

عنوان:

کارورزی دانش آموختگان دانشگاهی حلقه گمشده نظام آموزش عالی

محمد معتمدی ۱

Motamedimfa9@ yahoo.com

سکینه کهنسال واجارگاه ۲

S_kohansalvajargh@yahoo.com

۱ و ۲ دانشجویان کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند

چکیده :

در شرایط فعلی اقتصاد کشور ، عدم تعادل عرضه و تقاضا در بازار کار چه بصورت مزاد نیروی کار و چه به بصورت کمبود تقاضای نیروی کار به وضوح قابل مشاهده است . در این میان دانش آموختگان جوان دانشگاهی نیز با وجود سرمایه گذاری ها و هزینه های قابل ملاحظه ای که برای رشد و ارتقای سطح دانش آنها در قالب آموزش دانشگاهی انجام گرفته است، از امکان نسبتاً کمی برای یافتن مشاغل مناسب و مرتبط با ویژگیها و شرایط خوب برخوردارند. کمبود مهارت و تجربه لازم یکی از عواملی است که موجب تشدید این شکاف این شکاف در سال های اخیر شده است .

ملاحظات فوق در کنار سایر عوامل اشتغال ، بویژه در سطح اقشار تحصیلکرده ، لزوم برنامه ریزی و سیاستگذاری جدی را در سطح کلان طلب می کند . هدف اصلی کارورزی انتقال مهارت ها و تجربیات عملی به دانش آموختگان دانشگاهی و فراهم آوردن بستر مناسب جهت ورود آنها به بازار کار کشور است .

در واقع اسفاده از ظرفیت های خالی بخش خصوصی و دولتی (صنعت ، کشاورزی و خدمات) ضمن ارتقای سطح علمی و نوسازی ساختار نیروی انسانی ، رویکرد مناسبی به منظور حذف تدریجی عدم تعادل موجود در بازار کار کشور می باشد . در کنار کسب تجربه و ارتقای مهارت دانش آموختگان ، شناسایی رشته های تحصیلی مورد نیاز بخش های مختلف کشور نیز و اندازه گیری میزان تناسب عملکرد نظام آموزش عالی به لحاظ رشته های تحصیلی دانش آموختگان با نیازهای بازار کار از دیگر دستاوردهای دوره های کارورزی خواهد بود.

کلید واژه ها : کارورزی ، دانش آموختگان ، نظام آموزش عالی ، بازار کار

مقدمه:

امروزه دانش آموختگان دانشگاهی با صرف وقت و هزینه زیادی که جهت آموزش شده است، نتوانسته اند در حیطه کاری چندان موفق باشند، چرا که در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی مطالب اکثراً بصورت تئوری آموزش داده شده و حتی در دروسی که جنبه عملی دارد به شکل کاربردی آموزش ها مورد توجه نبوده است.

نظر به اهمیتی که دوره های کارورزی در انتقال مهارت و تجربیات عملی به دانش آموختگان دانشگاهی دارد و زمینه ساز ورود موفق آنان به بازار کار است. این امر می طلبد که مسئولین نظام آموزش عالی در تعامل نزدیک با بخش های دولتی و خصوصی صنعت، کشاورزی و خدمات قرار گرفته و دانش آموختگان را جهت ورود به دنیای کار و اشتغال آماده سازند. هر چند که می بایست در ابتدای امر در شیوه پذیرش دانشجو تجدید نظر به عمل آید.

تعریف کارورز :

کارورزان آن دسته از دانش آموختگان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی هستند که واجد شرایط زیر می باشند.

۱- دانش آموختگان دارای مدرک تحصیلی کاردانی و بالاتر بجز رشته های گروه علوم پزشکی که موظف به گذراندن طرح ۲ ساله می باشند.

