

Identifying the Features and Competencies Required for the Future Job Market: The New Mission of Islamic Azad University

1. Hassan Darabian : Department of Management and Economics, SR.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Kamran Mohammadkhani *: Department of Management and Economics, SR.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

3. Parivash Jafari : Department of Management and Economics, SR.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

*Corresponding Author's Email Address: k.kamran@srbiau.ac.ir

Abstract:

This study aimed to identify the features and competencies required for the future job market, emphasizing the new mission of the Islamic Azad University in responding to technological, social, and occupational transformations. The research is applied in purpose, qualitative in nature, and based on thematic analysis. The statistical population comprised theoretical and practical experts in higher education and employability. Using purposive sampling, 19 participants were selected for semi-structured interviews. Data were analyzed through open, axial, and selective coding using MAXQDA-V2018 software to extract major categories and subthemes related to future labor market features and competencies. Findings revealed that the future job market is characterized by three major dimensions: technological development (AI, automation, cybersecurity, and data mining), social changes (remote work, diversity and inclusion, social responsibility), and emerging market needs (sustainability, digital skills, soft skills, and lifelong learning). Four core competency domains were identified: technical (technological literacy and data analysis), intrapersonal (critical and creative thinking), interpersonal (communication and teamwork), and lifelong learning (adaptability and continuous development). The final model demonstrated internal and external validity supported by expert consensus. The results highlight that the Islamic Azad University must redefine its mission by integrating technological, interpersonal, and continuous learning skills into curricula to enhance graduate employability. Emphasizing synergy between theory and practice, updating curricula, and fostering adaptive learning capacities are essential to prepare graduates for the evolving dynamics of the future job market.

Keywords: Future job market, technical competencies, intrapersonal skills, interpersonal competencies, lifelong learning, Islamic Azad University

How to Cite: Darabian, H., Mohammadkhani, K., & Jafari, P. (2026). Identifying the Features and Competencies Required for the Future Job Market: The New Mission of Islamic Azad University. *Management, Education and Development in Digital Age*, 3(4), 1-22.



شناسایی ویژگی‌ها و صلاحیت‌های موردنیاز بازار کار آینده: مأموریت نوین دانشگاه آزاد اسلامی

۱. حسن دارابیان^{id}: گروه مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. کامران محمدخانی^{id*}: گروه مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳. پریوش جعفری^{id}: گروه مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: k.kamran@srbiau.ac.ir

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی ویژگی‌ها و صلاحیت‌های موردنیاز بازار کار آینده با تأکید بر بازتعریف مأموریت دانشگاه آزاد اسلامی در پاسخ به تحولات فناورانه، اجتماعی و نیازهای نوین بازار است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها کیفی و بر اساس روش تحلیل مضمون انجام شده است. جامعه آماری شامل خبرگان نظری و تجربی در حوزه آموزش عالی و اشتغال‌پذیری بوده که با روش نمونه‌گیری هدفمند، ۱۹ نفر از آن‌ها برای مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از نرم‌افزار MAXQDA-۷۲۰۱۸ و با استفاده از کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفت تا مؤلفه‌ها و الگوهای اصلی ویژگی‌ها و صلاحیت‌های بازار کار آینده شناسایی شوند. نتایج تحلیل مضمون نشان داد که ویژگی‌های بازار کار آینده در سه بعد اصلی قرار دارند: توسعه فناوری (هوش مصنوعی، اتوماسیون، امنیت سایبری، داده‌کاوی)، تغییرات اجتماعی (دورکاری، تنوع و شمول، مسئولیت اجتماعی) و نیازهای جدید بازار (پایداری، مهارت‌های دیجیتال، مهارت‌های نرم، آموزش مداوم). همچنین چهار دسته صلاحیت کلیدی برای نیروی کار آینده شناسایی شد: صلاحیت فنی (تسلط بر فناوری و تحلیل داده)، صلاحیت درون‌فردی (تفکر انتقادی و خلاق)، صلاحیت میان‌فردی (ارتباط و کار تیمی) و صلاحیت یادگیری مستمر (آمادگی برای یادگیری مادام‌العمر). مدل نهایی پژوهش از اعتبار درونی و بیرونی مطلوبی بر اساس نظر خبرگان برخوردار بود. یافته‌ها نشان داد که دانشگاه آزاد اسلامی باید با تمرکز بر پرورش مهارت‌های فناورانه، اجتماعی و یادگیری مستمر، نقش فعالی در آماده‌سازی دانشجویان برای بازار کار آینده ایفا کند. پیوند میان آموزش نظری و مهارت‌های کاربردی، بازنگری در برنامه‌های درسی، و توسعه صلاحیت‌های میان‌فردی می‌تواند مسیر ارتقای اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان را هموار سازد.

کلیدواژه‌گان: بازار کار آینده، صلاحیت‌های فنی، صلاحیت‌های درون‌فردی، صلاحیت‌های میان‌فردی، یادگیری مستمر، دانشگاه آزاد اسلامی

نحوه استناددهی: دارابیان، حسن. محمدخانی، کامران. و جعفری، پریوش. (۱۴۰۵). شناسایی ویژگی‌ها و صلاحیت‌های موردنیاز بازار کار آینده: مأموریت نوین دانشگاه آزاد اسلامی. مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال، ۳(۴)، ۱-۲۲.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، تحولات گسترده فناوریانه، اجتماعی و اقتصادی، ماهیت اشتغال و مهارت‌های موردنیاز بازار کار را به‌طور چشمگیری دگرگون کرده است. دانشگاه‌ها به‌عنوان نهادهای اصلی تولید دانش و تربیت نیروی انسانی متخصص، بیش از هر زمان دیگری در برابر این تغییرات مسئولیت دارند تا مهارت‌ها و صلاحیت‌هایی را پرورش دهند که متناسب با نیازهای پیچیده قرن بیستویکم باشند (Tabibnia & Noorafrooz, 2023). در این راستا، مفهوم «صلاحیت حرفه‌ای» در مرکز توجه سیاست‌گذاران آموزش عالی قرار گرفته است و به‌عنوان عاملی تعیین‌کننده در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان، توسعه فردی و ارتقای عملکرد سازمانی شناخته می‌شود (Qarloghi et al., 2017). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ضعف در پیوند میان آموزش دانشگاهی و الزامات واقعی بازار کار، موجب بروز شکاف میان مهارت‌های آموخته‌شده و مهارت‌های موردنیاز در محیط‌های کاری شده است؛ شکافی که به افزایش بیکاری در میان فارغ‌التحصیلان و کاهش کارایی اقتصادی منجر می‌شود (Tong, 2024).

در بسیاری از کشورها، دانشگاه‌ها با هدف تطبیق آموزش با نیازهای بازار کار، در حال بازنگری در برنامه‌های درسی خود هستند تا یادگیری مبتنی بر شایستگی را جایگزین آموزش سنتی صرف کنند (Nuis et al., 2024). این رویکرد جدید، بر توسعه مهارت‌های قابل‌انتقال مانند تفکر انتقادی، ارتباط مؤثر، یادگیری مادام‌العمر و انطباق‌پذیری تأکید دارد (McDonnell et al., 2024). دانشگاه‌ها در قرن بیستویکم دیگر صرفاً تولیدکننده دانش نظری نیستند، بلکه باید به مراکز «توانمندسازی شغلی» تبدیل شوند که در آن‌ها دانشجویان نه‌تنها با مفاهیم علمی، بلکه با مهارت‌های حرفه‌ای و بین‌فردی نیز آشنا می‌شوند (Benitez et al., 2008).

در نظام آموزش عالی ایران نیز، به‌ویژه در دانشگاه آزاد اسلامی، نیاز به بازنگری مأموریت آموزشی برای آماده‌سازی دانشجویان جهت ورود به بازار کار آینده، بیش از پیش احساس می‌شود. پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد که بسیاری از فارغ‌التحصیلان از کمبود مهارت‌های فنی، مدیریتی و ارتباطی رنج می‌برند و این مسئله موجب می‌شود که فرصت‌های شغلی مطلوبی را از دست بدهند (Rasouli et al., 2024). از این رو، شناسایی ویژگی‌ها و صلاحیت‌های موردنیاز بازار کار آینده می‌تواند نقشه راهی برای اصلاح نظام آموزشی کشور و بازتعریف نقش دانشگاه‌ها فراهم آورد.

صلاحیت‌ها مجموعه‌ای از ویژگی‌های دانشی، مهارتی و نگرشی هستند که فرد را قادر می‌سازند تا وظایف حرفه‌ای خود را با اثربخشی بالا انجام دهد (Ghorouneh, 2020). این صلاحیت‌ها شامل چهار بعد اصلی می‌شوند: صلاحیت فنی (تسلط بر فناوری و ابزارهای تخصصی)، صلاحیت درون‌فردی (تفکر انتقادی، خودآگاهی و انعطاف‌پذیری)، صلاحیت میان‌فردی (کار گروهی و ارتباط مؤثر)، و صلاحیت یادگیری مداوم (توانایی یادگیری در طول زندگی) (Tabibnia & Noorafrooz, 2023). بر اساس یافته‌های پژوهش‌های بین‌المللی، این چهار حوزه به‌طور مشترک آینده اشتغال را تعیین می‌کنند و نقش محوری در سازگاری با تحولات سریع فناوری دارند (Koukroo, 2025). به موازات رشد فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی، اتوماسیون و داده‌کاوی، ماهیت مشاغل دچار تغییر شده و بسیاری از وظایف سنتی جای خود را به فعالیت‌های مبتنی بر تحلیل داده و تصمیم‌گیری هوشمند داده‌اند (Ding et al., 2021). این تحولات، نیاز به آموزش صلاحیت‌های فناوریانه و دیجیتال را دوچندان کرده است. در همین راستا، دانشگاه‌ها باید مهارت‌هایی را در دانشجویان پرورش دهند که آن‌ها را قادر سازد در محیط‌های کاری پویا، چندبعدی و مبتنی بر فناوری عملکرد مطلوبی داشته باشند (König et al., 2020).

از سوی دیگر، جنبه‌های اجتماعی و هیجانی صلاحیت‌ها نیز به‌عنوان عناصر اساسی موفقیت حرفه‌ای شناخته شده‌اند. توانایی برقراری ارتباط مؤثر، کنترل هیجانات، همدلی و همکاری گروهی از جمله شایستگی‌هایی هستند که در ادبیات جدید تحت عنوان «صلاحیت‌های اجتماعی و هیجانی» مطرح می‌شوند (Saini & Sharma, 2024). این مهارت‌ها نقشی حیاتی در افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و ارتقای کیفیت زندگی کاری ایفا می‌کنند. یافته‌های جدید در روان‌شناسی آموزش نیز نشان می‌دهد که پرورش مهارت‌های هیجانی و اجتماعی می‌تواند احساس تعلق، تاب‌آوری و انگیزش در محیط‌های یادگیری و کاری را بهبود بخشد (McDonnell et al., 2024).

در کنار این، صلاحیت‌های شغلی باید در بستر آموزش‌های مبتنی بر تجربه و موقعیت‌های واقعی تقویت شوند. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که ترکیب یادگیری مبتنی بر پروژه، کارآموزی و خدمات اجتماعی می‌تواند پیوند مؤثری میان دانش نظری و مهارت عملی ایجاد کند (Sudha & Morrison, 2016). این نوع آموزش‌ها نه‌تنها درک مفاهیم

علمی را افزایش می‌دهند بلکه باعث رشد نگرش‌های مثبت نسبت به حرفه و مسئولیت اجتماعی می‌شوند (Roberts et al., 2020). به همین دلیل، نظام‌های آموزش عالی در سراسر جهان در حال توسعه الگوهای «یادگیری مبتنی بر شایستگی» هستند که در آن‌ها ارزیابی توانایی‌های واقعی دانشجویان، جایگزین سنجش‌های صرفاً دانشی می‌شود (Nuis et al., 2024).

