤلفه‌های هوش عاطفی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین شایستگی کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران" به این نتیجه رسیدند که بین هوش عاطفی دانشجویان و شایستگی‌های کارآفرینی آنان (سلاست فکری، کنترل درونی، عمل‌گرایی، توفیق‌طلبی و ریسک‌پذیری) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. همچنین سه مؤلفه خوش‌بین بودن، توانایی حل مسئله و همدلی به‌ترتیب دارای بیشترین نقش در پیش‌بینی تغییرات متغیر شایستگی‌های کارآفرینی بودند. الکساندر و همکاران (Alexander et al., 2012)، در مطالعه خود به طراحی و اعتبار بخشی چارچوبی برای تعریف شایستگی‌های تدریس برای اعضای هیأت علمی پرداختند. محتوای تدریس، شناخت نقش دانشجویان در تدریس، مهارت‌های تدریس همانند مهارت‌های ارتباطی، مهارت بین‌فردی، مهارت سخنرانی عمومی، دانش استانداردهای برنامه، دانش یادگیری دانشجویان و شناخت استانداردهایی از مؤلفه‌های مهم مدل به شمار می‌روند. موحدی (Movahedi, 2009)، به این نتیجه رسید که دانشجویان و دانش‌آموختگان

ترویج و آموزش کشاورزی برای ورد به بازار کار نیازمند کسب دانش و مهارت‌های تخصصی به روز، مهارت‌های عملی مربوط به کشاورزی عمومی، و مهارت‌های ارتباطات فردی و اجتماعی هستند.

بحث و نتایج

شایستگی‌های **کانونی و حرفه‌ای**: یک نکته مهم که در مورد شایستگی‌ها وجود دارد این است که همه شایستگی‌ها از یک جنس و یک نوع نمی‌باشند و همین امر موجب آن گردیده که صاحب‌نظران به دسته‌بندی انواع شایستگی بپردازند. سینگل و همکاران (Singel et al., 2005)، اعتقاد دارند که برخی از سازمان‌ها شایستگی‌ها را به‌عنوان جنبه‌هایی از کلیت شخص در نظر می‌گیرند که عبارتند از:

- استعداد (کلامی، عددی و فضایی)
 - مهارت‌ها و توانایی‌ها (تفکر و رهبری)
 - دانش (عمومی، حرفه خاص، شغل خاص، سطح خاص، سازمان خاص)
 - شایستگی‌های فیزیکی (طاقت و بنیه، انرژی)
 - سبک (رهبر، مدیر، کارگر)
 - شخصیت (جهت‌گیری اجتماعی)
 - اصول، ارزش‌ها، اعتقادات، نگرش‌ها و روحیات
 - علائق (در ارتباط با مردم، در ارتباط با حقایق)
- در دسته‌بندی دیگری که از شایستگی‌ها ارائه شده است شایستگی‌ها را به دو گروه شایستگی‌های سه‌گانه بنیادی و شایستگی‌های کانونی پنج‌گانه تقسیم کرده‌اند که این دسته‌بندی به شرح زیر خلاصه شده است:

الف- شایستگی‌های سه‌گانه بنیادی

- ۱- مهارت‌های پایه: خواندن، نوشتن، محاسبات ریاضی و عددی، گوش‌دادن و صحبت‌کردن
- ۲- مهارت‌های فکر کردن: تفکر خلاق، تصمیم‌گیری، تجسم فکری (تصور)، دانستن راه یادگیری
- ۳- کفایت شخصی: آشکار کردن حس مسئولیت، اعتماد به نفس، جامعه‌گرایی، اراده، امانت و صداقت (سالاری، ۱۳۹۱).