۲- عدم اشتغال و یا تعهد به اشتغال در سایر موسسات و سازمانها و نداشتن هر گونه معنی برای کارورزی (نظام وظیفه ، ناتوانی جسمی و اشتغال به تحصیل و غیره)

اهداف کارورزی :

ارتقای توانمندیهای حرفه ای دانش آموختگان آموزش عالی با رویکرد سازماندهی بازار کار
آشنایی بیشتر با وظایف مشاغل خاص و فراگیری مهارتهای مرتبط با آن
ایجاد زمینه های مناسب برای رشد فرهنگ بکارگیری نیروهای متخصص در واحد های اقتصادی
ارتقای سطح علمی بخش های تولیدی با ردیکرد اصلاح ساختار تولید کشور
کاهش ریسک جذب نیروی کار برای کارفرمایان
تعامل و همگرایی بیشتر بین کارورز و کارفرما در مدت زمان مشخص به منظور شناخت بیشتر از همدیگر
جهت ادامه همکاری بعد از اتمام دوره کارورزی

معضلات نظام آموزش عالی :

۱- نظام گزینش دانشجو نامطلوب است و درصد کمی از دانشجویان، رشته مورد نظر خود را انتخاب میکنند. زیرا نظام آموزش عالی کشور یک روش پذیرش دانشجو برای کلیه داوطلبان ورود به دانشگاهها را انتخاب کرده و از اتخاذ رویه ای تخصصی و مطلوب برای پذیرش دانشجو در بخشهای مختلف معذور است.

۲- برنامه ریزی درسی و آموزشی نا مناسب با بخشهای مختلف صنعتی، کشاورزی و خدماتی .

۳- عدم هماهنگی با تغییرات جهانی: عدم تطابق نظام آموزش عالی با تغییرات جهانی ، ارتباط پایین دانشجویان با مجامع بین المللی از دیگر مشکلات نظام آموزشی کشور است.

۴- مشکلات مربوط به کادر آموزشی دانشگاه : اگر کادر آموزشی دارای توان ، دانش و انگیزه کافی نباشد . ضمن کاهش اثربخشی آموزشهای ارائه شده ، توانمندی قابل توجهی نیز در فراگیران ایجاد نمی گردد که در این رهگذر می توان به مواردی چون ، چند شغله بودن کادر آموزشی ، به روز نبودن دانش اعضای هیات علمی ، عدم ارتباط آنان با بخشهای تولیدی و اجرایی کشور اشاره نمود.

۵- نبود ارتباط فراسازمانی : ارتباط ضعیف نظام آموزش عالی با بخش خصوصی ، عدم توانایی بخش آموزشی در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز مرتبط با شاخصهای مورد انتظار بخش خصوصی و ارتباط پایین نظام آموزش عالی با دستگاههای اجرایی نشان دهنده ناکارآمدی نظام مذکور می باشد.

مهارتها ، استانداردها و معیارهای ضروری برای شغل یابی :

مهارتهای کاریابی

تجارب یادگیری مبتنی بر کاریابی ، تجارب آموزشی سازماندهی شده در جامعه ، محل کار و موسسات هستند که باعث ارتباط مراکز علمی و آموزشی بدر این راستا ، از دیدگاه دپارتمان آموزشی اورگان (۲۰۰۴)، شاخصها و استانداردهای کاریابی به عنوان مهارتهای اساسی جهت موفقیت در کاریابی برای هر حیطة شغلی عبارتند از:

• مدیریت فردی

هر چند مهارتهای فنی برای انجام مشاغل لازم و ضروری است اما کافی نیست بلکه توانایی کاربرد این مهارتها در تعامل با دیگران و در یک چارچوب قانونی و مقرراتی نیز اهمیت دارد که از آن به عنوان اخلاق کاری یاد می شود . در چارچوب این اخلاق کاری فرد آنچه را بر عهده دارد درک کرده و مهارتهای خود را برای انجام آن بکار گرفته و چالشهای پیش رو را پیش بینی می نماید. در واقع فرد به مدیریت مهارتهای خود در چارچوب شرایط موجود می پردازد. بطور کلی محوریت این مهارت ، حفظ ارتباط ، تعامل مناسب با همقطاران و رعایت قوانین و مقررات است. در این مهارت هدف توسعه صلاحیتهای لازم برای مدیریت شخصی خود برای تکمیل و متوازن نمودن مسئولیتهای ناشی از نقشهای چندگانه است.