یکی از چالش‌های اساسی در این مسیر، ضعف در تدوین برنامه‌های درسی متناسب با نیازهای بازار کار است. بسیاری از برنامه‌های دانشگاهی هنوز بر آموزش تئوری‌های انتزاعی متمرکزند و از آموزش مهارت‌های کاربردی غافل مانده‌اند (Tong, 2024). در حالی که بازار کار امروزی به افرادی نیاز دارد که علاوه بر دانش تخصصی، از مهارت‌های بین‌رشته‌ای، تفکر انتقادی و انعطاف در یادگیری برخوردار باشند (Tsits & a, 2020). در همین زمینه، توسعه برنامه‌های درسی کارمحور و بین‌المللی‌سازی آموزش می‌تواند موجب افزایش اشتغال‌پذیری و رقابت‌پذیری دانشجویان در سطح جهانی شود (Rezaei & Mahmoudi, 2023).

تحقیقات متعددی بر اهمیت ارتباط میان آموزش عالی و نیازهای واقعی بازار کار تأکید کرده‌اند. برای مثال، پژوهش بدلیسکا نشان داد که صلاحیت‌های مبتنی بر داده و مهارت‌های دیجیتال به‌عنوان عوامل کلیدی در موفقیت شغلی آینده محسوب می‌شوند (Ding et al., 2021). همچنین، نتایج پژوهش‌های بین‌المللی نشان می‌دهد که برنامه‌های دانشگاهی که از مشاوره‌های شغلی و مهارت‌افزایی مستمر بهره می‌برند، تأثیر مثبتی بر افزایش اشتغال‌پذیری دانشجویان دارند (Nuis et al., 2024). این یافته‌ها با نتایج تحقیقات داخلی همسو است که نشان می‌دهند صلاحیت حرفه‌ای، رابطه مستقیمی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی دارد (Qarloghi et al., 2017).

از منظر روان‌شناختی، توسعه صلاحیت‌ها نه تنها به دانش و مهارت فنی بلکه به نگرش‌های انگیزشی و باورهای خودکارآمدی وابسته است (Abdalhassan et al., 2024). دانشجویانی که از خودکارآمدی تحصیلی و شغلی بالاتری برخوردارند، در مسیر رشد حرفه‌ای پایداری بیشتری نشان می‌دهند و در برابر فشارها و چالش‌های شغلی مقاوم‌تر هستند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های حوزه آموزش عالی مطابقت دارد که نشان می‌دهد ادراک مثبت از توانایی‌های شخصی می‌تواند تصمیم‌گیری‌های شغلی و مسیر پیشرفت حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار دهد (Tabibnia & Noorafrooz, 2023).

همچنین، عدالت آموزشی و فرصت‌های برابر یادگیری به‌عنوان پیش‌نیازهای توسعه صلاحیت‌های شغلی مورد توجه قرار گرفته‌اند. در محیط‌هایی که فرصت رشد و آموزش به‌طور متوازن در اختیار دانشجویان قرار می‌گیرد، انگیزش درونی، خلاقیت و تعهد کاری افزایش می‌یابد (Abdalhassan et al., 2024). در مقابل، نبود نظام ارزیابی شایسته‌سالارانه موجب تضعیف روحیه یادگیری و کاهش تمایل به نوآوری می‌شود. بنابراین، بازتعریف نقش دانشگاه‌ها به‌عنوان نهادهای عدالت‌محور آموزشی، ضرورتی انکارناپذیر است (Rasouli et al., 2024).

با توجه به تغییرات سریع فناوری، مهارت‌های ارتباطی دیجیتال و سواد داده‌ای به‌عنوان پیش‌شرط‌های اصلی اشتغال‌پذیری در قرن جدید شناخته می‌شوند (Kounkroo, 2025). در عصر تحول دیجیتال، توانایی کار با داده‌ها، درک فناوری‌های نوظهور و استفاده از ابزارهای تحلیلی، به اندازه مهارت‌های شناختی و اجتماعی اهمیت دارد (Benitez et al., 2008). از این‌رو، دانشگاه‌ها باید به تربیت نیروی کاری بپردازند که علاوه بر مهارت‌های تخصصی، از هوش هیجانی، تفکر سیستمی و ظرفیت نوآوری برخوردار باشند (Saini & Sharma, 2024).

پژوهش‌های بین‌المللی همچنین بر اهمیت «یادگیری مادام‌العمر» تأکید دارند که توانایی افراد را برای سازگاری با تحولات شغلی و فناورانه افزایش می‌دهد (König et al., 2020). یادگیری مستمر به دانشجویان این امکان را می‌دهد تا پس از فراغت از تحصیل، خود را به‌صورت پویا با تغییرات محیط کار وفق دهند و مهارت‌های جدیدی بیاموزند (Nuis et al., 2024). از این‌رو، مأموریت دانشگاه‌ها باید فراتر از انتقال دانش باشد و به پرورش «یادگیرندگان خودتنظیم» بینجامد که قادر به برنامه‌ریزی، ارزیابی و به‌روزرسانی مداوم توانایی‌های خود هستند (Sudha & Morrison, 2016).

در نهایت، شواهد موجود حاکی از آن است که توسعه صلاحیت‌های شغلی، نیازمند رویکردی نظام‌مند، میان‌رشته‌ای و آینده‌نگر است. دانشگاه‌ها باید از طریق بازنگری برنامه‌های درسی، همکاری با صنایع و نهادهای کارفرمایی، و ایجاد زیرساخت‌های یادگیری فناورانه، نقش فعالی در تربیت نسل آینده ایفا کنند (Tabibnia & Noorafrooz, 2023; Tong, 2024). بر این اساس، مأموریت نوین دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند بر پایه سه اصل طراحی شود: نخست، تمرکز بر توسعه صلاحیت‌های فناورانه و دیجیتال؛ دوم، پرورش

مهارت‌های اجتماعی، هیجانی و اخلاقی؛ و سوم، ترویج فرهنگ یادگیری مادام‌العمر به‌عنوان راهبردی بنیادین برای موفقیت در بازار کار آینده (McDonnell et al., 2024; Rasouli et al., 2024; Rezaei & Mahmoudi, 2023). هدف این پژوهش شناسایی و تبیین ویژگی‌ها و صلاحیت‌های موردنیاز بازار کار آینده با تأکید بر مأموریت نوین دانشگاه آزاد اسلامی است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها به شکل کیفی و از نظر روش اجرای پژوهش از نوع پژوهش تحلیل مضمون می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل دو گروه اصلی از خبرگان است: گروه اول، خبرگان نظری که شامل اساتید دانشگاه و محققانی می‌شود که در زمینه علوم تربیتی، آموزش عالی و ارتقای صلاحیت‌های موردنیاز آینده تخصص دارند. این افراد شامل اساتیدی هستند که در رشته‌های مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی و تحقیقات آموزشی تدریس و تحقیق می‌کنند، و همچنین محققانی که در زمینه‌های تحقیقاتی مرتبط با آموزش عالی فعالیت داشته و مقالات علمی منتشر کرده‌اند. گروه دوم، خبرگان تجربی هستند که به‌طور مستقیم با موضوع ارتقای صلاحیت‌های موردنیاز آینده بازار کار ارتباط دارند و تجربیات عملی در این زمینه کسب کرده‌اند، از جمله مسئولین دانشگاه‌های آزاد اسلامی که به موضوع ارتقای صلاحیت‌های لازم برای موفقیت در بازار کار تسلط دارند. در پژوهش‌های کیفی، حجم نمونه معمولاً بین ۱۰ تا ۳۰ نفر برای دستیابی به اشباع نظری توصیه می‌شود و در این مطالعه، تعداد ۱۹ نفر به‌عنوان مشارکت‌کننده نهایی برای مصاحبه انتخاب شدند تا از تجربیات و دانش آن‌ها بهره‌مند شود. روش نمونه‌گیری به‌صورت غیر تصادفی هدفمند بود، به‌طوری‌که خبرگانی با دانش و تخصص عمیق در زمینه موضوع پژوهش انتخاب شدند تا اطلاعات عمیق‌تری جمع‌آوری شود و به غنای داده‌ها و تحلیل‌ها کمک کند. در انتخاب خبرگان نظری و تجربی برای پژوهش حاضر، معیارهای مشخصی برای شناسایی و انتخاب افراد مناسب وجود دارد. معیارهای انتخاب خبرگان نظری شامل افرادی است که در زمینه‌های علمی و نظری مرتبط با موضوع پژوهش تخصص دارند و عبارت‌اند از: داشتن مدرک دکترا در رشته‌های مرتبط با مدیریت آموزشی و آموزش عالی، سابقه تدریس و پژوهش در دانشگاه‌ها و مؤسسات معتبر، عضویت در انجمن‌های علمی و شرکت در کنفرانس‌ها، انتشار آثار علمی و پژوهشی، و تسلط بر نظریه‌های یادگیری و چالش‌های مرتبط با ارتقای صلاحیت‌های موردنیاز آینده بازار کار. از سوی دیگر، معیارهای انتخاب خبرگان تجربی به افرادی اختصاص دارد که به‌طور مستقیم با مسائل آموزشی و ارتقای صلاحیت‌های موردنیاز آینده بازار کار در ارتباط هستند. این معیارها شامل تجربه عملی در زمینه‌های آموزشی، مسئولیت در دانشگاه‌های آزاد اسلامی، توانایی برقراری ارتباط مؤثر با جامعه هدف، مهارت‌های مشاوره‌ای برای ارتقای صلاحیت‌ها، و آگاهی از سیاست‌های آموزشی و اجتماعی کشور است. در این پژوهش، مصاحبه‌ها به‌صورت نیمه ساختاریافته طراحی شدند تا هم انعطاف‌پذیری لازم برای کشف موضوعات جدید فراهم شود و هم سوالات کلیدی مرتبط با اهداف پژوهش موردبررسی قرار گیرند. این نوع مصاحبه به محقق اجازه داد تا در حین گفتگو، به موضوعات و نگرانی‌های خاصی که ممکن است برای شرکت‌کنندگان مهم باشد، بپردازد. مصاحبه‌ها در مکان‌های راحت و آشنا برای شرکت‌کنندگان انجام شد تا احساس راحتی و امنیت بیشتری داشته باشند. هر مصاحبه به‌طور متوسط ۶۰ تا ۹۰ دقیقه به طول انجامید و با استفاده از ضبط کننده صوتی ثبت شد. این اقدام به محقق این امکان را داد که به‌طور کامل بر روی پاسخ‌ها و احساسات شرکت‌کنندگان تمرکز کند و درعین‌حال داده‌های دقیق‌تری را برای تحلیل‌های بعدی جمع‌آوری نماید. پس از جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌های ضبط‌شده به‌طور کامل متن نویسی^۱ شدند. سپس از روش تحلیل محتوای کیفی برای استخراج مفاهیم و الگوهای مشترک استفاده گردید. این تحلیل به محقق این امکان را داد که به درک عمیق‌تری از اجزای مدل پژوهش دست یابد. مجموع داده‌های جمع‌آوری‌شده وارد سیستم شده و از روش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پس از تحلیل مصاحبه‌ها در مجموع ۱۲۰ گویه با طیف اندازه‌گیری لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم بود که به شناسایی ویژگی‌ها، صلاحیت‌ها و سازوکارهای اجرایی ارتقای صلاحیت‌های موردنیاز بازار کار آینده با ابعاد توسعه فناوری با ۱۴ شاخص، تغییرات اجتماعی با ۹ شاخص، نیازهای جدید بازار کار با ۱۴ شاخص، صلاحیت

¹ - transcribe

یادگیری مستمر با ۱۲ شاخص، صلاحیت میان فردی با ۱۱ شاخص، صلاحیت درون فردی با ۱۵ شاخص، صلاحیت فنی با ۹ شاخص، ارتقای توسعه مهارت‌ها با ۱۳ شاخص و طراحی و به‌روزرسانی برنامه‌های درسی انعطاف‌پذیر با ۲۳ در راستای اهداف تحقیق شناسایی شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA، انجام گرفت.

