

مدیریت استراتژیک سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و تدوین مدل کیفی آن

داود فرخی^۱

دکترحسین شهرکی پور^۲

دکترصمد کریم زاده^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به‌منظور اعمال مدیریت استراتژیک بهینه در تقابل و سازگاری با محیط است. پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش اجرا توصیفی پیمایشی مقطعی و از نظر داده‌ها، آمیخته (کیفی و کمی) است. در بخش مطالعه کتابخانه‌ای ۲۸ منبع معتبر بر اساس اشباع نظری نمونه‌گیری شد و مؤلفه‌های استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای بر اساس گرنند توری ۱۲ مؤلفه و ۳۵ زیرمؤلفه شناسایی و برای مدیریت استراتژیک به‌طور عام ۶ مؤلفه و ۲۲ زیرمؤلفه شامل کاوش مفهومی، پوشش محیطی، استراتژی سازی، پیاده‌سازی و ارزشیابی دستاوردها و راهبری و پایش استراتژیک شناسایی شد. یافته‌های پژوهش شامل اشتغال (اشتغال‌پذیری و خوداشتغالی، کارآفرینی، نوآوری و خلاقیت)؛ جذابیت آموزشی (تنوع مخاطبین، بهبود دسترسی، افزایش کثرت و جذابیت آموزش)؛ یادگیری مادام‌العمر (یادگیری بزرگسالان، ارتقای مهارت شاغلین، توانمندسازی افراد)؛ تقاضامحوری (پیمایش کارفرمایان، اطلاعات بازار کار نیازسنجی، سرشماری جمعیتی)؛ شناسایی تغییرات شغلی؛ پژوهش محوری: (مطالعات تطبیقی، مطالعات پیگیرانه و رصد وضعیت اشتغال)؛ انعطاف‌پذیری صندوق توسعه مهارت‌آموزی، واقعی‌سازی تعرفه‌های آموزش و آزمون)؛ تقویت یاران آموزشی؛ بهبود نظام سنجش؛ تضمین کیفیت (توسعه حرفه‌ای مربیان، نظام صلاحیت حرفه‌ای مربیان، آموزش مبتنی بر شایستگی، برنامه درسی مبتنی بر صلاحیت حرفه‌ای، اعتباربخشی مؤسسات و رتبه‌بندی، استانداردهای مدیریت آموزش، مشاوره و هدایت آموزشی و شغلی) می‌باشد. در ادامه با انجام مصاحبه نیمه ساختارمند شامل ۶ پرسش الزامی و یک پرسش اختیاری با ۱۰ نفر از خبرگان، نسبت به پیونددهی و سازمان‌دهی مؤلفه‌ها به‌منظور تدوین مدل کیفی نهایی و اعتبارسنجی آن اقدام شد و درجه تناسب مدل ۹۵ درصد به دست آمد. در پایان پیشنهادت متعددی ارائه شد که مدیران سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با شناخت مؤلفه‌های فوق می‌توانند مدیریت استراتژیک را با موفقیت اعمال نمایند.

کلیدواژه: اشتغال، تقویت یاران آموزشی، تضمین کیفیت، جذابیت آموزشی، شناسایی تغییرات شغلی، مدیریت استراتژیک، مؤلفه آموزش فنی و حرفه‌ای، یادگیری مادام‌العمر، بهبود نظام سنجش، تضمین کیفیت.

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دانشکده مدیریت آموزشی، رودهن، ایران

^۲ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه مدیریت آموزشی، رودهن، ایران

^۳ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه مدیریت آموزشی، رودهن، ایران

مقدمه

دولت‌ها، خانواده و افراد به‌طور روزافزونی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای سرمایه‌گذاری می‌کنند، زیرا این باور عمومیت یافته است، که این نوع آموزش‌ها کالا و خدمت مفیدی است که اشخاص و جامعه از داشتن آن بهره می‌جویند (صالحی عمران، ۱۳۹۲). یونسکو برای دهه‌های هزاره سوم در مورد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، ۳ هدف اساسی را برشمرده است. این اهداف عبارت‌اند از تقویت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به‌منزله جزء لازم یادگیری مادام‌العمر، جهت دادن آموزش فنی و حرفه‌ای به سمت توسعه پایدار، فراهم آوردن آموزش فنی و حرفه‌ای برای همه. در توسعه پایدار انسان‌محور توسعه است و کلید آن آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای است (محمدعلی، ۱۳۹۰).

شورای همکاری‌های استراتژیک آموزش و پرورش اروپا اعتقاد و تأکید بر یادگیری غیررسمی، همکاری بین مؤسسات آموزشی و دنیای کار، وجود شبکه‌ای از مؤسسات با مجموعه‌ای از سهامداران بومی و منطقه‌ای، بین‌المللی شدن آموزش، درک همه‌جانبه و استفاده از رویکرد سیستمی در تحلیل مسائل، نیاز به استقلال یادگیری و یادگیری خود هدایت‌شده، استفاده از رسانه‌های جدید در کارآموزی، تعامل بین آموزش و جامعه، توسعه شایستگی‌های سازمانی دارد (ولماری، ۲۰۱۲).

خط‌مشی‌گذاری اروپا شامل ۳ اولویت عمده ۱. تدارک قابلیت استخدام {اشتغال پذیری} ۲. تطبیق عرضه و تقاضا برای شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها در بازار کار ۳. تدارک دسترسی فراگیر به آموزش و تربیت حرفه‌ای به‌ویژه برای گروه‌های آسیب‌پذیر می‌باشد (سیفرید، ۲۰۰۷). امروزه تدوین مأموریت‌ها، اهداف بنیادین و قلمروهای مأموریتی سازمان‌ها و شرکت‌ها به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین وظایف مدیران ارشد تلقی می‌گردد. شناسایی وضعیت موجود، شامل ضعف‌ها و قوت‌های سازمان در محیط درونی و تحلیل فرصت‌ها و تهدیدات از محیط بیرونی و پیشنهاد راهبردها و راهکارهای عملی ابزارهایی هستند که به مدیران و برنامه‌ریزان در تدوین برنامه‌های استراتژیک کمک قابل توجهی می‌کنند (خلیلی شورینی، ۱۳۸۷).

بررسی ادبیات مدیریت استراتژیک نشان‌دهنده اختلاف‌نظر در خصوص اولویت‌بندی تدوین مأموریت، چشم‌انداز، ارزش‌ها، اهداف و مقاصد استراتژیک است. ویژگی‌ها و ماهیت مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها یکسان است و همه آن‌ها نوعی مقصد یا اهداف استراتژیک هستند و اگر همه آن‌ها به‌صورت هم‌زمان بیان شوند هرکدام جزئی از مقصد استراتژیک هستند (رضوانی، ۱۳۸۹).

الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک آموزشی دارای ۴ حیطه عمده است: ۱. دورنگری، ۲. گردآوری داده‌ها، ۳. برنامه‌ریزی، ۴. اجرا و ارزیابی. تفکر استراتژیک، محصول فرعی برنامه‌ریزی استراتژیک است، نحوه نگرش ما نسبت به‌نظام آموزشی و تلاش مداوم برای بهبود آینده از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این نوع تفکر شیوه‌ای است پویا، تغییردهنده و تغییرپذیر در برنامه‌ریزی و اجرای آن. برنامه‌ریزی استراتژیک ما را به‌طرف

تفکر استراتژیک هدایت می‌کند و به تدریج شیوه‌ای از زیستن به صورت پویا در حال تغییر و تغییرپذیر را میسر می‌کند. تفکر استراتژیک بیش از خود برنامه اهمیت دارد (کافمن، ۲۰۰۰. ترجمه مشایخ، ۱۳۹۱).

تمامی الگوهای برنامه‌ریزی استراتژیک برای سازمان‌های توسعه‌یافته غربی طراحی شده است. در توسعه این الگوهای غربی مطالعات اندکی در متناسب‌سازی آن با شرایط خاص فرهنگی و علمی کشورهای مختلف جهان، خصوصاً کشورهای در حال توسعه انجام شده است.

کاربست الگوهای مربوطه در سازمان‌های ایرانی به‌ویژه سازمان‌های دولتی با گرفتاری و مشکلات زیادی مواجه بوده است (مهرعلیزاده و همکاران، ب، ۱۳۹۲). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیررسمی جهت ایجاد مهارت و شایستگی افراد کارجو و ارتقاء مهارت و صلاحیت حرفه‌ای برای شاغلین بنگاه‌های اقتصادی کشور در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به کلیه اقشار جامعه به شکل‌های مختلف ارائه می‌گردد.

این سازمان باید برای ارائه خدمات کارا و اثربخش برنامه‌ریزی‌های دقیق و منسجمی را داشته باشد، خصوصاً آن‌که فناوری‌ها و نوع نیازها در حال تغییر است. تنوع نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در دنیا از یک طرف و تعدد مدل‌های مختلف استراتژیک، فقدان یک مدل استراتژیک برای سازمان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشور و با عنایت به مسائل گوناگون مبتلا به آن، امروزه بیش‌ازپیش ضرورت تدوین یک مدل مدیریت استراتژیک ویژه را توجیه می‌نماید.

بیان مسئله

امروزه دانش‌ها، مهارت‌ها و کاردانی مردم به‌طور روزافزونی در اقتصاد جهانی نقش اساسی ایفا می‌کند. با اهمیت یافتن این موضوع، ارتقا و بهبود کیفیت نیروی کار از طریق سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و به‌خصوص از طریق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای جایگاه خاصی پیدا می‌کند. علاوه بر دیدگاه‌های اقتصادی، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را می‌توان با نگاه‌های اجتماعی نیز مورد تجزیه و تحلیل قرارداد، یکی از این نگاه‌ها بررسی و نقش اهمیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تغییرات اجتماعی و فرهنگی است (صالحی عمران، ۱۳۹۲). آموزش به‌ویژه برای بازارهای غیررسمی نباید صرفاً باهدف آماده‌سازی کارگران برای اشتغال وابسته صورت گیرد، بلکه باید آموزش به‌گونه‌ای باشد که زمینه را برای خوداشتغالی یا مشاغل آزاد نیز تسهیل سازد. در این زمینه پیوند آموزش با مشاوره‌های مقدماتی شغلی و محدوده مناسبی از خدمات مالی (سرمایه‌گذاری در سطح خرد) از پیش‌نیازهای لازم برای انطباق استخدام با معیارهای آموزشی است. در اینجا آموزش فنی و حرفه‌ای علاوه بر تأمین و افزایش درآمد، در توانمندسازی و اختیار دادن به گروه‌های هدف