• حل مشکل

هدف از کسب این مهارت گسترش و استفاده از رهیافتهای مسئولانه برای حل مشکلات موجود در جامعه، محل کار و خانواده است. فرد با داشتن این مهارت فضاهای کاری جدیدی را برای خود می‌یابد و در این فضاها به ریشه‌شناسی مشکل و یافتن راه‌حلی برای آنها می‌پردازد. داشتن این مهارت سبب می‌شود فرد با حل مشکل و ارزیابی نتایج کار، به مشکلات و نیازهای مهارتی جدیدی پی‌ببرد و در راستای حل آنها پویایی شغل خود را حفظ نماید. در واقع فرد با داشتن این مهارت چالش‌های شغلی خود را در هر موقعیتی حل می‌کند. یافتن ریشه مشکلات، راه‌حل‌ها، طراحی و ارزیابی برنامه‌ها از فعالیتهای معمول در این مهارت است.

• ارتباطات

از آنجا که اکثر مشاغل باید در فضای جمعی و با توجه به ملاحظات جامعه اطراف صورت گیرد داشتن مهارت ارتباطی برای درک کامل شغل و تعاملات آن با سایر فعالیتهای ضرورتی انکارناپذیر است. در این زمینه توانایی ارتباط برای یافتن اطلاعات، تبادل اطلاعات و تجارب، استفاده از تکنولوژی ارتباطی و اطلاعاتی و... از اهمیت زیادی برخوردار است.

• کار تیمی

ماهیت چند بعدی مشکلات و مسایل کاری مشارکت و انجام کار جمعی و تیمی را از سوی متخصصان ضروری ساخته است. به طوری که یک فرد مجبور است همزمان در چند تیم کاری - تحقیقاتی حضور داشته باشد. در چارچوب مهارت تیمی فعالیتهای تسهیل‌گرانه، مدیریت تضادها، اطلاع‌رسانی، یادگیری مداوم، تصمیم‌سازی، تدوین و تنظیم اهداف در اثربخشی کار مشارکتی و تیمی ضروری است

• مهارتهای پایه

برای انجام هر شغل، مهارتهای مرتبط از اهمیت زیادی برخوردار است. زیرا سبب ایجاد ارزش افزوده و کسب مزایای رقابتی می‌شود. در این راستا توانایی در کاربرد دانش علمی و مهارتهای فنی، نگهداری و انتخاب تکنیک مناسب در کار با ابزارها و تکنولوژی‌ها و آشنایی با مسایل ایمنی در زمینه‌های کاری باید مورد توجه قرار گیرد.

• توسعه کاریابی و شغلی

فرد در این حیطه، ضمن شناسایی محل‌های مناسب برای یافتن شغل، مهارتهای لازم برای نفوذ در آن سیستم برای گرفتن شغل مناسب را دارد علاوه بر آنچه گفته شد افراد شاغل با داشتن این مهارت چشم‌انداز مناسبی برای شغل خود طراحی کرده و بر آن اساس به توسعه مهارتهای شغلی خود اقدام می‌کنند. علاوه بر فعالیتهای مزبور فرد در این مهارت به نظارت و ارزشیابی اهداف شغلی و آموزشی پرداخته و بر اساس نتایج آن رفع نیازهای شغلی اقدام می‌کند.

صاحب‌نظران مختلف تغییرات گسترده‌ای را در آموزش عملی برای دستیابی به چنین مدلی پیشنهاد کرده‌اند و در سال ۱۹۹۵ تغییر در روشها و صلاحیت‌های آموزشی، محتوی آموزشی، مدیریت نهادی و مسایل استراتژیک را ضروری می‌داند. انگل و همکاران (۱۹۹۶) ضمن اشاره به وظیفه آموزش کشاورزی در تربیت افراد کاریاب و جمع‌بندی تغییرات ابعاد مختلف آموزش عملی، به موارد زیر اشاره قرار می‌کند:

جدول تحولات اساسی در فعالیتهای آموزش و یادگیری

از:	به :
معلم محوری	فراگیر محوری
یادگیری مصرف گرایانه	یادگیری اکتشافی
یادگیری تئوری محور	آموزش رو در رو
تخصص گرایی	مشکل محوری
آموزش محتوی محور	آموزش یادگیری محور
آموزش بر پایه تخصص	آموزش بر پایه تجربه

آموزش حرفه اولیه
حمایتها یا آموزشی مداوم و پیوسته

دپارتمان اورگان (۲۰۰۴) نیز به نوبه خود بعد از بیان مهارتهای کاریابی در تلاش برای معرفی الگوی مناسب آموزشی، برای الگوی موفق مولفه های زیر را معرفی می نماید:

الف) بررسی و تحقیق : به طوری که فراگیران با کسب دانش مورد نیاز در یک یا چند زمینه، به کاربرد آموخته های خود در مواجهه با مسائل جهان واقعی مبادرت نماید و به توسعه توانایی ذهنی و قدرت خلاقه خود در برنامه ریزی فعالیتهای شغلی و ارائه باز خورد دست یابد.