یافته‌ها

در این بخش ابتدا در جدول زیر توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان و پاسخ‌دهندگان آورده شده است.

جدول ۱. توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت شناختی مربوط به مشارکت‌کنندگان (مصاحبه‌شونده‌ها) بخش کیفی (گروه هدف شامل ۱۹ خبره)

ویژگی جمعیت شناختی	طبقه	فراوانی	بیشترین فراوانی	کمترین فراوانی
سن	پایین‌تر از ۴۵ سال	۲	بین ۴۶ تا ۵۰ سال	پائین‌تر از ۴۵ سال
	بین ۴۶ تا ۵۰ سال	۹		
	بین ۵۱ تا ۵۵ سال	۴		
	بالای ۵۵ سال	۴		
تجربه کاری مرتبط (سابقه شغلی/سابقه تدریس)	زیر ۱۰ سال	۴	۱۱ تا ۲۰ سال	زیر ۱۰ سال
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۰		
	بالای ۲۰	۵		
جنسیت	مرد	۱۵	مرد	زن
	زن	۴		
نوع خبره (نظری و تجربی)	نظری	۷	تجربی	نظری
	تجربی	۱۲		
رشته تحصیلی	مدیریت آموزشی	۴	تحقیقات آموزشی	مدیریت آموزشی
	تحقیقات آموزشی	۹		
	مدیریت آموزشی عالی	۶		

در جدول فوق، ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در قالب سن، تجربه کاری مرتبط، جنسیت، نوع خبرگی، و رشته تحصیلی موردبررسی قرار گرفته است. از نظر سنی، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۶ تا ۵۰ سال با ۹ نفر بوده است، درحالی‌که کمترین فراوانی متعلق به گروه سنی پایین‌تر از ۴۵ سال با تنها ۲ نفر بوده است. گروه‌های سنی ۵۱ تا ۵۵ سال و بالای ۵۵ سال هرکدام با ۴ نفر حضور داشته‌اند. در مورد تجربه کاری مرتبط، بیشترین فراوانی در گروه ۱۱ تا ۲۰ سال با ۱۰ نفر مشاهده شده است، درحالی‌که کمترین فراوانی مربوط به گروه زیر ۱۰ سال با ۴ نفر بوده است. گروه بالای ۲۰ سال تجربه کاری نیز با ۵ نفر حضور داشته‌اند. از نظر جنسیتی، مردان با ۱۵ نفر بیشترین حضور را داشته‌اند، درحالی‌که زنان با ۴ نفر کمترین حضور را به خود اختصاص داده‌اند. در زمینه نوع خبرگی، بیشترین فراوانی مربوط به خبرگان تجربی با ۱۲ نفر بوده است، درحالی‌که خبرگان نظری با ۷ نفر کمترین حضور را داشته‌اند. از نظر رشته تحصیلی، بیشترین فراوانی مربوط به رشته تحقیقات آموزشی با ۹ نفر بوده است، درحالی‌که کمترین فراوانی متعلق به رشته مدیریت آموزشی با ۴ نفر بوده است. رشته مدیریت آموزشی عالی نیز با ۶ نفر حضور داشته است. این داده‌ها نشان می‌دهد که جمعیت مورد مطالعه عمدتاً در گروه سنی ۴۶ تا ۵۰ سال قرار دارند، دارای تجربه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال هستند، و بیشتر مردان با تخصص تجربی و تحصیلات در حوزه تحقیقات آموزشی در این مطالعه مشارکت داشته‌اند.

جدول ۲. تحلیل مضامین ویژگی‌های بازار کار در آینده

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	مضامین فرعی	منبع	کد مصاحبه‌شونده
توسعه فناوری	هوش مصنوعی و اتوماسیون	استفاده از هوش مصنوعی و اتوماسیون در مشاغل و صنایع مختلف و جدید	به‌کارگیری هوش مصنوعی و صنایع مختلف، منجر به افزایش کارایی و کاهش خطاها می‌شود و فرصت‌های جدیدی برای مشاغل نوین ایجاد می‌کند.	لیو و ماچوستادلر ^۱ (۲۰۲۳)	۱۲،۱۴،۱۸
		میزان کاهش مشاغل سنتی به‌واسطه اتوماسیون	اتوماسیون در صنایع باعث کاهش مشاغل سنتی می‌شود، زیرا بسیاری از وظایف دستی و تکراری به ماشین‌ها سپرده می‌شود و این امر نیاز به نیروی کار انسانی را کاهش می‌دهد.	---	۱۹،۱۱۳، ۱۱۵
		نیاز به تخصص‌های جدید در زمینه هوش مصنوعی	با گسترش کاربردهای هوش مصنوعی، نیاز به تخصص‌های جدید در این حوزه به‌شدت احساس می‌شود که شامل برنامه‌نویسی، یادگیری ماشین و تحلیل داده‌ها است.	چالوتز و چن ^۲ (۲۰۲۲)	۱۲،۱۶،۱۱۲
		رشد بازارهای مرتبط با هوش مصنوعی	بازارهای مرتبط با هوش مصنوعی به‌سرعت در حال رشد هستند و این امر فرصتی برای سرمایه‌گذاری و ایجاد مشاغل جدید در این حوزه فراهم می‌آورد.	قادری و همکاران (۱۳۹۷)	۱۱،۱۹،۱۱۸
فناوری‌های نوین	افزایش شرکت‌های فعال در حوزه بلاک‌چین	افزایش پذیرش اینترنت اشیاء در مشاغل و صنایع مختلف و جدید	بلاک‌چین به‌عنوان یک فناوری نوین، شرکت‌های جدیدی را به خود جذب کرده است که به دنبال بهره‌برداری از مزایای آن در زمینه‌های مختلف هستند.	کلاته و شریفی (۱۴۰۱)؛ ارشدی و همکاران (۱۴۰۰)	---
		افزایش پذیرش اینترنت اشیاء در مشاغل و صنایع مختلف و جدید	اینترنت اشیاء به‌طور فزاینده‌ای در صنایع مختلف موردپذیرش قرار می‌گیرد و این امر به بهبود کارایی و ارتباطات در محیط‌های کاری کمک می‌کند.	کامرون و بورجس ^۳ (۲۰۲۳)	۱۱۰،۱۱۳،۱۱۶
		ایجاد مشاغل جدید مرتبط با واقعیت مجازی	واقعیت مجازی به‌عنوان یک فناوری نوین، مشاغل جدیدی را در زمینه‌های آموزشی، سرگرمی و درمان ایجاد کرده است که نیاز به مهارت‌های خاص دارد.	---	۱۲،۱۷،۱۱۱
		افزایش سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه فناوری‌های نوین	سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه فناوری‌های نوین به ایجاد نوآوری و بهبود محصولات و خدمات کمک می‌کند و می‌تواند به رشد اقتصادی منجر شود.	کلاته و شریفی (۱۴۰۱)؛ ارشدی و همکاران (۱۴۰۰)	۱۴،۱۵،۱۱۴
		افزایش تعداد دوره‌های آموزشی مرتبط با فناوری‌های نوین	با توجه به نیاز روزافزون به فناوری‌های نوین، دوره‌های آموزشی مرتبط افزایش یافته است تا کارکنان بتوانند مهارت‌های لازم را کسب کنند.	---	۱۱،۱۷، ۱۱۲،۱۱۸

¹ Liu & Macho-Stadler² Chalutz & Cohen³ Cameron, & Burgess,

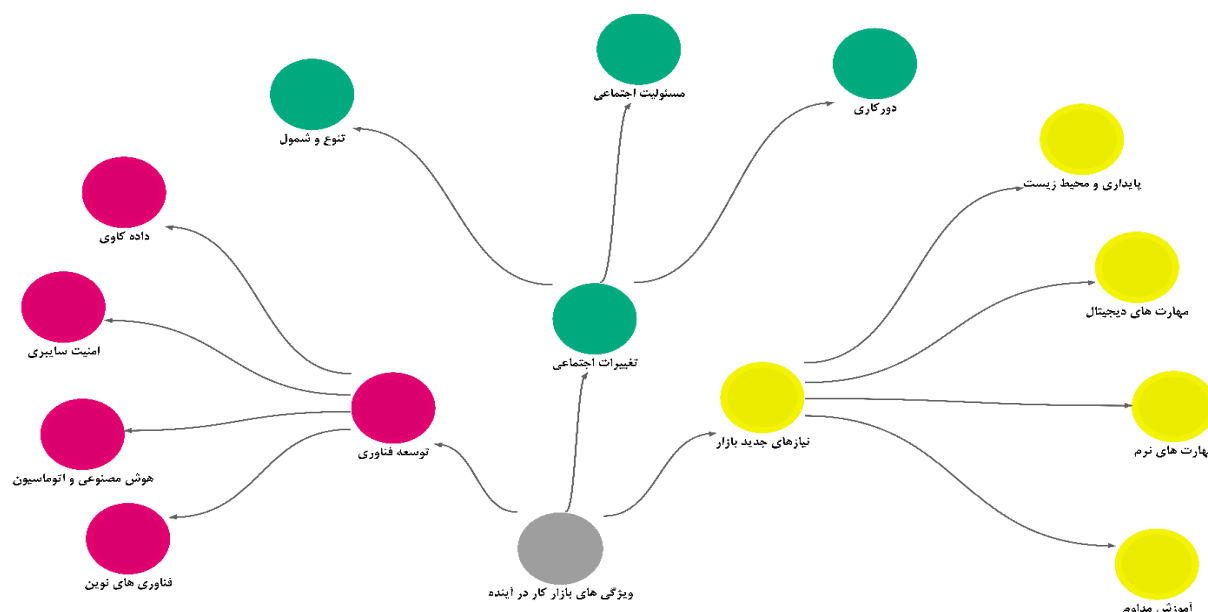
امنیت سایبری	افزایش سرمایه‌گذاری در امنیت سایبری	با افزایش تهدیدات سایبری، سرمایه‌گذاری در امنیت سایبری به‌عنوان یک اولویت برای سازمان‌ها در جهت حفاظت از داده‌ها و اطلاعات آن‌ها افزایش یافته است.	حسینی نیا و بختیاری (۱۳۹۹)؛ عالی پور و عنایتی (۱۳۹۹)	---
	افزایش نیاز به مشاغل متخصصان مرتبط با امنیت سایبری	نیاز به متخصصان امنیت سایبری به دلیل رشد تهدیدات و حملات سایبری افزایش یافته و این امر فرصت‌های شغلی جدیدی را در این حوزه ایجاد کرده است.	پاپوتسولگو و همکاران ^۱ (۲۰۲۲)	۱۳، ۱۱۰، ۱۱۳
	افزایش پیاده‌سازی پروتکل‌های امنیت سایبری در سازمان‌ها و صنایع مختلف	پیاده‌سازی پروتکل‌های امنیت سایبری در سازمان‌ها به‌عنوان یک نیاز اساسی برای حفظ امنیت اطلاعات و جلوگیری از حملات سایبری ضروری است.	وارن ^۲ (۲۰۲۲)؛ کروستا و باندا ^۳ (۲۰۲۲)	۱۸، ۱۱۰، ۱۱۵
داده‌کاوی	افزایش مشاغل جدید در زمینه داده‌کاوی	با گسترش داده‌ها و نیاز به تحلیل آن‌ها، مشاغل جدیدی در زمینه داده‌کاوی به وجود آمده است که نیازمند مهارت‌های تحلیلی و فنی هستند.	گالیوا و همکاران ^۴ (۲۰۲۲)؛ پالاس ^۵ (۲۰۲۲)	۱۴، ۱۹، ۱۱۹
	افزایش میزان تعداد ابزارهای داده‌کاوی موجود در بازار به‌منظور بهبود کیفیت، دقت و سرعت تصمیم‌گیری‌های کسب‌وکار	افزایش ابزارهای داده‌کاوی در بازار به کسب‌وکارها کمک می‌کند تا کیفیت و دقت تصمیم‌گیری‌های خود را بهبود بخشند و سرعت عمل بیشتری داشته باشند.	---	۱۲، ۱۹، ۱۱۱، ۱۱۳
	نیاز به مهارت‌های تحلیلی در مشاغل مختلف مبتنی بر داده‌کاوی	مشاغل مختلف نیاز به مهارت‌های تحلیلی دارند تا بتوانند از داده‌ها بهره‌برداری کنند و تصمیمات بهتری اتخاذ نمایند.	کلاته و شریفی (۱۴۰۱)؛ ارشدی و همکاران (۱۴۰۰)	۱۶، ۱۱۰، ۱۱۴
تغییرات اجتماعی	افزایش تعداد مشاغل قابل انجام به‌صورت دورکاری	با توجه به تغییرات در نحوه کار، مشاغل بیشتری به‌صورت دورکاری قابل انجام هستند که این امر نیاز به مهارت‌های خاصی دارد.	کامرون و بورجس (۲۰۲۳)	۱۹، ۱۱۵، ۱۱۸
	نیاز به داشتن مهارت‌های مدیریت از راه دور	مدیریت تیم‌های دورکار نیازمند مهارت‌های خاصی است که شامل ارتباط مؤثر، هماهنگی و استفاده از ابزارهای دیجیتال می‌باشد.	خیراندیش و عسگری (۱۳۹۹)	۱۲، ۱۱۳، ۱۱۶
	افزایش میزان ابزارهای مدیریت پروژه برای تیم‌های دورکار	ابزارهای مدیریت پروژه به تیم‌های دورکار کمک می‌کند تا پروژه‌ها را به‌طور مؤثرتر مدیریت کنند و ارتباطات بهتری برقرار نمایند.	حسینی نیا و بختیاری (۱۳۹۹)؛ عالی پور و عنایتی (۱۳۹۹)	---
تنوع و شمول	افزایش تنوع نژادی، جنسیتی و قومیتی در محیط‌های کاری	تنوع در محیط‌های کاری به بهبود خلاقیت و نوآوری کمک می‌کند و سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا به نیازهای مختلف مشتریان پاسخ دهند.	لیو و ماچوساتلر (۲۰۲۳)	۱۱، ۱۷، ۱۱۲
	افزایش تعداد مشاغل جدید ایجادشده برای گروه‌های مختلف به	با افزایش توجه به تنوع، مشاغل جدیدی برای گروه‌های مختلف به وجود آمده که به ایجاد محیط‌های کاری جامع‌تر کمک می‌کند.	وارن (۲۰۲۲)؛ کروستا و باندا (۲۰۲۲)	۱۴، ۱۱۰، ۱۱۷

