



دانشگاه گوارا، دانشکده کشاورزی

نشریه کارآفرینی در کشاورزی

جلد پنجم، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۷

<http://jead.gau.ac.ir>

DOI:

## ابهام‌زدایی واژه‌شناختی مهارت‌های اشتغال‌محور دانش‌آموختگان بخش کشاورزی

حسام‌الدین غلامی<sup>۱</sup> و حمید کریمی<sup>۲\*</sup>

<sup>۱</sup>استادیار، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، تهران، ایران.

<sup>۲</sup>استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زابل، زابل، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۳۰

### چکیده

واژه‌های متعددی برای مهارت‌های مرتبط با اشتغال دانشجویان در آموزش عالی به کار رفته است که از جمله می‌توان به کارآفرینی، اشتغال‌پذیری، مهارت‌های عمومی، مهارت‌های قابل انتقال، مهارت‌های اصلی، مهارت‌های کلیدی و مهارت‌های کسب و کار و یادگیری توسعه شغلی اشاره کرد. از جمله چالش‌های پیش روی محققان و دست‌اندرکاران آموزش عالی تعدد این واژه‌هاست که در برخی مواقع با بی‌دقتی به کار گرفته می‌شوند. هدف این مقاله ابهام‌زدایی از این واژه‌ها و فراهم کردن زمینه درک صحیح و کاربست شایسته آنها در عرصه پژوهش و عمل در آموزش عالی کشاورزی است. مقایسه کارآفرینی و اشتغال‌پذیری نشان داد وجه ممیزه کارآفرینی صلاحیت‌های قبل از تأسیس کسب و کار (صلاحیت فرصت) و وجه تمایز اشتغال‌پذیری یادگیری توسعه شغلی است. از وجوه تشابه آنها صلاحیت‌های پس از ایجاد کسب و کار (صلاحیت‌های مدیریتی) و مهارت‌های فنی (تخصصی) است. مهارت‌های اصلی، کلیدی، عمومی، قابل انتقال، کسب و کار و یادگیری توسعه شغلی بخشی از مهارت‌های اشتغال‌پذیری هستند. واژه‌های مهارت‌های عمومی، قابل انتقال، اصلی و کلیدی در بسیاری موارد به صورت مترادف به کار می‌روند، اما می‌توان وجوه تمایزی را برای آنها قائل شد. در این زمینه، مهارت‌های قابل انتقال و عمومی که در حقیقت معنای یکسانی دارند؛ نسبت به مهارت‌های اصلی یا کلیدی و همچنین مهارت‌های کسب و کار، طیف گسترده‌تری از مهارت‌ها را در بر می‌گیرند و مهارت‌های اصلی یا کلیدی و مهارت‌های کسب و کار نوع خاصی از مهارت‌های عمومی یا قابل انتقال هستند. واژه‌های مهارت‌های اصلی و کلیدی نیز با یکدیگر مترادف هستند با این تفاوت که در سال‌های اخیر؛ مهارت‌های کلیدی به وسیله اندیشمندان این حوزه، به جای مهارت‌های اصلی به کار رفته است و از آن پس نیز رواج گسترده‌تری یافته است.

**واژه‌های کلیدی:** مهارت‌های عمومی، مهارت‌های کلیدی، مهارت‌های قابل انتقال، مهارت‌های اصلی، آموزش عالی، توسعه شغلی.

\*نویسنده مسئول: [karimihamid.info@gmail.com](mailto:karimihamid.info@gmail.com)

## مقدمه

مسائل مختلف به طور انتقادی اندیشه و عمل کنند (شهبازی و علی‌بیگی، ۱۳۸۵). اما صاحب‌نظران هشدار می‌دهند که رابطه بین آموزش عالی و دنیای کار از حالت آرمانی فاصله زیادی دارد (Crossman & Clarke, 2010). مؤسسات آموزش عالی زیر انتقادات شدید از جانب کارفرمایان هستند مبنی بر این که به اندازه کافی برای آماده کردن فارغ‌التحصیلان برای «دنیای کار»<sup>۲</sup> تلاش نمی‌کنند (Pillai et al., 2012; Chan and Fong, 2018). در حالی که یکی از کارکردهای دانشگاه‌ها، برآوردن نیازهای بازار کار (Cai, 2013) و انگیزه اصلی دانشجویان از ورود به آموزش عالی به دست آوردن شغلی مناسب است (Watts, 2006). در پاسخ به این تغییرات، دانشگاه‌ها در سراسر جهان به طور فزاینده‌ای به پرورش دانش‌آموختگان با مهارت بالا و قادر به پاسخ‌گویی به نیازهای پیچیده و همیشه در حال دگرگونی بازار کار معاصر، ملزم شده‌اند (Andrews & Higson, 2008) و ارائه‌کنندگان آموزش عالی سیاست‌های خود را بازبینی کرده‌اند (Pillai et al., 2012). امروزه آموزش عالی مسئولیت پرورش و توسعه صلاحیت‌های متعددی برای دانشجویان را بر عهده گرفته است (Chan & Fong, 2018). به خصوص از دهه نود به این سو موفقیت شغلی دانش‌آموختگان به عنوان شاخصی از آموزش عالی مورد توجه قرار گرفت و باعث افزایش پاسخگویی نسبت به نیازهای بازار کار شد (Watts, 2006).

در ایران نیز عدم تعادل بین تعداد فارغ‌التحصیلان و بازار کار موجب بیکاری بخشی فارغ‌التحصیلان شده است (نومی‌خلجان و همکاران، ۱۳۹۰). به طوری که در کنار گسترش آموزش عالی کشاورزی، کوچک‌سازی دولت، باعث کاهش استخدام دولتی

پویایی‌های رو به فزونی جهان امروز، فشار روزافزون بازارها، و تغییرات سریع سازمان‌ها برای انعطاف‌پذیری بیشتر جهت حفظ رقابت‌پذیری (Vos et al., 2011)؛ عدم امنیت زندگی شغلی و ظهور اقتصاد مبتنی بر دانش، (Nilsson & Ellström, 2012) نابودی مشاغل، تغییر شرایط سنتی استخدام، کهنه شدن سریع دانش، پیچیدگی و غیرقابل پیش‌بینی بودن نیازهای کارفرمایان شده است (Cai, 2013). از ضروریات، چنین شرایطی، یادگیری مادام‌العمر آن هم هماهنگ با تغییرات سریع فن‌آوری؛ است. کارکنان آینده مجبورند برای چند شغل متفاوت بازآموزی شوند. بنابراین بایستی اندوخته‌ی دانشجویان به اندازه کافی جامع باشد که بتوانند یادگیری‌های جدید خود برای نیازهای متغیر بازار کار را بر آن بنا نهند. در نتیجه توسعه مهارت‌های نیروی کار بایستی جهت‌گیری خود را تغییر دهد و کارکنانی پرورش دهد که دارای دانش، مهارت‌ها و استعدادهایی<sup>۱</sup> باشند که با این بازسازماندهی فرآیند و محیط کار، سازگار باشند (Maclean & Ordenez, 2007). به عنوان مثال در این زمینه گفته می‌شود برای تضمین انتقال روان دانش‌آموختگان از دنیای تحصیل به دنیای کار مهارت‌ها و نگرش‌های دانشجویان از دانش نظری آنها مهم‌تر است (Adriaensen et al., 2019). در بخش کشاورزی نیز مواجه مناسب با پیچیدگی، عدم قطعیت و هنجارها، ارزش‌ها و علایق متضاد مستلزم تحولات بنیادی در شایستگی‌های مورد نیاز دانشجویان کشاورزی است. به گونه‌ای که ماهیت بین‌رشته‌ای کشاورزی و زمینه خاص فرهنگی، اجتماعی و سیاسی آن می‌طلبد که دانش‌آموختگان، دارای قابلیت‌ها و کیفیت‌های پویایی باشند تا بتوانند به خوبی درباره

هر گونه پژوهش و عمل در زمینه آمادگی شغلی دانشجویان و دانش آموختگان کشاورزی است. مقایسه مفهومی این واژه‌ها باعث آشنایی عمیق‌تر محققان و برنامه‌ریزان آموزش‌های شغلی در آموزش عالی کشاورزی با هر یک از واژه‌ها، مشخص شدن نقاط افتراق و همپوشانی واژه‌ها و در نتیجه تعریف دقیق هر یک از آنها می‌شود. به همین دلیل هدف این پژوهش تحلیل مقایسه‌ای برخی از پرکاربردترین واژه‌های مرتبط با مداخلات شغلی در آموزش عالی یعنی اشتغال‌پذیری، مهارت‌های عمومی، مهارت‌های قابل انتقال، مهارت‌های کلیدی و مهارت‌های کانونی است. با توجه به توجه روزافزون به مفهوم اشتغال‌پذیری در سال‌های اخیر سعی شده است این تحلیل در مقایسه با مفهوم اشتغال‌پذیری انجام گیرد.

**تحلیل انواع مهارت‌های شغل‌محور در آموزش عالی کشاورزی:** با توجه به هم‌پوشانی مفهوم اشتغال‌پذیری با برخی مفاهیم نزدیک دیگر مانند اشتغال و کارآفرینی و غیره به جاست که تفاوت این مفهوم با سایر مفاهیم مشابه مشخص شود. در این قسمت ابتدا واژه‌ی اشتغال‌پذیری مورد بحث قرار می‌گیرد و سپس واژه‌های کارآفرینی، مهارت‌های عمومی، مهارت‌های کسب و کار، مهارت‌های قابل انتقال، مهارت‌های کلیدی، مهارت‌های اصلی و یادگیری توسعه شغلی بررسی خواهند شد.