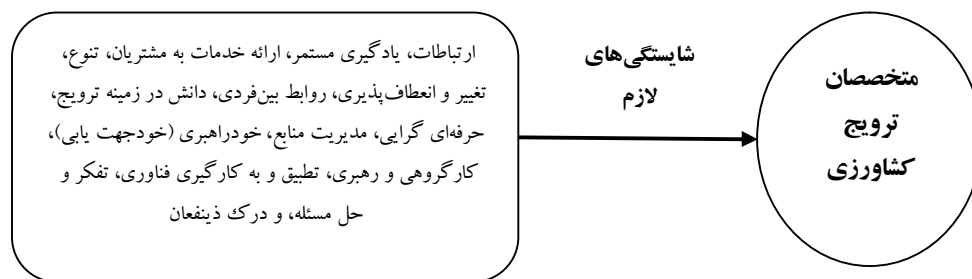
ب- شایستگی‌های قانونی پنج‌گانه

- ۱- منابع: شناسایی، سازمان‌دهی، برنامه‌ریزی و تخصیص منابع
 - ۲- کار با دیگران: عضو گروه بودن، مشارکت، پاسخ‌دهی به انتظارات مشتری، گفت و گو، تنوع در کار
 - ۳- اطلاعات: تحصیل و ارزیابی اطلاعات، سازمان‌دهی و نگهداری اطلاعات، تفسیر و ارائه اطلاعات، استفاده از رایانه در پردازش اطلاعات
 - ۴- سیستم‌ها: فهم روابط پیچیده سیستم‌ها، نظارت و اصلاح عملکردها و بهبود و طراحی سیستم‌ها
 - ۵- فناوری: انتخاب فناوری و به کارگیری این فناوری در کار و وظیفه (حیدری و همکاران، ۱۳۹۲).
- شایستگی‌های حرفه‌ای: در جوامع امروزی مشکل بیکاری، معضلی بزرگ است و در کشور عزیز ما ایران اسلامی نیز بحث اشتغال همواره یکی از دغدغه‌های مسئولین بوده است. یکی از وظایف مراکز آموزش عالی این است که نیروی کار موردنیاز کارفرمایان بنگاه‌های اقتصادی و یا صاحبان صنایع و صنوف را براساس تقاضای آنان تربیت و عرضه نمایند به طوری که کارفرمایان از جذب و نگهداشت این نیروها در تولید، نهایت رضایت را داشته باشند و همانا اشتغال مولد و پایدار ایجاد گردد. پس لازم است در مراحل مختلف از فرایند مهارت و حرفه‌آموزی شامل، پژوهش، نیازسنجی و برنامه‌ریزی درسی، برنامه‌ریزی آموزشی، اجرای آموزش، ارزشیابی آموزش و ارزیابی خروجی سیستم آموزشی نگاه و رویکرد خاصی مورد توجه قرار گیرد که مهارت آموختگان مراکز آموزش عالی کشور به عنوان خروجی سیستم، حائز شرایط مشخصی از نظر دانش، مهارت، نگرش و قابلیت‌ها و ویژگی‌های باشند که بتوانند شرایط اشتغال را احراز کرده و ضمن اشتغال، استانداردها و معیارهای عملکردی شغل مورد تصدی خود را به نحو احسن و اثربخش انجام دهند و نسبت به سایر هم‌سطحان خود عملکردی برتر و بالاتر داشته باشند. احراز این شرایط در واقع تحقق مهارت آموختگان شایسته است، و باید برای دستیابی به این مهم در تمامی مراحل از فرایند حرفه‌آموزی رویکرد شایسته محوری را پیاده کرد (خورشیدی و فرخی، ۱۳۹۲).

انواع مدل‌های شایستگی حرفه‌ای (شغلی)

- ۱- مدل دانشگاه اوهایو: این مدل با هدف شناسایی و توصیف شایستگی‌های لازم برای متخصصان ترویج در اوهایو با هدف موفقیت آن‌ها، طراحی شده است. ۱۴ شایستگی اصلی در این چارچوب عبارت‌اند از:

ارتباطات، یادگیری مستمر، ارائه خدمات به مشتریان، تنوع، تغییر و انعطاف‌پذیری، روابط بین‌فردی، دانش در زمینه ترویج، حرفه‌ای‌گرایی، مدیریت منابع، خودراهبری (خودجهت‌یابی)، کارگروهی و رهبری، تطبیق و به‌کارگیری فناوری، تفکر و حل مسئله، و درک ذینفعان (Cochran, 2009).



شکل ۲- مدل شایستگی حرفه‌ای دانشگاه اوهایو.