¹ Papoutsoglou, et al² Warren³ Crosta & Banda⁴ Galeeva, et al⁵ Pallas

لحاظ تنوع نژادی، جنسیتی و قومیتی		
افزایش تعداد شرکت‌هایی که به تنوع و شمول توجه دارند.	شرکت‌هایی که به تنوع و شمول توجه دارند، به دنبال ایجاد محیط‌های کاری مثبت و جذاب برای تمامی کارکنان هستند.	چالوتز و چن (۲۰۲۲) ۱۶،۱۷،۱۱۲
افزایش تعداد پروژه‌های مبتنی بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها	شرکت‌ها به‌طور فزاینده‌ای به پروژه‌های مبتنی بر مسئولیت اجتماعی توجه دارند که به بهبود تصویر عمومی و روابط با جامعه کمک می‌کند.	کلاته و شریفی (۱۴۰۱)؛ --- ارشدی و همکاران (۱۴۰۰)
افزایش سرمایه‌گذاری در پروژه‌های مبتنی بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها	سرمایه‌گذاری در پروژه‌های مسئولیت اجتماعی به شرکت‌ها این امکان را می‌دهد تا تأثیرات مثبتی بر جامعه داشته باشند و اعتماد عمومی را جلب کنند.	پاپوتسولگو و همکاران (۲۰۲۲) ۱۵، ۱۱۳، ۱۱۸
افزایش باور شرکت‌ها به تأثیرات مثبت پروژه‌های مبتنی بر مسئولیت اجتماعی	شرکت‌ها به‌طور فزاینده‌ای به تأثیرات مثبت پروژه‌های مسئولیت اجتماعی اعتقاد دارند و این امر به افزایش سرمایه‌گذاری در این حوزه کمک می‌کند.	حسینی نیا و بختیاری (۱۳۹۹)؛ ۱۲، ۱۴، ۱۱۹ عالی پور و عنایتی (۱۳۹۹)
نیازهای جدید بازار و پایداری محیط‌زیست	افزایش تعداد مشاغل جدید در زمینه انرژی‌های تجدید پذیر	۱۱۲، ۱۱۵، ۱۱۷
افزایش میزان سرمایه‌گذاری در پروژه‌های مبتنی بر توسعه پایدار	سرمایه‌گذاری در پروژه‌های توسعه پایدار به شرکت‌ها کمک می‌کند تا به هدف‌های زیست‌محیطی و اجتماعی خود دست یابند و از نظر اقتصادی نیز سودآور باشند.	رحیمی و همکاران --- (۱۳۹۲)؛ خیراندیش و عسگری (۱۳۹۹)
پیشرفت در زمینه کاهش آلودگی و مدیریت مصرف انرژی	پیشرفت در تکنولوژی‌ها و روش‌های جدید به کاهش آلودگی و بهینه‌سازی مصرف انرژی کمک می‌کند و این امر به بهبود کیفیت زندگی و حفاظت از محیط‌زیست منجر می‌شود.	وارن (۲۰۲۲)؛ کروستا و باندا (۲۰۲۲) ۱۳، ۱۹، ۱۱۱
افزایش رشد مشاغل مرتبط با مدیریت منابع طبیعی	مدیریت منابع طبیعی به‌عنوان یک حوزه کلیدی در توسعه پایدار، نیاز به نیروی کار متخصص و مشاغل جدید را ایجاد کرده است.	گالیوا و همکاران (۲۰۲۲)؛ پالاس (۲۰۲۲) ۱۲، ۱۹، ۱۱۶، ۱۱۹
مهارت‌های دیجیتال	افزایش تعداد دوره‌های آموزشی در زمینه مهارت‌های دیجیتال به‌منظور تسلط کارکنان در انجام وظایف محوله	دلیری (۱۳۹۸) ۱۶، ۱۷، ۱۱۸
افزایش نیاز به مهارت‌های دیجیتال در مشاغل مختلف	مهارت‌های دیجیتال به‌عنوان یک نیاز اساسی در مشاغل مختلف مطرح شده و این امر به افزایش تقاضا برای آموزش و توسعه مهارت‌های دیجیتال منجر شده است.	--- ۱۷، ۱۹، ۱۱۵، ۱۱۸

۱۲،۱۹،۱۱۰	حسینی نیا و بختیاری (۱۳۹۹)؛ عالی پور و عنایتی (۱۳۹۹)	شرکت‌ها به مهارت‌های دیجیتال توجه بیشتری دارند تا بتوانند در رقابت‌های بازار موفق‌تر عمل کنند و از تکنولوژی‌های نوین بهره‌برداری کنند.	افزایش میزان توجه شرکت‌ها به مهارت‌های دیجیتال
۱۱۱،۱۱۴،۱۱۶	گالیوا و همکاران (۲۰۲۲)؛ پالاس (۲۰۲۲)	با پیشرفت فناوری‌های دیجیتال، مشاغل مرتبط با این حوزه به سرعت در حال رشد هستند و این امر نیاز به نیروی کار متخصص را افزایش می‌دهد.	رشد مشاغل مرتبط با فناوری‌های دیجیتال
۱۶،۱۱۳،۱۱۷	لیو و ماچوساتلر (۲۰۲۳)	دوره‌های آموزشی مهارت‌های نرم به عنوان ابزاری برای بهبود کارایی و تعاملات در محیط‌های کاری اهمیت بیشتری یافته‌اند.	مهارت‌های نرم
۱۲،۱۸، ۱۱۳،۱۱۹	---	مهارت‌های نرم به عنوان یکی از معیارهای کلیدی در ارزیابی کارکنان شناخته می‌شود و این امر به بهبود همکاری و ارتباطات در سازمان‌ها کمک می‌کند.	افزایش اهمیت پرداختن به مهارت‌های نرم در ارزیابی کارکنان
۱۳،۱۶،۱۱۴	نوری و همکاران (۱۳۹۸)؛ عالی پور و عنایتی (۱۳۹۹)	مهارت‌های ارتباطی و همکاری در محیط‌های کاری به عنوان یک نیاز اساسی شناخته می‌شوند و این امر به افزایش کارایی و بهبود روابط بین فردی کمک می‌کند.	رشد قابل توجه نیاز به مهارت‌های ارتباطی و همکاری در مشاغل مختلف
---	نوری و همکاران (۱۳۹۸)؛ عالی پور و عنایتی (۱۳۹۹)	دوره‌های آموزشی آنلاین و حضوری به کارکنان این امکان را می‌دهد تا به راحتی مهارت‌های جدید را یاد بگیرند و رضایت آن‌ها از برنامه‌های آموزشی را افزایش دهد.	آموزش مداوم
۱۵،۱۹،۱۱۳	کامرون و بورجس (۲۰۲۳)	یادگیری مادام‌العمر به عنوان یک نیاز اساسی در دنیای کار امروز مطرح شده و این امر به افزایش توانمندی‌های کارکنان و تطابق با تغییرات محیط کار کمک می‌کند.	توجه بیشتر به داشتن نیاز به یادگیری مادام‌العمر در مشاغل مختلف
۱۱۰،۱۱۱،۱۱۵	همکاران و کتابدار (۱۴۰۱)	با توجه به نیاز به مهارت‌های جدید، مشاغل مرتبط با آموزش و توسعه مهارت‌های نوین به سرعت در حال رشد هستند و این امر به بهبود کیفیت نیروی کار کمک می‌کند.	افزایش نرخ رشد مشاغل مرتبط با آموزش و توسعه مهارت‌های نوین

در نهایت با توجه به جدول فوق مدل ویژگی‌های بازار کار آینده، مأموریت نوین دانشگاه آزاد اسلامی در شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۱. مدل ویژگی های بازار کار در آینده

جدول ۳. تحلیل مضامین صلاحیت های مورد نیاز نیروی کار مبتنی بر ویژگی های بازار کار در آینده