**اشتغال‌پذیری، تعریف، انواع و تکامل آن در طول زمان:** فضای مفهومی این واژه گسترده است. می‌توان ادبیات اشتغال‌پذیری را به سه نوع اشتغال‌پذیری نیروی کار، اشتغال‌پذیری به عنوان یک راهبرد توسعه منابع انسانی و اشتغال‌پذیری افراد، تقسیم کرد. بخش سوم ادبیات به اشتغال‌پذیری افراد در آموزش رسمی، به‌ویژه دانشجویان دانشگاه‌ها از اواخر دهه ۹۰، مرتبط

شده است (Hosseini et al., 2008) و این کاهش باعث تغییر و افزایش تنوع در بازار کار بالقوه دانش‌آموختگان شده است. در حالی که کار در بخش‌های غیر بخش دولتی نیازمند نیروی کاری با ویژگی‌های متفاوت است. بخشی از مسائل مربوط به بیکاری دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی به عدم تطبیق آموزش‌های عالی و آموزش عالی کشاورزی با نیازهای شغلی اشاره کرد (اولادیان و همکاران، ۱۳۸۹؛ علی‌بیگی و بارانی ۱۳۸۹). بنابراین توجه به آمادگی شغلی دانشجویان یکی از مواردی است که آموزش عالی کشاورزی می‌تواند برای پرداختن به مسأله بیکاری به آن پردازد. از همین رو، امروزه، اهمیت فراوانی به آمادگی شغلی، اشتغال‌پذیری و توسعه شغلی دانش‌آموختگان داده می‌شود (Molseed et al., 2003; Shearer, 2009; Jackson, 2014a; Schlesinger and Daley, 2016; Pitan, 2016) و به همین دلیل راهبردهای متفاوتی برای آماده کردن دانشجویان برای بازار کار ارائه شده است و به دنبال آن واژه‌های مختلف و البته دارای شباهت و تفاوت‌هایی در این زمینه به کار رفته است. به عنوان مثال سیول و داکرپول (۲۰۱۰) معتقدند؛ علی‌رغم اهمیت اشتغال‌پذیری اغلب این واژه با بی‌دقتی به کار گرفته می‌شود و با برخی واژه‌های نزدیک دیگر نیز اشتباه گرفته می‌شود (Sewell and Pool, 2010). به عنوان مثال اشتغال‌پذیری با نرخ اشتغال یکسان فرض می‌شود (Harvey, 2001) و یا در زمینه مهارت‌های عمومی تعداد زیاد واژه‌هایی که برای این مفهوم به کار می‌رود مانند مهارت‌های اصلی، عمومی، کلیدی و قابل انتقال یکی از چالش‌های پیش روی محققان است (Bennett et al., 1999; Pool & Sewell, 2007; Washer, 2007; Jones, 2009; Freudenberg et al., 2011; Bunney et al., 2015). از همین رو مشخص کردن مرز بین این واژه‌ها یکی از اقدامات مهم برای

همین اساس، آمارهای مرتبط با اولین شغلی که دانش‌آموختگان به دست می‌آورند؛ برای مدتی به عنوان شاخص عملکرد آموزش عالی به کار رفته‌اند. چنین رویکردی با انتقادات زیادی روبرو است. از جمله این که چنین آمارهایی سطح شغل مورد نظر را در نظر نمی‌گیرند و یا این که دستیابی به اشتغال علاوه بر آموزش عالی تحت تأثیر وضعیت بازار کار (رونق و رکود) و یا پیش‌داشته‌های دانشجویان در بدو ورود به آموزش عالی نیز هست (Watts, 2006). همچنین تبعیض‌های بازار کار، تفاوت‌های منطقه‌ای بر میزان استخدام موثرند. به عبارت دیگر این چنین آمارهایی بیشتر بیانگر وضعیت بازار کار هستند (Knight & Yorke, 2003). برای رفع این محدودیت‌ها دسته دومی از تعاریف توسعه یافته‌اند که بر «اشتغال‌پذیری فوری» متمرکز هستند. وجه مشترک این تعاریف «داشتن ویژگی‌هایی برای کسب یک شغل در سطح دانش‌آموختگی» است. این تعاریف‌ها بیشتر بر «آمادگی شغلی» یا به عبارت دیگر توانایی دانش‌آموختگان برای سازگاری با استانداردهای محل کار بدون نیاز به آموزش اضافی، تأکید دارند. دسته سوم بر «اشتغال‌پذیری پایدار» متمرکز هستند. این‌ها نه تنها بر توانایی تأمین شغل اولیه بلکه بر اشتغال‌پذیر بودن در سراسر زندگی متمرکز هستند. این چنین تعاریفی علاوه بر شمول طیف گسترده‌تری از ویژگی‌های مورد نیاز برای موفقیت درون مشاغل، «مدیریت توسعه شغلی» فرد را هم شامل می‌شوند به طوری که اشتغال‌پذیری فرد را پایدار کند. در مراحل اولیه تدوین دسته دوم و سوم تعاریف، تکیه بر مهارت‌ها بود. این مهارت‌ها با عناوینی مانند مهارت‌های قابل انتقال شخصی، مهارت‌های کلیدی، مهارت‌های اصلی، مهارت‌های عمومی و مهارت‌های اشتغال‌پذیری مطرح می‌شد. اما پس از آن، کاربرد واژه

است. نگرانی‌ها درباره توانایی دانشگاه‌ها در پرورش دانش‌آموختگانی با مهارت‌های مورد نیاز کارفرمایان در نتیجه گسترش توده‌ای آموزش عالی در دهه ۹۰ میلادی و همچنین تغییرات مهم در بازارهای کار، به همین زمینه مرتبط است (Rothwell et al., 2009).

ادبیات اشتغال‌پذیری دانش‌جویان و دانش‌آموختگان نشان دهنده آن است که اشتغال‌پذیری درباره شغل است و به ساده‌ترین شکل آن به معنی توانایی استخدام شدن است (Hillage & Pollard, 1998) و مفهوم اصلی نهفته در آن به تمایل دانش‌آموختگان برای گرفتن یک شغل مرتبط است (Harvey, 2005). اما در بستر آموزش عالی؛ اشتغال‌پذیری با دو رویکرد عمده قابل تعریف است. یکی اشتغال‌پذیری به معنی احراز شغل و دیگری اشتغال‌پذیری به عنوان توسعه ویژگی‌هایی برای استخدام فارغ‌التحصیل. رویکرد دوم از آن جا که مجالی برای نقش آموزش عالی باقی می‌گذارد، برای بررسی در آموزش عالی مناسب‌تر است. بنابراین در این نوشتار رویکرد دوم، مدنظر است (Harvey & Knight, 2003). یکی از دشواری‌ها در تعریف اشتغال‌پذیری، اشتباه گرفتن فرآیندهای اشتغال‌پذیری با نتایج آن است. مانند نرخ دانش‌آموختگانی که توانسته‌اند یک شغل تمام وقت در یک دوره زمانی به خصوص به دست می‌آورند. یکی از پیامدهای کاربرد چنین معیارهایی، این است که ناچار اشتغال‌پذیری باید به وسیله نتایج آن یعنی نرخ‌های اشتغال دانش‌آموختگان، اندازه‌گیری خواهد شود (Harvey, 2001).

در یک دسته‌بندی کلی که تا حدی نشان دهنده تکامل مفهوم اشتغال‌پذیری است؛ می‌توان تعاریف اشتغال‌پذیری را به سه دسته تقسیم کرد. نخست تعاریفی که بر «اشتغال فوری» متمرکز هستند. بر

جای آن به گزینه دیگری روی خواهند آورد که نیازمند توانمندی‌های آنان باشد. ۳- گرفتن یک شغل سطح دانش‌آموختگی (متناسب با و نیازمند تحصیلات دانشگاهی) و موفقیت در آن نباید با هم اشتباه شوند (Harvey, 2005). همچنین مهارت و دانش در این تعریف نباید به شکل محدود آن در نظر گرفته شود و تأکید بر به‌کارگیری واژه فهم به جای دانش از همین روست و به دلیل اشاره آن به عمیق بودن است. این محققان دلیل کاربرد واژه مهارت را به جهت اهمیت آن در محافل سیاسی و اشتغال عنوان کرده‌اند. اما در عین خطر افتادن در وادی ساده‌انگاری را به دلیل کاربرد این واژه گوشزد کرده‌اند. در حقیقت منظور آنها از واژه مهارت، مفهوم «کنش ماهرانه»<sup>۲</sup> است (Yorke & Knight, 2006). از ویژگی‌های این تعریف، دسته‌بندی دستاوردهای لازم برای اشتغال‌پذیری در سه دسته اصلی، دانش، مهارت و ویژگی‌های فردی و همچنین اهمیتی است که به ویژگی‌های فردی می‌دهد. تعریف پول و سیول (Pool & Sewell, 2007) در حقیقت تکمیل شده تعریف فرهنگستان آموزش عالی انگلستان است: «داشتن مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش، درک و ویژگی‌های فردی که احتمال انتخاب و کسب مشاغلی که فرد در آنها می‌تواند راضی و موفق باشد را افزایش می‌دهد». در این تعریف بر عنصر «رضایت» نیز تأکید شده و شاید تفاوت اصلی آن با تعریف قبلی همین باشد. به این معنا که این محققان موفقیت در شغل را لزوماً با رضایت فرد از شغل یکسان نمی‌دانند. در ادامه خلاصه‌ای از برخی تعریف‌ها یا برداشت‌ها از اشتغال‌پذیری در جدول ۱ خلاصه شده است.