۲- چارچوب شایستگی زینگهیم و همکاران: در چارچوبی که برای تعریف شایستگی توسط زینگهیم و همکاران (Zingheim et al., 1996)، ارائه شده به آنچه که برای پیشرفت کارآفرینان ضروری است، اشاره شده است. این چارچوب در تعریف شایستگی‌ها به موارد زیر اشاره دارد:

۱. مشتری محوری

۲. ارتباطات

۳. گرایش به کار تیمی

۴. مهارت فنی

۵. رهبری

۶. انعطاف‌پذیری

۷. نوآوری

۳- چارچوب شایستگی مدیریت آموزش و اشتغال وزارت کار آمریکا^۱: مدیریت آموزش و اشتغال وزارت کار آمریکا چارچوب عمومی زیر را برای شایستگی‌های کارآفرینی ارائه می‌دهد. این چارچوب در یک نمودار مرکب از ۹ ردیف شرح داده شده است. ترتیب قرار گرفتن ردیف‌ها باعث ایجاد یک شکل هرمی شده که در آن شایستگی‌ها در سطحی بالاتر از مهارت‌ها قرار گرفته‌اند. چینش این ۹

1- Employment and Training Administration United States Department of Labor

ردیف به صورت هرمی به معنای بیان سلسله مراتب نیست و قصد ندارد نشان دهد که شایستگی‌های بالای هرم به سطح بالاتری از مهارت نیاز دارند. این شکل چارچوب، افزایش تخصص و خاص شدن کاربرد مهارت‌ها با حرکت به بالای هرم را نشان می‌دهد. ردیف ۱- شایستگی‌های اثربخشی فردی در پایین هرم نشان داده شده‌اند زیرا این شایستگی‌ها برای تمام نقش‌های زندگی لازم هستند. ردیف ۲- شایستگی‌های دانشگاهی بسیار مهم هستند و غالباً در محیط مدرسه و دانشگاه آموخته می‌شوند. ردیف ۳- شایستگی‌های محیط کاری نماینده انگیزه‌ها و خصوصیات و نیز سبک‌های مدیریت بین فردی و خودمدیریتی هستند. این شایستگی‌ها عموماً به تعدادی از حرفه‌ها و صنایع قابل تعمیم می‌باشند. ردیف‌های ۴ و ۵ شامل شایستگی‌های صنعتی هستند که به یک صنعت یا بخش خاص از صنعت اختصاص می‌یابند. ردیف‌های ۶ تا ۹ نماینده تخصصی است که در حرفه‌های خاص در یک صنعت شکل می‌گیرد (زعفریان و همکاران، ۱۳۹۱).

۴- مدل تی پلت و آماروس: تی پلت و آماروس (Tipplet and Amoros, 2003)، نیز مهارت‌های موردنیاز برای کسب و کار و شغل را شامل ۴ مهارت اصلی می‌داند. این مهارت‌ها عبارتند از:

(۱) مهارت‌های فردی (مسئولیت پذیری، اعتماد به نفس، انگیزه)

(۲) مهارت‌های اجتماعی (فعالیت گروهی، همکاری، تعاون)

(۳) مهارت‌های فنی

(۴) مهارت‌های روش شناختی (یادگیری و فنون یادگیری، ارتباطات)

۵- مدل دانشگاه تگزاس: مدل دانشگاه تگزاس (Texas Cooperative Extension, 2003)، نیز صلاحیت‌ها و شایستگی‌های موردنیاز برای مروجان کشاورزی را بررسی و در ۶ حوزه به ترتیب زیر مطرح می‌کند شامل:

(۱) مهارت‌های موضوعی

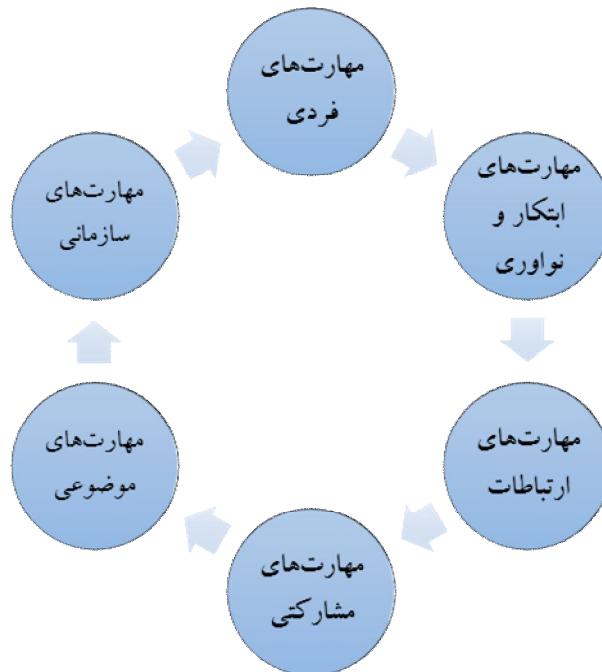
(۲) مهارت‌های سازمانی

(۳) مهارت‌های مشارکتی

(۴) مهارت‌های ارتباطات

(۵) مهارت‌های ابتکار و نوآوری

(۶) مهارت‌های فردی

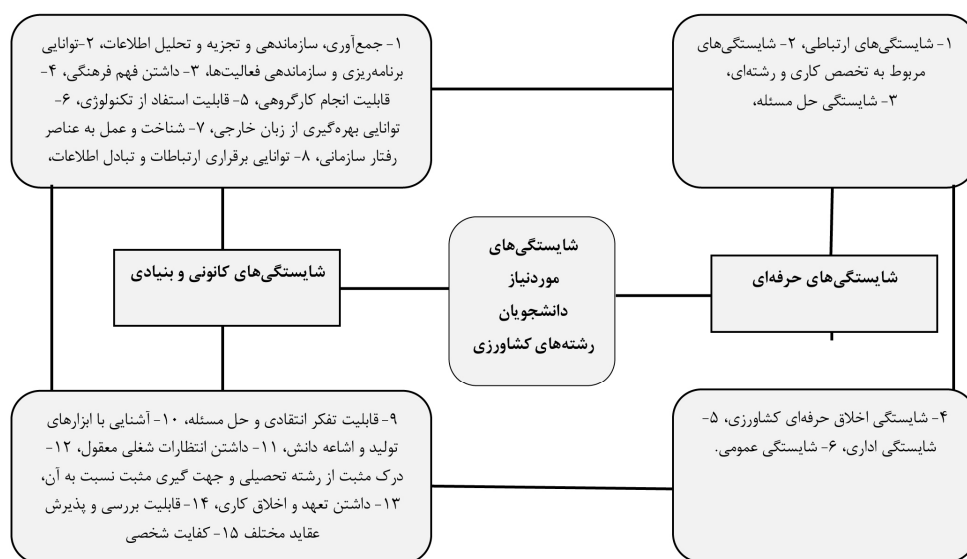


شکل ۳- مدل دانشگاه نگزاس.

بنابراین با توجه به توضیح بالا می‌توان دو دسته شایستگی‌ها را برای دانشجویان رشته‌های کشاورزی برشمرد. دسته اول شایستگی‌های کانونی و بنیادی و دسته دوم شایستگی‌های حرفه‌ای و موردنیاز برای شغل. به عبارت دیگر شایستگی‌ها به دو گروه تقسیم می‌شوند: یکی شایستگی‌هایی موسوم به شایستگی‌های یک حوزه خاص که مربوط به دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی است که فرد از طریق یک حوزه مطالعاتی خاص برای فعالیت در یک حرفه کسب می‌کند؛ و دیگر شایستگی‌هایی تحت عنوان شایستگی‌های عمومی است. در تدوین برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، یک توالی دنبال می‌شود. به این شکل که ابتدا پروفایل شغلی تنظیم می‌شود، آنگاه وظایف شغلی مهم به دنبال آن می‌آیند و در انتها پروفایل فارغ‌التحصیل متشکل از شایستگی‌های کانونی (انتخاب شده) قرار گرفته که ارتباط مستقیمی با پروفایل شغلی دارد. در پروفایل برنامه درسی، سطح نهایی کسب شده توسط فارغ‌التحصیلان براساس استانداردهای شایستگی‌های هر دو گروه (شایستگی‌های عمومی و

شایستگی‌های خاص هر حوزه) سنجیده می‌شود. در این تحقیق نیز سعی بر آن است به بررسی شایستگی‌های عمومی و حرفه‌ای دانشجویان رشته‌های کشاورزی پرداخته شود. مدل شایستگی‌های کانونی و حرفه‌ای دانشجویان کشاورزی در شکل ۴ نشان داده شده است، همان گونه که در شکل مشخص است این مهارت‌ها شامل ۱۵ شایستگی مربوط به شایستگی‌های کانونی و بنیادی و ۶ شایستگی نیز مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای است که دانشجویان می‌بایست این مهارت‌ها را فراگیرند تا پس از اتمام تحصیل برای ورود به بازار کار بتوانند از این مهارت‌ها استفاده کنند.

مدل مربوط به شایستگی‌های کانونی و حرفه‌ای دانشجویان رشته‌های کشاورزی



شکل ۴- مدل شایستگی‌های کانونی و حرفه‌ای دانشجویان رشته‌های کشاورزی.