مضامین فراگیر	مضامین سازمان	مضامین پایه	مضامین فرعی	منبع	کد مصاحبه شونده
صلاحیت فنی	آشنایی با نرم افزارها و فناوری های جدید	درک اصول اولیه هوش مصنوعی و یادگیری ماشین	درک اصول اولیه هوش مصنوعی، یادگیری ماشین و یادگیری عمیق می تواند به نیروی کار کمک کند تا از این فناوری ها در بهینه سازی فرآیندها و تصمیم گیری ها استفاده کند. برای مثال، آشنایی با ابزارهای هوش مصنوعی مانند ChatGPT یا TensorFlow می تواند در توسعه نرم افزارها و تحلیل داده ها مفید باشد.	-----	۱۳، ۱۷، ۱۱۰
توانایی داده کاوی	توانایی داده کاوی	داده کاوی شامل استخراج اطلاعات مفید از مجموعه های بزرگ داده به منظور شناسایی الگوها و روندها که به نیروی کار کمک می کند تا تصمیمات مبتنی بر داده اتخاذ کند و به بهبود عملکرد کسب و کار کمک کند.	داده کاوی شامل استخراج اطلاعات مفید از مجموعه های بزرگ داده به منظور شناسایی الگوها و روندها که به نیروی کار کمک می کند تا تصمیمات مبتنی بر داده اتخاذ کند و به بهبود عملکرد کسب و کار کمک کند.	کامرون و بورجس (۲۰۲۳)	۱۱، ۱۵، ۱۱۵
آشنایی با زبان های برنامه نویسی	آشنایی با زبان های برنامه نویسی	آشنایی با زبان های برنامه نویسی مانند Python، JavaScript یا R برای توسعه نرم افزار، تحلیل داده ها و اتوماسیون فرآیندها ضروری است. برنامه نویسی به نیروی کار این امکان را می دهد که ابزارهای خاص خود را ایجاد کند و به نیازهای خاص سازمان پاسخ دهد.	آشنایی با زبان های برنامه نویسی مانند Python، JavaScript یا R برای توسعه نرم افزار، تحلیل داده ها و اتوماسیون فرآیندها ضروری است. برنامه نویسی به نیروی کار این امکان را می دهد که ابزارهای خاص خود را ایجاد کند و به نیازهای خاص سازمان پاسخ دهد.	حسینی نیا و بختیاری (۱۳۹۹)، خیراندیش و عسگری (۱۳۹۹)	-----
آشنایی با اصول امنیت سایبری	آشنایی با اصول امنیت سایبری	توانایی شناسایی و مدیریت خطرات امنیتی برای حفظ داده ها و اطلاعات سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است. با افزایش تهدیدات امنیتی، آشنایی	توانایی شناسایی و مدیریت خطرات امنیتی برای حفظ داده ها و اطلاعات سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است. با افزایش تهدیدات امنیتی، آشنایی	-----	۱۲، ۱۸، ۱۱۲

با اصول امنیت سایبری و توانایی شناسایی و مدیریت خطرات امنیتی برای حفظ داده‌ها و اطلاعات سازمان‌ها بسیار مهم است.			
توانایی تجزیه و تحلیل داده‌ها	توانایی جمع‌آوری داده‌ها	توانایی شناسایی منابع داده و جمع‌آوری داده‌های مرتبط با کسب‌وکار یا پروژه‌های خاص	هورنبرگ ^۱ و همکاران (۲۰۲۴) ۱۴، ۱۶، ۱۱۴
داده‌ها	توانایی به‌کارگیری ابزارهای تحلیل داده‌ها	استفاده از ابزارهای تحلیلی مانند Excel، Tableau یا نرم‌افزارهای آماری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و شناسایی الگوها و روندها	ارشدی و همکاران (۱۴۰۰)؛ حسینی نیا و بختیاری (۱۳۹۹) ۱۹، ۱۱۱، ۱۱۹
توانایی داده‌ها	تفسیر	توانایی ارائه نتایج تحلیل داده‌ها به‌صورت واضح و قابل‌فهم برای ذینفعان مختلف، به‌طوری‌که بتوانند تصمیمات بهتری اتخاذ کنند.	۱۳، ۱۵، ۱۱۶
توانایی به‌کارگیری ابزارهای دیجیتال	آشنایی و به‌کارگیری نرم‌افزارهای کاربردی و ارتباطی	آشنایی با نرم‌افزارهای مدیریت پروژه (مانند Trello یا Asana)، ابزارهای ارتباطی (مانند Slack یا Microsoft Teams) و نرم‌افزارهای تحلیلی	وارن (۲۰۲۲)؛ کروستا و باندا (۲۰۲۲) ----
مدیریت داده‌های گردآوری شده	مدیریت داده‌های	توانایی کار با پایگاه‌های داده و سیستم‌های مدیریت محتوا (CMS) برای ذخیره و مدیریت اطلاعات	۱۶، ۱۱۰، ۱۱۵ ----
درک اصول امنیتی در به‌کارگیری ابزارهای دیجیتال	درک اصول امنیتی در به‌کارگیری ابزارهای دیجیتال	درک اصول امنیت دیجیتال و حفظ حریم خصوصی در فضای آنلاین، به‌ویژه در دورکاری و استفاده از ابزارهای آنلاین	نوری و همکاران (۱۳۹۸)؛ عالی پور و عنایتی (۱۳۹۹) -----
صلاحیت تفکر انتقادی درون فردی	استدلال منطقی	توانایی بررسی و ارزیابی اطلاعات، استدلال‌ها و ادعاها به‌صورت منطقی و مبتنی بر شواهد. این مهارت به فرد کمک می‌کند تا تصمیمات آگاهانه‌تری بگیرد.	۱۴، ۱۷، ۱۱۰ ----
گشودگی (تفکر باز)	گشودگی (تفکر باز)	توانایی شناسایی و مقابله با پیش‌داوری‌ها و تعصبات شخصی در فرآیند تصمیم‌گیری.	لیو و ماچوساتلر (۲۰۲۳) ۱۹، ۱۱۲، ۱۱۵
پرسشگری	پرسشگری	تمایل به پرسش و چالش کشیدن اطلاعات و فرضیات به‌منظور درک عمیق‌تر موضوعات.	کتابدار و همکاران (۱۴۰۱)؛ کلاته و شریفی (۱۴۰۱) ۱۳، ۱۸، ۱۱۴
تفکر خلاق	ایده پردازی	توانایی تولید ایده‌های جدید و نوآورانه برای حل مسائل و چالش‌ها. این مهارت به فرد کمک می‌کند تا به شیوه‌های غیرمتعارف فکر کند و راه‌حل‌های خلاقانه ارائه دهد.	۱۱، ۱۴، ۱۱۱ ----
تجربه‌گرایی	تجربه‌گرایی	تمایل به آزمایش ایده‌های جدید و یادگیری از نتایج آن‌ها، چه مثبت و چه منفی.	گارسیا و همکاران (۲۰۲۱)؛ رسنژانسکیچ و همکاران (۲۰۲۴) ۱۲، ۱۵، ۱۱۹
توسعه مهارت‌های نوآورانه	توسعه مهارت‌های نوآورانه	توانایی ترکیب ایده‌ها و منابع مختلف برای ایجاد راه‌حل‌های جدید و مؤثر.	۱۶، ۱۱۰، ۱۱۸ ----
توانایی حل مسئله	شناسایی مسائل	توانایی تشخیص و تعریف مشکلات به‌طور دقیق و واضح.	بورجس (۲۰۲۳)؛ پاپوتسگلو و همکاران (۲۰۲۲) ۱۷، ۱۱۲، ۱۱۳

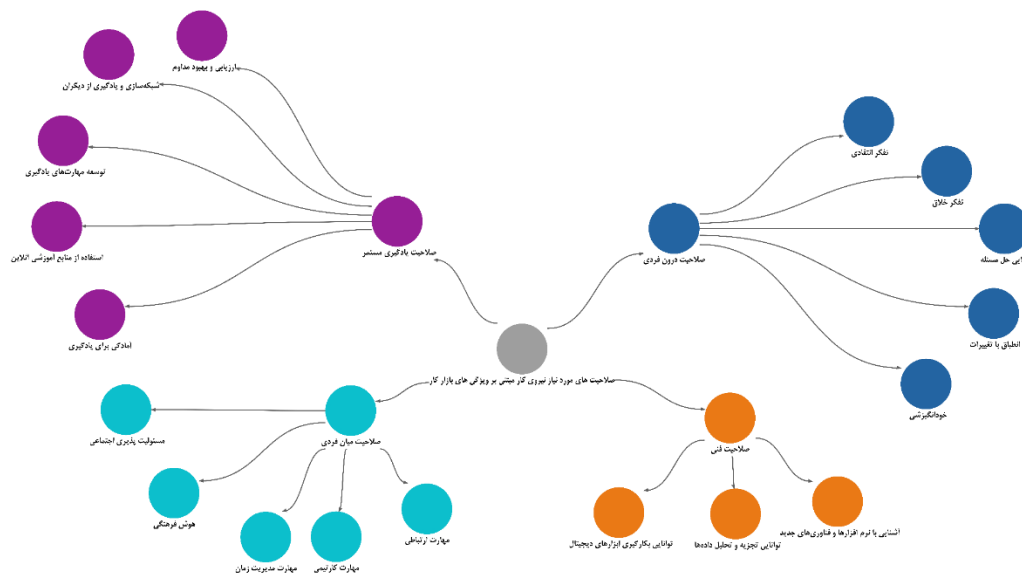
¹ Hornberg, Heisig, Solga

تحلیل و ارزیابی گزینه‌ها	توانایی بررسی گزینه‌های مختلف و ارزیابی مزایا و معایب هر یک به‌منظور انتخاب بهترین راه‌حل.	-----	۱۱، ۱۸، ۱۱۵	
اجرای راه‌حل‌ها	توانایی پیاده‌سازی و اجرای راه‌حل‌های انتخاب‌شده و ارزیابی نتایج آن‌ها.	هورنبرگ و همکاران (۲۰۲۴)	۱۲، ۱۳، ۱۱۶	
انطباق با تغییرات	انعطاف‌پذیری	توانایی سازگاری با تغییرات و شرایط جدید بدون از دست دادن انگیزه و تمرکز. این مهارت به فرد کمک می‌کند تا در مواجهه با چالش‌های جدید به‌سرعت واکنش نشان دهد.	-----	۱۵، ۱۹، ۱۱۷
پذیرش چالش‌ها	تمایل به پذیرش چالش‌های جدید و استفاده از آن‌ها به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری و رشد.	گالیوا و همکاران (۲۰۲۲)	۱۴، ۱۶، ۱۱۱	
تاب‌آوری	توانایی استرس و فشارهای ناشی از تغییرات و چالش‌ها به شیوه‌ای سالم و مؤثر.	-----	۱۱، ۱۱۰، ۱۱۴	
خود انگیزشی	انگیزه درونی	توانایی تعیین اهداف شخصی و حرفه‌ای و تلاش برای دستیابی به آن‌ها بدون نیاز به انگیزه‌های خارجی.	نوری و همکاران (۱۳۹۸)؛ کلاته و شریفی (۱۴۰۱)	۱۳، ۱۵، ۱۱۹
حفظ تمرکز	توانایی حفظ تمرکز و انرژی در کارها و پروژه‌ها، حتی در مواجهه با موانع و چالش‌ها.	-----	۱۲، ۱۸، ۱۱۶	
توسعه عادات مثبت	توانایی ایجاد و حفظ عادات مثبت که به بهبود عملکرد و بهره‌وری کمک می‌کنند.	کلاته و شریفی (۱۴۰۱)	۱۶، ۱۷، ۱۱۲	
صلاحیت میان فردی	مهارت ارتباطی	توانایی انتقال اطلاعات به‌صورت واضح و مؤثر، چه به‌صورت کتبی و چه شفاهی. این شامل مهارت‌های گوش دادن فعال، بیان ایده‌ها به‌صورت منطقی و استفاده از زبان بدن مناسب است.	-----	۱۴، ۱۹، ۱۱۵
	مهارت گوش دادن فعال	توانایی توجه به صحبت‌های دیگران و درک نیازها و نگرانی‌های آن‌ها. این مهارت به ایجاد ارتباطات قوی و اعتماد کمک می‌کند.	-----	۱۱، ۱۳، ۱۱۱
	توانایی تغییر سبک ارتباطی	توانایی تغییر سبک ارتباطی بر اساس نیازهای مخاطب، به‌ویژه در محیط‌های چند فرهنگی و متنوع.	ارشدی و همکاران (۱۴۰۰)؛ کتابدار و همکاران (۱۴۰۱)	-----
مهارت کار تیمی	توانایی همکاری با دیگران	توانایی کار در گروه‌های مختلف و مشارکت در پروژه‌ها به‌منظور رسیدن به اهداف مشترک. این شامل تقسیم وظایف، حمایت از اعضای تیم و حل تعارضات است.	کروستا و باند (۲۰۲۲)	۱۲، ۱۶، ۱۱۳
	توانایی بهبود روحیه تیمی	توانایی ایجاد انگیزه و روحیه مثبت در تیم، که به افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کمک می‌کند.	-----	۱۴، ۱۱۱، ۱۱۸
	توانایی حل تعارضات درون تیم	توانایی شناسایی و حل تعارضات درون تیم به شیوه‌ای سازنده و مثبت.	-----	۱۷، ۱۱۲، ۱۱۹
مهارت مدیریت زمان	هدف‌گذاری استراتژیک	توانایی تعیین اهداف خاص، قابل‌اندازه‌گیری، قابل‌دستیابی، مرتبط و زمان‌بندی‌شده که به بهبود عملکرد فردی و تیمی کمک می‌کند.	کامرون و بورجس (۲۰۲۳)	۱۳، ۱۹، ۱۱۴
	برنامه‌ریزی زمانی	توانایی تنظیم اولویت‌ها و مدیریت زمان به‌منظور انجام وظایف به‌موقع و مؤثر. این شامل استفاده از	-----	۱۱، ۱۲، ۱۱۵