به‌عنوان بخشی از جامعه مدنی نیز مشارکت می‌کند (لوکاس و کلاکستون، ۲۰۱۱). رویکردهای متفاوتی برای رسیدن به تعاریف رایج اهداف خط‌مشی برای سیستم‌های آموزش حرفه‌ای وجود دارد. اتحادیه اروپا اهداف واقعی سیستم‌های آموزش و تربیت آینده را در سه محور ۱. بهبود کیفیت و اثربخشی سیستم‌های آموزشی و تربیت ۲. ایجاد تسهیل برای دستیابی همه به سیستم‌های آموزشی و تربیتی ۳. گشودن یک سیستم آموزش و تربیتی برای جهان وسیع‌تر را بیان می‌کند (سیفرید، ۲۰۰۷). در اقتصاد بریتانیا خدمات مالی و همچنین دارویی، نفت، خودرو، هوافضا، مخابرات و سایر صنایع فناوری‌ها نقش مهمی با صنعت خدماتی ایفا می‌کند. بازار کار بریتانیا تقاضامحور است، اما کمبود مهارت در بخش‌هایی مانند پزشکی، بهداشت، خدمات اجتماعی، علوم، تدریس متوسطه آموزش و پرورش، فناوری اطلاعات و محاسبات کامپیوتری و مهندسی و سایر متخصصان، حرف فنی و هنر وجود دارد (تورجس، ۲۰۱۴). در آفریقای جنوبی آموزش، حرفه‌آموزی و نوآوری عناصر محوری توسعه بلندمدت آفریقای جنوبی هستند. آن‌ها عناصر اصلی از بین بردن فقر و کاهش نابرابری است و پایه‌های یک جامعه برابر است. سیستم گسترده‌ای از آموزش و پرورش تکمیلی و توسعه حرفه‌آموزی و مهارت برای جوانانی که یک بخش کوچک از صلاحیت را به دست آورده‌اند، یا سالمندانی که مایل به توسعه مهارت‌های خود هستند، یا بزرگسالانی که در کودکی مدرسه را ترک کرده‌اند و یا به آموزش و پرورش دسترسی نداشته‌اند و یا افراد جوان بین سنین ۱۶ و ۲۰ سال که کلاس ۹ را تکمیل کرده‌اند و سپس مدرسه را ترک کرده‌اند و نیاز به ارائه فرصت‌های آموزشی و حرفه‌آموزی برای صلاحیت ملی می‌باشد. برنامه‌های درسی باید طوری طراحی شوند که پاسخگویی به نیازهای یادگیری خاص این گروه‌های مختلف به‌منظور کمک به توسعه فرصت‌های زندگی خود باشد (کمسیون ملی برنامه‌ریزی آفریقای جنوبی، ۲۰۱۱).

برنامه‌ریزی استراتژیک آینده‌نگر است و نیت آن آفرینش آینده‌ای بهتر است. برنامه‌ریزی استراتژیک بنا به تعریف ما را برای حرکت منظم به‌سوی مشخص کردن و آفرینش دنیای بهتر یاری می‌دهد. برنامه‌ریزی آموزشی استراتژیک از موضوع‌های روز بشمار می‌آید. جامعه، دانشجویان، جوامع محلی و ارزش‌ها طی سال‌های اخیر متحول شده‌اند، ولی نظام‌های آموزشی هنوز همان‌هایی است که برای دهه‌های گذشته طراحی شده بودند. ایجاد تغییرات بنیادی در جامعه مستلزم ۱. بازاندیشی درباره آنچه آموزش و پرورش باید عرضه کند ۲. بازسازی نهادهای آموزشی برای عرضه آنچه از آن‌ها انتظار می‌رود و ۳. بازآفرینی نظام‌های آموزشی است. برنامه‌ریزی استراتژیک یک فرایند پویا است (کافمن، ۲۰۰۰). سازمان‌ها از فرایندهای متفاوتی برای تدوین و

راهبری فعالیت‌های مدیریت استراتژیک استفاده می‌کنند. سازمان‌هایی که برنامه‌ریزی پیشرفته دارند، فرایندهای تفصیلی بیشتری نسبت به سازمان‌هایی که برنامه‌ریزی غیررسمی دارند، تدوین کرده‌اند (پیرس و رابینسون، ۲۰۰۹). نظام‌های ملی حرفه‌آموزی، همانند بسیاری از خدمات دولتی دیگر، برای مدیریت استراتژیک مناسب هستند زیرا با مقادیر هنگفتی از منابع دولتی سروکار دارند و هدف آن‌ها را جمعیت قابل توجهی در برمی‌گیرد. افزون بر آن، فعالیت‌های آموزش تربیت حرفه‌ای برای برنامه‌ریزی بلندمدت مناسب هستند زیرا آموزش و حرفه‌آموزی فرایندی مستمر است و کسب صلاحیت در مشاغلی که به مهارت زیاد و یا بسیار زیاد نیاز دارند، محتاج صرف زمان بسیار خواهند بود. چون فعالیت‌های حرفه‌آموزی دولتی دروندادهای قابل توجهی را برای اقتصاد ملی و توسعه اجتماعی فراهم می‌کند. مدیریت استراتژیک می‌تواند از لحاظ صرفه‌جویی ناشی از مقیاس نیز تأثیرگذار باشد (گاسکف، ۲۰۰۰). لذا سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای برای مدیریت استراتژیک مناسب در پاسخگویی به نیازهای متنوع و پیچیده نیازمند چه چهارچوب استراتژیکی است تا با تغییرات مدیریتی و محیطی کمترین اختلال در برنامه‌ریزی‌های توسعه و پیشرفت سازمان به وجودآید؟ برای برنامه‌ریزی جامع و بلندمدت استراتژیک و به‌منظور وحدت رویه و هماهنگی در تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و اجراء، نظارت نیازمند چه الگویی در مدیریت می‌باشد؟ و برای این‌که در مقاطع مختلف بتواند برنامه‌های خود را نسبت به تغییرات محیطی به‌روزرسانی نماید باید از چه مدل مفهومی تبعیت کند؟ و به‌طورکلی مدل مدیریت استراتژیک برای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور چگونه است؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

به‌طورکلی تغییرات و تحولات تکنولوژیک، اجتماعی و سیاسی، پیچیده شدن محیط خارجی سازمان، ارتباط گسترده و متعدد سازمان با محیط و وسعت اغلب برنامه‌ها و درازمدت بودن آن‌ها، همه زمینه‌هایی هستند که برنامه‌ریزی جامع را برای سازمان‌ها ضروری و اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. برخی از ضرورت‌های برنامه‌ریزی استراتژیک عبارت از ارائه تحلیل مناسب از محیط متغیر سازمانی، مشخص کردن جهت‌گیری‌های آینده و هدایت سازمان، ترویج تفکر استراتژیک و نهادینه کردن آن، صرفه‌جویی در زمان و منابع انسانی و مالی، هدفمند نمودن فعالیت‌ها بر اساس مقتضیات زمانی و منافع بیشتر می‌باشد (منوریان، ۱۳۹۴). اهم ویژگی‌های آموزش و پرورش در قرن بیست و یکم شامل تقویت پاسخگویی نظام از نظر سرعت، صلاحیت و تعهد، افزایش سرمایه‌گذاری برای

تقویت استعداد‌های حرفه‌آموزی، شکل‌گیری روش زندگی انسان‌ها، ارزش‌های اجتماعی، توسعه مؤثرتر منابع طبیعی انسانی و ایجاد جامعه یادگیرنده بیان‌شده است (نیاز‌آذری و تقوایی یزدی، ۱۳۸۹). رعایت اولویت و اختصاص منابع در پاسخگویی به نیازهای بنگاه‌های اقتصادی و تقاضای گروه‌های اجتماعی و ایجاد تعادل و رعایت عدالت آموزشی در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای مستلزم برنامه‌ریزی دقیق، هدفمند و سیستماتیک است تا با توجه به متغیرهای محیطی درونی و بیرونی و عوامل تأثیرگذار بر سازمان نظیر دولت، سایر بخش‌های آموزشی، بخش‌های اقتصادی، اتحادیه‌ها و اصناف، آموزش‌های بخش خصوصی، برنامه‌ریزی صورت گیرد. با توجه به اهمیت مسائل فوق وجود یک مدل اختصاصی برای سازمان که اقتضائات و ویژگی‌های ماهیتی این آموزش‌ها در آن لحاظ شده باشد و استراتژی‌های متناسب در نیل به اهداف سازمانی تولید، پیاده‌سازی و نظارت و ارزیابی نماید، بسیار ضروری است.

اهداف

هدف اصلی: شناسایی مؤلفه‌های استراتژیک و تدوین مدل کیفی مدیریت استراتژیک سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

هدف‌های فرعی:

شناسایی مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک به‌طور عام؛

شناسایی مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور؛ و ترسیم مدل کیفی آن

اعتبارسنجی مدل کیفی مدیریت استراتژیک سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و تعیین درجه تناسب.

ادبیات و مبانی نظری پژوهش

برنامه‌ریزی استراتژیک به‌عنوان یک جریان فکری برای توسعه و هماهنگی استراتژی در شرکت‌های تجاری و بازرگانی در کشورهای پیشرفته آغاز گردید. اهمیت کاربست این نظام برنامه‌ریزی موجب جلب توجه مراکز علمی، پژوهشی و صاحب‌نظران مدیریت به تفکر در این حوزه گردید. هدف عمده برنامه‌ریزی استراتژیک شفاف‌سازی، ارزیابی، نظارت و کنترل محیط

متلاطم، پیچیده و مبهمی است که هر سازمانی را احاطه کرده است (مهر علیزاده و همکاران، ۱۳۹۲).

در برنامه‌ریزی استراتژیک کمی در قالب الگویی از بیانیه مأموریت (مأموریت، چشم‌انداز، ارزش‌های کانونی)، تحلیل محیط درونی و بیرونی، هدف‌گذاری کلان، تدوین استراتژی، تدوین برنامه عملیاتی و ارزیابی برنامه ارائه می‌شود و هدف آن نظریه پردازی به منظور توصیف، تبیین، پیش بینی و کنترل پدیده‌های انسانی است. برنامه‌ریزی استراتژیک کیفی قالبی ندارد و هیچ الگوریتمی برای دستیابی قطعی به یک استراتژی وجود ندارد و در عوض ایجاد بصیرت نسبت به چگونگی تکوین استراتژی است که استراتژیست را در جهت بهره‌برداری از تفکر استراتژیک خود هدایت می‌کند.

به عبارت دیگر رویکرد تجویزی مبتنی بر قاعده‌روی و رویکرد توصیفی مبتنی بر قاعده شکنی است. قاعده‌روی به تلاش برای یافتن راهکارهایی بر مبنای قواعد حاکم شکل می‌گیرد ولی رویکرد قاعده شکنی برای حل گلوگاه استراتژیک، تغییر قواعد موجود برای افزایش شانس استفاده از فرصت‌ها شکل می‌گیرد (مهر علیزاده و همکاران، ۱۳۹۲).