ب) تعامل با بزرگسالان متخصص و با تجربه

ج) تولید و انتشار دستاوردها به صورت بورشور، گزارش تحقیق و ...

د) ارائه مطالب فراگرفته شده به آموزشگران، والدین و مدیران و کارفرمایان در عمل

استانداردها و معیارها :

• مدیریت شخصی و فردی

کسب اخلاق و رفتار کاری مناسب برای کار در مدرسه، جامعه، دانشگاه و محل کارشناسایی فعالیتهایی که برای انجام شغل لازم است. طراحی، سازماندهی و تکمیل پروژه ها و انجام وظایف به موقع و نشست برای توافق بر روی استاندارد های کیفیت مسئولیت پذیری و پیش بینی پیامدهای تصمیمات و فعالیتهای رعایت قانون و حضور به موقع حفظ تعاملات مناسب با همقطاران.

• حل مشکل

کاربرد رهیافت و تکنیک های حل مشکل و تصمیم سازی در محل کار، جامعه و دانشکده ها تعیین مشکلات و یافتن اطلاعاتی که ممکن است منجر به راه حلها گردد. تعیین راحلهای بدیل برای حل مشکلات ارزیابی پیامدهای راه حل های بدیل انتخاب و توصیف راه حلهای پیشنهادی و اقدامات عملی تدوین طرحی برای اجرای راه حلها و دوره های عملی ارزیابی نتایج و صحت فعالیتهای آنها.

• ارتباطات

نشان دادن مهارت‌های ارتباطی اثر بخش برای دریافت و گرفتن اطلاعات در جوامع، محل کار و دانشکده ها محل یابی، پردازش و پوشش اطلاعاتی با استفاده از ابزار های تکنولوژی و سنتی گوش کردن فعالانه و خلاصه کردن عناصر کلیدی ارتباط شفاهی و غیر شفاهی باز خورد به شیوه ای مناسب نوشتن گزارش های آموزش و فنی، داشتن ارتباطات تجاری واضح و دقیق گفتار واضح و دقیق و به شیوه ای مناسب برای ارباب رجوع حاضر وقتی که آموزش شفاهی، فنی و ارتباطات تجاری است.

• کار تیمی

نشان دادن کار تیمی اثر بخش در محل کار، مدارس و جامعه و دانشکده ها توان ایجاد تیم و تقسیم وظایف داخل تیم و توضیح اینکه چرا هر نقش برای کار تیمی اثر بخش مهم است. معرفی و تشویق کسب مهارت‌های که اثر بخشی تیم را بهبود می بخشد (مانند مذاکره، آگاه سازی، مدیریت تضاد، تصمیم سازی و تنظیم اهداف)