ابزارهای مدیریت زمان و تکنیک‌های برنامه‌ریزی است.				
هوش فرهنگی	توانایی همکاری بین فرهنگی	درک و احترام به تفاوت‌های فرهنگی، نژادی و جنسیتی در محیط کار. این شامل توانایی کار با افرادی از زمینه‌های مختلف و ایجاد محیطی شامل و پذیرنده است.	----	۱۴، ۱۵، ۱۱۶
	درک ارزش تنوع فرهنگی	تلاش برای ایجاد محیطی که در آن همه افراد احساس ارزشمندی و شمول کنند و بتوانند به‌طور کامل در فعالیتهای گروهی مشارکت کنند.	----	۱۸، ۱۱۰، ۱۱۷
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	توانایی درک مسئولیت اجتماعی	درک اهمیت مسئولیت اجتماعی و تأثیرات فعالیت‌های فردی و سازمانی بر جامعه و محیط‌زیست.	گالپا و همکاران (۲۰۲۲)؛ پالاس (۲۰۲۲)	۱۶، ۱۷، ۱۱۹
	مشارکت اجتماعی	مشارکت در فعالیتهای اجتماعی و داوطلبانه که به بهبود جامعه و محیط‌زیست کمک می‌کند.	حسینی نیا و بختیاری (۱۳۹۹)؛ عالی پور و عنایتی (۱۳۹۹)	۱۲، ۱۳، ۱۱۳
صلاحیت یادگیری مستمر	آمادگی برای یادگیری	فرد باید علاقه و اشتیاق به یادگیری داشته باشد و به دنبال فرصت‌های جدید برای یادگیری باشد. این شامل پذیرش چالش‌های جدید و جستجوی دانش در زمینه‌های مختلف است.	----	۱۱، ۱۸، ۱۱۴
	بازخوردپذیری	پذیرش بازخورد از دیگران و استفاده از آن برای بهبود مهارت‌ها و عملکرد. این مهارت به فرد کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کند و در جهت بهبود تلاش کند.	----	۱۴، ۱۹، ۱۱۵
	نگرش مثبت نسبت به یادگیری	داشتن نگرش مثبت نسبت به یادگیری و درک این‌که یادگیری یک فرآیند مادام‌العمر است که به رشد شخصی و حرفه‌ای کمک می‌کند.	----	۱۵، ۱۱۰، ۱۱۸
استفاده از منابع آموزشی آنلاین	آشنایی با پلتفرم‌های آموزشی	آشنایی با منابع و پلتفرم‌های آموزشی آنلاین مانند edX، Coursera، Udemey و LinkedIn Learning که دوره‌های مختلفی را در زمینه‌های مختلف ارائه می‌دهند.	عالی پور و عنایتی (۱۳۹۹)	۱۶، ۱۷، ۱۱۲
	یادگیری خودمختار فناورانه	توانایی شناسایی نیازهای یادگیری شخصی و انتخاب دوره‌ها و منابع مناسب برای یادگیری به‌صورت آنلاین. این شامل توانایی ایجاد برنامه یادگیری شخصی آنلاین و پیگیری پیشرفت است.	----	۱۳، ۱۱، ۱۱۹
استفاده از منابع متنوع یادگیری	توانایی استفاده از منابع مختلف یادگیری، از جمله کتاب‌ها، وبینارها، پادکست‌ها و ویدئوهای آموزشی برای گسترش دانش و مهارت‌ها.	رسنژانسکیچ و همکاران (۲۰۲۴)	۱۲، ۱۸، ۱۱۶	
توسعه مهارت‌های یادگیری	برنامه‌ریزی یادگیری	توانایی برنامه‌ریزی و مدیریت زمان به‌گونه‌ای که فرد بتواند زمان کافی را برای یادگیری و توسعه مهارت‌های جدید اختصاص دهد.	----	۱۴، ۱۵، ۱۱۸
	یادگیری از تجربیات	توانایی یادگیری از تجربیات گذشته، چه مثبت و چه منفی، و استفاده از آن‌ها برای بهبود عملکرد در آینده.	----	۱۱، ۱۳، ۱۱۴

مدیریت دانش	یادگیری و پیشرفت مداوم از طریق جمع‌آوری، تحلیل، استدلال، ارزیابی، به‌کارگیری و قضاوت در مورد کیفیت و اعتبار اطلاعات جدید حاصل از چالش‌ها و مسائل جدید و پیش‌بینی‌نشده و درنهایت توانایی به‌کارگیری آموخته‌ها به شیوه‌ای مؤثر و منطقی جهت تصمیم‌گیری خردمندانه	وارن (۲۰۲۲)؛ کروستا و باندا (۲۰۲۲)	۱۹، ۱۱۰، ۱۱۷
شبکه‌سازی و یادگیری دیگران	در پیوستن به گروه‌ها و جوامع یادگیری که به تبادل ایده‌ها و تجربیات کمک می‌کنند. این شامل شرکت در کارگاه‌ها، سمینارها و کنفرانس‌ها است.	-----	۱۲، ۱۶، ۱۱۵
یادگیری از همکاران و مربیان	استفاده از تجربیات و دانش دیگران برای یادگیری و بهبود مهارت‌ها. این شامل برقراری ارتباط با مربیان و همکاران برای دریافت مشاوره و راهنمایی است.	حسینی نیا و بختیاری (۱۳۹۹)؛ خیراندیش و عسگری (۱۳۹۹)	-----
ارزیابی و بهبود مداوم	توانایی ارزیابی پیشرفت یادگیری اهداف یادگیری محقق شده‌اند یا خیر. این شامل تنظیم اهداف جدید بر اساس نتایج ارزیابی است.	-----	۱۴، ۱۷، ۱۱۹
توانایی تغییر و به‌روزرسانی برنامه‌های یادگیری	توانایی تغییر و به‌روزرسانی برنامه‌های یادگیری بر اساس تغییرات در نیازهای شغلی و بازار کار به‌منظور انطباق با تغییرات جدید و پیش‌بینی‌نشده. این به فرد کمک می‌کند تا همواره در جریان تغییرات و پیشرفت‌ها باشد.	-----	۱۱، ۱۳، ۱۱۳

درنهایت با توجه به جدول فوق مدل صلاحیت‌های موردنیاز نیروی کار مبتنی بر ویژگی‌های بازار کار در آینده در شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۲. مدل صلاحیت‌های موردنیاز نیروی کار مبتنی بر ویژگی‌های بازار کار در آینده

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر که با هدف شناسایی ویژگی‌ها و صلاحیت‌های موردنیاز بازار کار آینده و بازتعریف مأموریت نوین دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد، نشان داد که بازار کار در حال حرکت به سمت ساختاری پیچیده، فناورانه، چندمهارتی و انسانی‌تر است. نتایج تحلیل مضمون آشکار ساخت که چهار دسته اصلی از صلاحیت‌ها برای نیروی کار آینده حیاتی‌اند: صلاحیت‌های فنی، صلاحیت‌های درون‌فردی، صلاحیت‌های میان‌فردی و صلاحیت‌های یادگیری مستمر. این نتایج، تصویری روشن از تحولات بنیادین در ماهیت کار و انتظارات از نیروی انسانی ارائه می‌دهد و نشان می‌دهد که دیگر نمی‌توان تنها بر مهارت‌های فنی و تخصصی تکیه کرد، بلکه ترکیب مهارت‌های شناختی، اجتماعی و عاطفی عامل کلیدی در موفقیت حرفه‌ای است. یافته‌های پژوهش نشان داد که دانشجویان آینده نیازمند تجهیز به مهارت‌های فناورانه (ازجمله هوش مصنوعی، داده‌کاوی و امنیت سایبری) در کنار توانایی‌های تفکر انتقادی، انعطاف‌پذیری، خودکارآمدی و ارتباطات مؤثر هستند. این نتیجه همسو با پژوهش (Tabibnia & Noorafrooz, 2023) است که بر ضرورت تجهیز فارغ‌التحصیلان به مهارت‌های چندوجهی قرن بیست‌ویکم تأکید می‌کند و دانشگاه را نه صرفاً محل انتقال دانش، بلکه به‌عنوان مرکز پرورش صلاحیت‌های انسانی معرفی می‌نماید.

یکی از نتایج کلیدی این پژوهش، اهمیت فزاینده صلاحیت‌های فنی و دیجیتال در کنار صلاحیت‌های انسانی است. در دهه آینده، بازار کار بیش از پیش تحت تأثیر اتوماسیون، فناوری‌های داده‌محور و هوش مصنوعی خواهد بود و افراد تنها در صورتی می‌توانند در چنین فضایی دوام آورند که درک عمیقی از این فناوری‌ها داشته باشند (Ding et al., 2021). یافته‌های این پژوهش نشان داد که توسعه صلاحیت‌های فنی شامل آشنایی با نرم‌افزارهای تخصصی، تحلیل داده‌ها، برنامه‌نویسی و امنیت سایبری، یکی از ارکان اساسی اشتغال‌پذیری آینده است. این امر با نتایج پژوهش‌های (König et al., 2020) و (Tong, 2024) هم‌خوان است که نشان دادند آموزش‌های فناورانه و به‌ویژه یادگیری مبتنی بر مهارت‌های دیجیتال، نقش مهمی در افزایش بهره‌وری و سازگاری شغلی دارند. همچنین، پژوهش (Nuis et al., 2024) نشان داد که مربی‌گری شغلی و آموزش‌های عملی مبتنی بر فناوری، مسیر مؤثری برای توسعه صلاحیت‌های دیجیتال و افزایش خودکارآمدی دانشجویان فراهم می‌کند؛ یافته‌ای که با مدل پیشنهادی این پژوهش درخصوص نقش یادگیری عملی و تجربه‌محور هم‌راستا است.