مدیریت استراتژیک

مدیریت استراتژیک فرایند برنامه‌ریزی، راهبری، سازمان‌دهی و کنترل تصمیمات استراتژیک و فعالیت‌های کسب و کار را در بر می‌گیرد. به بیان دیگر مدیریت استراتژیک عبارت از مجموعه تصمیمات و فعالیت‌هایی که باعث صورت بندی و اجرای استراتژی طراحی شده برای دستیابی به هدف‌های سازمان و کنترل مستمر آن می‌شود (پیرس و رابینسون، ۲۰۰۹). مدیریت استراتژیک را هنر و علم تدوین و اجرا و ارزیابی تصمیمات وظیفه‌ای چندگانه که سازمان را قادر می‌سازد به هدف‌های بلندمدت خود دست یابد هم تعریف کرده‌اند. مدیریت استراتژیک بر چندین عامل مثل هماهنگ کردن مدیریت، تحقیق و توسعه، سیاست‌های کار در ۳ مرحله، تدوین استراتژی‌ها و ارزیابی استراتژی‌ها تأکید شده است (دیوید، ۱۹۸۳). انتخاب سیستم مدیریت، طراحی ساختار، پاسخ استراتژیک به تغییرات و نهادینه کردن پاسخگویی استراتژیک را بخشی از مدیریت استراتژیک می‌داند که موجب خاصیت هم‌افزایی میان سازمان و بازار تولید می‌گردد (آنسف،

۱۹۸۰). مدیریت استراتژیک شامل ۴ عنصر اساسی در حال تعامل می‌باشد: مطالعه محیطی؛ تدوین استراتژی؛ پیاده‌سازی استراتژی؛ ارزیابی و کنترل. مدیریت هم محیط بیرونی را برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها و هم محیط درونی را برای شناسایی نقاط قوت و ضعف مطالعه می‌کند (هانگرو ویلن، ۲۰۱۰). در تحلیلی کیفی توسط ورزشکار (۱۳۹۰) در خصوص مدیریت استراتژیک پیشرفته، انواع فرایندهای مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک شامل ۳۵ مدل مختلف مشهور و معتبر را مورد بررسی قرار داده است و ۵ مؤلفه مهم شامل ۱. کنکاش مفهومی، ۲. کنکاش محیطی، ۳. تصمیم‌گیری و تدوین راهبرد، ۴. پیاده‌سازی و ۵. بازخورد، کنترل و ارزیابی را شناسایی کرده است (ورزشکار، ۱۳۹۰). بدین ترتیب یک مدل اولیه مدیریت استراتژیک به‌طور عام را می‌توان به‌صورت شماتیک و خلاصه زیر پیشنهاد داد:

مؤلفه‌های استراتژیک آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در هزاره سوم

با وجود تمام مشکلات موجود در پیش بینی آینده، چشم‌اندازهای آموزش فنی و حرفه‌ای و کارآموزی در آینده شامل موارد زیر خواهد بود: شناخت و تأکید بر یادگیری غیررسمی، همکاری بین مؤسسات آموزشی و دنیای کار، وجود شبکه‌ای از مؤسسات با مجموعه‌ای از سهامداران بومی و منطقه‌ای، بین‌المللی شدن آموزش (سیفرید، ۲۰۰۷). مرکز آموزش حرفه‌ای اتحادیه اروپا موسوم به سدفوپ در مطالعات تطبیقی آموزش فنی و حرفه‌ای در کشورهای اروپایی عضو خود، موارد استراتژیکی از ویژگی‌ها و ماهیت آموزش فنی و حرفه‌ای را لحاظ می‌کند تا قابلیت تطبیق و مقایسه گزارشات و استنتاج‌های بعدی ایجاد گردد.

به‌طوری که در فصل اول تحت عنوان عوامل خارجی تأثیرگذار بر آموزش و تربیت حرفه‌ای، مواردی شامل: ۱. بافت سیاسی و اقتصادی اجتماعی ۲. جمعیت و جمعیت‌شناسی ۳. ساختار اقتصادی ۴. اشتغال و بیکاری ۵. صلاحیت‌ها و مدارک آموزش و تربیت حرفه‌ای در بازار کار مورد بررسی قرار می‌گیرد (سدفوپ، ۲۰۱۵). ترجمه فرخی، ۱۳۹۴). آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای در هزاره سوم به‌عنوان آموزش‌های فرا راهبردی {استراتژیک} برای توسعه پایدار کشورها به حساب می‌آید و سازمان‌های بین‌المللی از جمله بخش آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای یونسکو یعنی یونیوک و سازمان بین‌المللی کار نگاه به این آموزش‌ها را در قالب توسعه پایدار سازمان‌دهی و معنی می‌کنند. پیامدهای حاصل از آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای با شاخص‌های نرخ اشتغال، توسعه اقتصادی ناشی از کیفیت مهارت‌آموختگان، توسعه فضای فناوری و متناسب‌سازی آن با

شرایط اقلیمی، کاهش فاصله طبقاتی در جامعه، هضم فناوری نوین به سرعت و سهولت، معنا می‌شود (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۳).

یونسکو نیز بر هدف ایجاد آموزش کیفی برابر، جامع و یادگیری مادام‌العمر و پیوسته برای همه تأکید می‌کند و کشورها را ملزم به رعایت آن کرده است. جایگاه آموزش فنی و حرفه‌ای در آن برجسته است به طوری که از ۷ هدف بر شمرده شده آن ۲ هدف آن معطوف به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارت‌آموزی است. این اهداف عبارت‌اند از: افزایش قابل ملاحظه تعداد جوانان و بزرگسالان دارای مهارت‌های متناسب از جمله مهارت‌های فنی و حرفه‌ای برای استخدام، کار شایسته و کارآفرینی، محو نابرابری‌های آموزشی و تضمین دسترسی یکسان به تمام سطوح آموزشی و تعلیم حرفه‌ای برای افراد آسیب‌پذیر از جمله افراد دارای معلولیت، بومیان و کودکان در شرایط آسیب‌پذیر (یونسکو، ۲۰۱۶). از طرفی دیگر آموزش فنی و حرفه‌ای و خط‌مشی بازار کار برای ایجاد رقابت و رشد اقتصادی در کشورهای متحد و همچنین برای رشد حرفه‌ای و شغلی حائز اهمیت هستند. در سال‌های آینده در کشورهای در حال توسعه تعداد جوانانی که وارد بازار کار می‌شوند، با ایجاد تسهیلات و افزایش میزان دسترسی افراد جویای به بازار کار رسمی و غیررسمی و البته از طریق فعالیت‌ها و اقدامات این بازار کار در حوزه آموزش مهارت‌های فنی و حرفه‌ای به‌طور مداوم افزایش خواهد یافت (لوکاس و کلاکستون، ۲۰۱۱).

استراتژی‌های کارآموزی، حرفه‌آموزی و توسعه

دانشگاه اکسفورد انگلستان برای پیاده‌سازی یک استراتژی کارآموزی و توسعه مراحل زیر را پیشنهاد می‌دهد. استراتژی کارآموزی و توسعه شامل تعدادی از اجزاء می‌باشد، همه آن‌ها می‌توانند به‌عنوان سؤالاتی مطرح گردد. در حال حاضر چه مهارت‌هایی کارکنان سازمان دارند؟ اهداف آینده و جهت‌گیری سازمان چیست؟ کارکنان سازمان برای رسیدن به اهداف سازمان چه مهارت‌هایی را نیاز دارند؟ از تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی چه دوره‌های کارآموزی و توسعه‌ای باید برنامه‌ریزی شده باشد؟ چه کسی کارآموزی و توسعه را ارائه می‌دهد؟ چه کسی در سازمان کارآموزی و توسعه را دریافت خواهد کرد؟ آیا ذینفعان خارج از سازمان باید کارآموزی و توسعه دریافت نمایند؟ این مؤلفه‌ها مرحله برنامه‌ریزی را شکل می‌دهند. چگونه کارآموزی و توسعه پیاده‌سازی می‌شود؟ چگونه موفقیت کارآموزی و توسعه، نظارت و ارزیابی می‌شود؟ این مرحله ارزیابی است، که به احتمال زیاد به نیازهای کارآموزی جدید را فاش می‌کند. این فرایند یک چرخه غیرخطی می‌باشد

(کارترایت، ۲۰۰۳). موسسه بین‌المللی برنامه‌ریزی آموزشی ادر همکاری با یونسکو در خصوص ترتیبات سازمانی برنامه‌ریزی استراتژیک^۲، ترتیبات لازم برای برنامه‌ریزی استراتژیک آموزشی را در ۲ بخش بیان می‌کند. بخش اول: ترتیبات سازمانی شامل بسیج متخصصان فنی، درگیر کردن کل وزارتخانه، حصول اطمینان از مشارکت ذینفعان و نیز حصول اطمینان از هماهنگی و نظارت مناسب و در بخش دوم: آماده‌سازی یک جدول کاری شامل فازهای ۱: تشخیص بخش ۲: تدوین سیاست ۳: گزیده‌ای از اهداف برنامه کلیدی و حوزه‌های اولویت ۴: طراحی برنامه‌های اولویت ۵: آماده‌سازی چارچوب هزینه و تأمین مالی ۶: طراحی سیستم نظارت و بررسی ۷: نگارش پیش‌نویس برنامه ۸: تجدید نظر پیش‌نویس برنامه و تصویب رسمی سند نهایی مالی (یپ، ۲۰۱۰). در سال‌های اخیر در بسیاری از کشورهای دنیا اصلاحاتی در زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای صورت گرفته است. این اصلاحات مربوط به نحوه اداره و ایجاد هماهنگی، تغییر مسیر در توسعه مهارت‌های فنی و حرفه‌ای از نظام عرضه محور به تقاضامحور، استانداردهای مهارت‌آموزی، قابلیت جابجایی و انتقال مهارت‌ها، تأمین مالی عرضه مهارت‌آموزی، اصلاحات نظام اطلاعاتی، اصلاحات مربوط به عرضه کنندگان غیر دولتی است (کینگ و پالمر، ۲۰۱۰).

پیشینه پژوهش

خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشورهای جهان به ویژه نظامهای آموزشی آنان شناسایی شده است که در جدول زیر احصا بر حسب نام پژوهشگر، موضوع پژوهش و نتایج کلیدی پژوهش قید گردیده است. هدف از این بررسی شناسایی موضوعات و مؤلفه‌های مهم و استراتژیک است.