مهارت به شدت مورد انتقاد قرار گرفته است. عمدتاً به این دلیل که واژه مهارت برای در بر گرفتن اشتغال‌پذیری محدودیت دارد و اشتغال‌پذیری چیزی ورای مهارت‌هاست (Watts, 2006). علاوه بر این سه دسته تعریف برخی تعاریف، اشتغال‌پذیری را به عنوان یک فرآیند در نظر گرفته‌اند مانند هاروی (Harvey, 2005) و یا دانشگاه‌های انگلستان (Harvey et al., 2002) یعنی برخلاف برخی از تعریف‌ها که آن را بیشتر به‌عنوان یک صلاحیت یا دستاورد می‌بینند. برخی تعاریف که در ادامه بررسی می‌شود در دسته دو یا سوم یا چهارم قرار می‌گیرند. همچنین تا اینجا یکی از موارد ابهام مشخص شد و آن این که اشتغال‌پذیری را نباید با نرخ اشتغال یا تعداد دانش‌آموختگانی که توانسته‌اند شغلی به دست آورند اشتباه گرفت. به عنوان نمونه، یکی از مهم‌ترین تعریف‌ها در این زمینه تعریف یورک و نایت (Yorke & Knight, 2006) یا فرهنگستان آموزش عالی انگلستان است: «مجموعه‌ای از دستاوردها<sup>۱</sup> - مهارت‌ها، فهم، و ویژگی‌های فردی - که احتمال استخدام دانش‌آموختگان و موفقیت در مشاغلی که انتخاب کرده‌اند را افزایش می‌دهد و به طوری که باعث بهره‌مندی خود، نیروی کار، جامعه و اقتصاد شود». سه نکته را بایستی در این تعریف مورد توجه داشت: ۱- احتمالی است یعنی هیچ اطمینانی نیست که داشتن گستره‌ای از ویژگی‌ها باعث شود اشتغال‌پذیری به اشتغال ختم شود، زیرا که متغیرهای اجتماعی اقتصادی خارجی بسیار زیادی بر آن مؤثرند. ۲- انتخاب شغل برای بسیاری از دانش‌آموختگان، ممکن است اجباری باشد. آنان مجبورند بپذیرند که اولین گزینه آنان، معمولاً، واقع‌گرایانه نخواهد بود و به

جدول ۱- بررسی برخی برداشت‌های ارائه شده از اشتغال‌پذیری دانشجویان

تعریف/ برداشت	محقق
به‌طور ساده قابلیت اشتغال به توانمندی گرفتن و حفظ موفقیت‌آمیز یک شغل اشاره دارد. اما به‌طور جامع‌تر اشتغال‌پذیری توانایی حرکت خودکفا در بازار کار برای تحقق بخشیدن به استعدادها از طریق اشتغال پایدار است.	هیلاج و پلارد (Hillage & Pollard, 1998)
اشتغال‌پذیری چگونگی درگیری افراد با فرصت‌ها، تأمل بر مهارت‌ها و تجربه‌ها و همچنین جمع‌بندی این مهارت‌ها و تجربه‌هاست.	هاروی و همکاران (Harvey et al., 2002)
احتمال نسبی کسب و نگه داشتن انواع مختلف اشتغال.	بروان و همکاران (Brown et al., 2003)
مجموعه‌ای از دستاوردها- مهارت‌ها، فهم، و ویژگی‌های فردی- که احتمال استخدام دانش‌آموختگان و موفقیت در مشاغلی که انتخاب کرده‌اند را افزایش می‌دهد و به طوری که باعث بهره‌مندی خود، نیروی کار، جامعه و اقتصاد شود.	یورک و همکاران (Yorke & Enhancing Student ) Employability Co-ordination (Team, 2006)
اشتغال‌پذیری صرفاً گرفتن یک شغل نیست؛ بلکه درباره توسعه ویژگی‌ها، فن‌ها یا تجارب برای زندگی است. درباره یادگیری است، و کمتر به اشتغال بلکه به امکان قابلیت آن می‌پردازد. ماهیت آن بیشتر بر تأکید بر توسعه توانایی‌های تأملی انتقادی با نگاهی به توانمندسازی و توسعه فراگیر متمرکز است.	هاروی (Harvey, 2005)
اشتغال‌پذیری به عنوان رابطه فرد با یک شغل (یا رده‌ای از مشاغل).	مکوئید و لینداسی (McQuaid & Lindsay, 2005)
داشتن مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش، درک و ویژگی‌های فردی که احتمال انتخاب و کسب مشاغلی که فرد در آنها می‌تواند راضی و موفق باشد را افزایش می‌دهد.	پول و سیول (Pool & Sewell, 2007)
برای کسب نتیجه بهینه اقتصادی و اجتماعی، داشتن مهارت‌های عمومی کافی نیست؛ بلکه دانش‌آموختگان بایستی بتوانند به گونه‌ای پیش‌دستانه (فعال) راه خود را در جهان کار بیابند و فرآیند جستجوی شغل خود را خود مدیریت کند.	بریج‌استاک (Bridgstock, 2009)

ارائه شود تا بتواند به صورت منصفانه این مسأله را تا آنجا که در اختیار دانشگاه‌هاست بسنجد و همچنین مداخلات دانشگاه‌ها را در زمینه آمادگی دانشجویان برای بازار کار بر اساس این تعاریف بنیان نهند. به عنوان نمونه شاخص نرخ اشتغال دانش‌آموختگان، به این دلیل که تحت تأثیر عوامل اقتصادی و بسیاری عوامل دیگر نیز هست، شاخص مناسبی نیست و در طی تطور و تکامل مفهوم اشتغال‌پذیری سعی شده است که تمایز لازم بین اشتغال‌پذیری و نرخ اشتغال ایجاد شود.

در این زمینه، نخستین مسأله‌ای که باید در نظر گرفت این است که اشتغال‌پذیری در آموزش عالی

به‌طور خلاصه از بررسی تعاریف ارائه شده در این زمینه برداشت می‌شود که همه تعاریفی که به اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان پرداخته‌اند؛ به گونه‌ای سعی داشته شاخصی برای ارزیابی تلاش‌های دانشگاه‌ها برای پاسخ‌گویی نسبت به اشتغال دانش‌آموختگان خود ارائه دهند. به عبارت دیگر فشار وارده بر دانشگاه‌های کشورهای توسعه یافته برای پاسخ‌گویی در برابر اشتغال دانش‌آموختگان یا بازار کار باعث شده است که ارزیابی این پاسخ‌گویی ضروری شود. اما چون مسأله اشتغال مسأله‌ای پیچیده و چند عاملی است و همه عوامل تسهیل کننده آن در اختیار دانشگاه‌ها نیست؛ کوشش شده است شاخصی

کار فراهم کند و در نهایت بهره‌برداری دانشجویان از فرصت‌های شغلی در بازار کار پس از فارغ التحصیلی را تسهیل کند».

برای امکان مقایسه بهتر بین اشتغال‌پذیری و دیگر واژه‌های مورد بررسی در این نوشتار به‌ویژه کارآفرینی دو مورد دسته‌بندی از مهارت‌های اشتغال‌پذیری یعنی مدل کریرادج در اینجا ارائه می‌شود. پول و سول (Pool & Sewell, 2007)، مدلی در زمینه اشتغال‌پذیری ارائه کرده‌اند. این مدل شامل دانش و مهارت و درک مربوط به مدرک تحصیلی؛ مهارت‌های عمومی<sup>۱</sup>؛ تجربه (کار و زندگی)؛ یادگیری توسعه شغلی؛ هوش هیجانی؛ تأمل و ارزشیابی؛ خودکارآمدی/اعتماد به نفس/ عزت نفس است.

همچنین در این مدل، منظور از مهارت‌های عمومی<sup>۲</sup> به پیروی از بنت و همکاران (Bennett et al., 1999) «... مهارت‌هایی است که می‌توانند به مطالعه هر رشته‌ای کمک کنند و به طور بالقوه به گستره‌ای از زمینه‌ها در آموزش عالی و محل کار انتقال یابند». این مهارت‌ها بدین شرح می‌باشند: تخیل/ خلاقیت؛ سازگاری/ انعطاف‌پذیری؛ تمایل به یادگیری؛ کار مستقل/ خودمختاری؛ کار کردن در یک گروه؛ توانایی مدیریت دیگران؛ توانایی کار تحت فشار؛ ارتباط شفاهی خوب؛ ارتباط نوشتاری برای منظورهای مخاطبان گوناگون؛ مهارت‌های حساب؛ توجه به جزئیات؛ مدیریت زمان؛ پذیرش مسئولیت و تصمیم‌گیری؛ توانایی برنامه‌ریزی، هماهنگی و سازماندهی؛ توانایی بهره‌گیری از فن‌آوری‌های نو (Pool & Sewell, 2007). اما همین محققان در مقاله‌ای دیگر؛ یک مهارت دیگر به این دسته مهارت‌ها افزوده‌اند. این مهارت، آگاهی تجاری<sup>۳</sup> است. همچنین آنها در همین مقاله پیشنهاد می‌کنند که مهارت‌های