از سوی دیگر، نتایج پژوهش حاضر بر اهمیت صلاحیت‌های درون‌فردی همچون تفکر انتقادی، خودآگاهی و تاب‌آوری تأکید دارد. این مؤلفه‌ها به‌عنوان سازوکارهای درونی سازگاری با محیط‌های کاری متغیر عمل می‌کنند و به افراد کمک می‌کنند تا در شرایط عدم قطعیت، تصمیم‌های مؤثر و مبتنی بر منطق اتخاذ کنند. یافته‌های این پژوهش در این زمینه با نتایج (McDonnell et al., 2024) و (Saini & Sharma, 2024) همسو است که نشان دادند توسعه صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی معلمان و دانشجویان، تأثیر مستقیمی بر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دارد. در همین راستا، پژوهش (Abdalhassan et al., 2024) نیز تأکید کرد که خودکارآمدی تحصیلی و شغلی، واسطه‌ای حیاتی در شکل‌گیری تمایل به پیشرفت، تصمیم‌گیری شغلی آگاهانه و تحقق اهداف حرفه‌ای است. نتایج پژوهش حاضر نیز این رابطه را تأیید می‌کند و نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها باید محیط‌های یادگیری را به‌گونه‌ای طراحی کنند که به رشد خودکارآمدی و انگیزش درونی دانشجویان کمک کند.

همچنین، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که صلاحیت‌های میان‌فردی همچون مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی و مسئولیت اجتماعی، از مهم‌ترین عوامل موفقیت در محیط‌های کاری چندفرهنگی و دیجیتالی آینده هستند. مهارت برقراری ارتباط مؤثر، گوش‌دادن فعال و مدیریت تعارض، توانایی‌هایی‌اند که امکان تعامل سازنده را در تیم‌های دورکار یا بین‌المللی فراهم می‌کنند (Kounkroo, 2025). در این زمینه، پژوهش‌های (Rasouli et al., 2024) و (Rezaei & Mahmoudi, 2023) نیز به اهمیت ارتباطات اجتماعی در محیط‌های آموزشی و نقش آموزش‌های فوق‌برنامه در توسعه مهارت‌های شغلی اشاره کرده‌اند. به‌ویژه (Rezaei & Mahmoudi, 2023) نشان داد که فعالیت‌های فوق‌برنامه و پروژه‌های اجتماعی، بستری مناسب برای تمرین کار گروهی، مسئولیت‌پذیری و تفکر انتقادی فراهم می‌کنند؛ یافته‌ای که با مؤلفه «صلاحیت میان‌فردی» در مدل حاضر مطابقت دارد.

از دیدگاه نظری، یافته‌های این مطالعه با چارچوب‌های پژوهشی (Qarloghi et al., 2017) و (Ghorouneh, 2020) هم‌خوانی دارد که صلاحیت حرفه‌ای را عامل پیونددهنده میان عملکرد شغلی و تعهد سازمانی معرفی کرده‌اند. همان‌گونه که در پژوهش (Qarloghi et al., 2017) بیان شده است، افزایش صلاحیت‌های حرفه‌ای نه تنها بهره‌وری فردی را ارتقا می‌دهد بلکه احساس تعلق و مسئولیت‌پذیری را نیز در محیط کار تقویت می‌کند. در پژوهش حاضر نیز، شرکت‌کنندگان بر این باور بودند که مهارت‌های فنی بدون توسعه مهارت‌های انسانی و اخلاقی نمی‌تواند تضمین‌کننده موفقیت پایدار باشد. این نتیجه به‌طور ضمنی با یافته‌های (Benitez et al., 2008) نیز مطابقت دارد که تأکید می‌کند معلمان آموزش ویژه برای ایفای نقش مؤثر در انتقال مهارت‌ها به دانش‌آموزان، باید خود از صلاحیت‌های چندبعدی برخوردار باشند.

بعد چهارم صلاحیت‌ها در پژوهش حاضر، «یادگیری مستمر» بود که نقشی حیاتی در انطباق با تغییرات فناوری و بازار دارد. یافته‌ها نشان دادند که کارکنان و دانشجویانی که از نگرش مثبت نسبت به یادگیری مادام‌العمر برخوردارند، در مقایسه با سایرین انعطاف‌پذیرتر و خلاق‌تر عمل می‌کنند. پژوهش‌های پیشین از جمله (Sudha & Morrison, 2016) و (Tsits & a, 2020) نیز به تأثیر یادگیری بین‌المللی و استفاده از فناوری‌های نوین مانند واقعیت مجازی در تقویت مهارت‌های شغلی اشاره کرده‌اند. درواقع، یادگیری مستمر به‌عنوان سازوکار اصلی توسعه صلاحیت‌های فناورانه و انسانی شناخته می‌شود که امکان سازگاری پایدار را در دنیای پرشتاب امروزی فراهم می‌سازد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، یکی از دستاوردهای اساسی دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند تمرکز بر طراحی برنامه‌های آموزشی منعطف و بین‌رشته‌ای باشد که بتواند هم‌زمان به توسعه صلاحیت‌های فنی و انسانی بپردازد. این مدل، همسو با دیدگاه (Rasouli et al., 2024) است که بر نقش دانشگاه‌ها در تحقق توسعه پایدار از طریق ارتقای شایستگی‌های مدیریتی و انسانی تأکید دارد. از سوی دیگر، با توجه به نتایج (McDonnell et al., 2024)، آموزش‌های مبتنی بر تجربه و یادگیری اجتماعی باید بخش جدایی‌ناپذیر از برنامه درسی دانشگاه‌ها باشند تا دانشجویان نه تنها در سطح شناختی بلکه در سطح عاطفی و رفتاری نیز رشد یابند. در این چارچوب، همکاری دانشگاه با صنایع و نهادهای اقتصادی، می‌تواند مسیر مؤثری برای تلفیق آموزش نظری و عملی فراهم کند (Tong, 2024).

از منظر تطبیقی، یافته‌های این پژوهش با نتایج (Kouunkroo, 2025) درباره توسعه مهارت‌های زندگی و شغلی قرن بیست‌ویکم در تایلند مطابقت دارد. در هر دو مطالعه، تأکید اصلی بر اهمیت تلفیق مهارت‌های فناورانه، اجتماعی و فرهنگی در نظام آموزش عالی است. افزون بر آن، پژوهش (Nuis et al., 2024) بر اهمیت نقش مربی‌گری در توسعه اشتغال‌پذیری تأکید کرد، و این نتیجه با یافته‌های ما درخصوص ضرورت طراحی نظام مشاوره شغلی و مهارت‌افزایی در دانشگاه‌ها سازگار است. درواقع، ترکیب مهارت‌های فنی و اجتماعی، نقطه ثقل مدل‌های آموزشی مؤثر برای بازار کار آینده است.

با تجمیع این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که بازار کار آینده بیش از آنکه به تخصص‌های مجزا متکی باشد، به صلاحیت‌های ترکیبی و انعطاف‌پذیر نیاز دارد. به همین دلیل، نظام‌های آموزشی باید از قالب‌های سنتی خارج شوند و در جهت پرورش نیروهای گام بردارند که از تفکر سیستمی، خلاقیت و توانایی حل مسئله برخوردارند. این امر، نیازمند اصلاحات ساختاری در دانشگاه‌ها، به‌ویژه در طراحی سرفصل‌های درسی، شیوه‌های ارزشیابی، و مدل‌های آموزشی است.

در نهایت، یافته‌های پژوهش حاضر همسو با دیدگاه‌های (Nuis et al., 2024; Rasouli et al., 2024; Tabibnia & Noorafrooz, 2023) تأکید می‌کند که دانشگاه آزاد اسلامی برای ایفای نقش مؤثر در تربیت نیروی انسانی آینده، باید مأموریت خود را به سمت توسعه صلاحیت‌های شغلی، فناورانه و انسانی هدایت کند. مدل ارائه‌شده در این پژوهش می‌تواند الگویی بومی و قابل‌تعمیم برای سایر مؤسسات آموزش عالی باشد تا از طریق ادغام یادگیری مبتنی بر شایستگی، تجربه‌محوری و فناوری، به پرورش دانشجویانی بپردازند که آماده ورود به بازار کار جهانی هستند.

پژوهش حاضر با وجود تلاش برای ارائه مدلی جامع از صلاحیت‌های موردنیاز بازار کار آینده، با چند محدودیت روبه‌رو بوده است. نخست، استفاده از روش کیفی تحلیل مضمون موجب می‌شود که نتایج تا حدی به تجربه و تفسیر مصاحبه‌شوندگان وابسته باشد و در نتیجه، تعمیم‌پذیری یافته‌ها محدود گردد. دوم، جامعه آماری شامل خبرگان آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی بود و نتایج ممکن است در دیگر دانشگاه‌ها یا محیط‌های آموزشی متفاوت از نظر فرهنگی یا ساختاری، تفاوت‌هایی نشان دهد. سوم، گردآوری داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته، احتمال سوگیری ذهنی پاسخ‌دهندگان را افزایش می‌دهد. افزون بر این، پژوهش حاضر تنها به ابعاد ادراکی و کیفی پرداخته و داده‌های کمی برای اعتبارسنجی نهایی مدل ارائه‌شده گردآوری نشده است.

پژوهش‌های آینده می‌توانند با ترکیب روش‌های کیفی و کمی (نظیر تحلیل عاملی تأییدی یا مدل‌سازی معادلات ساختاری) به بررسی اعتبار و پایداری مدل پیشنهادی در نمونه‌های بزرگ‌تر بپردازند. همچنین، پیشنهاد می‌شود مطالعات مشابه در سایر دانشگاه‌های کشور و با در نظر گرفتن تفاوت‌های منطقه‌ای، فرهنگی و صنعتی انجام شود تا مقایسه‌ای دقیق از وضعیت صلاحیت‌های مورد نیاز بازار کار به دست آید. بررسی تأثیر برنامه‌های آموزشی نوین مانند یادگیری ترکیبی، آموزش مبتنی بر پروژه و کارآموزی سازمانی بر ارتقای صلاحیت‌های شغلی نیز می‌تواند حوزه‌ای ارزشمند برای پژوهش‌های آینده باشد.

از منظر عملی، دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند با ایجاد «مرکز توسعه شایستگی‌های شغلی و فناورانه»، بستری برای آموزش مهارت‌های بین‌رشته‌ای، طراحی برنامه‌های درسی انعطاف‌پذیر و ارتقای صلاحیت‌های اجتماعی دانشجویان فراهم کند. برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت مهارت‌آموزی، ایجاد پیوند میان دانشگاه و صنعت، و استفاده از پلتفرم‌های دیجیتال برای یادگیری تعاملی از دیگر اقداماتی است که می‌تواند در جهت آماده‌سازی نیروی انسانی توانمند و آینده‌نگر مؤثر باشد. همچنین، تقویت نظام مشاوره شغلی، به‌کارگیری فناوری‌های نوین در ارزیابی عملکرد تحصیلی، و ترویج فرهنگ یادگیری مادام‌العمر می‌تواند مأموریت جدید دانشگاه را در تربیت نیروی انسانی متناسب با نیازهای بازار کار آینده تحقق بخشد.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

Extended Summary

Introduction

In recent years, the accelerating pace of technological innovation, economic globalization, and social transformation has profoundly reshaped the structure of labor markets and the competencies required for employability. The twenty-first-century workforce is no longer defined solely by technical expertise but increasingly by a complex integration of cognitive, digital, social, and emotional skills that allow for adaptability, problem-solving, and lifelong learning (Tabibnia & Noorafrooz, 2023). As a result, universities around the world have been compelled to reconsider their educational missions, shifting from traditional



knowledge transmission toward competency-based education that prioritizes readiness for real-world challenges (Tong, 2024). This transition is particularly urgent in developing economies, where the mismatch between academic curricula and the labor market has become a critical obstacle to sustainable employment and economic growth (Nuis et al., 2024).