جدول ۲-۲ پیشینه پژوهش‌های مرتبط با مؤلفه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای

نام پژوهشگر	موضوع پژوهش	نتایج کلیدی پژوهش
طاهر پور (۱۳۹۲)	نظام آموزش فنی و حرفه‌ای فرانسه	توجه به آموزش بیکاران و شاغلین- مشارکت بخش خصوصی- آموزش زندانیان، بی‌سوادان، معلولان و کارگران خارجی- استخدام بر مبنای گواهینامه مهارت- به رسمیت شناسایی تجارب حرفه‌ای- تطابق با چهارچوب صلاحیت اروپا- برخورداری از حق آموزش کارگران- توجه به بهبود سطح دسترسی- آموزش در محیط کارواقعی- آموزش کارورزی- رصد و رهگیری اشتغال و آموزش- تحلیل‌های آینده محور و استراتژیک از حرفه‌ها و مشاغل و سطوح

^۱IIEP: International Institution Education Planning

^۲Strategic Planning Organizational arrangements

نام پژوهشگر	موضوع پژوهش	نتایج کلیدی پژوهش
		صلاحیت در سطح منطقه یا استان.
ثابت نژاد و همکاران (۱۳۹۲)	نظام آموزش های فنی و حرفه ای آلمان	اهتمام به پروژه های تحقیقاتی - توسعه، نیازسنجی و مشاوره برای ارتقاء و تکمیل مهارت آموزش های حرفه ای - مشارکت بنگاه های اقتصادی - ارائه آموزش های معطوف به شغل - مشاوره و نیازسنجی آموزش های حرفه ای - سیاست های استراتژیک مبتنی تغییرات جمعیتی، افزایش شانس آموزش حرفه ای، بهبود شفافیت - سیستم آموزشی دوآل - افزایش فرصت های شغلی فارغ التحصیلان دوره های فنی - کسب درآمد فرد در حین گذراندن دوره مهارت آموزی - جذب سریع فارغ التحصیلان در بازار کار - پرداخت کمک هزینه ی کارآموزی.
سیفی (۱۳۹۲)	نظام آموزش فنی و حرفه ای کشور دانمارک	مشارکت شرکای اجتماعی - پاسخگویی به نیازهای بازارکار - تعیین ساختار آموزش های فنی و حرفه ای توسط پارلمان - طراحی برنامه درسی مطابق با نیازهای بازار کار - انجام بازرسی مالی، آموزشی و حقوقی را از سیر آموزش های فنی و حرفه ای - اشکال روند بازرسی شامل بررسی داده های گردآوری شده، برگزاری جلسات و یا بازدید از آموزشگاه ها - معرفی ۶ مؤلفه شیوه نظارتی جدیدی شامل: نتایج آزمون، تکمیل دوره آموزش، تعداد تکمیل دوره آموزشی، میزان ترک تحصیلی، میزان انتقال به دیگر برنامه های آموزشی، میزان ورود به بازار کار.
فرخی (۱۳۹۲)	نظام آموزش فنی و حرفه ای کشور کانادا	عدم وجود مدیریت آموزش متمرکز و یا نظام ملی آموزش یکپارچه - ارائه آموزش ها در کالج ها و مؤسسات دولتی، کالج های خصوصی انتفاعی و در محیط کار از طریق دوره های کار آموزی - هم دوره های نظری و هم حرفه ای - آماده سازی دانشجویان برای اشتغال یا کارآموزی - رواج برنامه های استادشاگردی - آموزش های استادشاگردی شامل آموزش ضمن کار و آموزش مدرسه ای - مشارکت صنایع در آموزش.
نیرومند و همکاران (۱۳۹۲)	نظام آموزش فنی و حرفه ای کشور استرالیا	فعالیت موسسه آموزش فنی و تکمیلی استرالیا در زمینه آموزش فنی و حرفه ای - تطبیق واحدهای گذرانده قبلی یا به رسمیت شناختن آموزش قبلی - تضمین کیفیت آموزش فنی و حرفه ای - چارچوب ملی آموزش وجود مؤسسات آموزشی ثبت شده - برنامه ریزی استراتژیک برای توسعه نظام آموزش و تربیت حرفه ای - پیوند زدن منابع و برنامه ریزی با محصولات صنعتی و تخمین های اشتغال - تمرکز بر ارتقای سطح مهارت شاغلان - تربیت متخصصان و کارگران ماهر جدید - حصول اطمینان از دسترسی برابر به حرفه آموزی برای گروه های محروم - توزیع منابع به شکلی عادلانه بین صنایع - انجام برنامه ریزی استراتژیک در سطح ملی به وسیله مرجع حرفه آموزی ملی - استفاده از

نام پژوهشگر	موضوع پژوهش	نتایج کلیدی پژوهش
		روندهای اشتغال و صنعت برحسب صنایع و شغل‌های عمده از برآوردهای اشتغال و اقتصاد ملی - تعادل بین عرضه و تقاضای بازار کار - تعیین اولویت‌ها آموزشی.
باجولوند و همکاران (۱۳۹۳)	نظام آموزش فنی و حرفه‌ای در مالزی	آماده‌سازی و پرورش نیروی کار ماهر - تأمین نیاز صنایع - رابطه‌ای قوی بین مهارت و توسعه - قابلیت تبادل مهارت‌ها در سطح بین‌المللی - بهبود رقابت در صنایع - تدوین استاندارد مهارت شغلی کشور - توجه به مهارت‌های لازم جهت استخدام و صلاحیت‌های - هدف تربیت شاغلین یا کارآفرینانی با دانش و مهارت بالا با تلفیق دوره‌های کارورزی صنعتی - پیشرفت مهارت‌های زندگی و اجتماعی.
فریدی و همکاران (۱۳۹۲)	تضمین کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشور رومانی	استقرار نظام تضمین کیفیت - برآورد انتظارات ذینفعان و استانداردهای کیفیت - کیفیت مستقیماً شامل نتایج یادگیری شامل دانش، مهارت و صلاحیت حرفه‌ای کسب شده - چهار چوب تضمین کیفیت ملی بر اساس چهار چوب تضمین کیفیت متداول اروپا - تضمین کیفیت شامل فرایندهای داخلی و خارجی تأمین کنندگان - فرایندهای داخلی شامل برنامه‌ریزی استراتژیک و عملیاتی، آموزش و یادگیری، خود ارزیابی، بازنگری، بهبود و توسعه - برنامه‌ریزی عملیاتی شامل راه اندازی فعالیت‌ها و منابع و ابزار لازم و تعریف شرایط و مسوولیت - برنامه‌ریزی استراتژیک شامل تعیین اهداف کلی در مورد تضمین کیفیت.
کاظمی طلاچی (۱۳۹۲)	رویکردها و چالش‌های نظام آموزش مهارتی در کشور سوئیس	سیستم دوگانه آموزش‌های مهارتی - همکاری ۲ جانبه بنگاه‌های اقتصادی و مدارس مهارتی - انجمن مشاوره مهارتی واحدهای درسی و انتخاب بنگاه کارآموزی - بکارگیری حداقل یک کارآموز توسط یک سوم بنگاه‌های اقتصادی بیشتر از یک نیروی کار دارند. مشارکت ۹۵ درصد از بنگاه‌های اقتصادی بزرگ در فرایند کارورزی - برگزاری آزمون پایان دوره عملی توسط یک گروه کارشناسی - آموزش‌های مهارتی و سیستم قوی کارآموزی - تأثیر آموزش‌های مهارتی و کارآموزی در پایین آوردن نرخ بیکاری
بازکار و همکاران (۲۰۱۵)	رهبران استراتژیست نقش تفکر استراتژیک در پیش بینی سبک‌های رهبری	تحقیقات نشان می‌دهد که نقش حیاتی فرایندهای شناختی، انگیزشی و رفتاری در رهبری، به‌ویژه در تحقق وظیفه موثر و همکاری با پیروان است و رهبران سازمانی در زمینه تعیین تفکر استراتژیک برای مدیریت منابع انسانی و کار اثربخشی در سازمان در نظر گرفته شود. آنها نشان می‌دهد که فرایندهای عملیاتی روانی عمل در طی فرایندهای پیاده‌سازی در سازمان به‌طور ویژه مهم هستند.
سوارزو	نقش فرایند	نتایج نشان داد که اقدامات و تعهد رهبران و کارکنان به کیفیت باید از طریق

نام پژوهشگر	موضوع پژوهش	نتایج کلیدی پژوهش
همکاران (۲۰۱۶)	برنامه‌ریزی استراتژیک در سیستم‌های مدیریت تعالی	طراحی و پیاده‌سازی یک طرح کلی از فرآیندهای کلیدی، مدیریت منابع مناسب و ایجاد اتحاد با تأمین کنندگان و همکاران اصلی باشد و موفقیت TQM نیاز برای رسیدن به یکپارچگی ارزش کیفیت، اهداف و شیوه‌های به فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک است.

روش تحقیق

پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش اجرا توصیفی پیمایشی مقطعی و از نظر داده‌ها، آمیخته (کیفی و کمی) است در بخش کیفی تجزیه و تحلیل اطلاعات با توجه به نظریه داده بنیاد با رویکرد ظاهر شونده گلنزر انجام شد. به طوری که ابتدا به روش تحلیل نشانگرها، مفاهیم و مقوله‌های متن، کد گذاری‌های باز و نظری با به کارگیری نرم‌افزار تحلیل متن NVIVO8 انجام و مدل مدیریت استراتژیک استخراج و ترسیم گردید. سپس پژوهشگر با استفاده از نتایج حاصله کیفی قبل نسبت به تلفیق نتایج در قالب یک مدل مدیریت استراتژیک برای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با توجه به واکاوی مطلوبیت مدیریت استراتژیک و اکتشافی عمیقی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اقدام شد و در آخرین گام یعنی بخش کمی نسبت به ارزشیابی و اعتباربخشی مدل با توجه به روش‌های مرسوم علمی درجه تناسب مدل با نظرسنجی از متخصصان محاسبه و اعلام گردید.

ابزارهای گردآوری اطلاعات: برای جمع‌آوری داده‌ها بهتر است از رویکرد سه سویه‌سازی یا کثرت‌گرایی یعنی بهره‌برداری از چندین ابزار استفاده شود که در پژوهش حاضر نیز از اسناد و مدارک کتابخانه‌ای، مصاحبه و پرسشنامه بهره‌برداری شد. در مطالعه کتابخانه‌ای به اسناد سازمانی و علمی با مراجعه به کتابخانه‌های بزرگ شهر تهران، سایتهای اینترنتی معتبر دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌های تراز اول و سازمان‌های دولتی در زمینه مدیریت استراتژیک به‌طور عام مراجعه شد و نیز با مطالعه کلیه قوانین و مقررات، اسناد بالادستی و مستندات اداری و متون علمی در سطح ملی و بین‌المللی در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مؤلفه‌های استراتژیک در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استنباط و استخراج شد. برای پیوند دهی و ساماندهی این مؤلفه‌های شناسایی شده از ابزار مصاحبه با ۶ پرسش ساختارمند الزامی و یک پرسش اختیاری سود برده شد و برای اعتباربخشی مدل کیفی تدوین یافته از ابزار پرسشنامه بهره‌گیری شد.