نتیجه‌گیری

شایستگی به‌طور خاص با حرفه‌آموزی مرتبط است. این موضوع با حوزه دانش فنی جدید با اعمال مسئولیت یا نقش مرتبط است، توانایی آموختن سریع درباره مفاهیم و فناوری، خلاقیت، دیدگاه گسترده جهانی، توانایی نوآوری، توانایی برقراری ارتباط، توانایی گسترش روابط فردی، توانایی کارکردن در یک تیم، خودکنترلی عواطف، توانایی هدایت به موقعیت‌های جدید و غیر معمول، توانایی گذر از عدم اطمینان و ابهام، ابتکار عمل و تصمیم‌گیری، توانایی التزام خود به اهداف سازمانی، توانایی ایجاد نتایج مؤثر، توانایی‌های کارآفرینی، این‌ها شایستگی‌هایی هستند که بیشتر بر روی فرد و نقش فرد متمرکز است. توسعه شایستگی به فرایند یادگیری- یاددهی اشاره می‌کند که می‌تواند توانایی فردی جهت کارکردن در یک تیم، پژوهش، ارائه پیشنهادات و ایده‌های جدید، ارتباط و معاشرت، اقدام در میان رشته‌ای، مربوط به تحلیل و ارزیابی موقعیت‌های تجربه شده توسط شرکت‌ها، کاربرد شیوه‌های علمی و عملی، جستجوی اطلاعات مورد علاقه سازمانی، تبادل تجربیات بین مدیران شرکت و ادارات مختلف، افق‌های گسترده را پرورش دهد. توسعه شایستگی‌ها با صلاحیت حرفه‌ای در ارتباط است. شایستگی بدون دانش وجود ندارد. صلاحیت‌ها بیشتر به حرفه‌آموزی در حوزه‌ای مشخص از دانش و عمل اشاره می‌کند، ضمن آن که مفهوم شایستگی جامع‌تر است و فقط با حوزه حرفه‌ای خاص در ارتباط نیست.

امروز دنیای کار، حرفه‌آموزی عمومی را تقاضا می‌کند. بنابراین یک صلاحیت حرفه‌ای باید یک صلاحیت اجتماعی نیز باشد. صلاحیت باید هم شامل مهارت‌های پایه و هم مهارت‌های خاص، موردنیاز از نظر مشاغل از جمله مهارت‌های مدیریتی باشد. شواهد نشان می‌دهند که آموزش‌های رسمی در کشور ما به‌دلیل ضعف‌های ساختاری بستر مناسبی برای کسب تخصص و پرورش نیروهای کارآفرین به وجود نمی‌آورد. از طرف دیگر کارآفرینان و نیروهای مستعد و خلاق نیز به‌دلیل نبود یک نظام کارآمد آموزش کارآفرینی نمی‌توانند به کار خود ادامه دهند. با عنایت به آنچه که در مقاله حاضر به آن اشاره شد می‌توان نتیجه گرفت که شایستگی‌ها، در درجه اول مهارت‌ها و خصوصیات را که دانشجویان به آن نیاز دارند توصیف می‌کنند، انتظارات از کارکنان را مشخص می‌کنند و نیازهای توسعه‌ای آینده را توصیف می‌کنند. بنابراین بر اساس این رویکرد مسئولان و برنامه‌ریزان آموزشی در آموزش عالی دقیقاً می‌دانند که کارکنان به چه نوع شایستگی و مهارتی نیاز دارند و برنامه‌های آموزشی خود را بر روی فراگیری این شایستگی‌ها متمرکز می‌کنند. به کارگیری شایستگی برای طراحی برنامه

آموزشی دربرگیرنده مراحل تهیه مدل شایستگی، تشخیص نیازهای آموزشی و پیش‌بینی و اجرای برنامه‌های توسعه‌ای 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 برنامه‌های توسعه‌ای مناسب دست یافت. عمده مزیت به‌کارگیری این رویکرد از یک سو تشخیص دقیق‌تر نیازهای آموزشی و افزایش کارآیی آموزش‌ها و از سوی دیگر، کاربردی بودن آموزش‌ها و پرهیز از انتقال دانش صرف است.