وجه محدود اشتغال‌پذیری را در بر می‌گیرد که همان اشتغال‌پذیری فردی است. چون عوامل دیگر خارج از کنترل دانشگاه‌ها هستند. اگر چه اغلب تعاریف ارائه شده به وجه احتمالی و بالقوه بودن اشتغال‌پذیری اشاره دارند؛ باید به این نکته توجه داشته باشیم که وقتی درباره اشتغال‌پذیری دانشجویان سخن می‌گوییم از قابلیت اشتغال آنان در آینده سخن می‌گوییم به عنوان مثال یک دانشجوی سال اول دوره‌ی لیسانس، بایستی ویژگی‌ها، مهارت‌ها و دانشی را داشته باشد که او را برای مواجهه با بازار کار در چهار سال آینده آماده کند. این مسأله متضمن نوعی پیش‌بینی و پیش‌دستی نیز هست. چون بازار کار از پویایی بسیاری برخوردار است و بدون چنین پیش‌بینی فرد نمی‌تواند خود را برای بازار کار در زمان دانش‌آموختگی آماده کند. مفهوم پیش‌دستی در اشتغال‌پذیری بوسیله برخی محققان از جمله بریج‌استاک (۲۰۰۹) مورد تأکید قرار گرفته است. همچنین به نظر می‌رسد هرگونه فعالیت در زمینه اشتغال‌پذیری بایستی به گونه‌ای بازار کار را در نظر بگیرد. به همین دلیل هر گونه تعریفی از اشتغال‌پذیری باید به گونه‌ای اهمیت بازار کار را در خود انعکاس دهد. چنان که این مسأله در تعریف (McQuaid & Lindsay, 2005) انعکاس یافته است. به عبارت دیگر اشتغال‌پذیری دانشجویان متضمن تعاملی پیش‌دستانه با بازار کار آینده است. از سوی دیگر چنان که در اغلب تعاریف پیش‌گفته شده، آمده است، اشتغال‌پذیری متضمن برخی داشته‌ها از سوی دانشجویان (دانش‌آموختگان آینده) است. این داشته‌ها در برخی تعاریف به صورت دانش، مهارت و ویژگی‌های فردی مورد اشاره قرار گرفته است (Pool & Sewell, 2007). بنابراین در این نوشتار اشتغال‌پذیری به این صورت تعریف می‌شود: «مجموعه‌ای از ویژگی‌ها، دانش و مهارت‌ها که می‌تواند زمینه تعامل پیش‌دستانه دانشجویان را با بازار

1- Generic skills

2- Generic skills

3- Commercial awareness

از جمله دانش‌آموختگان است. صلاحیت‌های کارآفرینی را می‌توان به‌عنوان؛ ویژگی‌های زیربنایی مانند دانش اختصاصی و عمومی، انگیزه‌ها، ویژگی‌ها، تصور از خود، نقش‌های اجتماعی و مهارت‌هایی تعریف کرد که منجر به ایجاد، پایداری و/یا رشد کسب و کار مخاطره‌آمیز می‌شود (Bird, 1995). همچنین با توجه به اینکه وظایف و نقش‌هایی که کارآفرینان معمولاً انجام می‌دهند، می‌تواند به‌عنوان راهنمایی برای تشخیص توانمندی‌های لازم برای آنان مد نظر قرار گیرد؛ این مسأله از جانب برخی صاحب‌نظران مود توجه قرار گرفته است. به عبارت دیگر برای بررسی صلاحیت‌های کارآفرینان بررسی نقش‌های کارآفرینان به‌عنوان مدیران مالک، مهم است (Chandler & Jansen, 1992). بررسی ادبیات در این زمینه موید این مسأله است که بنیان‌گذاران کسب و کار به‌طور کلی در سطح فردی، سه نقش متمایز ایفا می‌کنند: نقش کارآفرینی، نقش مدیریتی و نقش فنی (Baum & Lock, 2004; Beaver & Jennings, 2005). از این منظر چاندر و جانسون (Chandler & Jansen, 1992) نقش کارآفرینی را بدین ترتیب مود بحث قرار می‌دهند: بنیان‌گذاران کسب و کار محیط خود را مورد بررسی قرار می‌دهند، فرصت‌های امید بخش را بر می‌گزینند و راهبردهایی را تنظیم می‌کنند. این نقش کارآفرینی کلاسیک است. برای ایفای موثر این نقش دو توانمندی مشخص کارآفرینی - توانایی تشخیص و تصور بهره‌برداری از فرصت - نیاز است. به‌طورکلی توانایی تشخیص کارآفرینی، به‌عنوان جوهر کارآفرینی مورد اشاره قرار گرفته است. بخش دیگر نقش کارآفرینی، تمایل به خلق شرکت تا مرحله به بار نشستن آن است (Chandler & Jansen, 1992). بنابراین صلاحیت‌های کارآفرینی را می‌توان به دو بخش قبل از تأسیس کسب و کار و پس از تأسیس کسب و کار تقسیم کرد. آن چه که از میان سه نقش

«کسب و کار» پیشنهاد شده، به‌وسیله رای (Rae, 2007) یعنی ابتکار؛ حل مسأله؛ شناسایی و کار بر روی فرصت‌ها؛ رهبری؛ کاردانی؛ واکنش به چالش‌ها نیز می‌توانند به فهرست بالا افزوده شوند و جزئی از مهارت‌های عمومی هستند. بر اساس این مدل دانشجویان باید ۵ مولفه یاد شده را داشته باشند و البته با تأمل و ارزشیابی بر این داشته‌ها به خودکارآمدی، اعتماد به نفس و عزت نفس و در نهایت به اشتغال‌پذیری برسند.

دو دسته مهارت مهم یعنی مهارت‌های کسب و کار و مهارت‌های کارآفرینی که در ادبیات اشتغال‌پذیری اغلب مورد بحث قرار می‌گیرد؛ نیز مورد توجه این محققان بوده است و آنان معتقد هستند که یک دانش‌آموخته دارای مهارت‌های کسب و کار در هر سازمانی ارزشمند است، ولی در عین حال برآنند که آنچه به‌عنوان دانش‌آموخته دارای مهارت‌های کسب و کار توصیف می‌شود، فردی است، دارای قوه تخیل، خلاق، سازگار و مایل به یادگیری، که در فهرست مهارت‌های عمومی مورد اشاره قرار گرفته است. پس این دسته مهارت‌ها در این مدل گنجانده شده است. اما در مورد مهارت‌های کارآفرینی آنان معتقدند که این دسته مهارت‌ها، مهارت‌هایی نیست که همه دانش‌آموختگان به دنبال آنها باشند و به آنها نیاز داشته باشند. به بیان ساده‌تر همه دانش‌آموختگان به دنبال راه‌اندازی کسب و کار نیستند و بودن آنها در این مدل ضروری نیست (Pool and Sewell, 2007; Sewell and Pool, 2010).

**صلاحیت‌های کارآفرینی:** کارآفرینی می‌تواند باعث تسهیل نوآوری و رشد اقتصادی و ایجاد فرصت‌های شغلی و همچنین توسعه اقتصادهای نوظهور به‌دلیل افزایش رشد اقتصادی، بهره‌وی شود. علاوه بر این، تا آنجا که به موضوع این نوشتار مرتبط است یکی از راهکارهای کاهش بیکاری جوانان (Ahmad, 2018) و



مقایسه صلاحیت‌های کارآفرینی (جدول ۲) با مهارت‌های اشتغال‌پذیری مشخص می‌کند که «صلاحیت‌های فرصت» وجه ممیزه کارآفرینی از اشتغال‌پذیری است، اما دیگر صلاحیت‌ها با یکدیگر تشابه دارند. یعنی صلاحیت‌های مربوط به ارتباط؛ صلاحیت‌های ادراکی؛ سازماندهی؛ راهبردی؛ تعهد؛ یادگیری؛ فردی؛ اخلاقی و گروه‌گرایی با مهارت‌های عمومی مدل کریراج و صلاحیت‌های فنی با مهارت و دانش تخصصی در همان مدل مشابه است. در عین حال شاید یادگیری توسعه شغلی در کنار صلاحیت‌های فرصت، مهم‌ترین وجه تمایز صلاحیت‌های اشتغال‌پذیری از کارآفرینی است. بنابراین می‌توان استنباط کرد که مهارت‌های اشتغال‌پذیری نسبت به صلاحیت‌های کارآفرینی حالتی عمومی‌تر دارند و هدف آن آمادگی دانشجویان به‌طور کلی برای بازار کار می‌باشد و این در حالی است که کارآفرینی، آمادگی دانشجویان برای بخش محدودتری از آن بازار یعنی خوداشتغالی و کارآفرینی است.

کارآفرینان مایلند که در ایجاد کسب و کارهای جدید درگیر شوند. به این منظور آنها نیاز به مجموعه ویژه و مشخص از خصوصیت‌ها دارند. اغلب دانشجویان و دانش‌آموختگان به داشتن چنین مهارت‌هایی، آن هم در این سطح تمایل و/یا نیاز ندارند (Sewell and Pool, 2007; Pool and Sewell, 2010). کارآفرینی بسیاری از مهارت‌های «کسب و کار» را در بر می‌گیرد، اما به چیزهایی فراتر از آن نیز نیاز دارد؛ یعنی توانایی ایجاد ایده‌های خلاق، مخاطره کردن و داشتن انگیزه برای اجرای آنها و همچنین اجرای آنها در عرصه عمل. اما کارآفرینی چیزی نیست که همه به آن نیاز داشته باشند یا مایل به انجام آن باشند. در حقیقت برخی کارفرمایان، کارمندی با شَم کارآفرینی نیاز ندارند به این معنی که

مدیریتی، کارآفرینی و فنی، تحت عنوان کارآفرینی مشخص شده است به مهارت‌های قبل از تأسیس اشاره دارد. به نظر می‌رسد که مهارت‌های اشتغال‌پذیری و صلاحیت‌های کارآفرینی وجوه اشتراک و افتراقی دارند. آن چه بیش از هر چیزی کارآفرینی را از اشتغال‌پذیری تفکیک می‌کند، صلاحیت‌های قبل از تأسیس کسب و کار است، یعنی تشخیص فرصت و ایجاد یک کسب و کار برای بهره‌گیری از این فرصت. اما عمده صلاحیت‌های پس از ایجاد کسب و کار یعنی صلاحیت‌هایی که فرد نیاز دارد تا کسب و کار را حفظ کند، صلاحیت‌های مدیریتی است که عمدتاً جزو مهارت‌های اشتغال‌پذیری هم هستند. از دیگر وجوه تشابه صلاحیت‌های کارآفرینی و مهارت‌های اشتغال‌پذیری، مهارت‌های فنی است. یکی از مولفه‌های اشتغال‌پذیری تسلط بر مهارت و دانش تخصصی مرتبط با رشته تحصیلی فرد است. در کارآفرینی نیز یکی از صلاحیت‌های لازم برای موفقیت صلاحیت‌های فنی مرتبط با آن زمینه کاری است.