روایی و پایایی مصاحبه: با تهیه رهنمود مصاحبه در مورد نحوه آغاز، پایان مصاحبه و نوع برخورد با آزمودنی‌ها و داشتن سوالات کنترلی، روایی و پایایی مصاحبه تأمین شد. از طرف دیگر پژوهشگر با افزایش دقت علمی و اعمال معیارهای حساسیت، انسجام روش شناسی، کفایت نمونه‌گیری نظری، تعامل رفت و برگشتی اهتمام کرد تا روایی و پایایی پژوهش تضمین گردد.

جامعه آماری و تعداد نمونه: در بخش مطالعه کتابخانه‌ای کلیه کتب کتابخانه‌های بزرگ شهر تهران، سایت‌های اینترنتی معتبر دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌های تراز اول و اسناد ومدارک سازمان‌های دولتی در زمینه مدیریت استراتژیک و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به‌عنوان جامعه آماری ملحوظ نظر بود که از ۲۸ منبع معتبر و موثق بر اساس اصل اشباع نظری و کفایت نمونه‌گیری استفاده شد. در بخش مصاحبه کیفی نیز جامعه آماری شامل کلیه صاحب نظران و خبرگان مطلع و مسلط به موضوع مدیریت استراتژیک بود که در این زمینه و یا نظام‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای دارای کتاب یا مقاله و تجارب مرتبط کاری باشند. در حقیقت خبرگان درون‌سازمانی بیشتر بر موضوع آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و خبرگان برون سازمانی بیشتر بر موضوع مدیریت استراتژیک احاطه دارند. بدین ترتیب با ۱۰ نفر صاحب نظر به‌عنوان تعداد نمونه آماری مصاحبه‌های حضوری و الکترونیکی به عمل آمد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادت:

سوال ۱: مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک به‌طور عام کدام است؟

منابع و اسناد مورد مراجعه شامل منابع متعددی بود که ۹ منبع محوری و معتبر از نویسندگان مشهور به شرح زیر می‌باشد. مهر علیزاده (۱۳۹۲)، منوریان (۱۳۹۲)، هانگر و ویلن (۲۰۱۵)، ورزشکار (۱۳۹۰)، غفاریان (۱۳۸۸)، حمیدی زاده (۱۳۹۰)، کاراوند (۱۳۹۴)، پیرس (۲۰۰۹)، یزدان پناه (۱۳۸۹) و در زمینه‌های گوناگون شامل اهداف برنامه‌ریزی استراتژیک، گام‌های برنامه‌ریزی استراتژیک، اصول برنامه‌ریزی استراتژیک، الگوهای مدیریت استراتژیک، پارادایم‌های برنامه‌ریزی استراتژیک، معناشناسی استراتژی، عناصر استراتژیک، تفکر استراتژیک، شاخص‌های تفکر استراتژیک، مؤلفه‌های تفکر استراتژیک، مدیریت استراتژیک، مدیریت پایه استراتژیک، اهداف مطالعه محیطی، مطالعه بیرونی مطالعه محیط کاری، محیط طبیعی و اجتماعی، ارزیابی و کنترل، الگوهای استراتژیک، کنکاش مفهومی، کنکاش محیطی، تصمیم‌گیری، پیاده‌سازی، کنترل، شکل‌گیری چشم‌انداز، مأموریت، اهداف، پیاده‌سازی استراتژی، مدیریت عملکرد، ماهیت

استراتژی، تنوع استراتژی، نیروهای پیش ران، کلان روندهای شکل دهنده به آینده و مراحل آینده پژوهی است که نتایج حاصله شامل ۶ مؤلفه و ۲۲ زیرمؤلفه به شرح جدول است:

ردیف	مؤلفه	زیر مؤلفه
۱	کاوش مفهومی	تفکر استراتژیک، مطالعات آسیب شناسی، خردمندی فرزائگان؛
۲	پوش محیطی	تحلیل سیستمی (درونداد، فرایند، برونداد و پیامد)، تحلیل ذینفعان (رقبا، دولت، مخاطبین، خیرین)، تحلیل عوامل تاثیرگذار اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، فناوری، جمعیتی، اخلاقی، قانونی، تحلیل محیط بین الملل (مطالعات تطبیقی و شاخص های جهانی)؛
۲	استراتژی سازی	نیاز سنجی سیستمی، آینده پژوهی نیروهای پیشران و کلان روندها، بیانیه مأموریت (ارزشهای کلیدی، مأموریت، چشم انداز، اهداف)، تدوین استراتژی هماهنگی با اهداف؛
۴	پیاده سازی استراتژی	تدوین برنامه های عملیاتی در هماهنگی با استراتژی ها، بودجه ریزی (اولویت بندی و تخصیص منابع مالی و انسانی و)، فرهنگ سازی (تیم سازی، توانمندسازی و اطلاع رسانی)، اجرای اقدامات، فعالیت ها؛
۵	ارزشیابی دستاوردها	تبیین شاخص ارزشیابی بر مبنای اهداف کمی، تشکیل کانون نظارت، سنجش برونداد و پیامدها، ارزشگذاری و قضاوت؛
۶	راهبری و پایش	طراحی سیستم های اطلاعاتی، اصلاح و بهبود، همسوسازی و بازخورد سیستم انگیزشی؛

نتایج حاصله از این قسمت با بخشی از یافته های پژوهشی ورزشکار (۱۳۹۰) در خصوص مدل مدیریت استراتژیک پیشرفته که شناسایی ۵ مؤلفه مهم به ترتیب ۱. کنکاش مفهومی، ۲. کنکاش محیطی، ۳. تصمیم گیری و تدوین راهبرد، ۴. پیاده سازی و ۵. بازخورد، کنترل و ارزیابی را برای مدل استراتژیک پیشرفته است، تطابق دارد. همچنین با بخشی از یافته های باژکار و همکاران (۲۰۱۵) در خصوص نقش تفکر استراتژیک در پیش بینی سبک های رهبری تحقیقات نشان می دهد که نقش حیاتی فرایندهای شناختی، انگیزشی و رفتاری در رهبری، به ویژه در تحقق وظیفه موثر و همکاری با پیروان است و رهبران سازمانی در زمینه تعیین تفکر استراتژیک برای مدیریت منابع انسانی و کار اثربخشی در سازمان در نظر گرفته شود، تطابق دارد. همچنین با بخشی از یافته های پژوهشی سوارز و همکاران (۲۰۱۶) در خصوص نقش فرایند برنامه ریزی استراتژیک در سیستم های مدیریت تعالی که اقدامات و تعهد رهبران و کارکنان به کیفیت باید از طریق طراحی و پیاده سازی یک طرح کلی از فرایندهای کلیدی، مدیریت منابع مناسب و ایجاد اتحاد با تأمین کنندگان و همکاران اصلی باشد و موفقیت مدیریت جامع کیفیت، نیاز رسیدن به یکپارچگی ارزش کیفیت، اهداف و شیوه های به فرایند برنامه ریزی استراتژیک است، تطابق دارد.

سوال ۲: مؤلفه‌های استراتژیک آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کدام است؟

منابع و اسناد مورد مراجعه شامل ۹ منبع مهم و معتبر به شرح زیر می‌باشد. و در زمینه‌های گوناگون شامل موسسه سدفوپ (۲۰۱۶)، مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۳۹۵)، کنت کینگ و رابرت پالمر (۲۰۱۵)، یونسکو سازمان یونیوک (۲۰۱۶)، اسمعیلی (۱۳۹۲)، لوکاس کلاستون (۲۰۱۱)، یایو و سازن (۲۰۱۱)، موسسه یپ (۲۰۱۶)، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (۱۳۹۵)، ولماری (۲۰۱۲)، سیفرید (۲۰۰۷)، گاسکف (۲۰۰۰)، تورجس (۲۰۱۴)، کمیسیون ملی برنامه‌ریزی آفریقای جنوبی (۲۰۱۱)، کافمن (۲۰۰۰)، محمد علی (۱۳۹۲)، فتحی و نوری (۱۳۹۳)، نیاز آذری و تقوایی (۱۳۸۹) و در زمینه‌های گوناگون شامل تعاریف آموزش‌های مهارتی، عوامل موثر ارائه آموزش فنی و حرفه‌ای، شکل دهی صلاحیت‌ها و مدارک، وظائف نظام آموزش فنی و حرفه‌ای، اهمیت آموزش فنی و حرفه‌ای، پیش استخدام و یادگیری مداوم و مادام‌العمر، استانداردهای حرفه‌ای و آموزشی کارگران، استانداردهای نظام آموزشی، اصلاحات توسعه آموزشی، استانداردهای مهارت‌آموزی، اصلاحات تأمین مالی، اصلاحات نظام اطلاعاتی، اصلاحات عرضه‌کنندگان غیردولتی، نظام ملی آموزش فنی و حرفه‌ای، انتظارات از آموزش فنی و حرفه‌ای، اعتبار به یادگیری قبلی، دستیابی پذیری، تضمین کیفیت، شایستگی‌های غیر فنی، مطالعات تطبیقی، نیاز سنجی آموزشی، راهبردهای اساسی آموزش فنی و حرفه‌ای در جهان، اولویت‌های مدیریت آموزش، پژوهش‌های آموزش فنی و حرفه‌ای، اهداف آموزش فنی و حرفه‌ای، پیامدهای مطلوب آموزش فنی و حرفه‌ای، اعتباربخشی و تضمین کیفیت، رویکردهای استراتژیک در برنامه‌ریزی آموزشی، فرایند آموزشی استراتژیک، برنامه‌ریزی استراتژیک، استراتژیهای کارآموزی، شاخصهای درونداد، فرایندی، بروندادی و پیامدی، چشم‌انداز آموزش فنی و حرفه‌ای، تأکید بر دنیای واقعی کار، اهداف، شاخص‌های تضمین کیفیت، نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای، گام‌های مدیریت استراتژیک، عوامل محیط خارجی موثر، حرفه‌آموزی و نوآوری، الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک نظام آموزش، اهداف آموزش فنی و حرفه‌ای هزاره سوم، آینده آموزش و بصیرت‌های آموزشی هزاره سوم است که نتایج حاصله شامل ۱۲ مؤلفه و ۳۵ زیر مؤلفه به شرح جدول زیر است:

ردیف	مؤلفه	زیر مؤلفه
۱	اشتغال	اشتغال‌پذیری و خوداشتغالی، کارآفرینی، نوآوری و خلاقیت؛
۲	جذابیت آموزشی	تنوع مخاطبین، بهبود دسترسی، افزایش کشش و جذابیت آموزش؛
۳	یادگیری مادام‌العمر	یادگیری بزرگ‌سالان، ارتقای مهارت شاغلین، توانمندسازی افراد؛