همان‌گونه که مک کلند نشان داد، توجه به مهارت‌های اساسی و دانش موردنیاز برای انجام شغل و دستیابی به شایستگی‌های ریشه‌ای عمیق (نقش اجتماعی فردی، خویش‌شناسی، ویژگی‌ها و انگیزه‌ها) که می‌تواند داوطلبین با پتانسیل بالا را به درستی تعیین نماید، اهمیت دارد. به‌علاوه شایستگی‌های فردی باید مناسب با شغل بوده و یا در حین توسعه بتوانند مناسب شغل گردند. شایستگی‌ها مستلزم دست یافتن به عملکرد برجسته در شغل می‌باشند. هنگامی که سازمان از مدل‌های شایستگی در انتخاب و توسعه افراد برای نقش‌های کلیدی استفاده می‌نماید از زیان‌های ناشی از هزینه‌های استخدام نیروی کار جدید، روحیه ضعیف کارکنان، نارضایتی مشتریان و از دست‌دادن فرصت‌ها که با استخدام و به‌کارگیری نادرست افراد در ارتباط است، جلوگیری می‌نماید و بدین طریق شانس انتخاب افرادی که در سطح خیلی بالایی عمل می‌کنند و می‌توانند به موفقیت شرکت کمک نمایند، افزایش می‌یابد.

منابع

۱. بیابانگردی، ز.، سلطانی عربشاهی، ک.، امینی، ا.، شکرآبی، ر. و یادآور نیک روشن، م. ۱۳۸۴. نقش دروس علوم پایه در پرورش شایستگی‌های دانش‌آموختگان پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۵ (۱): ۳۳-۱۳.
۲. جانعلی‌زاده چوب‌بستی، ح.، خاکزاد، ز. و مرادی، ف. ۱۳۹۱. شایستگی‌های کانونی دانشجویان دانشگاه مازندران؛ ارتقا یا افت. دو فصلنامه مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی، ۱ (۲): ۱۱۱-۶۱.
۳. حیدری، غ.، فرج‌پهلوی، ع.، عصاره، ف. و گرابی، ا. ۱۳۹۲. تأثیر آموزش عالی بر شایستگی‌های کانونی دانشجویان دوره کارشناسی کتابداری و علم اطلاعات: مورد پژوهشی دانشگاه فردوسی مشهد. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۱ (۱): ۲۴-۵۰-۳۰.

۴. دیانی، م. ۱۳۸۱. نظرها و عملکردهای تحصیلی دانشجویان رشته‌های ریاضی، تجربی و انسانی، اجتماعی در دوره کارشناسی کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه فردوسی. کتابداری و اطلاع‌رسانی، (۳) ۵: ۲۱-۴۶.
۵. 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، ۳ (۷): ۸۵-۱۰۳.
۶. شارع‌پور، م.، فاضلی، م.، و صالحی، ص. ۱۳۸۰. بررسی میزان شایستگی‌های کانونی در میان دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه‌های صنعتی شریف، تهران و مازندران). نامه علوم اجتماعی، ۱۸: ۸۸-۶۳.
۷. صالحی عمران، ا. ۱۳۸۵. بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور (مورد مطالعه: دانشگاه مازندران). نامه علوم اجتماعی، ۲: ۵۷-۸۰.
۸. طهماسبی، م.، پزشکی‌راد، غ. و شعبانعلی فمی، حسین. ۱۳۸۹. عوامل مؤثر بر توانمندی دانشجویان کشاورزی جهت ورود به بازار کار در عصر جهانی شدن. مجله آموزش عالی، ۲ (۴): ۱۷۵-۱۴۹.
۹. فرخ‌نژاد، خ.، بهروزی، م. و رهجو، س. ۱۳۸۷. برنامه‌ریزی بهبود کیفیت: ارزیابی درونی کیفیت گروه آموزشی پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بوشهر. مجموعه مقالات چاپ شده در همایش ملی نظارت و ارزیابی آموزش عالی، بیست و یکم اسفند، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
۱۰. مدهوشی، م. و نیازی، ع. ۱۳۸۹. بررسی و تبیین جایگاه آموزش عالی ایران در جهان. مجله آموزش عالی، ۲ (۴): ۱۴۷-۱۱۱.
۱۱. مؤمنی 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، ۹ (۷): ۷۲-۶۱.
12. Alexander, A., Karvonen, M., Ulrich, J., Davis, T., and Wade, A. 2012. Community College Faculty Competencies. Community College Journal of Research and Practice, 36 (11): 849-862.
13. American Academy of Physician Assistants (AAPA). 1996. Professional competence- A position paper prepared by the educational council of the American Academy of Physician Assistants. American Academy of Physician Assistants.