Within the Iranian higher education system, and especially in the Islamic Azad University network, the need for reform in academic missions is increasingly evident. The prevailing academic model, which has historically emphasized theoretical mastery, now faces the challenge of aligning educational outcomes with dynamic and skill-oriented labor market expectations (Rasouli et al., 2024). Previous studies have emphasized that professional competencies, encompassing technical, interpersonal, and intrapersonal skills, are vital determinants of career success and organizational performance (Ghorouneh, 2020; Qarloghi et al., 2017). However, there remains a lack of comprehensive understanding of how universities can strategically develop and institutionalize these competencies in students to prepare them for the uncertain future of work.

Globally, researchers have recognized that higher education institutions must adopt a competency-based framework that integrates both hard and soft skills to bridge the employability gap. For instance, (König et al., 2020) highlighted that rapid transitions to online and technology-assisted teaching during the COVID-19 pandemic exposed deficiencies in digital readiness and pedagogical competence among early-career educators. Similarly, (Ding et al., 2021) found that competency-based education enhances self-efficacy and professional adaptability among newly trained family physicians, underscoring the value of such models beyond specific disciplines. In the context of Asia, (Kounkroo, 2025) argued that developing twenty-first-century life and career skills within university curricula is crucial for sustainable employability and ethical citizenship.

Moreover, the development of emotional and social competencies has emerged as a cornerstone of professional success. (Saini & Sharma, 2024) demonstrated that teachers' social-emotional competence contributes significantly to their quality of work life, while (McDonnell et al., 2024) found that emotional intelligence and social competence are directly linked to students' career readiness. These findings suggest that higher education institutions should integrate socio-emotional learning and experiential teaching methods to foster personal growth and resilience. (Abdalhassan et al., 2024) further showed that educational justice and self-efficacy play a moderating role in shaping students' career aspirations and confidence, suggesting that equitable learning environments are essential for fostering inclusive professional development.

Furthermore, (Rezaei & Mahmoudi, 2023) emphasized the importance of extracurricular education in promoting job-related skills, while (Roberts et al., 2020) revealed that experiential and reflective learning approaches in agricultural education enhance students' understanding of workplace realities. The literature thus indicates a convergence toward an educational paradigm that values experiential, interdisciplinary, and emotionally intelligent approaches to learning. In light of these global trends, the present study seeks to identify the defining features and core competencies required for the future labor market and to articulate the Islamic Azad University's new mission in equipping students with the necessary skills for sustainable employability.

Methods and Materials

This qualitative research employed a thematic analysis design with an applied purpose. The study population included academic and professional experts in higher education and employment development, selected through purposive sampling. Semi-structured interviews were conducted with 19 experts until data saturation was achieved. Each interview explored perspectives on emerging labor market trends, essential competencies for future employability, and the role of universities in shaping those competencies. Data were transcribed verbatim and analyzed using MAXQDA-V2018 software through open,



axial, and selective coding procedures. Themes and subthemes were derived inductively, and reliability was ensured via inter-coder agreement and expert validation. The resulting model was reviewed by three external educational experts to confirm its conceptual robustness and practical relevance.

Findings

Data analysis revealed that the future job market is characterized by three overarching dimensions: technological advancement, socio-cultural transformation, and evolving market demands. Within these domains, four clusters of competencies emerged as essential for future employability.

1. **Technical Competence:** Participants emphasized the need for proficiency in digital technologies, artificial intelligence, data analytics, and cybersecurity. Mastery of technical tools, digital literacy, and the ability to work with emerging technologies were identified as fundamental to remaining competitive in an automated economy.
2. **Intrapersonal Competence:** Attributes such as critical thinking, creativity, self-awareness, adaptability, and self-efficacy were recognized as determinants of professional resilience. Experts highlighted that the ability to learn from failure, regulate emotions, and maintain intrinsic motivation distinguishes successful professionals in complex work environments.
3. **Interpersonal Competence:** Effective communication, teamwork, conflict management, and social responsibility were reported as vital to collaboration within multi-cultural and remote work settings. Participants stressed that interpersonal intelligence and empathy are increasingly valued as automation replaces routine technical tasks.
4. **Lifelong Learning Competence:** The analysis underscored the significance of continuous learning, reflective practice, and self-directed skill upgrading. Experts asserted that the capacity to learn, unlearn, and relearn is the most critical survival skill in the age of technological disruption.

Thematic synthesis also revealed that the alignment between university curricula and industry needs remains weak, leading to a persistent “skills gap.” The findings highlighted the necessity of revising academic programs to include project-based learning, internships, and competency-based evaluation methods. Moreover, experts agreed that universities should establish strategic partnerships with industries and policy institutions to co-create educational content and ensure that graduates possess relevant and up-to-date competencies. The proposed model was validated by experts as internally coherent and externally applicable, offering a practical framework for reorienting higher education toward employability-driven outcomes.

Discussion and Conclusion

The findings of this study confirm that the future of employment will be shaped by hybrid competencies that integrate technical literacy with emotional intelligence, ethical awareness, and continuous adaptability. The emergence of artificial intelligence, automation, and data-driven systems has created a dual imperative: while technological mastery remains critical, human-centered capabilities such as empathy, problem-solving, and collaboration have become equally indispensable. This aligns with (Tabibnia & Noorafrooz, 2023), who described twenty-first-century workforce readiness as a multidimensional construct requiring both digital expertise and socio-emotional maturity. Similarly, (Ding et al., 2021) asserted that competency-based education not only enhances job-specific skills but also strengthens self-efficacy and lifelong learning orientation among learners.

The prominence of intrapersonal and interpersonal competencies in this study supports (McDonnell et al., 2024) and (Saini & Sharma, 2024), who identified emotional and social competencies as strong predictors of professional engagement and work satisfaction. Moreover, the results resonate with (Abdallah et al., 2024), who demonstrated that career aspirations are



significantly influenced by educational equity and self-belief systems. This implies that universities should go beyond skill transfer and cultivate inclusive, empowering learning environments that foster student confidence and agency.

Furthermore, the integration of experiential learning methods, such as internships, real-world projects, and community engagement, has been recognized as an effective approach to developing practical and social competencies. The results are consistent with (Rezaei & Mahmoudi, 2023) and (Roberts et al., 2020), who found that experiential learning bridges the gap between theoretical instruction and professional practice. In parallel, (Nuis et al., 2024) and (Kounkroo, 2025) stressed that coaching and reflective practice enhance students' employability by linking academic learning to workplace competencies.

In terms of institutional implications, the findings of this research reaffirm the argument of (Rasouli et al., 2024) that universities play a central role in sustainable development through the cultivation of managerial, ethical, and humanistic competencies. The Islamic Azad University, therefore, must redefine its mission not only as an educational institution but also as a developmental agent that integrates technology, social responsibility, and lifelong learning into its pedagogical framework. By doing so, it can nurture graduates who are adaptable, innovative, and capable of thriving in uncertain and evolving labor markets.

In conclusion, this study presents a comprehensive competency-based framework that identifies the essential attributes required for future employability and proposes strategic directions for higher education reform. The model underscores the interdependence between technical proficiency, socio-emotional maturity, and continuous learning as the foundation for workforce readiness.

References

- Abdalhassan, K. H., Manshaee, G., Hashim Hamad, M., & Mahdad, A. (2024). The Relationship between Career Aspirations and Academic Self-Efficacy in Students of Wasit City: The Moderating Role of Educational Justice and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Study and Innovation in Education and Development*, 4(4), 155-174. <https://doi.org/10.61838/jsied.4.4.10>
- Benitez, D., Morningstar, M. E., & Frey, B. B. (2008). A Multistate Survey of Special Education Teachers' Perceptions of Their Transition Competencies. *Career Development for Exceptional Individuals*, 32(1), 6-16. <https://doi.org/10.1177/0885728808323945>
- Ding, M., Koppula, S., Szafran, O., Au, L., & Бабенко, O. (2021). Mindsets of Early-Career Family Physicians Trained in Competency-Based Education. *Primer*, 5. <https://doi.org/10.22454/primer.2021.389603>
- Ghorouneh, D. (2020). Identifying the Professional Competencies of University Employees in Accordance with Their Career Paths (Case Study: Mashhad University). *Educational Systems Research Journal*, 14(Special Edition), 667-683.
- König, J., Jäger-Biela, D. J., & Glutsch, N. (2020). Adapting to online teaching during COVID-19 school closure: teacher education and teacher competence effects among early career teachers in Germany. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 608-622. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1809650>
- Kounkroo, N. (2025). Developing 21st century life skills and career competencies among university students: a case study of Buddhist University in Thailand. *Insights in Modern Education (I-ME)*, 2(1), 1-7. <https://doi.org/10.1002/asi.24750>
- McDonnell, M., Yang, Y., & Zadhan, Z. (2024). Linking Emotional and Social Competencies to Career Readiness Among Senior Undergraduates [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(1), 198-204. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.1.19>
- Nuis, W., van der Baan, N., Beusaert, S., Gijssels, W., & Gast, I. (2024). Developing employability competences through career coaching in higher education: supporting students' learning process. *Studies in Higher Education*, 19(4), 1-20. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2307976>
- Qarloghi, S., Pourkarimi, J., Damirchi, A. H., & Karami, M. (2017). The mediating effect of professional commitment on the relationship between competence and job performance (Case study: Education experts at the University of Tehran). *Organizational Culture Management*, 15(4), 833-856.
- Rasouli, M., Tari, G., & Baghaei, H. (2024). Structural Modeling of School Managers' Competencies as a Driver for Sustainable Development [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(2), 124-131. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.2.15>
- Rezaei, N., & Mahmoudi, Y. (2023). The Role of Extracurricular Education in the Development of Students' Job Skills. *Journal of Study and Innovation in Education and Development*, 3(3), 29-39. <https://doi.org/10.61838/jsied.3.3.4>
- Roberts, R., Stair, K. S., & Granberry, T. (2020). Images from the Trenches: A Visual Narrative of the Concerns of Agricultural Education Majors. *Journal of Agricultural Education*, 61(2), 324-338. <https://doi.org/10.5032/jae.2020.02324>



- Saini, T., & Sharma, S. (2024). Contribution of Teachers' Social-emotional Competency on their quality of work-life. *International Journal of Education and Management Studies*, 14(3), 272-276.
- Sudha, S., & Morrison, S. (2016). Enhancing "Gero-Interest" Among Health Education Graduate Students: Is "Adding on" Aging to International Service Learning Effective? *Pedagogy in Health Promotion*, 2(2), 137-143. <https://doi.org/10.1177/2373379915625073>
- Tabibnia, V., & Noorafrooz, A. H. (2023). The Workforce Competencies in 21st Century and the Role of University. *Development of humanities*, 3(6), 73-88. <https://doi.org/10.22047/hsd.2023.182955>
- Tong, P. (2024). Fostering Career Competence: The Role of Employment-Oriented Curriculum in Higher Education. *Education Insights*, 1(2), 34-40. <https://doi.org/10.70088/vv363k74>
- Tsits, G., & a, c. (2020). Virtual Reality Bridging the Gap Between Job Skills Required and University Curriculum Competency in South Africa. <https://doi.org/10.17501/24246700.2020.6203>