۴	تقاضامحوری	پیمایش کارفرمایان، اطلاعات بازار کار نیازسنجی، سرشماری جمعیتی؛
۵	شناسایی تغییرات شغلی	تغییرات مشاغل، تغییرات فناوری، تغییرات مهارتی؛
۶	پژوهش محوری	مطالعات تطبیقی، مطالعات پیگیرانه و رصد وضعیت اشتغال؛
۷	انعطاف‌پذیری	آموزش‌های الکترونیکی، آموزش‌های ترکیبی (آموزش‌های مجازی و حضوری و موبایل)؛
۸	مدرن سازی	فضا و تجهیزات آموزشی، فناوری‌ها و سیمپل‌تورهای آموزشی پیشرفته؛
۹	اقتصاد آموزشی	صندوق توسعه مهارت‌آموزی، واقعی‌سازی تعرفه‌های آموزش و آزمون؛
۱۰	تقویت باران آموزشی	حمایت از سازمانهای نوظهور و تازه تأسیس، مشوق‌های مالی و حمایتی، همکاری‌های آموزشی بنگاه‌های اقتصادی در کارورزی، استادشاگردی؛
۱۱	بهبود نظام سنجش	ممیزی شخص ثالث، به رسمیت‌شناسی آموخته‌ها و آموخته‌های قبلی، استانداردهای آزمون معیارهای عملکرد، وضعیت قبولی مهارت آموختگان؛
۱۲	تضمین کیفیت	توسعه حرفه‌ای مربیان، نظام صلاحیت حرفه‌ای مربیان، آموزش مبتنی بر شایستگی، برنامه درسی مبتنی بر صلاحیت حرفه‌ای، اعتباربخشی مؤسسات و رتبه‌بندی، استانداردهای مدیریت آموزش، مشاوره و هدایت آموزشی و شغلی.

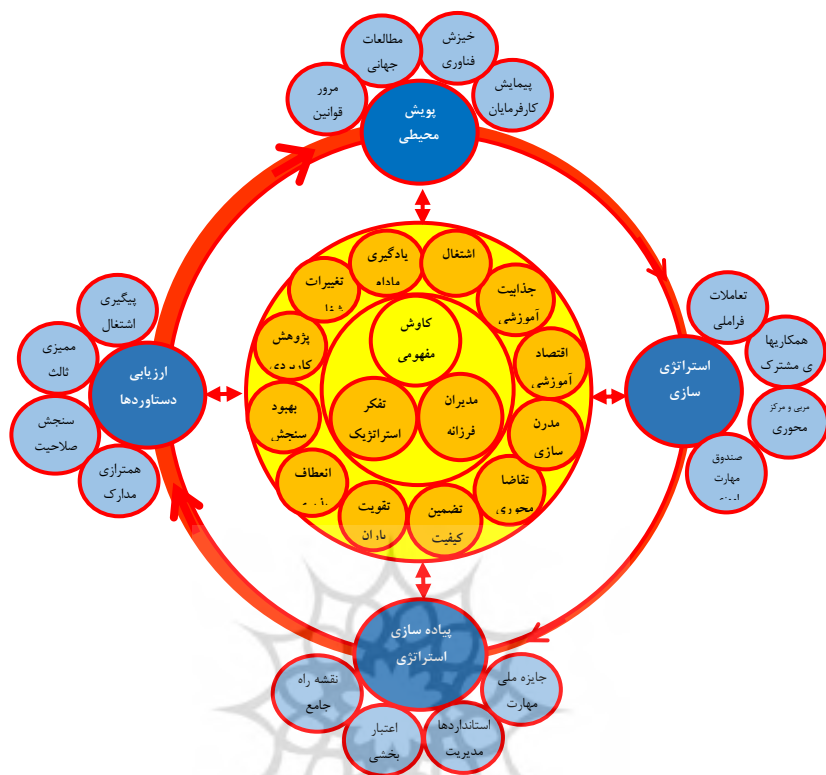
نتایج حاصله با بخشی از نتایج تحقیقات طاهر پور (۱۳۹۲)، ثابت نژاد و همکاران (۱۳۹۲)، یافته‌های سیفی (۱۳۹۲)، فرخی (۱۳۹۲)، نیرومند و همکاران (۱۳۹۲)، باجولوند و همکاران (۱۳۹۳)، فریدی و همکاران (۱۳۹۲)، کاظمی طلاچی (۱۳۹۲)، مهر عزیزاده و همکاران (۱۳۹۲) تطابق دارد.

سوال ۳: اعتبارسنجی مدل کیفی مدیریت استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای کشور چگونه و درجه تناسب به چه میزان است؟

به‌منظور پیوند دهی و سازمان‌دهی مؤلفه‌های شناسایی شده در این بخش تحقیق تجزیه و تحلیل اطلاعات با توجه به نظریه داده بنیاد با رویکرد ظاهر شونده گلیر انجام شد. به‌طوری که ابتدا به روش تحلیل نشانگرها، مفاهیم و مقوله‌های متن مصاحبه‌های ۱۰ نفر از خبرگان، کدگذاری‌های باز به تعداد ۴۰۶ کد و کدگذاری نظری به تعداد ۳۵ مقوله و ۶ مقوله محوری با توجه به دقت علمی و حساسیت و با رفت و برگشت و تکرار زیاد در مضامین و طبقه بندی مقولات استنباط و استخراج گردید. این مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌ها به شرح زیر می‌باشند:

ردیف	مؤلفه	زیر مؤلفه
۱	کاوش مفهومی	۱. تفکر استراتژیک ۲. مدیران فرزانه ۳. اشتغال ۴. جذابیت آموزشی ۵. یادگیری مادام‌العمر ۶. تحولات شغلی ۷. تضمین کیفیت ۸. تقویت یاران آموزشی ۹. انعطاف‌پذیری ۱۰. مدرن سازی ۱۱. اقتصاد آموزشی ۱۲. تقویت یاران آموزشی ۱۳. تقاضامحوری ۱۴. بهبود نظام سنجش ۱۵. پژوهش‌های کاربردی؛
۲	پوش محیطی	۱. مطالعات تطبیقی ۲. پیمایش کارفرمایان ۳. خیزش فناوری ۴. مرور قوانین؛
۳	استراتژی سازی	۱. افزایش تعاملات فراملی ۲. آموزش در محیط کار ۳. مربی و مرکز محوری ۴. صندوق توسعه مهارت‌آموزی؛
۴	پیاده استراتژی سازی	استانداردهای مدیریت آموزشی ۲. اعتباربخشی مؤسسات آموزشی ۳. نقشه راه جامع مهارت‌آموزی ۴. جایزه تعالی مهارت‌آموزی؛
۵	ارزشیابی دستاوردها	۱. مطالعات پیگیرانه ۲. ممیزی شخص ثالث ۳. ایجاد مراکز سنجش صلاحیت حرفه‌ای ۴. قابلیت همترازی مدارک؛
۶	راهبری و پایش استراتژیک	۱. کنترل انطباق فعالیت‌های آموزش‌ها با نیاز بازارکار ۲. هم‌سوسازی پژوهش آموزش و آزمون و مشاوره شغلی ۳. راهبری در جهت اهداف آموزشی ۴. به‌کارگیری سامانه‌های مدیریت اطلاعاتی انگیزشی در کارکنان؛

با توجه به ضرورت همسویی با معیارهای مدیریت استراتژیک به‌طور عام، ویژگی‌های ۱. چرخه‌ای بودن و ۲. تکراری پذیری، ۳. تأثیر متقابل هر یک از مؤلفه‌ها بر یکدیگر، ۴. امکان منسجم و به گونه‌ای زنجیره‌ای شکل بودن، ۵. رعایت پیش‌نیازی گامهای مدیریت استراتژیک، ۵. امکان دریافت بازخور در هر نقطه از مدل، ۶. قرار گرفتن موضوعات استراتژیک در هسته مرکزی مدل، ۷. امکان اعمال اقدامات اصلاحی در هر مرحله از پروسه مدیریت استراتژیک و ۸. عدم ممانعت از استفاده تفکر استراتژیک و ۹. امکان شکل‌گیری حلقه‌های یادگیری و با اعمال ۱۰. اندکی ذوق و ابتکار مدل کیفی مربوطه طراحی شد. کلیه مؤلفه‌ها با اشکال هندسی مشخص شدند به‌طوری که به جز مؤلفه راهبری و پایش که با پیکانهای دو طرفه از مؤلفه کاوش مفهومی به ۴ مؤلفه دیگر و پیکانهای یک طرفه از یک مؤلفه به مؤلفه متعاقب بعدی نمایش داده شده است، سایر مؤلفه‌ها صرفاً با دایره نمایش داده شده است. دلیل این امر آن است که راهبری و پایش در سراسر مدل باید وجود داشته باشد و منحصر به مؤلفه خاصی نیست.



مدل کیفی مدیریت استراتژیک سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

اعتبار سنجی مدل

پس از تدوین هر مدلی باید نسبت به اعتبارسنجی مدل در خصوص جامعیت و مانعیت آن اقدام گردد. در این خصوص نظر ۲۴ نفر از خبرگان شامل ۱۰ نفر از اساتید برون سازمانی و ۱۴ نفر از خبرگان درون سازمانی به وسیله پرسشنامه اخذ شد. برای بررسی و تحلیل نتایج حاصل از پرسشنامه فوق از آزمون دوجمله‌ای استفاده شد. در این آزمون فرض شد نسبت ۰.۵۵ از خبرگان نظر مناسب و ۰.۴۵ نظر نامناسب بدهند. نتایج حاصل از آزمون دوجمله‌ای نشان می‌دهد که در بعد جامعیت نسبت مشاهده شده به میزان ۰.۷۹ بزرگتر از نسبت مفروض به میزان ۰.۵۵ است و این بزرگی در سطح ۰.۰۵ معنی‌دار می‌باشد. همچنین نتایج حاصله نشانگر آن است که در بعد مانعیت نسبت مشاهده شده به میزان ۰.۷۵ بزرگتر از نسبت مفروض به میزان ۰.۵۵ است و این

بزرگی در سطح ۰.۰۵ معنی‌دار می‌باشد. حال تفاوت نظرات بین خبرگان برون‌سازمانی و درون‌سازمانی با استفاده از آزمون‌های ناپارامتریک U من ویتنی بررسی شد. با توجه به نتایج حاصله می‌توان گفت چون سطح معنی‌داری تقارن دو طرفه و سطح معنی‌داری دقیق یک طرفه برای آزمون Z بزرگتر از ۰.۰۵ است. لذا تفاوت معنی‌داری بین نظرات این دو گروه مشاهده نمی‌شود. به‌طور کلی با توجه به این‌که درجه تناسب مدل تدوین یافته مدیریت استراتژیک آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از منظر خبرگان برون و درون‌سازمانی در ابعاد جامعیت و مانعیت در سطح اطمینان ۹۵ درصد معناداری است. بنابراین می‌توان گفت که درجه تناسب مدل ۹۵ درصد می‌باشد. با توجه به مطالعه انجام گرفته شده می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد برای موفقیت مدیریت استراتژیک در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای باید به مؤلفه‌های اساسی و انجام مراحل اصلی آن توجه جدی شود.