مهارت‌های فنی پایه برای انجام کار و شغل

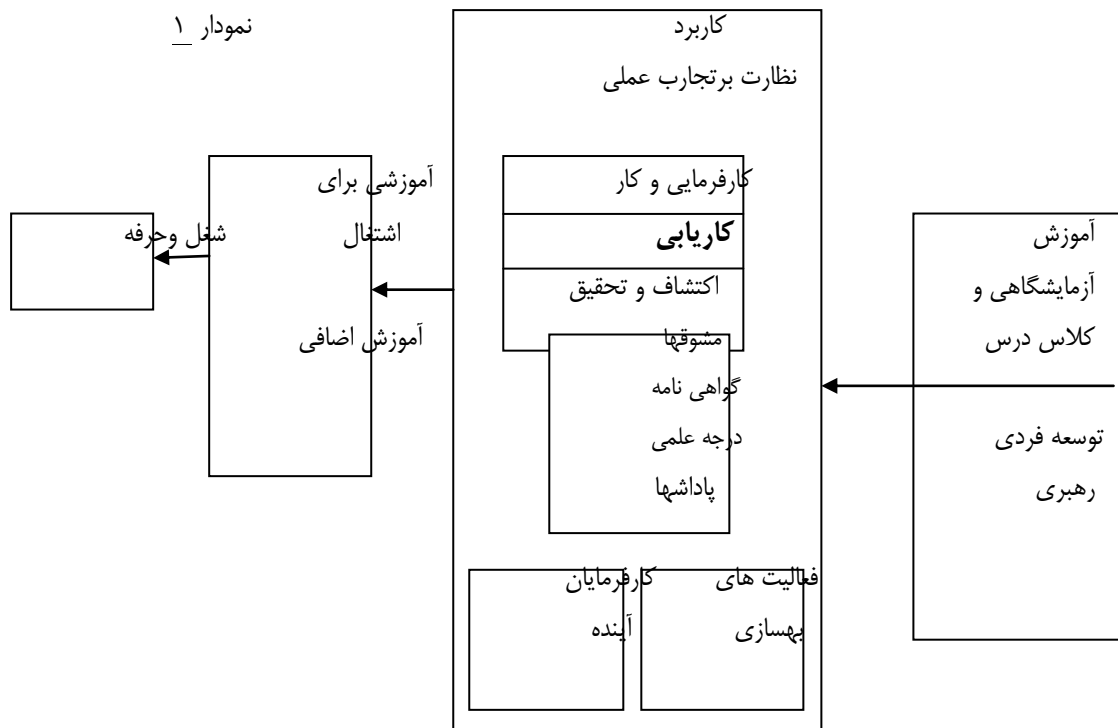
نشان دادن دانش سازمانی فنی و عملی و مهارت‌های مورد نیاز برای اشتغال موفقیت آمیز کاربرد دانش عملی و مهارت‌های فنی در زمینه های شغل یابی انتخاب، کاربرد و حفظ ابزار ها و تکنیک های مناسب برای کار تعیین بخش‌های سازمان و سیستم ها و چگونگی مناسبت آنها با همدیگر توصیف نحوه انجام کار در سیستم توصیف ماهیت متغیر کار محل کار و فرایند های کاری در مورد افراد، سازمانها و سیستم ها نشان دادن ظواهر و حالت فیزیکی مناسب برای شرایط و محیط کاری مهارت در رعایت مسایل ایمنی در محل کار تشریح و جریان نیازمندیهای قانونی، دستورالعملهای امنیتی و فعالیتهای اخلاقی.

توسعه کار یابی یا شغل یابی

نشان دادن مهارت‌های توسعه شغلی در برنامه ریزی برای کسب تجارب آموزشی تکمیلی ارزیابی ویژگی های فردی مرتبط با اهداف شغل یابی و آموزشی تحلیل اطلاعات شغل یابی و آموزشی توسعه و بحث بر روی طراحی برنامه برای دستیابی به اهداف شغلی، فردی و آموزشی نظارت و ارزشیابی اهداف شغلی و آموزشی داشتن مهارت در پیگیری نیازمندیهای شغلی در تلاش برای ارائه الگویی منطبق با ویژگی های ذکر شده برای مدل مناسب کاریابی توسط موسسه اورگان گری مور، جیم فلاور (۱۹۹۳) وهیوج و باریک (۱۹۹۳) ضمن اشاره به تغییرات اخیرا در صنایع، تعداد دانشجویان، جامعه و نظام آموزشی، برای تربیت افراد کار آفرین و کاریاب در نظام های آموزشی، در چارچوب رهیافت تجارت عملی نظارت شده به ارائه مدلی برای آموزش عملی پرداخته اند که دارای سه بخش الف) آموزش کلاسی و آزمایشگاهی ب) کاربرد و ج) آموزش اضافی و شغلی است. نمودار (۱) و در این نوشتار به تشریح آن می پردازیم:

• مولفه آموزش آزمایشگاهی و کلاسی

از لحاظ تاریخی ، مربیان آموزشی از آموزش های آزمایشگاهی و کلاسی برای ارتقای مهارتهای رهبری ، توسعه فردی و کسب قابلیت های فردی جوانان در راستای آماده سازی آنها برای اشتغال در بخش های مختلف استفاده می نمایند . (barrik ۱۹۹۲) در این بخش دانشجویان ضمن یادگیری قابلیت های فنی با مشارکت در فعالیتهای آموزشی و یادگیری به ارتقای توان رهبری، فردی و علمی خود مبادرت می کنند و از این طریق ، فراگیران جوان برای پذیرش مسئولیت شهروندی و کار تولیدی مهیا می شوند.



• مولفه کاربرد

مولفه کاربرد بر آموزشهای کاربردی ، ترقی و پیشرفت فردی و آموزش های مرتبط با کار تاکید دارد. در مولفه کاربرد دانشجویان مهارتهای کسب شده در کلاس در و آزمایشگاه را در محیط واقعی بکار می برند . بنیاد فلسفی آموزش عملی در مولفه کاربرد دو اصل *مانچِه را آزمایش می کنیم با و ر داریم ، و موثرترین

شیوه کسب مهارت‌های یادگیری آموزش در زمینه و محل اصلی کار است. می باشد (SCANS ۱۹۹۱). در رابطه با اصل اول اظهار می دارد. یادگیری زمانی به اوج خود می رسد که فرد به جای دریافت آموزش، خود به بررسی و تحقیق در مورد آن پردازد. در تائید اصل دوم یعنی اهمیت زمینه در یادگیری (SCANS ۱۹۹۱) سه اصل شناختی زیر را بیان می کند؛ الف) ضرورتی ندارد فرد مهارت‌های پایه را قبل از مهارت حل مشکل یاد بگیرد. این دو با هم رخ دهد زیرا موجب تقویت هم می شوند. ب) آموزش و یادگیری باید مبتنی بر تشخیص و حل مشکلات توسط دانشجویان باشد نه انتقال صرف اطلاعات ج) دانشجویان برای کسب صلاحیت های نظری و مهارتی باید مطالب یاد گرفته شده در عمل بکار گیرند. زیرا آموزش این دو به صورت منفک از امکان پذیر نیست.

• مولفه های آموزش اضافی و اشتغال

مولفه کاربایی و آموزش اضافی / اشتغال، در برگزیده تعهد برنامه های آموزش عملی در ایجاد فرصتهایی جهت کسب صلاحیت فنی، یادگیری مادام العمر و قابلیت‌های شخصی و فردی مورد نیاز نیروی کار آینده است. دانشجویان ممکن است بعد از طی سایر مراحل مدل برای موفقیت در کاربایی احساس کنند به برخی مهارت‌ها نیاز دارد که در این مولفه فرصت لازم برای کسب آنها فراهم می شود. فلسفه اصلی این مولفه ایجاد فرصتهایی برای یادگیری مادام العمر جهت ارتقای بهره وری و کسب مزایای رقابتی در روندجهانی شدن است. طی این مولفه مشخص می شود که کاربایی چیزی بیشتر از کسب و ایجاد شغل است. به طوری که همه مولفه های آموزش عملی باید هدف خود را ایجاد مهارت‌های و ویژگی‌های کاربایی در افراد در هر یک از حیطه های شغلی قرار دهند.

تجارب موفق در زمینه بهبود کیفیت کارایی دانشجویان و فارغ التحصیلان

در سال تحصیلی ۷۸ - ۷۷، مدیریت مزرعه دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه اقدام به اجاره زمینهای زراعی دانشکده به دانشجویان نمود. اگر چه در ابتدا دانشجویان رغبتی به این کار نشان نمی دادند ولی با تشویقها و حمایت‌های مکرر مسئولین دانشکده و به خصوص مدیر مزرعه آموزشی، حدود ۲۵ هکتار زمین زراعی با هدف آموزش به دانشجویان واگذار گردید. در این راستا یک کمیته دانشجویی تشکیل گردید و کلیه مسئولیتها و کارهای مربوط به مزارع دانشجویان به این کمیته واگذار شد. در مراحل اولیه این

طرح با تمهیداتی که از سوی مدیریت مزرعه آموزشی دانشکده کشاورزی صورت گرفته بود تلفیق آموزشهای تئوری و عملی در مزارع اجاره شده توسط دانشجویان به عنوان هدف اصلی انتخاب شد. همانطور که انتظار می رفت این کار، نتیجه بسیار خوبی به همراه داشت به طوری که در مدت کوتاهی باعث تغییر و بهبود نگرش این دانشجویان به کارهای تولیدی و عملی کشاورزی گردید. این دانشجویان اظهار می داشتند اگر کار کشاورزی با به بکارگیری روشهای علمی همراه گردد، نتیجه و سود بسیار خوبی در پی خواهد داشت و یا به راحتی می توان از یک هکتار زمین زراعی معادل دو برابر حقوق سالیانه یک کارمند دولت، محصول برداشت نمود.

اظهاراتی از این قبیل از طرف دانشجویانی که عملاً وارد کار کشاورزی شده و به ازاء در آمد بالای یک میلیون تومان از هر هکتار کسب کرده بودند و تقاضای بیش از ۲۵۰ نفر از دانشجویان پسر و دختر اجاره زمین از دانشکده برای کشت در سالهای بعد و کسب موفقیت و انگیزه بیشتر در نتیجه این کارها و همچنین تجربه مشابه انجام شده در دانشگاه مشهد، به خوبی اثر بسیار مثبت تلفیق دروس عملی با تئوری را در علوم کشاورزی نشان می دهند که نایستی از آن غفلت نمود.

از جمله تجارب مفیدی که در مینه بهبود کیفیت آموزش عالی صورت گرفته می توان به تجربه دانشکده هاگزبری در کشور استرالیا اشاره نمود. در این دانشکده بر شیوه آموزش تجربی و بر کسب مهارتهای عملی و کاربردی کشاورزی توسط تاکید می شود.

پیشنهادهات :

به برنامه ریزای دانشگاهها پیشنهاد می گردد که با ارتقاء کیفیت آموزشی ایجاد فرصت مناسب برای یادگیری مهارت ها در دوره های مختلف در جهت رفع نواقص آموزش گام بردارند.

همچنین کارورزان آمادگی لازم و مناسب را برای ورود به دوره کارورزی ندارند بخصوص در حیطه دانش و مهارت دانشجویان در جهت بهبود وضعیت اقدام نمایند.

۱- ظرفیت پذیرش دانشجو بر اساس نیاز آینده بازار کار به نیروی متخصص تعیین شود

۲- سر فصلهای دروس دوره های آموزشی بر اساس زمینه های شغلی مرتبط بازمینی و تنظیم شود.

۳- اقدامات بنیادی در خصوص تغییردر شیوه آموزشی موجود انجام گیرد.

۴- برای ارزیابی فارغ التحصیلان، معیارهایی که نمایانگر حداقل دانش نظری و توان عملی آنان هستند بصورت استاندارد برای هر رشته تحصیلی تعریف شود.

۵- ارتباط دانشگاه با بخشهای اجرایی تقویت گردد.

۶- در پذیرش دانشجو، متناسب بودن شرایط دانشجو با رشته تحصیلی مورد نظر قرار گیرد.

۷- ترویج و توسعه فرهنگ کار آفرینی در دانشگاهها و تشویق کار آفرینان.

۸- استفاده از توانمندیها نهادهای غیر دولتی جدید مانند نظام مهندسی در بستر سازی برای اشتغال فارغ التحصیلان به نحو مطلوب.

۹- نظارت بر اجرای دقیق برنامه ها به نحو که از سوء استفاده مجریان و بنگاههای اقتصادی جلوگیری به عمل آورده و امکان اجرای سلیقه ای برنامه های اشتغال را از مجریان سلب کند.

۱۰- با توجه به گسترش خصوصی سازی و کاهش تصدی گری دولت و پیشنهادی برای الزام به داشتن دانش مهارت‌های کاربری و همچنین تطابق آموزشها با نیازهای کار فرمایان و بازار کار است امری ضروری به نظر می رسد .

۱۱- کار آفرینی ارتباط مستقیمی با خلاقیت و نوآوری دارد لذا یکی از لازمه های تقویت کار آفرینی در میان دانشجویان، ایجاد محیطی مشوق ابتکار و خلاقیت دانشجویان می باشد که لازمه ایجاد چنین محیطی فراگیر محور بودن دانشگاهها و محیطهای آموزشی می باشد.

۱۲- اتکای نظامهای ارزشیابی بر ملاکهای سنجش کتبی و عملی به جای آزمونهای کتبی صرف .

منابع و ماخذ :

احمدی، پرویز. (۱۳۸۴). "راهبردهای آموزش عالی و بستر سازی اشتغال". فصلنامه نظام مهندسیکشاوری و منابع طبیعی، سال سوم، شماره دهم، زمستان ۸۴

حسینی، سید محمود و جعفر یعقوبی. "بررسی موانع تحقق کارآفرینی در آموزش عالی کشاورزی و راهکارهای تقویت آن". مجموعه مقالات همایش علمی آموزش کشاورزی کشور، جلد اول. (۱۳۸۵).

رهبر، فرهاد. (۱۳۸۷). متن سخنرانی رئیس دانشگاه تهران در گفتگو با نشریه مهارت. نشریه علمی، فنی و تخصصی مهارت، سال پانزدهم، شماره ۶۱، ۸۷، صص ۱۱-۱۰

غلامی، حسام الدین. "چالشها و موانع : حسن یادگیری تجربی :حلقه گمشده آموزش عالی کشاورزی". مجموعه مقالات همایش علمی آموزش کشاورزی کشور، جلد اول. (۱۳۸۵).

کریمی، منیژه. (۱۳۸۷). "ضرورت توسعه آموزش های فنی بر اساس نیاز بازار کار". سایت نظام جامع اطلاع رسانی اشتغال www.jobportal.ir.

منفرد، نوذر و غلامحسین زمانی. "راهکارهای نظام آموزش و بهسازی منابع انسانی برای چالشهای فراروی بخش کشاورزی". مجموعه مقالات همایش علمی آموزش کشاورزی کشور، جلد اول. (۱۳۸۵).

مهرعلیزاده،یدا... (۱۳۸۳). جهانی شدن تغییرات سازمانی و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی. اهواز :انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.

نظری کتول، علی. (۱۳۸۷). "چالشهای اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهها". سایت نظام جامع اطلاع رسانی اشتغال www.jobportal.ir.

نوروزی، امید و مهدی شریعت زاده و محمد چیدری. "نقش آموزش در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در بخش کشاورزی". مجموعه مقالات همایش علمی آموزش کشاورزی کشور، جلد اول. (۱۳۸۵).

ویسی، هادی و احمد رضوانفر ویوسف حجازی. "تجارب کشاورزی نظارت شده، رهیافتی برای ارتقای مهارت‌های کاربایی در آموزش کشاورزی". مجموعه مقالات همایش علمی آموزش کشاورزی کشور، جلد اول. (۱۳۸۵).

طرح تفصیلی کارورزی دانش آموختگان دانشگاهی، سایت وزارت کار و امور اجتماعی

نظام نامه اجرایی طرح کارورزی فارغ التحصیلان جوان دانشگاهی. سایت www.magiran.com

آسیب شناسی نظام آموزش عالی در بخش کشاورزی. سایت بانک اطلاعات نشریات کشور
کارآفرینی در کشاورزی، چالشها و راهکارها. سایت علمی دانشجویمان ایران. www.daneshju.ir
www.aftab.ir

Internship for graduates, the lost ring of higher education system

Mohammad Motamedi

MSC student of Agriculture Extension and Education in Azad Islamic University of Birjand
(Motamedimfa9@yahoo.com)

S-kohansal vajargh

MSC student of agriculture extension and education in Azad Islamic University of Birjand

Abstract

Under present status of our national economy, the imbalance of demand and supply in the market, whether as a surplus or deficiency of labor force is economically obvious. In this situation, despite considerable expenses mobilized for growing and promoting the knowledge level within the university educational framework, the young graduates have a few possibilities for finding related and suitable jobs bearing desired conditions and qualifications. In recent years, the deficiency of necessary skill and experience stand for the factors which have intensified this gap. The above considerations beside other employment factors, especially for the academic graduates, need for serious planning at macro level in this regard, followed by providing the enabling situation for entering them into the local labor market. In fact, using job vacancies in public and private sectors (industry, agriculture, and service), can promote scientific level and renovate the structure of man force, as well as, a tailor made platform for gradual deleting of the current imbalance in the national labor market. Besides acquiring experience and promoting the skill of educators, it seems essential to recognize appropriate practical courses needed for different sectors of the country and backstopping the balance rate of universities' performance with labor market as positive results of practical courses.

Key words: Practical course, Graduates, Higher Education System, Labour market