14. Cochran, G.R. 2009. Ohio State University Competency Study: Developing A Competency Model For A 21st Century Extension Organization., Presented in Partial Fulfillment of The Requirements For the Degree Of Doctor Of Philosophy in The Graduate School of The Ohio State University.
15. Cooper, S. 1998. Competencies. from: <http://www.refa.de/INTERNATIONAL/cbt-hp.htm>.
16. Davis, P., Naughton, J., and Rothwell, W. 2004. New Roles and Competencies for The Profession: Are You Ready for the Next Generation? In: Training and Development. Better Performance through Workplace Learning, 55: 26-36.
17. Field, L., and Drysdale, D. 1991. Training for competence: A handbook for trainers and teachers. London: Kogan Page.
18. Garavan, T.N., and McGuire, D. 2001. Competencies and workplace learning: Some reflections on the rhetoric and the reality. Journal of Workplace Learning, 13(4): 144-163.
19. Katrien Koenen, A., and 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.
20. 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.
21. Kiffer, S., and Tchibozo, G. 2013. Developing the Teaching Competences of Novice Faculty Members: A Review of International Literature. Policy Futures in Education, 11(3): 277-289.
22. Leung, W. 2002. Competency Based Medical Training: review. British Medical Journal (BMJ), 325 (7366): 693- 696.
23. McClelland, D. 1973. Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist, 28: 1-14.
24. 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.
25. Movahedi, R. 2009. Competencies Needed by Agricultural Extension and Education Undergraduates for Employment in Iranian Labor Market. Ph.D. thesis, Humboldt-Universität zu Berlin.
26. Mulder, M. 2001. Competence development- some background thoughts. International Journal of Agricultural Education and Extension, 7(4): 147-159.
27. Pinto, M., Doucet, A.V., Fernández-Ramos, A. 2008. The role of information competencies and skills in learning to abstract. Journal of Information Science, 34(6): 799-815.
28. Texas Cooperative Extension. 2003. You, Extension, and Success! (YES!) Competency based Professional Development in Texas Extension (Online). Available

- at <http://extensionlearning.tamu.edu/YES%20Overview%20August%202003.pdf>.
Accessed on 28 January 2009.
29. Tippet, R., and Amoros, A. 2003. Competency-Based Training, Compilation of Seminar Subject Matter: Training the Trainer. InWEnt- Capacity Building International, Mannheim, Germany. Available at <http://www.inwent.org>, Accessed on 08.09.2008.
30. Zingheim, K., Patricia, Ledford, L., Gerald, Schuster, R.J. 1996. Competencies and Competency Models: Does One Size All? Article Published in ASA Journal, 51(6): 13-21.



Gorgan University of Agricultural
Sciences and Natural Resources

Journal of Entrepreneurship in Agriculture Vol. 4(1), 2017
<http://jead.gau.ac.ir>

A model for core and professional competencies needed by the agricultural students

***M. Samian¹, R. Movahedi² and H. Saadi²**

¹Ph.D. Candidate, Dept., of Agricultural Extension and Education, Bu Ali Sina University,

²Associate Prof., Dept., of Agricultural Extension and Education, Bu Ali Sina University

Received: 3/5/2016 ; Accepted: 4/9/2016

Abstract

Current Iranian higher education system face major challenges which cause unemployment among the outputs of this system. These most important challenges can be outlined as the limited government's employment opportunities, lack of an appropriate structure to recruit the university graduates in the private sector, cultural structure problems of the society, various problems in the business environment, lack of effective linkage between the university and various economic sectors. University is generally responsible for the training of specialists and skilled human resource, as the most important social capital in the community. Therefore, due to the special situation of universities in training skillful manpower, the university needs to create and institutionalize a series of abilities for the students called as competencies. These competencies promote the capacity of students for a modern social life. In this article we have tried to deal with the necessity and importance of both core and professional competencies needed to be addressed by the agricultural students through a library research methodology. Finally, based on the results of this paper some solutions have been given for higher education planners and a model will be drawn for the intended competencies.

Keywords: Core competencies, Professional competencies, Unemployment, agricultural students, Higher education

*Corresponding author: m.samian92@basu.ac.ir