پیشنهادات کاربردی: با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، پیشنهادهایی ارائه می‌شود که توجه به آن به موفقیت مدیریت استراتژیک سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کمک شایانی خواهد کرد، که به شرح زیر می‌باشند:

تأسیس صندوق توسعه مهارت‌آموزی، بدین معنی که برای توسعه مهارت‌آموزی نیازمند توجه شدید به اعطای وام و تسهیلات به مهارت‌آموختگان وجود دارد. از آن جایی تأمین منابع مالی برای مهارت‌آموزی که آموزش‌های گران‌قیمتی است و نیز کمک به مهارت‌آموختگان جهت اشتغال، پی‌گیری تأسیس چنین صندوقی باید در رئوس برنامه‌های استراتژیک سازمان قرار گیرد.

سازمان باید در جهت اشتغال‌پذیری و یا خوداشتغالی مهارت‌آموختگان خود تدابیر لازم در برنامه آموزشی را فراهم آورد و برنامه درسی ویژه‌ای را تدارک ببیند.

سازمان در مورد امکان و ایجاد کارآفرینی و نوآوری و خلاقیت توسط مهارت‌آموختگان نیز برنامه‌های آموزشی مناسبی در نظر گرفته شود و در سرفصلهای برنامه درسی و نیز در استانداردهای آموزشی که حیطه‌های دانشی، مهارتی و نگرشی مد نظر است حیطه‌های کوششی نیز اضافه گردد.

در خصوص افزایش کشش و ایجاد جذابیت آموزشی برای نوجوانان و جوانان و سایر اقشار جامعه و برای گریز از مدرک‌گرایی صرف سازمان باید نسبت به اطلاع‌رسانی‌های گسترده در ابعاد

وسیع کشوری اقدام کند و تبلیغات مثبت و مناسبی را در جهت ترویج و اشاعه آموزش‌های مهارتی در سطح ملی انجام دهد.

سازمان باید بر روی ارتقای مهارت شاغلین به منظور ارتقای بهره‌وری و رقابت‌پذیری صنایع و صنوف در اثر افزایش سطح شایستگی و صلاحیت شاغلین و نیز توانمندسازی افراد و کارکنان سرمایه‌گذاری ویژه‌ای انجام دهد.

سازمان باید رویکرد تقاضامحوری در آموزش‌های مهارتی را اتخاذ کرده و شناسایی و تشخیص نیازها از طریق پیمایش کارفرمایان و یا اطلاعات ناشی از سرشماریهای جمعیتی حاصل شده است را که می‌تواند اطلاعات بازار کار خوبی را فراهم سازد و نیازسنجی دقیق را برآورد نماید در مدیریت استراتژیک خود به عمل آورد.

همچنین توجه به تحولات شغلی و خیزش فناوری که باعث تغییرات مهارتی می‌شود می‌تواند انطباق آموزش‌های مهارتی را با تقاضای واقعی بازار کار تأمین نماید. لذا ایجاد واحدهایی برای رصد تغییرات فناوری و تحولات شغلی در سازمان ضروری به نظر می‌رسد.

اهتمام به پژوهش محوری و انجام پژوهش‌های کاربردی، مطالعات تطبیقی در کلیه زمینه‌های اجرایی سازمان می‌تواند پاسخ‌ها و راه‌حل‌های مناسبی را کشف و پیشنهاد دهد، نظیر مطالعات پیگیرانه و رصد وضعیت اشتغال که وضعیت پیامدها و خروجی‌های سازمان را به خوبی مشخص می‌سازد و بازخوردهای مناسبی را از جامعه و تقاضای بنگاه‌های اقتصادی برای برنامه ریزان و سیاستگذاران سازمان فراهم می‌آورد.

توجه به انعطاف‌پذیری با به کارگیری بسترهای مناسب برای آموزش‌های الکترونیکی و آموزش‌های ترکیبی شامل آموزش‌های مجازی و حضوری و موبایل است که بخش‌های تئوریک و نظری دوره‌های آموزشی را می‌توان از این طریق ارائه داد و به ارتقای آگاهی‌های عمومی جامعه در سطح بسیار وسیعی کمک نمود. نوسازی و توجه به فضا و تجهیزات آموزشی مناسب همراه با فناوری‌ها و سیمپل‌تورهای آموزشی پیشرفته است که فناوری‌های روز دنیا باید با بهترین فناوری‌های آموزشی در فضاهای کالبدی مناسب و با کیفیت خوب ارائه شود.

توجه به هدفمندی و واقعی‌سازی تعرفه‌های آموزش و آزمون کمک وصف ناپذیری به اقتصاد آموزشی سازمان می‌کند و صرفه و صلاح دولت را در بردارد، به طوری که از ریزش کارآموزان در

طول دوره کاسته می‌شود و باعث تقویت بنیه مالی سازمان می‌گردد و می‌تواند تجهیزات و مواد مصرفی لازم را به خوبی تأمین نماید و گام جدیدی در جهت تضمین کیفیت خدمات آموزش مهارتی است و از طرف دیگر رقابت غیر عادلانه با بخش خصوصی را از بین می‌برد.

توجه به مشارکت شرکای اجتماعی و به عبارتی تقویت یاران آموزشی است که توسعه بخش خصوصی و نیز سازمان‌های نوظهور و تازه تأسیس در امر آموزش‌های مهارتی باید به خوبی حمایت شوند و از آنجایی که ارائه خدمات آموزشی برای تأمین کنندگان آن تجارت پرسودی نیست باید مشوق‌های مالی و حمایتی برای آن در نظر گرفته شود به طوری که همکاری‌های آموزشی بنگاه‌های اقتصادی در برنامه‌های کارورزی یا استادشاگردی اگر تقویت شود بار سنگینی از هزینه‌های آموزش از دوش سازمان برداشته خواهد شد.

نکته مهمی که در مورد بهبود نظام سنجش مهارت و توجه به آن می‌توان گفت این است که در دنیا آموزش‌های مهارتی توسط شخص ثالثی، ممیزی می‌شود که این موضوع به افزایش توانایی واقعی کارآموزان و افزایش رضایت کارفرمایان منجر خواهد شد.

به رسمیت‌شناسی آموخته‌های تجربی افراد و آموخته‌های قبلی آنان که باعث می‌شود آموزش‌های مهارتی توسعه‌یافته و نهادینه گردد. سازمان برای متقاعدکردن سایر مؤسسات آموزشی رسمی در جهت تطبیق و معادل‌سازی گواهینامه خود باید تلاش و کوشش نماید.

ایجاد و تدوین استانداردهای آزمون و ارزشیابی مطابق با معیارهای عملکرد شغلی و حرفه‌ای که باعث افزایش رضایت کارفرمایان و ایجاد هماهنگی در برگزاری آزمون‌های مهارتی در نزد کلیه مؤسسات آموزش مهارتی دولتی و خصوصی می‌کند. لذا توجه به این مقوله حیاتی و حاکمیتی باید در رئوس مدیریت استراتژیک سازمان قرار گیرد.

توجه به وضعیت قبولی مهارت آموختگان که نشانگر وضعیت کیفیت آموزش و نحوه تدریس مربیان است. این شاخص باید در ارزیابی‌های عملکرد دوره‌ای مربیان به طور مستمر دخالت داده شود.

تضمین کیفیت از طرق متعددی باید پی‌گیری شود یکی از این طرق توسعه و آموزش مربیان حرفه‌ای است باید پیگیری و دنبال شود که خود از طریق ایجاد نظام صلاحیت حرفه‌ای مربیان برای ارتقای بهره‌وری آنان حمایت و پشتیبانی خواهد شد. موضوع دیگری که باعث تضمین کیفیت

است آموزش مبتنی بر شایستگی‌های مورد نیاز بازار کار است که با تدوین برنامه‌های درسی مبتنی بر صلاحیت حرفه‌ای می‌توان آن را محقق نمود. همچنین بحث اعتباربخشی مؤسسات و رتبه‌بندی آنان از نظر نرم افزاری، سخت افزاری و مغز افزاری است که باعث ایجاد رقابت در مؤسسات آموزشی و افزایش کیفیت ارائه خدمات آموزشی می‌گردد.

عنایت خاص به موضوع مشاوره و هدایت آموزشی و شغلی متقاضیان آموزش‌های مهارتی که باید بر اساس علاقه، توانایی و اطلاعات بازار کار، آنان را به سمت دوره‌های آموزشی مورد نظر هدایت کرد تا از هدر رفت سرمایه‌های ملی جلوگیری شود تا پس از اتمام دوره نیز مهارت‌آموختگان در مشاغل مرتبط با دوره آموزشی طی شده اشتغال به ورزند.

استقرار استانداردهای مدیریت آموزش ایزو که برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای استانداردهای ویژه‌ای تعریف و طراحی شده است که استقرار و پیاده‌سازی این استانداردها می‌تواند کیفیت آموزش‌ها را تضمین نماید و سازمان در جهت تحقق این موضوعات استراتژیک باید تلاش کند.

توسعه کیفی بخش خصوصی که موضوع عمیقی است که در خور توجه است به‌طوری که سازمان با حمایت هدفمند از تأسیس آموزشگاه‌هایی که در رشته‌های جدید سرمایه‌گذاری خواهند کرد، نسبت به توسعه کیفی آموزشگاه‌ها مطابق با نیاز بازار کار باید اقدام نماید.

مرور قوانین و توجه به تقنین مقررات و قوانین ضروری لازم برای سازمان از مراجع ذیربط.

استقرار شایسته‌سالاری و به کارگیری مدیرانی که دارای تفکر استراتژیک باشند با استفاده از آزمون‌های مربوطه.

افزایش سطح تعاملات فراملی با سایر کشورهای پیشرو در زمینه توسعه و افزایش کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.

استفاده از ظرفیت بنگاه‌های اقتصادی برای توسعه آموزش‌های مهارتی در محیط واقعی کار نظیر آموزش‌های استادشگردی و کارورزی.

اتخاذ سیاستها و استراتژی‌های که، مربی محور و مرکز محوری هستند. یعنی مربی و مرکز آموزشیدر کانون توجه سیاستهای سازمان باشد.