علاوه بر تعریف کارآفرینی، برای توصیف تفصیلی توانمندی‌های لازم برای کارآفرینی برخی محققان این توانمندی‌ها را دسته‌بندی می‌کنند (Sánchez, 2011). این دسته‌بندی‌ها امکان مقایسه بهتر اشتغال‌پذیری با کارآفرینی را فراهم می‌کند. به عبارت دیگر شاید تحلیل تعاریف اشتغال‌پذیری و کارآفرینی به کمک تعاریف این دو وجوه تمایز این دو مفهوم را مشخص کند اما برای شناسایی وجوه مشترک آنها چندان کارا نیست. در زمینه دسته‌بندی صلاحیت‌های کارآفرینی، پژوهش‌های مختلفی انجام شده است. این مطالعه گروه‌بندی صلاحیت‌های کارآفرینی پژوهش‌های من و همکاران (Man et al., 2002) و احمد و همکاران (Ahmad et al., 2010) را مبنای خود قرار داده است.

آنها نمی‌خواهند دانش‌آموختگان در کسب و کار آنها ریسک کنند و بالتبع سود آنها را مورد مخاطره قرار دهند. برای توصیف چنین افرادی از واژه‌ی کارآفرین

سازمانی استفاده می‌شود که برای کسب و کارهای موجود استخدام می‌شوند یا در آنها توسعه می‌یابند که نقش کارآفرینانه ایفا کنند (Sewell and Pool, 2010).

### جدول ۲- صلاحیت‌های کارآفرینی

مؤلفه	رفتارهای مرتبط
صلاحیت‌های مرتبط با فرصت الف	صلاحیت‌های مرتبط با شناسایی و توسعه فرصت‌های بازار بوسیله ابزارهای گوناگون. فرصت‌های مربوط به تعامل فرد با فرد یا فرد با گروه مانند: ایجاد محیطی از همکاری و اعتماد، استفاده از تماس‌ها و ارتباط‌ها، توانایی ترغیب و اقناع، مهارت‌های ارتباط و بین فردی. توانایی‌های ادراکی متفاوت که در رفتارهای کارآفرین انعکاس می‌یابد مانند مهارت‌های تصمیم‌گیری، توانایی دریافت و درک اطلاعات پیچیده، ریسک‌پذیری و نوآوری، صلاحیت‌های مربوط به سازمان‌دهی.
صلاحیت‌های سازمان‌دهی الف	صلاحیت‌های مرتبط با سازمان‌دهی منابع انسانی، فیزیکی، فناوری داخلی و خارجی شامل: تیم‌سازی، رهبری کارمندان، آموزش و کنترل.
صلاحیت‌های راهبردی الف	صلاحیت‌های مربوط به وضع، ارزشیابی و اجرای راهبردهای شرکت.
صلاحیت‌های مربوط به تعهد الف	صلاحیت‌هایی که باعث می‌شود کارآفرینان همراه با کسب و کار پیش بروند. تا آنجا که می‌تواند در حرفه <sup>۱</sup> ، خود یاد می‌گیرد، از طرق مختلف یاد می‌گیرد، پیش‌دستانه <sup>۲</sup> یاد می‌گیرد، در حرفه خود به روز می‌ماند، مهارت‌ها و دانش یاد گرفته شده را در عملیات واقعی به کار می‌گیرد.
یادگیری ب	نقاط ضعف را شناسایی می‌کند و به کار می‌گیرد، سطح بالایی از انرژی را حفظ می‌کند، به انتقادات فردی پاسخ می‌دهد، وظایف را اولویت‌بندی می‌کند تا زمان را مدیریت کند، توسعه شغلی خود را مدیریت می‌کند، خود را بر می‌انگیزد تا در یک سطح بهینه عملکرد عمل کند، نقاط ضعف و قدرت را شناسایی می‌کند و آنها را با فرصت‌ها و خطرات هماهنگ می‌کند.
فردی ب	اشتباهات را می‌پذیرد و حقیقت را می‌گوید، در معاملات تجاری شفاف و صادق است، به ارائه کالاها و خدمات با قیمتی منصفانه متعهد است، مسئولیت می‌پذیرد و برای اعمال خود پاسخ‌گو و مسئول است.
اخلاقی ب	با دیگر افراد در کسب و کار (بویژه با همکاران نزدیک) همکاری می‌کند، به دنبال شناسایی و کمک از کارمندان قابل اعتماد است، از خانواده و همکاران نزدیک خود مشاوره و حمایت دریافت می‌کند، دانش و منابع را با دیگران (بویژه همکاران نزدیک) به شراکت می‌گذارد.
خانواده‌گرایی <sup>۳</sup> (گروه‌گرایی) ب	توانایی به‌کارگیری ابزارها، روندها و فنون یک زمینه کاری تخصصی.
صلاحیت‌های فنی ج	

الف- برگرفته از پژوهش من و همکاران (Man et al., 2002)، ب- برگرفته از پژوهش احمد و همکاران (Ahmad et al., 2010)، ج- برگرفته از پژوهش چاندر و جنسون (Chandler & Jansen, 1992).

- 1- Field
- 2- Proactively
- 3- Familism

می‌شوند: «مهارت‌هایی که می‌توانند به مطالعه هر رشته‌ای کمک کنند و به‌طور بالقوه به گستره‌ای از زمینه‌ها در آموزش عالی و محل کار انتقال یابند».

**مهارت‌های کسب و کار<sup>۳</sup>:** در این زمینه سِول و پول<sup>۴</sup> (Sewell & Pool, 2010) معتقدند؛ واژه اشتغال‌پذیری اغلب با بی‌دقتی با واژه‌ی «مهارت‌های کسب و کار» یکسان گرفته می‌شود. مهارت‌های کسب و کار در ادبیات مربوط به اشتغال دانش‌آموختگان دسته‌ای از مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌هاست که برای به‌کارگیری ایده‌ها و نوآوری‌های خلاق در موقعیت‌های عملی کار نیاز است. برای مثال این‌ها شامل: ابتکار<sup>۵</sup>، استقلال، خلاقیت، حل مسأله، شناسایی و کار بر روی فرصت‌ها، رهبری، کاردان بودن و پاسخ‌گویی به چالش‌ها هستند (Rae, 2007). این پژوهشگران «مهارت‌های کسب و کار» را به‌عنوان بخشی مهم از اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان، در نظر گرفته و این مهارت‌ها را در بخش «مهارت‌های عمومی» مدل اشتغال‌پذیری خود جای داده‌اند؛ زیرا که ویژگی‌های ارزشمندی هستند که برای هر دانشجویی چه بخواد خود اشتغال باشد و چه در یک سازمان کار کند؛ اهمیت دارند (Sewell and Pool, 2010).

**مهارت‌های کلیدی<sup>۶</sup> یا مهارت‌های اصلی<sup>۷</sup>:** گستره مهارت‌های عمومی در زمینه‌هایی از قبیل؛ مدیریت، بسیار زیاد است و برخی از آنها مانند سر و کار داشتن با مشتری، نمی‌توانند در برنامه درسی دانشگاه یا مدرسه جایگاه مشروعی داشته باشند. در نتیجه زیرگروهی از مهارت‌های عمومی که در انگلستان، مهارت‌های اصلی یا کلیدی نامیده می‌شوند، شناسایی شده‌اند که انتظار می‌رود مدارس و دانشگاه‌ها آنها را

**مهارت‌های عمومی<sup>۱</sup>:** قبل از پرداختن به واژه مهارت‌های عمومی و سایر مهارت‌ها از قبیل مهارت‌های اصلی، قابل انتقال و کلیدی ذکر یک نکته ضروری است، انگیزه اصلی طرح چارچوب‌ها یا اقدامات مرتبط با مهارت‌های اصلی یا قابل انتقال رسیدن به نیروی کار قابل انعطاف‌تر و سازگارتر (انطباق‌پذیرتر) و افزایش جامعیت برنامه‌های آموزشی است (Oates, 1992). به عبارت دیگر هدف نهایی از طرح این واژه‌های مشابه و اقدامات متناظر آنها؛ کسب مهارت‌هایی است که می‌توانند در حیطه‌های شناختی یا حیطه‌های موضوعی متفاوت و در موقعیت‌های اجتماعی و استخدامی مختلف به‌کار روند. برداشت از این واژه‌ها تا حدی انعطاف‌پذیر است و اغلب به صورت جایگزین یکدیگر به‌کار می‌روند. مشخص کردن تمایز این واژه‌ها به روشی سریع و قطعی، تا حدی قراردادی است، اما تفاوت‌هایی از نظر تأکیدهای غالبی که دارند نیز وجود دارد ( Bridges, 1993). چنین مهارت‌ها و نگرش‌هایی به‌صورت گسترده‌ای به‌عنوان دستاوردهای مهم آموزش دانشگاهی پذیرفته شده‌اند (Hande et al., 2015) و پیش‌بینی‌های چندی حکایت از اهمیت این مهارت‌ها در بازار کار آینده دارد ( Virtanen & Tynjälä, 2018).

واژه‌ی «مهارت‌های عمومی» به مهارت‌هایی مانند مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های کارگروهی و مهارت‌های یادگیری اشاره دارد. این مهارت‌ها اهمیت زیادی در پیشرفت آموزش به سوی اشتغال، هنگام اشتغال و زندگی دارند (Gillespie, 2001) به‌طور شفاف‌تر چنان‌که بنت<sup>۲</sup> و همکاران ( Bennett et al., 1999) پیشنهاد داده‌اند؛ مهارت‌های عمومی در مقابل مهارت‌های تخصصی قرار می‌گیرند و چنین تعریف

3- Enterprise

4- Sewell and Dacre-Pool

5- Initiative

6- Key skills

7- Core skills

1- Generic skills

2- Bennett

صالحی‌عمران و حسن‌زاده‌بارانی‌کرد (۱۳۹۳)، صالحی‌عمران و رحمانی‌قهدریجانی (۱۳۹۱) و سامیان و همکاران (۱۳۹۶) دیده شده است که به این مهارت‌ها یعنی کلیدی و اصلی مهارت‌های یا صلاحیت‌های «کانونی» اطلاق شده است.

**مهارت‌های قابل انتقال**<sup>۳</sup>: در دهه ۸۰ میلادی توجه به مهارت‌های قابل انتقال یا عمومی معطوف شد. ایده اصلی این بود که مهارت‌های فراگرفته شده در یک موقعیت می‌توانند تا حدودی به دیگر موقعیت‌ها انتقال یابند. سازمان آموزش معتقد است این‌ها قابلیت‌های عمومی هستند که به مردم اجازه می‌دهد در طیف وسیعی از وظایف و شغل‌ها موفق شوند. در این زمینه بریدج (Bridges, 1993) بین مهارت‌های مستقل از زمینه و مهارت‌های وابسته به زمینه تفاوت قائل شده است. این تمایز، محقق را به دسته‌ای دیگر از مهارت‌ها هدایت کرد که او آنها را «مهارت‌های انتقال دهنده» نامید. مهارت‌هایی که فرد را به انتخاب، تطبیق، تعدیل و کاربرد دیگر مهارت‌های خود در موقعیت‌های گوناگون در همه موقعیت‌های اجتماعی گوناگون و شاید همه حیطه‌های شناختی مختلف، قادر می‌کند (Yorke et al., 2006). واژه مهارت‌های قابل انتقال، اشاره به توانایی انتقال یک مهارت از یک موقعیت به موقعیت دیگر دارد (Gillespie, 2001). مهارت‌های قابل انتقال مهارت‌هایی هستند که برای هر شغلی نیاز هستند و افراد را قادر می‌کنند تا به عنوان نیروی کاری انعطاف‌پذیر و سازگار فعالیت کنند (Bennett, 2002).

**یادگیری توسعه شغلی**: هدف یادگیری توسعه شغلی؛ کمک به دانشجویان برای کسب دانش، مفاهیم، مهارت‌ها و نگرش‌هایی است که آنها را برای مدیریت مشاغل خود یعنی پیشرفت آنها در یادگیری و کار در طول زندگی توانا می‌کند. چنان که گفته شد می‌توان

در دانشجویان خود پرورش دهند (Hayward & Fernandez, 2004). واژه مهارت‌های اصلی پیش از رواج یافتن واژه مهارت‌های کلیدی مرسوم بود (Yorke et al., 2006). شواری ملی شایستگی‌های حرفه‌ای<sup>۱</sup> در انگلستان، مهارت‌های اصلی را شش مورد و شامل: ارتباط، حل مسأله، بهبود یادگیری و عملکرد خود، کار کردن با دیگران، به‌کارگیری اعداد و فناوری اطلاعات دانسته است (Oates, 1992)، اما دیرینگ<sup>۲</sup> در گزارشی تحت عنوان مروری بر شایستگی‌های جوانان ۱۶ تا ۱۹ ساله واژه مهارت‌های کلیدی را به جای مهارت‌های اصلی استفاده کرد (Yorke et al., 2006). به‌طور کلی مهارت‌های کانونی با مهارت‌های کلیدی مترادف هستند که در ادامه مورد بحث قرار خواهند گرفت. مهارت‌های کلیدی از نظر دیرینگ، مهارت‌های ارتباطی، حساب، استفاده از فن‌آوری اطلاعات و یادگیری یادگیری است (Washer, 2007). سه مهارت اول با آخری متفاوت هستند؛ سه مهارت اول، توانایی‌های عملی هستند که می‌توانند تقریباً به‌طور مستقیم با درجاتی از مهارت نشان داده شوند؛ در حالی که مهارت چهارم؛ یک توانایی خودگستر است که با اعمال ماهرانه در محیط کار یک فرد، ارتباط دارد (Yorke et al., 2004).

واژه کلیدی بیانگر اهمیت این دسته مهارت‌هاست و همچنین یک معنای دومی هم دارد و آن این است که کلید وسیله‌ای برای باز کردن قفل است و به‌عنوان یک استعاره؛ این مهارت‌ها می‌توانند قفل استخدام افراد را باز کنند و در مورد مهارت‌های اصلی، واژه اصلی به این مسأله اشاره دارد که این مهارت‌ها باید در مرکز تجارب دانشجو در آموزش عالی باشد (Fallows & Steven, 2000). در منابع فارسی از قبیل پژوهش‌های ایرجی‌راد و ارداغیان (۱۳۹۵)،

1- National Council for Vocational Qualifications (NCVQ)

2- Ronald Dearing

3- Transferable skills

حقیقت محدودیت‌های استفاده از مفهوم «مهارت» و انتقادهای وارد به آن در آموزش عالی باعث کاربرد روزافزون واژه یادگیری توسعه شغلی شده است. این مفهوم با بهره‌گیری از نظریه توسعه شغلی به عنوان «یک چارچوب محکم عقلانی دانش محور»، مفهوم مهارت‌های مدیریت شغلی را تکمیل می‌کند و می‌تواند به عنوان ابزاری برای شناخت خود به کار گرفته شود. یادگیری توسعه شغلی می‌تواند به عنوان جنبه‌ای از اشتغال‌پذیری یا مجموعه‌ای از فرامهارت‌های مرتبط با آن مورد ملاحظه قرار گیرد. به عقیده واتس (Watts, 2006) این دیدگاه دوم با مفهوم فراشناخت یورک و نایت (Yorke & Knight, 2006) هماهنگ است چون تعریف آنان از فراشناخت با یادگیری توسعه شغلی بسیار نزدیک است. یادگیری توسعه شغلی همچنین با مفهوم مهارت‌های انتقال دهنده مرتبط است. یادگیری توسعه شغلی، بعدی دیگر به راهبردهای مؤسسه‌ای برای فروش اشتغال‌پذیری دانشجویان اضافه می‌کند و چنین راهبردهایی را برای دانشجویان شفاف می‌کند؛ همچنین باعث تقویت پایداری مزایای این راهبردها می‌شود (Watts, 2006). یادگیری توسعه شغلی، جنبه پایداری اشتغال‌پذیری یا چنان که پول و سول (Pool & Sewell, 2007) اشاره کرده‌اند؛ موفقیت و رضایت در شغل‌ها را پوشش می‌دهد. همچنین بایستی توجه داشت که یادگیری توسعه شغلی در اشتغال‌پذیری، مؤلفه‌ای راهبردی است که به تنظیم رابطه فرد با فرصت‌های بیرونی، یا همان فرصت‌های اشتغال کمک می‌کند. به این معنی، فرد با توجه به شناخت خود، در درجه اول و سپس با شناخت محیط، دست به انتخاب شغل می‌زند. در این صورت احتمال رضایت و موفقیت در شغل بیشتر است.

اشتغال‌پذیری را به سه شیوه تعریف یعنی، «اشتغال اولیه»، «اشتغال‌پذیری اولیه» و «اشتغال‌پذیری پایدار»، تعریف کرد. تعریف سوم به طور ویژه، نیازمند توجه به توسعه شغلی بلند مدت است. این تعریف نه تنها به تأمین اولین شغل؛ بلکه اشتغال‌پذیر ماندن در طول عمر اشاره دارد. این چنین تعاریفی ویژگی‌های بیشتری را برای موفقیت در شغل‌ها شامل می‌شود. این‌ها، ویژگی‌های لازم برای مدیریت توسعه شغلی فرد را نیز به طوری که اشتغال‌پذیری او پایدار بماند نیز در بر می‌گیرد. اما توسعه شغلی همیشه در تعاریف اشتغال‌پذیری، به اندازه کافی، مورد توجه قرار نگرفته است. واژه‌شناسی مورد استفاده برای یادگیری توسعه شغلی در آموزش عالی بین «آموزش شغلی» و «مهارت‌های مدیریت شغلی» در نوسان بوده است. واژه آموزش شغلی (شغل‌ها)<sup>۱</sup> در دهه هفتاد وارد آموزش عالی در انگلستان شد. امروزه این واژه در مدارس رواج یافته است و چندان در آموزش عالی به کار نمی‌رود. این واژه به‌وسیله واتس<sup>۲</sup> (Watts, 2006) چنین تعریف می‌شود: عبارت است از تجارب برنامه‌ریزی شده برای تسهیل توسعه خودآگاهی، هوشیاری نسبت به فرصت‌ها، مهارت‌های تصمیم‌گیری و «یادگیری انتقال» شامل مهارت‌های جستجوی شغل و معرفی خود. پس از آن واژه «مهارت‌های مدیریت شغلی»<sup>۳</sup> در آموزش عالی تا حدودی رایج شد. واژه مدیریت شغلی پیش از آن در بستر سازمان‌های بزرگ کسب و کار برای توسعه مشاغل مدیریت میانی و عالی به کار می‌رفت، اما امروزه به طور فزاینده‌ای برای توصیف «مدیریت خودگردان شغلی»<sup>۴</sup> استفاده شده است. «یادگیری توسعه شغلی» واژه جدیدتری، در این حوزه است. در

1- Career(s) education.

2- Watts

3- Career management skills

4- Career self-management

## جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

به‌طور کلی هدف از پژوهش حاضر معرفی و تحلیل مقایسه‌ای برخی از واژه‌های مطرح شده در زمینه آماده‌سازی دانشجویان برای بازار کار بود. در این راستا تلاش شد تا حد امکان تفاوت‌ها و هم‌پوشانی‌های واژه‌های مورد بحث یعنی اشتغال‌پذیری، کارآفرینی، مهارت‌های عمومی، مهارت‌های قابل انتقال، مهارت‌های اصلی، مهارت‌های کلیدی، مهارت‌های کسب و کار و یادگیری توسعه شغلی مشخص شود.

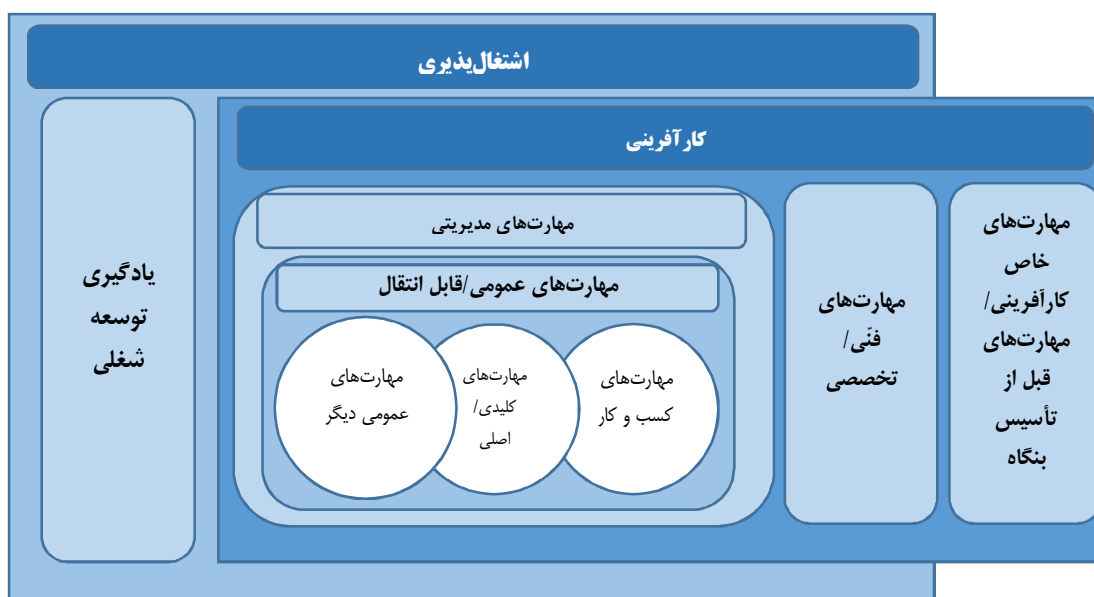
نتایج تحلیلی حاصل از این مطالعه، در مورد کارآفرینی مشخص کرد علی‌رغم هم‌پوشانی آن با اشتغال‌پذیری بایستی مرز آن با اشتغال‌پذیری مشخص شود. این مرز مهارت‌ها یا صلاحیت‌های خاص کارآفرینی است و وجه مشترک آن بیشتر برخی صلاحیت‌های مدیریتی است. آن چه بیش از هر چیزی کارآفرین را از اشتغال‌پذیری جدا می‌کند، صلاحیت‌های قبل از تأسیس کسب و کار است. یعنی تشخیص فرصت و ایجاد یک کسب و کار برای بهره‌گیری از این فرصت. اما عمده صلاحیت‌های پس از ایجاد کسب و کار یعنی صلاحیت‌هایی که فرد نیاز دارد تا کسب و کار را حفظ کند، صلاحیت‌های مدیریتی است که عمدتاً جزو مهارت‌های اشتغال‌پذیری هم هستند و در مؤلفه مهارت‌های عمومی جای می‌گیرند. یکی دیگر از وجوه تشابه صلاحیت‌های کارآفرینی و مهارت‌های اشتغال‌پذیری، وجود مهارت‌های فنی است. در اشتغال‌پذیری یکی از مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری تسلط بر مهارت و دانش تخصصی مرتبط با رشته تحصیلی فرد است و همچنین در کارآفرینی یکی از صلاحیت‌های لازم برای موفقیت صلاحیت‌های فنی مرتبط با آن زمینه کاری است. اگر صلاحیت‌های کارآفرینی با مهارت‌های اشتغال‌پذیری به صورت جزئی‌تر مقایسه

شود، مشخص می‌شود که «صلاحیت‌های فرصت» وجه ممیزه کارآفرینی از اشتغال‌پذیری است. به عبارت دیگر صلاحیتی است که در کارآفرینی هست اما در اشتغال‌پذیری وجود ندارد، اما دیگر صلاحیت‌ها با یکدیگر تشابه دارند. یعنی صلاحیت‌های مربوط به ارتباط؛ صلاحیت‌های ادراکی؛ سازماندهی؛ راهبردی؛ تعهد؛ یادگیری؛ فردی؛ اخلاقی و گروه‌گرایی که اغلب در قسمت مهارت‌های عمومی مدل کریراج مورد توجه بوده است. همچنین صلاحیت‌های فنی با مهارت و دانش تخصصی مشابه است. در عین حال یادگیری توسعه شغلی مهم‌ترین وجه تمایز صلاحیت‌های اشتغال‌پذیری از کارآفرینی است. به عبارت دیگر جزو مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری است اما در کارآفرینی وجود ندارد. بنابراین می‌توان استنباط کرد که مهارت‌های اشتغال‌پذیری نسبت به صلاحیت‌های کارآفرینی حالتی عمومی‌تر دارند و هدف آن آمادگی دانشجویان به‌طور کلی برای بازار کار می‌باشد و این در حالی است که کارآفرینی، آمادگی دانشجویان برای بخش محدودتری از آن بازار یعنی خوداشتغالی و کارآفرینی است. یکی از وجوه تمایز اصلی اشتغال‌پذیری و کارآفرینی این است که بهبود اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان لزوماً به معنی راه‌اندازی کسب و کار توسط افراد نیست و بیشتر به افزایش امکان استخدام آنها می‌پردازد. در حالی که آموزش کارآفرینی به دنبال هدایت افراد به سوی راه‌اندازی کسب و کار است.

مفهوم اشتغال‌پذیری، با مهارت‌های اصلی یا کلیدی، عمومی یا قابل انتقال و کسب و کار دارای همپوشانی است و همچنین طرح این موضوعات در راستای افزایش اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان، قبل از رواج واژه اشتغال‌پذیری بوده است. به عبارت دقیق‌تر، این مهارت‌ها بخشی از صلاحیت‌های اشتغال‌پذیری هستند اما اشتغال‌پذیری، صلاحیت‌های تخصصی

مهارت‌های قابل انتقال و عمومی نیز در حقیقت معنای یکسانی دارند. نکته‌ای که وجود دارد این است که معمولاً مهارت‌های عمومی و قابل انتقال نسبت به مهارت‌های اصلی یا کلیدی طیف گسترده‌تری از مهارت‌ها را در بر می‌گیرند. به عبارت دیگر مهارت‌های اصلی یا کلیدی نوع خاصی از مهارت‌های عمومی یا قابل انتقال هستند. این وضعیت در رابطه با مهارت‌های کسب و کار نیز وجود دارد و به عبارت دیگر مهارت‌های کسب و کار بخشی از مهارت‌های عمومی هستند. برای نشان دادن بهتر روابط واژه‌های مورد بحث، ارتباط بین آنها به صورت شماتیک نشان داده شده است (نگاره ۱).

رشته افراد و بسیاری موارد دیگر را نیز در بر می‌گیرد. بنابراین، نباید مفهوم اشتغال‌پذیری به این مهارت‌ها، فرو کاسته شود و محدود کردن اشتغال‌پذیری به این مهارت‌ها، ساده‌انگارانه است. واژه‌های مهارت‌های عمومی، قابل انتقال، اصلی، کلیدی در بسیاری موارد به صورت مترادف به کار می‌روند. اما می‌توان وجوه تمایزی را برای آنها قائل شد یا دست کم ادعا کرد که این واژه‌ها تأکیدهای متفاوتی دارند. در این زمینه درباره واژه‌های مهارت‌های اصلی و کلیدی می‌توان گفت که مترادف یکدیگر هستند. با این تفاوت که مهارت‌های کلیدی پس از مهارت‌های اصلی و به وسیله «دیرینگ» رواج یافته است. اصطلاح‌های



نگاره ۱. ارتباط بین مفاهیم کلیدی مورد بحث در پژوهش

۲. ایرجی‌راد، ا.، و ارداغیان، ز. ۱۳۹۵. تحلیل عاملی مؤلفه‌های شایستگی‌های کانونی در برنامه آموزشی. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۷(۲۶): ۷۷-۱۰۰.
۳. سامیان، م.، موحدی، ر. و سعدی، ح. ۱۳۹۶. مدل شایستگی‌های کانونی و حرفه‌ای دانشجویان رشته‌های کشاورزی. نشریه کارآفرینی در کشاورزی، ۴(۱): ۱۸-۱.
۴. صالحی‌عمران، ا.، و حسن‌زاده‌بارانی‌کرد، س. ۱۳۹۳. آموزش شایستگی‌های کانونی در برنامه درسی به عنوان

## منابع

۱. اولادیان، م.، سیف‌نراقی، م.، نادری، ع.، و شریعتمداری، ع. ۱۳۸۹. بررسی عوامل موثر بر کارآفرینی دانش‌آموختگان دانشگاه تهران و مدیران کارآفرین شهر تهران به منظور فراهم نمودن الگوی مناسب برنامه درسی دوره کارشناسی علوم تربیتی گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۵(۲): ۸۱-۱۰۳.

13. Beaver, G., & Jennings, P. 2005. *Competitive advantage and entrepreneurial power: The dark side of entrepreneurship*. Journal of small business and enterprise development, 12(1): 9-23.
14. Bennett, N., Dunne, E., & Carré, C. 1999. *Patterns of core and generic skill provision in higher education*. Higher Education, 37(1): 71-93.
15. Bird, B. 1995. Toward a theory of entrepreneurial competency. Advances in entrepreneurship, firm emergence and growth, 2(1): 51-72.
16. Bridges, D. 1993. *Transferable skills: A philosophical perspective*. Studies in Higher Education, 18(1): 43-51.
17. Brown, Ph., Hesketh, A., & Williams, S. 2003. *Employability in a knowledge-driven economy*. Journal of education and work, 16(2): 107-126.
18. Bunney, D., Sharplin, E., & Howitt, C. (2015). Generic skills for graduate accountants: the bigger picture, a social and economic imperative in the new knowledge economy. *Higher Education Research & Development*, 34(2): 256-269.
19. Cai, Y. 2013. *Graduate employability: A conceptual framework for understanding employers' perceptions*. Higher Education, 65(4): 457-469.
20. Chan, C. K., & Fong, E. T. (2018). Disciplinary differences and implications for the development of generic skills: A study of engineering and business students' perceptions of generic skills. *European Journal of Engineering Education*, 43(6): 927-949.
21. Chandler, G.N., & Jansen, E. 1992. *The founder's self-assessed competence and venture performance*. Journal of Business venturing, 7(3): 223-236.
22. Crossman, J., & Clarke, M. 2010. *International experience and graduate employability: Stakeholder perceptions on the connection*. Higher Education, 59(5): 599-613.
23. Fallows, S., & Steven, Ch. 2000. *The Skill Agenda*. In S. Fallows & C. Steven (Eds.), Integrating key skills in higher education. Employability, transferable
- رویکرد جدید برای ایجاد ارتباط در مطالعات میان رشته‌ای. دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۵(۱۰): ۶۲-۴۵.
۵. صالحی عمران، ا.، و رحمانی قهدریجانی، ا. ۱۳۹۱. بررسی شایستگی‌های کانونی در برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مروری بر مباحث نظری و تجربیات کشورها. نشریه مهارت آموزی، ۱(۱): ۳۱-۷.
۶. میرشکاری، ع. ۱۳۸۵. نقش آموزش عالی در توسعه کارآفرینی در حوزه کشاورزی. همایش ملی آموزش کشاورزی. تهران. دانشگاه تربیت مدرس.
۷. نومی خلیجان، س.، زمانی، غ.، و بخشی جهرمی، آ. ۱۳۹۰. فراتحلیل وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی کشور. اولین همایش ملی آموزش در ایران ۱۴۰۴، تهران، پژوهشکده سیاست‌گذاری علم، فناوری و صنعت.
8. Adriaensen, J., Bijsmans, P., & Groen, A. (2019). Monitoring Generic Skills Development in a Bachelor European Studies. *Journal of Contemporary European Research*, 15(1): 110-127.
9. Ahmad, H.N., Ramayah, T., Wilson, Carlene, C., & Kummerow, L. 2010. *Is entrepreneurial competency and business success relationship contingent upon business environment? A study of Malaysian SMEs*. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 16(3): 182-203.
10. Ahmad, N.H., Suseno, Y., Seet, P.Sh., Susomrith, P., & Rashid, Z. 2018. *Entrepreneurial competencies and firm performance in emerging economies: A study of women entrepreneurs in Malaysia*. Knowledge, Learning and Innovation (pp. 5-26), Springer.
11. Andrews, J., & Higson, H. 2008. *Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study*. Higher Education in Europe, 33(4): 411-422.
12. Baum, J.R., & Locke, E.A. 2004. *The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth*. Journal of applied psychology, 89(4): 587-598.



- higher education. *Teaching in Higher Education*, 8(1): 3-16.
35. Maclean, R., & Ordonez, V. 2007. *Work, skills development for employability and education for sustainable development*. *Educational Research for Policy and Practice*, 6(2): 123-140.
  36. Man, T.W.Y., Lau, T., & Chan, K.F. 2002. *The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies*. *Journal of business venturing*, 17(2): 123-142.
  37. McQuaid, R.W., & Lindsay, C. 2005. *The concept of employability*. *Urban studies*, 42(2): 197-219.
  38. Nilsson, S., & Ellström, P.E. 2012. *Employability and talent management: Challenges for HRD practices*. *European Journal of Training and Development*, 36(1): 26-45 .
  39. Oates, T. 1992. *Core skills and transfer: Aiming high*. *Educational & Training Technology International*, 29(3): 227-239.
  40. Pillai, S., Khan, M.H., Ibrahim, I.S., & Raphael, S. 2012. *Enhancing employability through industrial training in the Malaysian context*. *Higher Education*, 63(2): 187-204.
  41. Pool, L.D., & Sewell, P. 2007. *The key to employability: Developing a practical model of graduate employability*. *Education+ Training*, 49(4): 277-289.
  42. Rae, D. 2007. *Connecting enterprise and graduate employability: challenges to the higher education culture and curriculum?* *Education+ Training*, 49(8/9): 605-619.
  43. Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. 2009. *Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students*. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2): 152-161.
  44. Sánchez, J.C. 2011. *University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation*. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), 239-254.
  45. Sewell, P., & Pool, L.D. 2010. *Moving from conceptual ambiguity to operational clarity: employability, skills and learning for life* (pp. 3–12). London: Kogan Page.
  24. Gillespie, J. 2001. *Higher education and key skills*. The Higher Education Academy. Available on: <https://www.qualityresearchinternational.com>.
  25. Hande, S., Mohammed, C.A., & Komattil, R. 2015. Acquisition of knowledge, generic skills and attitudes through problem-based learning: Student perspectives in a hybrid curriculum. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 10(1): 21-25.
  26. Harvey, L. 2001. *Defining and measuring employability*. *Quality in higher education*, 7(2): 97-109.
  27. Harvey, L. 2005. *Embedding and integrating employability*. *New Directions for Institutional Research*, 128: 13-28.
  28. Harvey, L., & Knight, P. 2003. *Briefings on Employability 5*. York: Enhancing Student Employability Co-ordination Team/LTSN Generic Centre.
  29. Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. 2002. *Enhancing employability, recognising diversity making links between higher education and the world of work*, Universities UK.
  30. Hayward, G., & Fernandez, R.M. 2004. From core skills to key skills: fast forward or back to the future? *Oxford review of Education*, 30(1): 117-145.
  31. Hillage, J., & Pollard, E. 1998. *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Great Britain. Department for Education and Employment (DfEE).
  32. Hosseini, M., Kalantari, Kh., & Eskandari, F. 2008. *The Role of Iranian Higher Agricultural Education System on Entrepreneurial Success of Its Graduates: Some Policy Implications for Entrepreneurship Education*. *American-Eurasian Journal of Agriculture & Environment*, 3(3): 394-402.
  33. Jääskelä, P., Nykänen, S., & Tynjälä, P. (2018). Models for the development of generic skills in Finnish higher education. *Journal of Further and Higher Education*, 42(1): 130-142.
  34. Knight, P.T., & Yorke, M. 2003. *Employability and good learning in*

49. Yorke, M., & Enhancing Student Employability Co-ordination Team. 2006. *Employability in higher education: what it is-what it is not*. York. Higher Education Academy.
50. Yorke, M., & Knight, P.T. 2006. *Embedding employability into the curriculum*. The Higher Education Academy. The Higher Education Academy. Available on: <https://www.heacademy.ac.uk>.
51. Yorke, M., Knight, P., & Enhancing Student Employability Co-ordination Team. 2006. *Embedding employability into the curriculum*. *enterprise and entrepreneurship in higher education*. Education+ Training, 52(1): 89-94.
46. Vos, A.D., Hauw, S.D., & Heijden, B.D. 2011. *Competency development and career success: The mediating role of employability*. Journal of Vocational Behavior, 79(2): 438-447.
47. Washer, P. 2007. *Revisiting key skills: A practical framework for higher education*. Quality in Higher Education, 13(1): 57-67.
48. Watts, A.G. 2006. *Career development learning and employability: Higher Education Academy Heslington*. Learning and employability, Series Two.

## **Removing Terminological Ambiguity from Agricultural Graduates' Employability – Oriented Skills**

**H. Gholami<sup>1</sup>, H. Karimi<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup>Assistant Professor, Agricultural Research, Education and Extension Organization (AREEO), Tehran, Iran.

<sup>2</sup>Assistant Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Faculty of Agriculture, University of Zabol, Zabol, Iran.

Received: 03/08/2018; Accepted:21/09/2018

### **Abstract**

Several terms have been applied for students' employability-oriented skills in higher education including entrepreneurship, employability, generic skills, transferable skills, core skills, key skills, enterprise skills and career development learning. Due to variety of terms occasionally used carelessly or interchangeably, terminology can be one the challenges for researchers and practitioners in higher education. Accordingly, this paper aimed to remove ambiguity about these terms and determine their overlap and differences for quite understanding and consequently proper application of them in research and practice in higher agricultural education. Comparing entrepreneurship and employability revealed that pre-founding competencies (mostly opportunity competency) is the characteristics of entrepreneurship and career development learning is the characteristics of employability. Post-founding competencies (managerial competencies) and technical (specialized skills) are among their similarity points. Core, key, generic, transferable, enterprise skills and career development skills can be viewed as an aspect of employability. Core, key, generic, transferable generally are used interchangeably, but some differences can be asserted. In this regard, generic and transferable skills which are synonyms, encompassing a wider range of skills in comparison to core, key and enterprise skills, indeed these skills are a particular type of generic or transferable skills. Core and key skills are synonym, bearing in mind that key skills term was used later, by Experts instead of core skills and since then became common.

**Keywords:** Generic skills, Key skills, Transferable skills, Higher education, Career development.