تدوین یا برنامه عملیاتی جامع تحت عنوان نقشه راه مهارت‌آموزی که در آن کلیه موارد لازم برای استقرار دقیق مدیریت استراتژیک از صدر تا ذیل دیده شده باشد.

برپایی و تصویب مراسم اعطای جایزه ملی تعالی مهارت‌آموزی توسط سازمان از طریق مراجع قانونی به منظور تشویق و توسعه مهارت‌آموزی در نزد بنگاه‌های اقتصادی و کارفرمایان برای افزایش سطح ارتباطات با صنایع و افزایش انگیزش آنان برای همکاری در ارائه خدمات آموزش مهارتی.

استقرار سامانه‌های اطلاعاتی ملی مناسب برای مطالعات پیگیرانه و رصد اشتغال مهارت‌آموختگان که می‌تواند اطلاعات بسیار خوبی را از بازار کار برای سازمان فراهم آورد.

ایجاد واحد پایش و راهبری به منظور کنترل انطباق فعالیت‌های آموزشی با نیاز بازار کار و ایجاد هم‌سوسازی فعالیت‌های پژوهش، آموزش، آزمون و مشاوره شغلی با یکدیگر.

به کارگیری سامانه‌های مدیریت اطلاعاتی انگیزشی در کارکنان.

فهرست منابع:

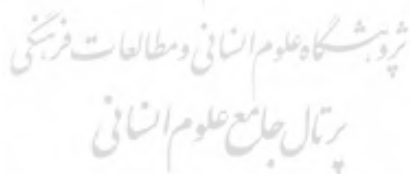
- اسمعیلی، م. (۱۳۹۳). مطالعه مقایسه‌ای آموزش فنی و حرفه‌ای در دوره متوسطه در کشورهای مختلف جهان. سازمان پژوهش‌های برنامه‌ریزی آموزشی و درسی وزارت آموزش و پرورش.
- باجولوند، ر.، چراغی، خ.، بوته کار، م. (۱۳۹۲). نظام آموزشی مالزی با رویکرد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- پژوهش ترکیبی. (ترجمه ع. ر. . کیامنش و م. دانای طوسی). انتشارات آبیژ. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۷).
- پیرس، ج. و رابینسون، ر. (۱۳۸۹). برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک. (مترجم س. خلیلی شورینی). تهران: یادواره کتاب. چاپ ششم. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۹).
- ثابت‌نژاد، ح.، باجولوند، ر.، و شمس ناتری، س. (۱۳۹۲). نظام آموزشی آلمان با رویکرد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- حمیدی زاده، م. ر. (۱۳۸۹). برنامه‌ریزی استراتژیک. انتشارات: سمت.
- خلیلی شورینی، س. و محمد زاده، س. ع. (۱۳۸۷). آسیب‌شناسی تدوین استراتژی در سازمان‌های ایرانی. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک.
- دیوید، ف. ا. (۱۳۹۵). مدیریت استراتژیک. (چاپ سی و یکم). ترجمه ع. پارساییان، م. اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. تاریخ اثر به زبان اصلی: ۲۰۱۰).

- سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. (۱۳۹۴ب). سند تحول و راهبردهای سازمانی. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- سفیردی، ا. (۱۳۹۲). شاخص‌هایی برای کیفیت آموزش فنی و حرفه‌ای. (ترجمه ا. صالحی عمران، و ا. بیحی پور). تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۷).
- سیفی، ا. (۱۳۹۳). نظام آموزش فنی و حرفه‌ای دانمارک با رویکرد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- طاهر پور شلمانی، ع. (۱۳۹۲). نظام آموزشی فرانسه با رویکرد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- غفاریان، و.، و تفویضی، ف. (۱۳۹۳). اصول برنامه‌ریزی استراتژیک و اصول پیاده‌سازی و ارزیابی استراتژیک. سازمان مدیریت صنعتی.
- فتحی، ک. و نوری، ف. (۱۳۹۵). مدیریت یادگیری در سازمانها: آموزش و بهسازی منابع انسانی در هزاره سوم. انتشارات علم استادان.
- فرخی، د. (۱۳۹۲). نظام آموزش فنی و حرفه‌ای کانادا با رویکرد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- فریدی، ف.، غیاثوند، زه.، و ولایی، ه. (۱۳۹۲). بررسی تضمین کیفیت در آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای رومانی. آموزش فنی و حرفه‌ای و اشتغال در ایران، جلد چهارم (صص ۱۲۲-۱۳۵). تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- کارواند، ع.، و مداحی، ا. (۱۳۹۴). آینده پژوهی: مبانی، مفاهیم و روش‌ها. پژوهشکده چشم‌انداز و آینده پژوهی.
- کاظمی طلاچی، آ.، و کمالی، س. (۱۳۹۲). نظام آموزش مهارتی و آکادمیک در کشور سوئیس: رویکردها و چالش‌ها. آموزش فنی و حرفه‌ای و اشتغال در چشم‌انداز پژوهش، جلد چهارم (صص. ۶۸۴-۶۸۸). تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- کافمن، ر.، و جری، ه. (۱۳۹۱). برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی: باز اندیشی، باز سازی، ساختارها، بازآفرینی (چاپ پنجم). ترجمه فریده مشایخ و عباس بازرگان، تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۰).
- کینگ، ک.، و پالمر، ر. (۱۳۹۳). برنامه‌ریزی توسعه مهارت‌های فنی و حرفه‌ای. (ترجمه غ. ر. گرابی نژاد، و ر. کاظم). سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی. انتشارات: مدرسه. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۱۰).
- گاسکف، و. (۱۳۸۴). مدیریت نظامهای آموزش و تربیت حرفه‌ای، راهنمای مسئولان و مدیران ارشد. (ترجمه عبدالحسین نفیسی). تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، مرکز مدارک علمی، موزه و انتشارات. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۰).
- لوکاس، ب.، ا.، و کلاکستون، ج. ا. (۱۳۹۳). چگونگی تدریس در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای. نظریه یادگیری حرفه‌ای، (ترجمه ح. ر. خانپور، و م. ر. عبدالله پور). تهران. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۱۲).
- محمد علی، م. (۱۳۹۰). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و راه‌های اصلاح آن. رشد آموزش فنی و حرفه‌ای دوره هفتم، شماره یک.

- مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۳۹۵). گزارش الزامات تشکیل نظام آموزش فنی و تربیت فنی و حرفه‌ای، معاونت پژوهش‌های اجتماعی فرهنگی، دفتر مطالعات اجتماعی مرکز پژوهش‌های مجلس.
- منوریان، ع. (۱۳۹۴). تفکر استراتژیک: مفهوم، عناصر و مدل‌ها. انتشارات: دانشگاه تهران.
- مهرعلیزاده، ی.، مقدس پور، ا.، و جواد زاده، ن. (۱۳۹۲ الف). مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک: مبانی نظری و تجربی. تهران: انتشارات راه معاصر.
- مهرعلیزاده، ی.، فلاوند، ر. و ملایی، ش. (۱۳۹۲ ب). طراحی و استقرار نظام جامع ملی مهارت و فناوری: تحلیلی بر روند تحولات و آسیب‌شناسی نظام آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان. آموزش فنی و حرفه‌ای و اشتغال در چشم‌انداز پژوهش (صص ۵۹۰-۶۰۱). تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- نیازآذری، ک.، و تقوایی یزدی، م. (۱۳۸۹). فرهنگ سازمانی در هزار سوم. انتشارات: شیوه.
- نیرومند، پ.، بهاری، ف.، حبیبی، ع.، فرجی ارمکی، ا.، و طاهر پور، ع. ر. (۱۳۹۱). شناسایی نظام‌های طبقه بندی مشاغل در جهان با رویکرد توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- ورزشکار، ا. (۱۳۹۰). مدیریت استراتژیک پیشرفته: فرایندها و مدل‌ها. دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی
- ولماری، ک.، هلاکری، س. و فریموت ر. (۱۳۹۱). الگوهای شایستگی برای مجریان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای. (ترجمه ا. صالحی عمران، و م. تجری). تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۱۲).
- هانگر، د.، و ویلن، ت. (۱۳۹۲). اصول مدیریت استراتژیک. (ترجمه ع. خورشیدی، ا. ح. مهدیزاده، د. فرخی). دانشگاه فرهنگیان. نشر احسن. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۱۰).
- یزدان پناه، احمد علی. (۱۳۸۹). گونه‌شناسی مدل‌های فرایند برنامه‌ریزی راهبردی. موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- یونسکو. (۱۳۹۵). سند آموزش ۲۰۳۰: به‌سوی آموزش کیفی برابر، جامع و یادگیری مادام‌العمر و پیوسته برای همه. (ترجمه کمیسیون ملی آموزش ایران). (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۱۶).

- Bajcar .B. Jolanta B. & Czesław S. N. (۲۰۱۵). When Leaders Become Strategists. A New Look at Determinants of Leadership Styles through their Relationship with Strategic Thinking. *Procedia Manufacturing* .Volume ۳Pages ۳۶۱۶-۳۶۱۶. Retrieved from http://www.sciencedirect.com/science_?
- Cartwright .R. (2003). *Implementing a training and development strategy*. Retrieved from http://www.khuisf.ac.ir/DorsaPax/userfiles/file/motaleat/Capstone%20ExpressExec_11_08%20-20Implementing%20a%20Training%20and%20Development%20Strategy_.pdf
- Cedefop European .(۲۰۱۵). *Reporting on European training policy Cede fop*. Centre for the Development of Vocational Training retrieved from <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/reporting-european-training-policy>.

- David .F. R. (2010). *Strategic management (12 th ed.)*. newyork: macmillan publishing company.
- IIEP .UNESCO(۲۰۱۶). *strategic planning organization arrangement*. Education sector planning working papers. Working paper 2. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001897/189759e.pdf>.
- National planning commission. Southern Africa. (۲۰۱۱). *National Development Plan Vision for ۲۰۳۰*.national planning commission. Southern Africa. Retrieved from <http://www.education.gov.za/Portals/۰/Documents/Publications/National%۲۰Planning%۲۰Commission%۲۰Diagnostics%۲۰Overview%۲۰of%۲۰the%۲۰country.pdf?ver=۲۰۱۵-۰۳-۱۹-۱۳۴۹۲۸-۰۰۰>.
- Saner-Yiu .L. (۲۰۱۲). *Preparatory Steps in Obtaining ISO ۱۰۰۱۵+ Quality Certification*. Academy for Quality in Training and Education.
- Torjus .A. (۲۰۱۴). *United Kingdom .VET in Europe .country report* .refer net . ECCTIS ltd. Retrieved from <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/uk-vet-europe-country-report-۲۰۱۴>.
- Unesco. (2015). *Fields of Education and Training (ISCED-F 2013)*. retrieved from http://ec.europa.eu/education/resources/international-standard-classification-education-fields_en.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی