

تجربه زیسته خبرگان آموزش های غیر رسمی از ناهمخوانی آموزش های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با ماهیت آموزش های مهارتی

*همایون مرادنژادی^۱

معصومه جمشیدی^۲

مرجان واحدی^۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تجربه زیسته فعالان بخش آموزش غیر رسمی از عدم انطباق آموزش های فنی و حرفه‌ای کشور با ماهیت آموزش های غیر رسمی است به انجام رسیده است. روش استفاده شده در این پژوهش، کیفی و به شیوه پدیدارشناسانه است و با بهره گیری از نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۱۲ نفر از فعالان آموزش غیر رسمی در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور انتخاب و مورد مصاحبه عمیق قرار گرفتند. برای اطمینان از روایی یا اعتبار اطلاعات به دست آمده، از اعتبار پاسخگو بهره گرفته شد و برای اطمینان از اعتمادپذیری اطلاعات، از یک پژوهشگر دوم در نقش داور و ناظر استفاده شد تا بر مراحل دقیق مطالعه، اهداف و سوال‌های پژوهش تمرکز یابد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش ون مانن (۱۹۹۰) استفاده شده است. با تجزیه و تحلیل مصاحبه ها، تعداد ۱۳۱ مفاهیم اولیه توصیفی، ۱۴ مقوله اساسی تفسیری و ۲ مقوله تبیینی به دست آمد تجربه زیسته خبرگان آموزش های غیر رسمی در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نشان داد که رویه و ساختار آموزشی سازمان فنی و حرفه‌ای کشور تا حد زیادی با ماهیت آموزش غیر رسمی منطبق نیست و آموزش های سازمان مذکور کارایی اندکی از نظر تجهیز نیروی انسانی ماهر و متخصص برای بازار کار غیر قابل پیش‌بینی را دارند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

کلید واژه‌ها: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، آموزش غیر رسمی، مهارت‌آموزی، اشتغال پایدار

۱ *نویسنده مسئول دانشیار گروه کارآفرینی و توسعه روستایی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

۲ دانش آموخته دکتری جغرافیا و برنامه ریزی روستایی، دانشگاه اصفهان، ایران

۳ استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران

مقدمه

در توسعه پایدار، انسان محور توسعه است و کلید آن آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای است. یونسکو برای دهه‌های مختلف هزاره سوم، در مورد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، سه هدف اساسی و مهم را برشمرد. این اهداف شامل: تقویت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به منزله جزء لازم یادگیری مادام‌العمر، جهت دادن آموزش فنی و حرفه‌ای به سمت توسعه پایدار و فراهم آوردن آموزش فنی و حرفه‌ای [آموزش مهارتی] برای همه است (محمد علی، ۱۳۹۰: ۱۱). بر همین اساس، امروزه توجه به آموزش‌های مهارتی در صدر اولویت‌های بسیاری از دولت‌ها، سازمان‌ها و خانواده‌ها قرار گرفته است (صالحی عمران، ۱۳۹۳: ۲۷)؛ چرا که همگان پذیرفته‌اند، بقا در بازارهای رقابتی کنونی نیازمند نیروی انسانی شایسته و ماهر است و دوام این شایستگی‌ها تنها از طریق دوره‌های آموزشی شغلی و مهارت‌آموزی محقق می‌شود (تقوی و همکاران، ۱۳۹۴: ۸۶). این ضرورت تا آنجاست که حتی نهادهای بین‌المللی همچون بانک جهانی، نیروی کار ماهر را از شرایط اساسی برای رسیدن به رشد و توسعه اقتصادی می‌دانند (صالحی عمران، ۱۳۹۳: ۲۷). با این حال شواهد و باور بسیاری از صاحب‌نظران، به رغم تلاش‌های فراوان در راستای ایجاد تحول و تغییر در فرایند نظام مهارت‌سازی در کشور، این نظام آموزشی مدت‌هاست که قادر نیست نیازهای بازار کار را از نظر تأمین نیروی کار ماهر به طور کامل تأمین کند و آموزش‌های متناسب با فناوری‌های قرن حاضر را ارائه دهد و نیاز به بازنگری اساسی در این حوزه لازم و ضروری است (قاسمی خیرآبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۷۴). لذا با توجه به اینکه موضوع آموزش‌های مهارتی و نقشی که این آموزش‌ها به طور مستقیم و غیر مستقیم در تولید ثروت در جامعه دارند، باید بررسی و مکاشفه گردد که آیا آموزش‌های موجود مهارتی با تصدی‌گری اجرایی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، با ماهیت آموزش‌های غیر رسمی که همسویی با بازار کار و مادام‌العمر بودن است، انطباق دارد یا خیر؟

لازم به ذکر است که، نظام آموزش فنی و حرفه‌ای در ایران و در طی سال‌های گذشته در سطح بین‌المللی، ملی و محلی با تغییرات و چالش‌های مهمی رو به رو بوده است. به دلیل ماهیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کارایی و اثربخشی آن‌ها، این آموزش دغدغه اصلی بسیاری از سیاست‌گذاران دولتی و غیر دولتی بوده است. در سطح ملی، در ایران تحولاتی در عرصه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی صورت گرفته است. مهم‌ترین این تحولات، سیاست‌گذاری ملی برای پیاده‌سازی اصل ۴۴ قانون اساسی و خصوصی‌سازی بخش‌های مختلف دولتی است. این اصل، الزامات نوینی برای اقتصاد ایران و نظام‌های مهارت‌سازی و مهارت‌آموزی به وجود خواهد آورد. بدون شک، افزایش کارایی و اثربخشی آموزش‌های مرتبط با فنی و حرفه‌ای در سایه تعامل آن با نظام‌های بازار کار و اشتغال، دولت و استراتژی‌های آن، افراد و انگیزه‌های آنان، آموزش و پرورش در سطح عمومی و عالی و نظام صلاحیت‌های حرفه‌ای صورت می‌گیرد (مهر علی زاده، ۱۳۸۴: ۳۳). مسأله آموزش فنی و حرفه‌ای، فقط تابع امکانات و ظرفیت‌های فنی نیست، بلکه دولت از منظر سیاسی نقش تأثیرگذاری دارد. موضوع چگونگی هماهنگی آموزش و کارآموزی با بازار کار و پژوهش و توسعه، سیاست‌های روابط صنعتی و فعالیت‌های مربوط به توسعه ظرفیت‌های اجتماعی به منظور بالا بردن مهارت‌های اجتماعی را به وجود می‌آورد (مهر علی زاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۸). اما مسأله اصلی این است که شرایط موجود حاکم بر نظام مهارت‌آموزی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشور تا چه حد منطبق با ماهیت آموزش‌های غیر رسمی که مادام‌العمر بودن و انطباق با علم با عمل (انطباق دانش مهارتی با بازار کار) است؟ و آیا آموزش‌های فنی و حرفه‌ای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، کارایی لازم را از نظر تجهیز و تأمین نیروی انسانی ماهر برای بازار کار پر نوسان دارند؟

مبانی مفهومی و ادبیات فنی پژوهش

تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جوامع در قالب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم مورد توجه بسیاری از کشورهای جهان قرار گرفت. در پی پیشرفت‌های علمی و صنعتی پس از چنگ جهانی

دوم این آموزش‌ها به طور بی‌سابقه‌ای گسترش یافت؛ تا آنجا که توسعه برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای و تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد از اهداف ملی بیشتر کشورها قرار گرفت. در سال‌های اخیر نیز توجه به کیفیت و گسترش آموزش‌های مهارتی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به منظور تربیت سرمایه‌های انسانی خلاق و ماهر رشد چشمگیری داشته است (UNESCO, 2017). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، فعالیت‌هایی است که می‌تواند فرد را برای احراز شغل آماده کند یا کارایی و توانایی وی را در انجام دادن آن افزایش دهد. این آموزش‌ها کسب مهارت را در خصوص فناوری و علوم وابسته به همراه دانش‌های خاص مربوط به شغل و در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ارائه می‌دهد (کینگ، ۲۰۰۹). آموزش فنی و حرفه‌ای سهم مهمی در قدرت رقابت‌پذیری و رفاه در جهان مبتنی بر اقتصاد دانش بر عهده دارد و باید به عنوان کلیدی اصلی جهت کاهش فقر، ارتقاء صلح، حفظ محیط زیست، بهبود کیفیت زندگی برای همه و کمک برای دستیابی به توسعه پایدار عمل کند (ماروپا و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۱). چالش عمده آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برآورده کردن نیازهای مهارتی در حال تغییر افراد و دنیای کار است (هرمو و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۳۸). علاوه بر این، حرفه‌های مادام‌العمر در حال ناپدید شدن هستند، شایستگی‌های حرفه‌ای که تنها بر یک موقعیت متمرکز بودند، به سرعت منسوخ و بدون کاربرد می‌شوند و بنابراین، کل کشورهای توسعه یافته در حال تلاش برای یافتن، تعریف و توسعه شایستگی‌هایی هستند که در اکثر حرفه‌ها مفید و کاربردی باشد، به گونه‌ای که افراد را برای موقعیت‌های پرنوسان و آماده کرده و توانایی حل مشکلات پیش‌بینی نشده را در آنان ارتقا دهد (هرمو و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۳۹). مطالب فوق گواه اهمیت برنامه‌ریزی آموزشی مادام‌العمر و منطبق بر بازار کار و شرایط جامعه است.

در حقیقت به رغم اهمیت برنامه‌ریزی آموزشی و مراحل مختلف آن، به ویژه نیازسنجی در کشورهای پیشرفته و در حال توسعه (سلیمان پور، ۱۳۸۲: ۲۲) و نقش کلیدی آموزش در ارتقای تکامل حرفه‌ای افراد (سولیوان و دکر، ۲۰۰۵: ۳۲)، آموزش فنی و حرفه‌ای رایج بسیاری از کشورها با نیازهای واقعی توسعه، هماهنگی لازم را نداشته و ساختار سازمان‌های متولی برای همکاری نزدیک بین برنامه‌ریزی آموزشی، برنامه‌ریزی توسعه و برنامه‌ریزی نیروی انسانی، سازماندهی نشده است (طهماسبی، ۱۳۸۵: ۵۱). بر این اساس، تجارب کشورهای مختلف دنیا حکایت از آن دارد که برنامه‌های آموزشی هنگامی قادر است که کارایی لازم را داشته باشد که با در نظر گرفتن قابلیت‌های منطقه، به ویژه نیاز مراکز تولیدی [و صنعت] تدوین و طراحی شوند (فرجادی، ۱۳۸۲: ۴۳).

نظام مهارت آموزی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایران مستثنی از این امر نیست. در بحث کیفیت مهارت آموزی در مراکز فنی و حرفه‌ای در ایران و از نظر تطابق آن با ماهیت آموزش‌های غیر رسمی یعنی ماهیت مادام‌العمر بودن آموزش‌ها، توالی آموزش‌ها در حین اشتغال و تطبیق علم با عمل، بررسی‌ها نشان داده‌اند که رویکرد غالب این سازمان، رویکرد سنتی آموزش است. در این رویکرد سنتی و در راهبردهای آموزشی مریبان سازمان، خلاء و نارسایی در آموزش و سطوح بالای یادگیری به چشم می‌خورد و این مسئله کارایی آموزش‌ها را کاهش داده و شکاف عمیقی بین آموزش و عمل ایجاد ساخته است. لذا شناسایی عوامل زمینه ساز این شکاف و عدم تطابق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با ماهیت اصلی آموزش غیر رسمی، ضرورتی انکارناپذیر است. در ارتباط با تطابق رویه و ساختار آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و همچنین در ارتباط با کیفیت آموزشی می‌توان گفت: به منظور کیفیت بخشی به آموزش‌های مهارتی [و ظهور تطابق علم و عمل] باید شکاف میان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نیازهای بازار از بین برود (فروز و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۰).

به دنبال این موضوع، پیشینه تحقیقاتی گویای این است که در خصوص ناکارآمدی آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای و عدم انطباق بسیاری از آن‌ها با ماهیت آموزش‌های غیر رسمی، یعنی؛ مادام‌العمر بودن و توالی آموزش‌ها

- 1 . King
- 2 - Marope
- 3 . Hrmo
- 4 - Sullivan and Decker

در حین اشتغال و تناسب آن با نیازهای بازار و جامعه، مطالعات چندانی در ایران و جهان صورت نگرفته است. با این حال، مطالعات چندی در زمینه آسیب‌شناسی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای موجود است که شاید بتوان به عنوان ادبیات فنی (برای دستیابی به برخی متغیرهای زمینه‌ای)، آن‌ها را مبنای پژوهش قرار داد. در زیر به برخی از این مطالعات اشاره شده است. حسن فامیان (۱۳۷۸) نشان داد که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای متناسب با نیازهای بازار کار طرح‌ریزی شده است. با این حال، عرفان مهر و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که استانداردهای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نیاز به پویایی، به‌روز شدن و کارآفرینی است. نتایج پژوهش عبداللهی (۱۳۹۵) نیز، نشان داد که در حال حاضر سازوکار اثربخشی به‌منظور برقراری ارتباط بین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و بازار کار وجود ندارد.

یافته‌های پژوهش مهرعلیزاده و جلیلیان (۱۳۹۵) نیز نشان داد که بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع شهرستان خرمشهر فاصله وجود دارد و باید ارتباط و تعاملی مستمر بین مرکز فنی و حرفه‌ای با سازمان‌های صنعتی و تولیدی شهرستان بر اساس نیازهای بازار کار در دستور کار مدیران و کارشناسان مرکز فنی و حرفه‌ای و صاحبان صنایع قرار گیرد.

صالحی عمران (۱۳۹۳) در بررسی آسیب‌شناسی مدیریت آموزش‌های مهارتی کشور بیان نمود که کارشناسان حوزه مهارتی کشور، اساسی‌ترین آسیب ساختاری را «عدم هماهنگی نهادهای مختلف ارائه‌کننده خدمات آموزش مهارتی در جامعه» دانستند؛ آن‌ها اساسی‌ترین آسیب بعد رفتاری و محتوایی را «عدم دسترسی کافی به اطلاعات بازار کار» معرفی نمودند. علاوه بر این‌ها، «مشخص نبودن جهت‌گیری اشتغال در کشور» اساسی‌ترین آسیب بعد زمینه‌ای و محیطی شناخته شد.

امیدی ارجنکی و همکاران (۱۳۹۶) معتقدند که با طراحی الگویی برای نهادینه کردن آینده‌پژوهی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌توان مؤلفه‌های کاربست نگرش آینده‌پژوهانه را به کار برد.

راهداری (۱۳۹۷) شاخص‌های کلی مؤثر بر کیفیت نظام آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی را مورد بررسی قرار داد و بیان کرد که در تمام این شاخص‌ها، توجه به نوع آموزش بر اساس فرهنگ و نیازهای بازار کار آن کشور مهم هستند. امین بیدختی (۱۳۹۷) عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را سه عامل کلی مدیریتی، آموزشی و شایستگی‌های حرفه‌ای مریشان دانست. نتایج پژوهش محمدزاده و بافنده زنده (۱۳۹۸) با عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر کاهش کارآموزان آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد نشان داد عوامل آموزشگاهی (منابع فیزیکی، منابع انسانی و مالی، برنامه‌های آموزشی و بازاریابی آموزشی)، عوامل سازمانی (محتوا، خط‌مشی، پشتیبانی و ارزشیابی) و عوامل محیطی (رقبای بازار کار، فرهنگ جامعه، قوانین و سیاست‌های دولت) سه عامل مهم کاهش کارآموزان آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد هستند. ایشان معتقدند که سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای برای هماهنگی با نیاز بازار کار، باید در تدوین و بازنگری استانداردهای آموزشی بخش‌های اقتصادی را مشارکت دهد. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای همچنین برای ارزیابی شایستگی‌های تخصصی، حرفه‌ای و اجتماعی مریشان آموزشگاه‌ها و نیز برای ارزیابی شایستگی‌های مدیران آموزشگاه‌ها، نظام ارزیابی مستمر راه اندازی کند و نسبت به استانداردهای آزمون‌ها، تربیت آزمونگرهای متخصص و کوتاه نمودن فرایند آزمون و صدور گواهینامه‌های مهارت اقدام کرده و به آزمون‌های عملی توجه بیشتری کند.

سفیدگر و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان بهبود ساختار و فرآیندهای مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی مهارت‌ها و شایستگی‌ها در نظام آموزش فنی، حرفه‌ای و مهارتی در گزاره «مهارت» سه راهبرد: کیفیت مهارت آموخته، بهره‌وری و انعطاف‌پذیری؛ در گزاره «دانش» دو راهبرد: ایجاد چارچوب و متولی ملی صلاحیت حرفه‌ای منطبق با استانداردهای جهانی؛ در گزاره «ارزش‌ها» سه راهبرد ایجاد سازوکارهای اصلاح فرهنگ، ایجاد سازوکارهای اشتغال و استقلال سازمان نظام آموزش فنی و حرفه‌ای در کنار آموزش عمومی، متوسطه و عالی؛ پیشنهاد نمودند.

علاوه بر مطالعات داخلی، در خارج از ایران هم مطالعاتی در خصوص الزام آموزش های مهارتی و فنی و حرفه ای انجام شده است.

سینار او همکارن (۲۰۰۹) در مطالعه موردی آموزش فنی و حرفه ای در ترکیه نشان دادند در اکثر کالج ها یا دانشگاه ها، یک سیستم کارآمد و یا پایگاه تحقیقاتی مستحکم که بر ارتباط بین دانش تئوری و عملی برای حمایت از ابتکارات و ایجاد تغییرات سیستماتیک بلند مدت تأکید نماید، وجود ندارد. هانوشک او همکاران (۲۰۱۷)، به بررسی آموزش عمومی، آموزش حرفه ای و نتایج بازار کار در طول چرخه زندگی پرداختند. نتایج مطالعه آن ها نشان داد که اگر چه افراد دارای تحصیلات حرفه ای در دوران جوانی احتمال بیشتری برای اشتغال دارند، اما این مزیت شغلی، با افزایش سن کاهش می یابد. میلر^۳ (۲۰۲۰)، در مقاله ای به بررسی امکان سنجی توسعه از طریق آموزش حرفه ای و مهارتی پرداخت. نتایج نشان داد که بر اساس تجارب زیسته دانش آموزان آموزش دیده، می توان به درک بهتری از تأثیر آموزش های حرفه ای بر توسعه انسانی پی برد. استر و رینولد^۴ (۲۰۲۱)، در مطالعه ای با عنوان «بدون تجربه، بدون اشتغال: اثر آموزش حرفه ای و آموزش تجارب کاری بر نتایج بازار کار بعد از تحصیلات دبیرستان»، نشان دادند که فارغ التحصیلان دبیرستان با آموزش حرفه ای و تجارب کاری، راحت تر وارد بازار کار می شوند.

چوی^۵ (۲۰۲۱)، اظهار نمود تصور غالب مردم در کره جنوبی این است که مسیر رسیدن به بهترین مشاغل، حضور در دانشگاه است. به دنبال این موضوع، حدود دو سوم از فارغ التحصیلان مدارس حرفه ای کره، اکنون به دانشگاه می روند. بر این اساس، چوی به بررسی اثرات مختلف مسیره های آموزشی بر اشتغال و سطوح دستمزدها پرداخته و نشان داد که آموزش متوسطه فنی و حرفه ای و به دنبال آن ورود مستقیم به بازار کار نسبت به آموزش عالی که اغلب با تشویق خانواده ها و یا تمایل شخصی صورت می گیرد، وضعیت شغلی و دستمزدی بهتری را به همراه دارد. لی (۲۰۲۱)، در مطالعه خود به بررسی و تحلیل «آموزش توانایی های کلیدی» دانش آموزان رشته اطلاعات الکترونیک در آموزش عالی حرفه ای پرداخت. لی اظهار نمود که در بین دانشجویان دانشکده های فنی و حرفه ای عالی، افراد بیکار و شاغل در موقعیت های شغلی نامناسب وجود دارد و شرکت ها و بنگاه های اقتصادی قادر به جذب استعداد های مناسب در بازار کار فعلی نیستند. علاوه بر این، کیفیت حرفه ای دانشجویان کالج های حرفه ای عالی، پاسخگوی نیازهای شرکت های موجود نیست. یکی از دلایل اصلی این تضاد، عدم کشف «قابلیت های کلیدی» در آموزش مهارت های حرفه ای است. بنابراین، دانشکده ها و کالج های حرفه ای عالی، باید بدانند که توسعه «توانایی ها و قابلیت های کلیدی» دانش آموزان و دانشجویان برای رشد و توسعه آموزش فنی و حرفه ای عالی ضرورت دارد و آن را به عنوان یکی از وظایف مهم آموزشی برای بهبود کیفیت جامع دانش آموزان در نظر بگیرند. همانگونه که پیداست، شکاف اطلاعاتی و خلاء مفهومی بزرگی وجود دارد که مطالعات ارائه شده به عنوان پیشینه پژوهش، آن ها را پاسخگو نبوده است. مثلاً در هیچ کدام از این مطالعات، پژوهشگر به این امر اشاره نکرده که آیا آموزش های مهارتی ارائه شده، از انطباق کافی با استانداردهای جهانی آموزش های غیر رسمی برخوردار است یا خیر؟ این پژوهش، از طریق تحلیل پدیدارشناسانه، به عمق آگاهی و تجارب خبرگان فعال در حوزه آموزش غیر رسمی نفوذ کرده و از لایه های معنایی و درونی آنان، به استخراج مفاهیم و تم هایی پرداخته که راهی برای یافتن آن شکاف های بزرگ است.

1 - Cinar

2 - Hanushek

3 - Miller

4 - Esther and Renold

5 - Choi

مطالعه حاضر از نوع مطالعات کیفی است که با بهره‌گیری از پارادایم تفسیری و با استفاده از روش پدیدارشناسی تفسیری انجام شده است. هدف پدیدارشناسی تفسیری مطالعه، توصیف و تفسیر پدیده‌ها و تجربه‌های انسانی در زندگی روزمره است و طی آن پیش‌زمینه‌ای زیست‌جهان افراد شرکت‌کننده در تحقیق، از طریق طرح سؤالاتی در مورد ادراکات ذهنی آن‌ها مورد پژوهش قرار می‌گیرد و راهی برای درک بیشتر پدیده‌ها را فراهم می‌سازد (بنت و هالووی، ۲۰۰۵: ۷؛ حسینی و کلانتری، ۱۳۹۶: ۴۲).

جامعه آماری پژوهش شامل تمامی فعالان آموزش غیر رسمی در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور می‌باشند. از جمله ملاک‌های انتخاب فعالان فوق برای شرکت در این مطالعه، داشتن تجربه فعالیت در سازمان مذکور و درک ماهیت آموزش‌های ارائه شده به متقاضیان مهارت و حرفه است. از روش نمونه‌گیری هدفمند بهره گرفته شد و انتخاب نمونه‌ها تا رسیدن به اشباع تئوریک ادامه یافته و به تعداد ۱۲ نفر رسیدند. محققان به منظور دسترسی به مشارکت‌کنندگان، با مراجعه هدفمند به ریاست سازمان مذکور، افراد فعال در زمینه تخصصی مدنظر را انتخاب نمودند. بعد از انتخاب مشارکت‌کنندگان، توضیحات کافی در رابطه با اهداف پژوهش به هر یک ارائه شد. در ضمن مصاحبه گر در حین مصاحبه پاره‌ای اصول اخلاقی مهم مانند خنثی بودن نظر مصاحبه گر و عدم القاء نظر و تجربه خود بر پاسخگویان، پرهیز از سوگیری‌های مغرضانه، رعایت اصل رازداری و عدم انتشار هویت واقعی مشارکت‌کنندگان و همچنین عدم تحریف نظرات و جملات پاسخگویان در نگارش تحقیق را به صورت شفاف مطرح نمودند.

در نهایت از روش مصاحبه عمیق و به صورت نیمه ساختارمند برای گردآوری اطلاعات از پاسخگویان استفاده شده است. مصاحبه به صورت فردی انجام شد که با اجازه و گرفتن رضایت از پاسخگویان، توسط رکوردگر گوشی یکی از نویسندگان ضبط و به منظور تحلیل کیفی آماده شد. میانگین زمان مصاحبه با هر یک از مشارکت‌کنندگان تقریباً یک ساعت بود. پرسش زیر محور مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته از فعالان مورد مطالعه بوده است:

از منظر شما رویه و ساختار آموزشی - مهارتی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور منطبق با ماهیت آموزش‌های غیر رسمی هست؟

برای سنجش اعتبار یا روایی (Credibility) داده‌های به دست آمده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان از اعتبار پایانی یا نهایی و یا اعتبار پاسخگو استفاده شده است. بدین شکل که پس از پاسخ مشارکت‌کننده به سوالات مصاحبه، از وی سوال شد که آیا منظور او همان بوده که مصاحبه گر برداشت کرده است؟ قابلیت اعتماد - پذیرایی (Dependability) داده‌ها نیز از طریق تمرکز بر مراحل دقیق مطالعه، اهداف و سوال‌های پژوهش در نظر گرفته شد و خط مشی مطالعه و برداشت داده‌های میدانی - کیفی بر اساس آن تعیین شد. در این مورد، پژوهشگران از یک پژوهشگر دوم در نقش داور و ناظر به منظور ارزیابی و کنترل دقیق مسیر مطالعه و روند مصاحبه و تمرکز بر اهداف و سوال‌های مورد نظر بهره گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه نیمه ساختارمند از روش ون مانن (۱۹۹۰) که یک روش برای استخراج الگوها و مضامین موجود در داده‌های متنی است، استفاده شده است. با استفاده از روش فوق، تعداد ۱۳۱ جمله مرتبط با هدف پژوهش استخراج شده که به عنوان مفاهیم اولیه توصیفی است، این مفاهیم در نهایت به ۱۴ مقوله اساسی تفسیری تبدیل شده که در نهایت این مقوله‌ها، دو مقوله تبیینی را نشان دار کرده‌اند. به دلیل وسعت حجم مفاهیم توصیفی و مقوله‌های تفسیری و تبیینی، در جدول ۱ تنها به نمونه‌ای از نحوه استخراج مفاهیم توصیفی و کدهای تفسیری و تبیینی اشاره شده است.

¹ -Bennett and Holloway

² - Van Manen

مقوله تبیینی	مقولات تفسیری	مفاهیم توصیفی
تجربه فرد از کنش- های فراسازمانی	کلیشه‌های آموزشی معیوب	ارجحیت آموزش رسمی و نظری- نگاه «فوق برنامه» ای به آموزش های غیر رسمی و جهت گیری های امکانات و تخصیص بودجه آموزشی و ضعف تجهیزات و امکانات آموزشی- عدم الزام مهارت آموزی در کنار آموزش رسمی و نظری در جامعه- فقدان «نقشه راه مهارت آموزی» در آموزش های غیررسمی

یافته‌های پژوهش

نتایج تحلیل توصیفی نشان داد که تمامی افراد مشارکت کننده در این پژوهش متأهل و میانگین سنی آن‌ها ۴۹/۳ ساله بود. علاوه بر این‌ها، میانگین سابقه فعالیت آن‌ها در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان و واحدهای متبوع آن حدود ۱۷/۱ سال بود و اکثریت آن‌ها دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد بودند.

نتایج تحلیل کیفی به دست آمده در این مطالعه در سه سطح مفاهیم اولیه توصیفی، مقولات اساسی تفسیری و مقولات تبیینی بر تجارب فعالان آموزش های غیر رسمی بر کنش های فراسازمانی و کنش های سازمانی متکی است. با کمک کدهای تبیینی تجارب زیسته فعالان مذکور از عدم انطباق آموزش های فنی و حرفه‌ای با ماهیت آموزش های غیر رسمی، در دو عرصه تجربه فرد از کنش های فراسازمانی و تجربه فرد از کنش های سازمانی طبقه‌بندی شوند.

تجربه فرد از کنش های فراسازمانی

تجربه فرد از کنش های فراسازمانی در حکم یک کد تبیینی است و تجارب فراسازمانی فرد را از میزان بالای عدم انطباق آموزش های فنی و حرفه‌ای با ماهیت آموزش های غیر رسمی (انطباق علم و عمل در میدان بازار و مادام‌العمر بودن) نشان می‌دهد و در سطح تفسیری مشتمل بر تجربه «کلیشه‌های آموزشی معیوب» و میزان بالای مدرک‌گرایی اجتماعی و تجربه «بدهسپرستی سازمان و خلاء حکمرانی مطلوب» است.

کلیشه‌های آموزشی معیوب

آموزش رسمی و نظری (مدرک‌گرایی) همچنان ارجحیت دارد.

«کلیشه‌های آموزشی معیوب» یک مقوله اساسی یا یک کد تفسیری است و حکایت از آن دارد که سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای نیز از نظام آموزشی مملو از چالش کشور تبعیت نموده و بنابراین با ساختار آموزش های غیررسمی تعریف شده مطابقت ندارد. در ساختار معیوب کشور، آموزش- مهارت مکمل هم نبوده و همچنان همانند سیستم کهن آموزش، به تعالیم نظری و رسمی توجه می‌شود. یکی از مشارکت کنندگان اظهار نمود که «توجه عمده سیاست‌گذاران کلان آموزش، همچنان به سمت آموزش رسمی است» و «در نظام آموزشی کشور به بخش غیررسمی توجه کمتری شده است». در سال‌های اخیر، برنامه‌ها و سیاست‌های متصدی اصلی آموزش رسمی کشور، یعنی وزارت آموزش و پرورش، سبب ایجاد برخی مسائل و مشکلات عمیق در آینده آموزش های غیررسمی خواهد شد. مشارکت کنندگان اظهار نمودند: «سیاست‌گذاری های اجباری وزارت آموزش و پرورش مبنی بر هدایت ۴۵ درصد از دانش‌آموزان به سمت رشته‌های کار و دانش و فنی و حرفه‌ای مطابق سیاست‌گذاری های آموزش غیررسمی نیست...» این موضوع در آینده به نفع متصدیان آموزش های غیررسمی نبوده و «در سطح کلان به اقتضائات آموزش غیررسمی در ارائه مهارت آموزی توجه نشده است...». به عبارتی، تصمیم‌گیری های متضاد بخش آموزش رسمی، به عنوان تهدیدی برای مادام‌العمر بودن آموزش های غیررسمی محسوب می‌شود. بخش غیررسمی، اکنون و آینده، توان تخصصی و تجهیزاتی لازم برای مهارت‌آموزی آن ۴۵ درصدی را که پس از گذران دوران

تحصیل متوسطه، معلق خواهند ماند را ندارد. این امر شاید بدان دلیل است که: «نگاه کلان سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان گویای این امر است که فعالیت‌های آموزشی غیررسمی به نوعی فعالیتی «فوق برنامه» است. بنابراین بر جهت‌گیری‌های امکانات و تخصیص بودجه آموزشی به ضرر سازمان انجامیده است. بدین ترتیب، سازمان از بودجه‌های کلان آموزشی به دلیل غیررسمی بودن آن کمتر بهره‌مند شده و به مرور ضعف تجهیزات و امکانات آموزشی در آن مشهود بوده است.

یکی از مسائل مهم نظام آموزشی کشور این است که آموزش رسمی و مدرک‌گرایی را مهم‌تر و ضروری‌تر از آموزش‌های غیررسمی و مهارت‌آموزی جلوه داده است. این مسأله به یک طرز فکر مهم و برجسته در جامعه تبدیل شده است. بر این اساس، با توجه به رسالت و مأموریت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای که ارائه آموزش‌های غیررسمی کوتاه مدت برای آماده نمودن متقاضیان جویای کار با بازارکار است، اما ساختار سازمانی همسو و هماهنگ با ارائه آموزش‌های مستمر کوتاه مدت مهارتی نیست. برخی پاسخگویان اظهار نمودند: «هدایت جامعه به سمت الزام مهارت‌آموزی در کنار آموزش رسمی و نظری انجام نشده است... و جامعه همچنان طالب آموزش رسمی و نظری است...» به دنبال این موضوع، به نامشخص بودن استانداردهای آموزش غیررسمی اشاره کرده و طرح و روش آموزش غیررسمی را در بطن جامعه مبهم دانستند. در حالی که باید «با برقرار کردن ارتباط بین علم و عمل یا دانش نظری و دانش مهارتی در نظام آموزشی کشور...» به آموزش غیررسمی نیز توجه بالایی می‌شد.

برخی از مشارکت‌کنندگان معتقدند که «در نظام آموزشی کشور، دانش آموزان خواه ناخواه به سمت دانش نظری هدایت می‌شوند... و... شور و هیجان کسب مهارت در مدارس رسمی وجود ندارد...». تمامی این مسائل، کارایی سازمانی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را با مستمر بودن ماهیت آموزش‌های غیررسمی مغایر می‌داند. چرا که همه اینها، حکایت از برتری نظام آموزش رسمی و استمرار آن در دانشگاه‌ها بر مبنای اصول نظری می‌انجامد و به مکمل و مستمر بودن آموزش‌های غیررسمی، در کنار آموزش‌های تئوری اشاره‌ای ندارد.

بدرستی سازمان و خلاء حکمرانی مطلوب

سازمان متولی محق ندارد.

دومین موردی که نشانگر عدم تطابق آموزش‌های سازمان با ماهیت آموزش‌های غیررسمی را نشان می‌دهد، این امر است که سازمان متولی قانونی محقی ندارد. در حال حاضر، شورای عالی TVET نقش حکمرانی و متولی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را بر عهده دارد. تمامی مصاحبه‌شوندگان به عدم کفایت حکمرانی آن اشاره کرده‌اند: «حوزه تعلیم و تربیت «غیر رسمی» در سطح کلان متولی ویژه‌ای ندارد... شورای عالی TVET در حال حاضر نقش متولی را دارد ولی کارآمد نیست...».

آن‌ها اشاره کردند که «... سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور عضو رسمی شورای اشتغال نیست... این سازمان زیر نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که بسیار گسترده و پهناور و با وظایف چند بخشی است و اصلاً به چشم نمی‌آید...» بنابراین، آن‌گونه که باید، جایگاه آموزش غیررسمی و مهارت آموزش، در ایجاد و ارتقاء شغل مشخص نیست. یکی دیگر از مسائلی که نمایانگر عدم تطابق ساختار آموزشی فنی و حرفه‌ای با ماهیت آموزش‌های غیررسمی دارد این است که به دلیل نداشتن، متولی مستقل و محق هیچ‌گونه «الزام قانونی برای توسعه نیروی انسانی به منظور ورود بازار کار وجود ندارد و فقط بر اقدامات فیزیکی (مدرسه، هنرستان، مراکز آموزشی و ...) توجه دارند. این امر به این معناست که بر کارآمدی نیروی کار و مؤلفه نیروی کار ماهر که یکی از خصیصه‌های آموزش غیررسمی است، تأکید نمی‌شود». بنابراین، در نهایت «به دلیل فقدان متولی ویژه، اعتبارات کافی برای تربیت نیروی انسانی ماهر و توانمند به صورت اثربخش در نظر گرفته نشده است و این یعنی همزمان با افزایش جمعیت و لزوم تربیت نیروی انسانی، به ضرورت آموزش اشتغال و مهارت در کنار آموزش رسمی توجه نشده است.

یکی دیگر از مسائلی که به دلیل عدم وجود متولی مستقل به وجود آمده و نمایانگر عدم انطباق ساختار آموزشی سازمان مذکور با آموزش‌های غیررسمی مهارتی در کشور شده، این موضوع است که برای خروجی آموزش رسمی

که به فضای حرفه‌ای کشیده شده‌اند، در آینده هیچ برنامه و الزام قانونی برای هدایت آن‌ها به بازار کار وجود ندارد. به عبارتی بر اساس اظهار مصاحبه‌شوندگان: «الزامات قانونی برای تعیین رشته دانش‌آموزان در مدارس رسمی وجود دارد، اما به دلیل فقدان متولی هدایتگر مهارت آموزش، این افراد پس از پایان مدرسه به حال خود رها می‌شوند». این موضوع به گونه‌ای اختلال در آموزش مستمر و مادام‌العمر فراگیران را نشان می‌دهد که اغلب به دلیل عدم حکمروایی مطلوب سازمان رخ می‌دهد. به قول مصاحبه‌شوندگان «سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای را می‌توان با اصطلاح «از همه جا رانده» نام برد». این امر منجر به برخی اقدامات سوء، مانند نفوذ مسایل سیاسی و حزبی به ساختار سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای اشاره کرد که بر تصمیمات مدیریتی سازمان اثرگذار بوده است. بنابراین، سازمان به جای حرکت در مسیر اصلی رسالت خود به مسیرهای فرعی مورد نظر احزاب سیاسی مذکور کشیده شده است.

تجربه فرد از کنش‌های سازمانی

تجربه فرد از کنش‌های سازمانی در حکم یک کد تبیینی است و تجارب درون سازمانی فرد را از میزان بالای عدم انطباق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با ماهیت آموزش‌های غیررسمی (انطباق علم و عمل در میدان بازار و مادام‌العمر بودن) نشان می‌دهد و در سطح تفسیری مشتمل بر تجربه «فقدان کیفیت/نبود نظام تضمین کیفیت خدمات»، «غریبگی تکنولوژیکی»، «تمرکز تقاطعی آموزش مهارت‌آموزی»، «فقدان ارتباط با صنعت و جامعه»، «فقدان ارتباط با دانشگاه»، «نحوه جذب کارآموز»، «فقدان دیدگاه کلان کیفی/بازار محوری-کارآفرینی»، «فقدان نظام الزامات مهارتی»، «ضعف تسهیلگری رسانه‌ها»، «بی توجهی به گزینه‌های آینده‌نگری/مزیت منطقه‌ای»، «ناکارآمدی سیستم نظارت و ارزشیابی سازمان» و «تأخیر در اجرای فراگیر استانداردسازی و بهسازی نظام جامع ملی مهارت» است.

فقدان مطلوبیت/نبود نظام تضمین کیفیت خدمات

مطلوبیت آموزشی نادیده گرفته شده و نظام تضمین کیفیت آموزشی در ساختار سازمان وجود ندارد. «فقدان کیفیت/نبود نظام تضمین کیفیت خدمات» از جمله کدهای تفسیری به دست آمده است. برخی از مشارکت‌کنندگان اظهار نمودند: «گزینه‌های مطلوبیت در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تعریف نشده است». اگر بخواهیم به موضوع با ظرافت بیشتری بنگریم، می‌توان به عدم انطباق برخی از آموزش‌های مهارتی با نیاز بازار و صنعت پرداخت. مشارکت‌کنندگان دلیل آن را دو موضوع مهم می‌دانند: الف- «فقدان توجه به محیط‌پژوهی‌های جامع، ضعف نیازسنجی آموزشی و ناشناخته بودن اولویت‌های آموزشی بخش صنعت» که منجر به آن خواهد شد که سازمان بدون توجه به نوسانات محیط، به جای «سفارش خدمت» بر مبنای اولویت‌های بخش صنایع، از خدمات آموزشی موجود که اغلب از مطلوبیت لازم برخوردار نیستند استفاده کند. یعنی؛ و فقط به بعد کمیت توجه می‌شود تا به کیفیت موضوعات مهارتی. و دوم: ضعف بدنه تخصصی سازمان در دو حوزه مربیان متخصص و زیرساخت‌های تجهیزاتی است. به گفته پاسخگویان مورد مطالعه: «به دلیل ضعف کارگاه‌ها، تجهیزات و مواد مصرفی مورد نیاز، آموزش‌های مهارتی در برخی موارد، به صورت نظری ارائه می‌شوند و مطلوبیت لازم مهارتی را در متقاضیان ایجاد نمی‌کنند... و در جایی دیگر بر پایین بودن کیفیت اطلاعات و مهارت‌های مربیان به عنوان بدنه تخصصی سازمان، در کاهش مطلوبیت آموزشی...» تأکید کرده‌اند. مشارکت‌کنندگان اظهار نمودند که «نیازسنجی آموزشی اغلب بر اساس سبد تخصصی موجود مربیان ارائه می‌شود و نه بر مبنای نیازمندی‌ها و اولویت‌های بخش صنعت و بازار». بنا به اظهارات تمامی مشارکت‌کنندگان، رویکرد کنونی سازمان بر عرضه محوری آموزش و تأکید بر گستردگی حوزه‌های آموزش مهارت استوار است. به عبارتی آن‌ها اظهار نمودند: «سازمان بر عرضه محوری و گستردگی حیطه فعالیت‌های آموزش‌ها تأکید دارد و بر آموزش در مراکز کارآموزی، در زندان‌ها و ندامتگاه‌ها، در پادگان‌ها و مراکز نظامی، در صنعت، روستایی و عشایری و... تمرکز دارد». این گستردگی در انجام فعالیت‌های آموزشی، شاید سبب شود که نتواند مؤلفه‌های مرتبط با کیفیت آموزش و مطلوبیت آن را رعایت نماید.

یکی دیگر از عامل‌های مهم اثرگذار بر عدم تطابق ساختار آموزشی سازمان مذکور با ماهیت آموزش‌های غیررسمی در قالب نامطلوب بودن و فقدان نظام تضمین کیفیت، موضوع، «از ارائه فعالیت‌های آموزشی تا ارزشیابی و نظارت سازمانی و سرنوشت کارآموزان است» است. به عبارتی، آموزش‌های مهارتی در سایه‌ای از ابهامات ارائه آموزش مهارتی، اقدامات نظارتی-ارزشیابی و اشتغال کارآموزان قرار دارند که در نهایت نشان دهنده کیفیت اندک آموزش‌ها و نامطلوب بودن ساختار سازمان است.

غریبه‌گی تکنولوژیکی

غریبه‌گی تکنولوژیکی در ساختار آموزشی سازمان موج می‌زند.

یکی دیگر از کدهای تفسیری بدست آمده غریبه‌گی تکنولوژیکی است. یکی از موارد مهمی که حکایت از عدم سازگاری و انطباق ساختار آموزشی سازمان با ماهیت آموزش‌های غیررسمی دارد، «غریبه‌گی تکنولوژیکی» در ساختار سازمانی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای است که سبب شده، آموزش‌های مهارتی با استاندارد روز و کیفیت لازم به متقاضیان ارائه نشود و بر اثربخشی و استمرار آن آموزش‌ها اثرات منفی بر جای گذارد. سازمان در حیطه مدیریت، آموزش، عرضه و انتقال دانش با تکنولوژی‌های نوین لازم، غریبه است. به عبارتی دیگر، در ساختار سازمانی، الزامات مرتبط با دولت الکترونیک و ارتقاء دانش تکنولوژیکی بدنه تخصصی سازمان به منظور ارائه خدمات آموزشی استاندارد، به صورت جدی و دقیق وجود ندارد. به قولی، در سازمان «از تکنولوژی‌های روز آموزشی در ارائه خدمات آموزش-مهارت استفاده نمی‌شود». برخی از مشارکت‌کنندگان اظهار نمودند که: «توان نرم‌افزاری-الکترونیکی اعضا بسیار ضعیف است... و استفاده از پلتفرم‌ها و اپلیکیشن‌های نوین آموزشی و مهارتی در آموزش‌های غیررسمی زیاد کاربردی ندارد».

نگاه واقع‌بینانه‌تر و انتقادی به این موضوع حکایت از آن دارد که در کل، سازمان در جنبه‌های مختلف، یا همچنان احساس نیاز به حضور گسترده تکنولوژی در ساختار سازمانی را ندارد و یا نیاز به دولت الکترونیک را حس کرده اما قابلیت ارتقا و آشتی با تکنولوژی‌های الکترونیک در هیچ کدام از اعضای مدیریت، کارکنان و مربیان را پرورش نداده است. بنابراین، هر دو گزینه، ناگزیر سازمان را با غریبه‌گی تکنولوژیکی در ابعاد مختلف روبرو کرده است. پس از این موضوع پایداری سازمان به دلیل انعطاف‌پذیری و شایستگی‌های کیفی آن نیست، بلکه با هزارن نقص و با حفظ وضع موجود و با صرف هزینه بسیار لنگ لنگان در مسیر رسالت‌اش مانده است. در اظهار نظرهای پاسخگویان به موارد زیر پی برده شد: «تولید اپلیکیشن‌های الکترونیکی مهارت‌آموزی در سازمان بسیار ضعیف است یا اصلاً وجود ندارد». این امر به این نکته اشاره دارد که قابلیت‌های به‌روز شدن و همراهی با موج تحولات و همچنین اتکاء سازمان به فعالیت‌های پژوهشی خود و دستگاه‌های تولید علم و تکنولوژی الکترونیک بسیار ضعیف است. غریبه‌گی الکترونیک در ساختار سازمانی، در بحران بزرگ (مانند پاندمی کرونا و ویروس) از عینیت بیشتری برخوردار شد و ضعف سازمان را در ارائه آموزش‌های غیررسمی و تطابق با آن را، بیشتر به نمایش گذاشت. به گفته بسیاری از پاسخگویان: «فضای آموزشی سازمان با فضای جدید آموزش، یعنی آموزش مجازی بسیار غریب است... مربیان سازمان در تولید محتوای آموزشی الکترونیک برای ارائه در فضاهای الکترونیک و مجازی مهارت کافی را ندارند...» و در کل می‌توان گفت، «سازمان تمایلی برای به دست گرفتن فضای مجازی به منظور آموزش مهارت را ندارد و آموزش‌های مهارت اکنون در دست مردم عادی است».

تمرکز تقاطعی آموزش مهارت‌آموزی

تمرکز تقاطعی آموزش مهارت‌آموزی، با مادام‌العمر بودن مهارت‌آموزی مغایر است.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، در محیط بسیار پویا و غیر قابل پیش‌بینی در حال زیست است. هر روزه تکنولوژی‌های نوین، سلاقی جدید، ذائقه‌های متفاوت و متنوعی در حال شکل‌گیری است و انسان امروزی برای درک معنای رفاه اقتصادی-اجتماعی ملزم به همراهی با این موج جدید از تحولات است. بنابراین، به صورت مادام‌العمر باید به یادگیری دست بزند. در آموزش‌های غیررسمی خارج مدرسه نیز این هدف باید به صورت جدی و مستمر مورد توجه قرار گیرد. با این حال، در ساختار آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، برخی اقدامات

انجام شده حکایت از نادیده گرفتن شدن مفهوم مادام‌العمر بودن آموزش و یادگیری دارد. برای مثال، تمرکز اصلی و عمده آموزش‌ها بر حوزه‌های تعریف شده سازمان و عرضه آن‌ها است (مانند آموزش در ندامتگاه‌ها، پادگان‌ها، مراکز آموزشی، روستا و عشایر) و کمتر به آموزش‌های ضمن خدمت و آموزش شاغلان توجه شده است. این موضوع نشان می‌دهد که سازمان بر مهارت‌آموزی برای ایجاد شغل، بیشتر از ارتقاء و توسعه شغل بها داده است. در تأیید این موضوع برخی از مشارکت‌کنندگان اظهار نمودند که: «تمرکز آموزش بیشتر بر رده خاصی از کارآموزان است و به آموزش در حین کار توجه بالایی نشده است». علاوه بر این موضوع، به همزمان و مکمل بودن آموزش‌های رسمی و مهارتی در کنار هم توجه چندانی نشده است. به عبارتی، محتوای آموزشی و دروس تهیه شده در سازمان، به صورت ویژه و خاص خود بوده و گاهی نمی‌توان گفت آموزش‌های غیررسمی مکمل دروه نظری در ساختار رسمی آموزش است و این امر به شیوه‌ای منقطع، باعث شده که ویژگی مستمر بودن آموزش‌ها با اختلال مواجه شود. به قولی: «همزمانی و ارتباط بین آموزش رسمی و غیررسمی بسیار کند است». همانطور که گفته شد، استانداردهای مهارتی و برنامه‌های آموزشی با اینکه باید شمولیت عام داشته باشد و علاوه بر جویندگان شغل و متقاضیان کسب مهارت برای ایجاد شغل و همچنین ایجاد مهارت در گروه‌های هدف تعیین شده خود، به تمامی اقشار و افراد جامعه توجه نماید و در برنامه‌های آموزشی خود آن‌ها را لحاظ نماید. با این حال شواهد حاکی از آن است که «در برنامه‌ریزی‌های آموزش فنی و حرفه‌ای انسجام و پویایی آموزشی متناسب با رده‌های مختلف متقاضیان وجود ندارد».

فقدان ارتباط با صنعت و جامعه

در ساختار سازمان، رابطه سازمان با صنعت نادیده گرفته شده است.

از آنجا که سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به محیط پژوهی و رصد تحولات محیطی توجه چندانی ندارد و بیشتر بر ارائه خدمات آموزشی-مهارتی بر مبنای داشته‌ها و سبد تخصصی خود تمرکز دارد و به گونه‌ای عرضه محور است تا تقاضا محور، بنابراین، به رابطه با صنعت در ساختار سازمانی اش توجه چندانی نشده است. و این امر بر استمرار آموزش غیررسمی در محیط‌های غیر قابل پیش‌بینی و بر اساس نیاز جامعه و صنعت تأکیدی ندارد. به عبارتی، ساختار سازمانی کنونی با این وضعیت، مطابق با ماهیت آموزش‌های غیررسمی نیست. برخی از مصاحبه شونده‌گان اظهار نمودند که: «سازمان با شرکت‌ها و صنعت ارتباط دو سویه عمیق و دائمی ندارد». و همین بی‌توجهی به رابطه بین سازمان و صنعت، بر کارایی و اثر بخشی سازمان اثر سوء دارد. چرا که به قولی: «رابطه بین سازمان و صنعت، بازار و جامعه ناقص می‌شود».

یکی از مسائل مهم قابل بررسی در این‌جا این موضوع است که محیط سازمان به شدت در حال تغییر است و انعطاف‌پذیری سازمان برای درک تغییرات و شناسایی نیازهای جامعه، بازار و صنعت به درستی انجام نمی‌شود. چرا که قابلیت محیط پژوهی و پیش‌بینی بازار و نیاز صنعت در استراتژی‌های مدیریت ساختمان موجود نیست. از طرفی دیگر، بخش صنعت و شرکت‌های صنعتی همزمان با تحولات تکنولوژی و نیاز به تجدید سازمان فنی و تکنیکی خود، اولویت‌های فنی و مهارتی در حال تغییری را خواستارند. با این حال، از آنجا که ارتباط بین سازمان با صنعت، در الزامات قانونی ساختار سازمان مذکور لحاظ نشده و رابطه بین صنعت با سازمان نیز به صورت مدون و از قبل تشخیص داده نشده، بنابراین هیچ نوع هماهنگی ساختار یافته‌ای بین این دو صورت نگرفته است. در اینجا، اکثر پاسخگویان بر این امر اتفاق نظر دارند که: «اولویت‌های بخش صنعت به سرعت در حال تغییر است و توسط سازمان قابل پیش‌بینی نیست... و صنعت و بازار به صورت منطقی، درباره ضرورت رابطه آموزشی-مهارتی خود با سازمان توجیه نشده‌اند و احساس نیازی به امضاء تفاهم‌نامه همکاری ندارند». علاوه بر این موضوع، به دلیل اینکه در ساختار سازمانی سازمان مذکور، بخش ارتباط با صنعت و جامعه کم‌رنگ و ناقص است، «تفاهم-نامه‌های همکاری سازمان با صنعت کارایی لازم را ندارد». بنابراین، می‌توان گفت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای عرضه محور است تا تقاضا محور و خدمات آموزشی-مهارتی و رسالت خود در پرورش نیروی انسانی ماهر را بر مبنای تقاضای صنعت و بازار تربیت نمی‌کند بلکه بر اساس ظرفیت‌های موجود خود و تخصص‌های اولویت‌بندی

شده خود، تنها به عرضه محصولات موجودش می‌پردازد. در تأیید این موضوع، برخی مشارکت‌کنندگان گفتند: «سازمان بر اساس نیاز صنعت کارآموز ماهر تربیت نمی‌کند».

فقدان ارتباط با دانشگاه

در ساختار سازمان، ایجاد مراکز پژوهشی و ارتباط با دانشگاه به منظور حمایت علمی-پژوهشی نادیده گرفته شده است.

در بحث عدم انطباق ساختار سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با ماهیت آموزش‌های غیررسمی می‌توان به نادیده گرفته شدن ارتباط بین سازمان با مراکز تولید علم در دانشگاه‌ها اشاره نمود که مانع از آن می‌شود که سازمان تقاضا محور بوده و در راستای رفع نیازهای جامعه و صنعت حرکت نماید. بنابراین، ارتباط تعاملی بین سازمان با مراکز پژوهشی و دانشگاه‌ها در حد قابل قبولی نیست و این امر بر کاهش کیفیت آموزش مهارتی به روز و مبتنی بر علم اثرگذار است. این عدم ارتباط دو طرفه بوده و در دانشگاه هم الزاماتی برای ارتباط با متولیان ایجاد مهارت دیده نشده است. در تأیید این موضوع، بسیاری از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشتند: «ارتباط تعاملی علمی-پژوهشی چندانی بین سازمان و دانشگاه برقرار نشده است». بنابراین، سازمان همچنان عرضه محور است و بر اساس ظرفیت‌های سابق تخصصی و تجهیزاتی خود در بازار بسیار متغیر و غیر قابل پیش‌بینی، به ارائه خدمات مهارتی و تربیت نیروی انسانی پرداخته است.

نحوه جذب کارآموز

نحوه جذب کارآموز بر اساس سفارش آموزش نیست و بر پایه توسعه کمی نیروی انسانی است.

این موضوع یکی دیگر از مقوله‌های تفسیری به دست آمده است که نشانگر عدم تطابق ساختار آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با ماهیت آموزش‌های غیر رسمی است.

توانمندسازی منابع انسانی هر کشور یکی از اصول رسیدن به اهداف توسعه اقتصادی است. در حقیقت، بهبود شایستگی‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی و توانمندسازی آنان از طریق آموزش‌های مهارتی با بهره‌گیری از یادگیر-های مادام‌العمر آموزش‌های غیررسمی، از مهمترین ابزار دستیابی به توسعه اقتصادی کشور است. جمعیت به شدت در حال افزایش است و جامعه از سال‌ها قبل‌تر با چالش بیکاری مواجه بوده است. پس از جمله راهکارهای ارتقا و بهبود توانمندسازی نیروی انسانی، مجهز کردن آنان با آموزش‌های مادام‌العمر مهارتی است. با این اوصاف، نحوه جذب و تربیت فنی و مهارتی کارآموزان به عنوان منابع مهم انسانی جامعه، به سازمان بر پایه توسعه کمی است و به توانمندسازی کیفی آنان توجه ویژه نشده است. در اظهار نظرات مشارکت‌کنندگان مورد مطالعه که همگی از مدیران سازمان فنی و حرفه‌ای بودند به این امر اشاره شد که «نحوه ورود و جذب کارآموزان به مهارت‌آموزی در سازمان تا حدودی دارای اشکال است». به عبارتی دیگر، می‌توان گفت منوی تخصصی سازمان از قبل مشخص بوده و کارآموزان مجبور به انتخاب در مهارت‌ها و رشته مشاغل موجود و محدود هستند. بنابراین، جذب و ورود آنان به عرصه مهارت‌آموزی بر مبنای تقاضای آن‌ها نیست. در تأیید این موضوع، برخی از پاسخگویان اشاره کردند که: «آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تقاضا محور یا سفارش محور نیستند... بنابراین، کارآموزان بر اساس «سفارش آموزش و مهارت» مرتبط با نیاز بازار کار جذب نشده، بلکه بر اساس منوی تخصصی موجود سازمان جذب شده‌اند». این امر نشان دهنده این موضوع مهم است که «جذب کارآموزان به دنبال الزام قانونی برای داشتن مهارت قبل از ورود به کار نیست، بلکه مهارت می‌آموزند به امید یافتن کار...».

یکی دیگر از موضوعات قابل تأمل، عدم تطابق نیاز بازار-صنعت با داشته‌های تخصصی سازمان است، که در جذب کارآموز به صورت متقاضیان حین خدمت و یا افرادی که به منظور ارتقاء شغلی نیازمند آموزش مهارتی هستند، ناموفق عمل کرده است. بنابراین، می‌توان گفت این امر، بر اهداف آموزش مستمر و مادام‌العمر اختلال وارد نموده است.

فقدان دیدگاه کلان کیفی/بازار محوری-کارآفرینی

فقدان دیدگاه کلان کیفی/بازار محوری-کارآفرینی یکی دیگر از مقوله‌های تفسیری است که نشان می‌دهد که فعالان آموزش غیر رسمی مورد مطالعه، ساختار آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را منطبق بر ماهیت آموزش‌های غیر رسمی ندانند.

بسیاری از فعالان مذکور عقیده دارند که برخی اقدامات و استراتژی‌های مدیریت سازمان و برخی تصمیمات از بالا، مانند سیاست «تعهدات آموزشی» و «استراتژی امنیتی-مصون‌سازی سازمان در برخورد با کاهش تعداد کارآموزان»، منجر به بروز رفتارهایی از سوی مربیان شده که بر کمیت به جای کیفیت صحنه گذاشته شده است. بر این اساس، مربیان تمام تلاش خود را در جهت جذب کارآموزان به برنامه‌های آموزشی کرده‌اند. در این بین، هیچ الزامی مبنی بر جذب درست کارآموز و سرنوشت آن‌ها در بازار کار تعیین نشده و تنها بر جذب تعداد کارآموزان ثبت نام شده توجه شده است. در این راستا می‌توان گفت: «تعهدات آموزشی مطرح شده (جذب ۱۴ نفر در دوره‌های آموزشی کوتاه مدت) از سوی برنامه‌ریزان در سطح کلان سازمان، دیدگاه کمی است و منجر به کار و ورود کارآموزان به بازار کار نمی‌شود». بر این اساس، جذب متقاضی و کارآموز، بر مبنای تعداد جذب نیروی انسانی و نگاه کمی است و نه بر مبنای استعداد استان‌ها. بر اساس این تعهدات آموزشی، هیچ گونه اقدامی در جهت شناسایی نیازهای آموزشی منطقه‌ای صورت نگرفته است. به قول برخی از پاسخگویان: «تعهدات آموزشی منجر به نیازسنجی آموزشی منطقه‌ای نشده است».

یکی دیگر از مؤلفه‌های مهم نشان دهنده دیدگاه کمی موجود در ساختار سازمانی، عدم توجه به بازخورد نهایی آموزش مهارت در سازمان است. یعنی، عملاً آموزش‌ها نتیجه محور و بازار محور نیستند. در اینجا به برخی از اظهارات مشارکت کنندگان در تأیید این موضوع اشاره شده است: «دوره‌های بازآموزی مربیان و یا آموزش‌های حین خدمت ضعیف اجرا شده و به بازخوردهای عملیاتی از اجرای این دوره‌ها توجه نشده است». در کل می‌توان گفت سازمان دیدگاه کلان کیفی به رسالت و هدف خود ندارد. این فقدان دید کیفی، تا جایی ادامه دارد، که جای الزامات قانونی هدفمند، به منظور تربیت نیروی انسانی کارآمد تا رسیدن به شغل و درآمد، در آن موجود نیست. یعنی سازمان در اهداف خود به آموزش مهارت و آماده نمودن متقاضیان برای ورود به بازار کار توجه دارد؛ هر چند به صورت کمی، اما در ساختار سازمانی آن، جایی برای آموزش مبنای کارآفرینی وجود ندارد. پس عملاً، رسالت سازمان در تعیین سرنوشت نهایی متقاضیان ورود به بازار کار، همچنان مبهم است. بسیاری از پاسخگویان اظهار نمودند که: «در ساختار سازمان به مهارت‌آموزی توجه شده و به آموزش‌های کارآفرینی به منظور تداوم کسب و کارها توجه نشده است و یا اینکه، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در راستای افزایش مهارت‌های فنی کارآموزان است و بر کارآفرینی و آموزه‌های مرتبط با آن تأکیدی ندارد».

فقدان نظام الزامات مهارتی

نظام الزامات مهارتی در ساختار سازمانی موجود نیست.

این جمله نشان می‌دهد که در ساختار سازمان مذکور هیچ نظام قانونی وجود ندارد که بر لزوم داشتن «کد مهارت فنی و حرفه‌ای» تأکید نماید. برای مثال، در ساختار سازمانی نظام مهندسی کشور، چنین الزامی در قالب الزام به اخذ «کد نظام مهندسی» وجود دارد. اما در سازمان مذکور، این الزام وجود ندارد. بنابراین، متقاضیان ورود به بازار کار، ملزم به داشتن چنین کدی از سوی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای نیستند. در تأیید این موضوع، یکی از مصاحبه شونده‌گان اظهار داشت: «سازمان مذکور همانند سازمان نظام مهندسی به کارآموزان آموزش دیده خود کد نظام مهارت نمی‌دهد که به عنوان پیش‌الزام و پیش‌شرطی برای ورود آنان به کار باشد».

با نگاهی کلی به نظام اشتغال کشور، می‌توان گفت که «داشتن مهارت برای استخدام و اشتغال الزامی نیست و متقاضیان شغل، قبل از اجرای کار، مشمول آموزش مهارت‌آموزی نیستند...». این امر، در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان متولی آموزش‌های غیررسمی نیز نفوذ کرد، و تنها رسالت خود را آموزش به متقاضیان جذب شده می‌داند نه به همه نیروی انسانی جویای کار. بر این اساس، برخی از مشارکت‌کنندگان با اشاره به این مطلب

که «در بسیاری از مشاغل موجود مهارت و صلاحیت مهارتی برای ورود الزامی نیست بر این موضوع صحه گذاشته‌اند.

ضعف تسهیلگری رسانه‌ها

در ساختار سازمان بخش ارتباط با رسانه وجود ندارد

ضعف تسهیلگری رسانه‌ها در برجسته‌سازی آموزش‌های غیررسمی در جامعه، یکی دیگر از عوامل مهمی است که بر عدم انطباق ساختار آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با آموزش‌های غیررسمی تأکید دارد. رسانه‌ها صدای دولت هستند و اغلب به منظور تسهیل‌گری، تبلیغ، فرهنگ‌سازی و اشاعه قوانین تصویب شده و موجود اقداماتی انجام می‌دهند. شواهد حاکی از آن است که در ساختار سازمانی سازمان مذکور، به ارتباط بین سازمان رسانه، به منظور اشاعه مبانی فرهنگی کار و مهارت‌آموزی در جریان آموزش‌های غیررسمی توجه چندانی نشده است. به عبارتی، خلاء فرهنگ‌سازی‌های رسانه‌ای برای تشویق و ترغیب جامعه به سمت مهارت‌آموزی در کنار آموزش رسمی، بسیار قابل تأمل است. اظهارات مشارکت‌کنندگان حاکی از آن است که: «رسانه‌ها در ارائه مبانی فرهنگی جامعه و ارزش کار، مهارت‌آموزی به وسیله آموزش‌های غیررسمی را نادیده گرفته‌اند». همچنین، در باب فقدان بخش رابطه با رسانه در سازمان مذکور گفتند: «بخش ارتباط با رسانه‌ها در سازمان موجود نیست و متقابلاً، رسانه‌های ملی نیز همراهی لازم با عرضه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را برای اعمال سیاست فرهنگ‌سازی مهارتی ندارند».

بی توجهی به گزینه‌های آینده‌نگری/مزیت منطقه‌ای

در ساختار آموزشی سازمان به گزینه‌های آینده‌نگری/مزیت‌های منطقه‌ای توجه چندانی نشده است.

یکی دیگر از مؤلفه‌های نمایانگر عدم انطباق ساختار آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با ماهیت آموزش غیررسمی، فقدان آینده‌نگری و توجه به مزیت‌های منطقه‌ای در ساختار سازمان مذکور است. همان‌گونه که گفته شد، این سازمان کمیت محور است و مبنای ارائه خدمات آموزشی-مهارتی خود را بر «منوی تخصصی» خویش قرار داده و با ارائه آموزش‌های بدون کیفیت و بدون توجه به نیاز بازار و صنعت، ناکارآمدی خود را در بازار کار به اثبات رسانیده است. آموزش‌های سازمان نتیجه محور نیستند و به رفع نیاز جامعه و بازار ختم نمی‌شوند. این آموزش‌ها بر مبنای تفکرات آینده‌نگری نیست. یعنی در آن به کیفیت آموزش‌ها، و تطابق آن‌ها با نیاز بازار و جامعه توجهی نشده و بر سرنوشت کارآموزان و متقاضیان خدمات مهارتی تمرکز نمی‌کنند. بلکه صرفاً بر مبنای اهداف خود که ارائه خدمات آموزشی در سطح وسیع است پرداخته‌اند. به قولی: «در بسیاری از استانداردهای آموزش غیررسمی سازمان، نگاه به آینده لحاظ نشده است و کمی‌گراست». در جایی دیگر، بسیاری از مصاحبه‌شوندگان به این موضوع اشاره کردند که در ساختار سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، برنامه‌ای مدون برای رصد کردن سرنوشت مهارت‌آموختگان وجود ندارد. به بیان مشارکت‌کنندگان: «سیستم قانونی تعریف شده‌ای برای آینده مهارت‌آموختگان در کشور وجود ندارد و اغلب آن‌ها با سرگردانی شغلی مواجه می‌شوند و یا بیشتر کارآموزان آموزش دیده و خروجی از برنامه‌های آموزشی سازمان، نیروی کار و کارگری در بخش صنعت هستند ولی الزامات قانونی برای دعوت جوانان آموزش دیده به کار وجود ندارد».

علاوه بر بی توجهی به گزینه آینده‌نگری در ساختار سازمان مذکور، نادیده گرفته شدن مزیت‌های منطقه‌ای در طراحی برنامه‌های آموزش مهارتی و عرضه خدمات آموزشی نیز مشهود است. مزیت منطقه‌ای هر استان، مشخص‌کننده جمعیت فعال منطقه، رفتار بازار کار و فعالیت آن استان، اکوسیستم کسب و کار منطقه، نوع متقاضیان، صنایع برجسته و اولویت‌های آموزش مهارتی است. اما این موضوع در مدیریت سازمان و در ساختار سازمانی آن لحاظ نشده است. بسیاری از دستورات‌عمل‌ها و سیاست‌ها از بالا به پایین تهیه شده‌اند و جای خالی مزیت منطقه‌ای در آن‌ها شاخص است. برخی از اظهارات پاسخگویان حاکی از آن است که: «عدم برنامه‌ریزی مبتنی بر نیاز منطقه‌ای منجر به هدر روی بسیاری از منابع سازمان شده است». این جمله حاوی این مطلب است که بسیاری از تصمیمات

مدیریتی در سطح کلان سازمان، و بدون توجه به مزیت منطقه و شناخت رفتار بازر و سازمان گرفته شده و در راستای کمیت محوری سازمان عمل نموده‌اند.

ناکارآمدی سیستم نظارت و ارزشیابی سازمان

سیستم نظارت و ارزشیابی سازمان ناکارآمد است.

یکی دیگر از گزینه‌های مهم استخراجی در راستای تأکید بر عدم انطباق بین ساختار آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و ماهیت آموزش های غیررسمی، ناکارآمدی و ضعف سیستم نظارت و ارزشیابی سازمان است. از یک سو سازمان تنها به ارائه خدمات آموزش مهارتی و ارائه گواهی‌نامه مهارتی پرداخته و بدون توجه به دانش و مهارت‌های کارآفرینی، مهارت‌آموختگان را روانه بازار کار کرده است اما هیچ علاقه‌ای به رصد کردن سرنوشت مهارت‌آموختگان در بازار کار نیست. اظهارات مشارکت‌کنندگان نشان داد که: «سازمان موجود به دنبال رصد کردن بازخورد آموزش‌های خود در بازار کار نیست». پس عملاً، نتیجه محور نبوده و به دنبال کارایی و اثربخشی خود در بازار کار هم نمی‌باشد. علاوه بر این موضوع، در پایان دوره‌های آموزشی، واحد نظارت و ارزشیابی سازمان، به منظور اعطای گواهی‌نامه مهارتی، اقدام به برگزاری آزمون‌های غیر استاندارد و با تمرکز بر دروس نظری و نه عملی نموده است. این موضوع نیز به دلیل عدم کارآمدی سازمان در توجه به کیفیت مهارت‌ها برای ورود به بازار کار است. در تأیید این موضوع، برخی از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشتند: «نظارت و ارزشیابی‌ها به صورت آزمون پایان دوره است که اغلب به منظور اعطای مدرک مهارتی گرفته می‌شود و بیشتر بر دروس نظری تأکید دارد».

تأخیر در اجرای فراگیر استانداردهای و بهسازی نظام جامع ملی مهارت

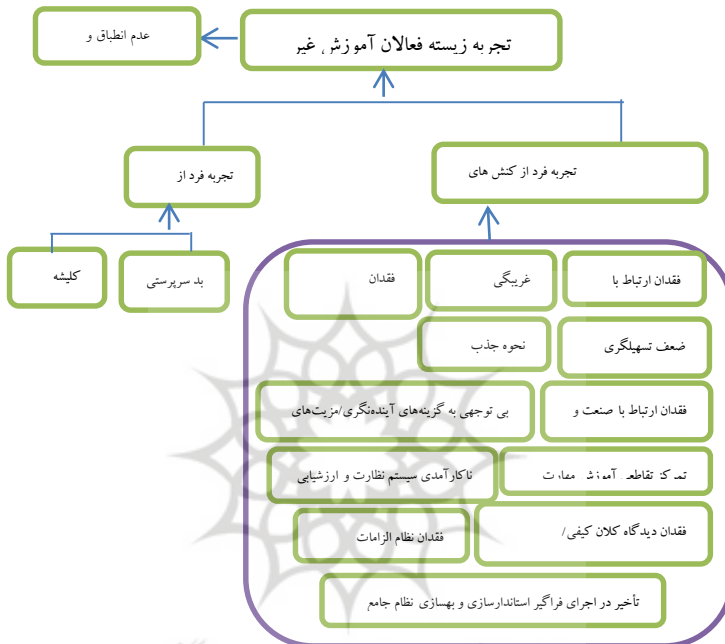
اقدامات دفتر صلاحیت حرفه‌ای در چهارچوب اصیل نظام صلاحیت حرفه‌ای ملی نیست.

یکی دیگر از مؤلفه‌های نشان دهنده عدم تطابق ساختار سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با ماهیت آموزش‌های غیررسمی این است که در ساختار سازمانی به وضعیت استانداردسازی مهارت‌ها و کیفیت آموزش‌های مهارتی توجه چندانی نشده، بنابراین ماهیت آموزش‌های غیررسمی که ماهر نمودن و اثربخشی نیروی کار می‌باشد، در انزوا قرار گرفته است. یکی از مباحث مهم مطرح در بازار کار و اشتغال این است که متقاضیان کار از صلاحیت حرفه‌ای و مهارتی لازم برای شروع کسب و کارهای موجود در بازار برخوردار باشند. به عبارتی آمادگی و صلاحیت لازم را برای اشتغال و استخدام داشته باشند. با این حال، در ساختار سازمانی سازمان مذکور به مؤلفه مهم «کد مهارتی» یا «کد صلاحیت حرفه‌ای» برای متقاضیان توجه نشده است. مشارکت‌کنندگان با اغماض بیان کردند که در کشور «نظام صلاحیت حرفه‌ای ملی وجود ندارد» و این خود معضل بزرگی است که مانع از ایجاد بانک‌های مهم مهارت‌آموختگان واجد شرایط با بازار کار شده است.

علاوه بر موضوع کلان مطرح شده و فقدان نگاه کیفیتی کل کشور به موضوع مهارت و صلاحیت‌های مهارتی-حرفه‌ای، موضوع استانداردهای مهارتی تعریف شده سازمان و لزوم بازنگری و اصلاح آنان نیز از مواردی است که تا حدود زیادی در ساختار سازمان مذکور نادیده گرفته شده است. همان‌گونه که پیشترها گفته شد، محیط سازمان به شدت متغیر و غیر قابل پیش‌بینی است و سازمان نیز با استراتژی‌های مدیریت محیط‌پژوهی و آینده‌نگری مجهز نیست، بنابراین، در محیط با تکنولوژی‌های متغیر و به‌روز، توانایی استانداردسازی و بهبود و بازسازی خود را ندارد. برخی از پاسخگویان در تأیید این امر اظهار کردند: «استانداردهای مهارتی تعریف شده سازمان همزمان با پیشرفت تکنولوژی و تحولات محیطی چندان تغییری نکرده‌اند». این امر، نمایانگر این موضوع است که سازمان، به داشته‌ها و سبب مهارتی و منوی تخصصی خود اکتفا کرده و همزمان با نیازهای بازار و صنعت و همراه با ظهور تکنولوژی نوین، خود را ارتقاء نداده است. به قولی در سازمان «همزمان با تغییر در بازار کار و ایجاد نیازهای جدید صنعت، رشته‌های فنی موجود ارتقاء پیدا نکرده‌اند و همچنین، در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، رشته‌های جدید متناسب با بازار کار روز، طراحی نشده است».

از آنجا که سازمان همراه با پویایی محیط، ایستایی خود را حفظ کرده، بنابراین، استانداردهای آموزشی و محتوای دوره‌های خود را بر شرایط موجود تخصصی سازمان گذاشته و به دلیل فقدان نظام جامعی برای استاندارد کردن

آموزش‌های ارائه شده توسط خود، در ساختار سازمانی‌اش، توانایی پاسخ به نیازهای بازار و سلايق صاحبان صنعت را ندارد. این امر سبب شده که به مرور آموزش‌های غیررسمی ارائه شده توسط سازمان به حاشیه رانده شوند و اعتبار مهارتی خود را از دست دهند. مشارکت‌کنندگان در این زمینه اجماع نظر دارند که: «نظام جامعی برای استاندارد نمودن آموزش‌های مهارتی ارائه شده در سازمان، بر اساس تغییر در فناوری، نیاز جامعه، مزیت منطقه‌ای، سلیقه و ذائقه متقاضیان وجود ندارد». به عبارتی، «در ساختار سازمانی سازمان مذکور، استقبال وسیعی از تغییر و بازسازی استانداردهای آموزش و مهارتی بر اساس نیازهای بازار و جامعه نشده است». آنچه که پیداست، برای هماهنگی با بازار و جامعه و برای برجسته شدن نقش سازمان در ارائه آموزش‌های غیررسمی کارآمد و اثربخش باید درک کرد که «نظام جامع مهارت نیاز به بهسازی و بازسازی دارد».



نمودار ۱: روند استخراج کدهای تبیینی از کدهای تفسیری

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

مقوله اشتغال و مهارت آموزی، منشا مباحث بسیاری در دهه‌های اخیر بوده و با چالش‌های بسیاری مواجه بوده است. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، متولی آموزش غیر رسمی و مبدأ مهارت آموزشی و تجهیز نیروی کار ماهر برای ورود به بازار کار است. شواهد حاکی از آن است که سازمان مذکور در انجام رسالت خود اثربخشی قابل توجهی را کسب نکرده است. بنابراین، شرایط موجود حاکم بر نظام مهارت آموزی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشور تا حد زیادی با ماهیت آموزش‌های غیر رسمی که انطباق با علم با عمل (انطباق دانش مهارتی با بازار کار) است، منطبق نمی‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت، نتایج حاکی از آن است که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، کارایی لازم را از نظر تجهیز و تأمین نیروی انسانی ماهر برای بازار کار پر نوسان ندارد.

این مطالعه داده‌های عمیقی را از تجربه فعالان حوزه آموزش غیر رسمی از عدم انطباق ساختار آموزشی سازمان مذکور با ماهیت اصیل آموزش غیر رسمی (مادام‌العمر بودن و انطباق علم و عمل) ارائه کرده است. در جمع‌بندی تجاربی که در دو عرصه «تجربه فرد از کنش‌های سازمانی» و «تجربه فرد از کنش‌های فرا سازمانی» در نهایت، با

یک وضعیت رو به رو هستیم. در حقیقت تجربه فعالان مورد نظر، عدم انطباق ساختار آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با ماهیت آموزش های غیر رسمی و عدم کارایی و اثربخشی آموزش های مهارتی سازمان است.

یافته های این مطالعه نشان داد که ساختار آموزشی کنونی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور تا حد زیادی از نظر کنش های سازمانی و فراسازمانی، مغایر تطابق آموزه های نظری و علمی با نیاز بازار و جامعه و همچنین پویایی و مادام‌العمری آموزش های غیر رسمی است. از جمله نشانه های این عدم تطابق و ناکارآمدی آموزش های مهارتی را می توان در کلیشه های آموزشی معیوب در نظام آموزشی کشور و یا بدسرپرستی سازمان مورد مطالعه رصد نمود. بررسی تجارب فعالان بخش آموزش غیر رسمی نشان داد که مشکلاتی مانند مدرک گرایی صرف، توجه به آموزش رسمی و نظری و همچنین عدم توجه به مکمل بودن آموزش و مهارت از جمله مؤلفه های مهم ایجاد کلیشه های آموزشی معیوب کشور است. این تجربه حکایت از اثرگذاری منفی این کلیشه ها بر رسالت اصیل سازمان که مهارت آموزی و ارتقا توان مهارتی کشور و خلق نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار است، را دارد. نقطه نظرها و کنش های فراسازمانی موجود، سبب خلق دیدگاه اجتماعی منحصر به فردی به نام «مدرک گرایی» شده که عواقب ناگزیر آن افزایش حجم متخصصان نظری ای خواهد بود که فاقد مهارت انطباق با بازار هستند. شدت این دیدگاه تا جایی است که اعتقاد اجتماعی دنباله روی مسیری شده که در آن، خانواده ها گرایش بیشتری به سمت آموزش های رسمی و دانشگاهی برای فرزندان خود دارند تا آموزش های مهارتی و زود بازده. بر اساس این نتیجه می توان اظهار نمود که تجربه فعالان بخش آموزش غیر رسمی مورد مطالعه از کلیشه های آموزشی معیوب کشور، زمینه مهمی از عدم انطباق ساختار آموزشی سازمان مذکور با اهداف مادام‌العمری و انطباق علم و عمل که ماهیت اصیل آموزش های غیر رسمی است، را نشان داده است. در نهایت این عدم انطباق به گونه ای راه را برای ناکارآمدی آموزش های مهارتی سازمان فراهم نموده است.

یکی دیگر از تجارب فراسازمانی فعالان مورد مطالعه از عدم انطباق ساختار آموزشی سازمان با ماهیت آموزش غیر رسمی این است که سازمان متولی مستقل محقی ندارد. به عبارتی، سازمان از بد سرپرستی خاصی رنج می برد. فعالان مورد مطالعه این نتیجه را بر اساس تجارب مختلفی خود مانند ناتوانی سازمان در جلب حمایت های مالی و اعتبارات کافی از وزارت متبوع بسیار گسترده خود دانسته اند. علاوه بر این ها به دلیل همین کنش فراسازمانی، سازمان از الزامات قانونی محکم برای توسعه نیروی انسانی کارآمد و ماهر برخوردار نیست و تنها بر توسعه فیزیکی تجهیزات خود تمرکز دارد. ناگفته پیداست که توسعه فیزیکی سازمان از جنبه های مختلف هم ناقص بوده و منجر به افزایش اثربخشی سازمانی نشده است. بر اساس تجارب به دست آمده، می توان اظهار نمود که بدسرپرستی سازمان و تابعیت آن به وزارت گسترده تعاون، کار و رفاه اجتماعی سبب شده که به ندرت و با دیدگاه حاشیه ای به آموزش غیر رسمی و مهارت آموزی توجه شود. تجارب مشارکت کنندگان، سازمان را در یک حالت نیمه شناوری و احتمال غرق شدگی به تصویر کشیده است.

بررسی تجارب فعالان مورد مطالعه نشان داد که ساختار آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، از نظر برخی کنش های درون سازمانی مانند «فقدان کیفیت/نبود نظام تضمین کیفیت خدمات»، «غریبگی تکنولوژیکی»، «تمرکز تقاطعی آموزش مهارت آموزی»، «فقدان ارتباط با صنعت و جامعه»، «فقدان ارتباط با دانشگاه»، «نحوه جذب کارآموز»، «فقدان دیدگاه کلان کیفی/بازار محوری-کارآفرینی»، «فقدان نظام الزامات مهارتی»، «ضعف تسهیگری رسانه ها»، «بی توجهی به گزینه های آینده نگری/مزیت منطقه ای»، «ناکارآمدی سیستم نظارت و ارزشیابی سازمان» و «تأخیر در اجرای فراگیر استانداردسازی و بهسازی نظام جامع ملی مهارت»، با ماهیت آموزش غیر رسمی مطابقت ندارد. مشارکت کنندگان مورد مطالعه با بیان تجربه خود در زمینه فقدان کیفیت آموزش ها و نبود نظام تضمین کیفیت خدمات در ساختار سازمانی سازمان مذکور، نشان دادند که خدمات آموزشی ارائه شده از کیفیت لازم برخوردار نبوده و نهایتاً منجر به ایجاد کسب و کار پایدار و مستمر نخواهد شد. این در حالی است که راهداری ۱۳۹۷ در بررسی شاخص های کلی مؤثر بر کیفیت نظام آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی، توجه به نوع

آموزش بر اساس فرهنگ و نیازهای بازار کار را از مهم‌ترین شاخصه‌ها می‌داند. علاوه بر این، سفیدگر و همکاران (۱۳۹۹) نیز به بهبود کیفیت مهارت آموخته، در راستای بهبود ساختار و فرآیندهای مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی مهارت‌ها و شایستگی‌ها در نظام آموزش فنی، حرفه‌ای و مهارتی اشاره نموده است.

نتایج نشان داد که به دلیل وجود مؤلفه «غریبگی تکنولوژیکی» در ساختار سازمانی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، ساختار آموزشی این سازمان با ماهیت آموزش‌های غیر رسمی که مادام‌العمری و انطباق با بازار است، انطباق ندارد. در مطالعه امین بیدختی (۱۳۹۷) نیز، برای ارتقا عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به بهبود اوضاع تکنولوژی‌های مدیریتی، آموزشی و شایستگی‌های حرفه‌ای مربیان در این زمینه، اشاراتی شده است. بررسی تجارب به دست آمده از فعالان مورد مطالعه حکایت از آن دارد که در دوران بحران پاندمی کرونا، غریبگی تکنولوژیکی سازمان به مراتب، بیشتر از گذشته خود را نشان داد. در این دوران، ضعف دولت الکترونیک، سیستم‌های آموزشی فناورانه، بی سواد الکترونیکی بدنه تخصصی سازمان در تولید محتوا، شبکه‌سازی‌های اینترنتی و مواردی از این قبیل برجسته شده و نمایانگر این موضوع بود که ساختار آموزشی سازمان به صورت صد در صد و در تمامی شرایط نمی‌تواند ویژگی مادام‌العمری و کارایی بالا را حمایت نماید.

نتایج نشان داد که یکی دیگر از مؤلفه‌هایی که نشان دهنده عدم انطباق ساختار آموزشی سازمان با آموزش غیر رسمی است، تمرکز تقاطعی آموزش مهارت‌آموزی است. این مؤلفه تا حدود زیادی حکایت از برنامه‌ریزی سوگیرانه سازمان در مقاطع زمانی و موضوعی خاص است و باز هم با ماهیت مادام‌العمری، آموزش حین خدمت و انطباق علم روز با نیاز نو، آموزش‌های غیر رسمی منطبق نیست.

بر اساس نتایج به دست آمده، در ساختار سازمانی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، چالش «فقدان ارتباط با صنعت و جامعه» بسیار به چشم می‌خورد. همین چالش عمیق کافی است تا عدم انطباق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با ماهیت آموزش‌های غیر رسمی ثابت شود. آموزش‌های غیر رسمی آموزش‌های مهارتی هستند که رسالتشان انتقال دانش مهارتی به بخش صنایع و بازار، از طریق انتقال نیروی کار متخصص و ماهر است. این تجربه حکایت از ضعف ساختار سازمانی سازمان مذکور در این نقطه دارد. مهرعلیزاده و جلیلیان (۱۳۹۵) نیز نشان داد که باید ارتباط و تعاملی مستمر بین مرکز فنی و حرفه‌ای با سازمان‌های صنعتی بر اساس نیازهای بازار کار در دستور کار مدیران و کارشناسان مرکز فنی و حرفه‌ای و صاحبان صنایع قرار گیرد. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، فقدان ارتباط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با دانشگاه، مانع از تغذیه سبب دانشی سازمان از اطلاعات پژوهشی آکادمیک شده و بنابراین انطباق آموزش‌های مهارتی با بازار و صنعت، به دلیل به روز نبودن دانش و علوم فنی و مهندسی را به مخاطره انداخته است.

نتایج نشان داد که یکی از عوامل مؤثر بر عدم انطباق ساختار آموزشی سازمان مذکور با ماهیت آموزش‌های غیر رسمی، نحوه جذب کارآموزان به سازمان است. بر این اساس، جذب کارآموزان به سازمان، گاهی کاملاً سوگیرانه بوده و فاقد نیت مهارت آموزی و توسعه تخصص نیروی کار است. محمدزاده و بافنده زنده (۱۳۹۸) نیز به برخی عوامل کاهش کارآموزان آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد مانند عوامل آموزشگاهی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی اشاره کرده‌اند.

یافته‌های حاصل از مطالعه نشان داد که یکی از مؤلفه‌های عدم انطباق ساختار آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با ماهیت آموزش‌های غیر رسمی، فقدان دیدگاه کلان کیفی/بازار محوری-کارآفرینی در ساختار سازمانی این سازمان است. به عبارتی دیگر می‌توان اظهار نمود که سازمان بیشتر تمرکز خود را بر عرضه خدمات آموزشی گذاشته و کمیت محور می‌باشد. به دنبال این موضوع مهم، هم راستا به ارائه خدمات آموزشی-مهارتی به موضوع‌های مهم بازار محوری و تطابق علم و مهارت کسب شده با بازار کار توجهی ندارد. علاوه بر این‌ها، شواهد تجربی مشارکت کنندگان نشان داد که در ساختار سازمانی سازمان مذکور، گزینه کارآفرینی تا حد بسیار بالایی گمنام مانده است. عرفان مهر و همکاران (۱۳۹۵) با اشاره به لزوم تحول در استانداردهای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، نیاز به کارآفرینی را یک گزینه مهم و اساس تلقی نمود.

بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، مقوله تفسیری «فقدان نظام الزامات مهارتی» در ساختار سازمانی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم اثرگذاری در عدم تطابق ساختار آموزشی سازمان گفته شده و ماهیت آموزش‌های غیر رسمی دارد. بر این اساس، می‌توان اظهار کرد که به دلیل ضعف نظام تضمین کیفیت خدمات در ساختار سازمانی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، میزان انطباق دانش نظری و مهارتی کسب شده توسط متقاضیان با بازار و صنعت اندک بوده است. این امر را شاید بتوان با گریز زدن به فقدان نظام الزامات مهارتی و عدم توجه به کدهای مهارتی تعریف شده که نشان از تأیید صلاحیت حرفه‌ای کارآموزان را دارد، توجیه نمود. همانگونه که پیداست، مشارکت کنندگان معتقدند، یکی از دلایل مهم عدم انطباق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با ماهیت و رسالت آموزش غیر رسمی که در آن گزینه پیوستگی علم و عمل یا مهارت آموخته شده و بازار مد نظر است، این امر است که سازمان توجهی به تجهیز نمودن منطقی و اصولی کارآموزان به الزامات مهارتی مانند کد مهارت ویژه سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور ندارد. نتایج نشان داد که مشارکت کنندگان اظهار نمودند که رسانه صدای دولت است و در لایه‌های انسانی جامعه، مبلغ فرهنگ نوین اجتماعی و اقتصادی است. تجارب زیسته بسیاری از مشارکت کنندگان نشان داد که ضعف تسهیلاتی رسانه‌ها به عنوان یک مقوله تفسیری است که می‌تواند ضعف ساختاری سازمان مورد مطالعه را در انطباق با ماهیت و رسالت آموزش‌های غیر رسمی را توجیه نماید. همانگونه که پیداست، در ساختار سازمانی ارتباط سازمان و صنعت به صورت یک الزام ساختاری در نظر گرفته نشده است. این امر مانع از حمایت قانونی و پیگیرانه رسانه ملی و محلی از برنامه‌های سازمان شده و نهایتاً به ایجاد کانال‌های قانونی دولتی برای جذب حمایت سرمایه‌گذاران در سازمان منجر نخواهد شد.

نتایج نشان داد که مقوله تفسیری «بی‌توجهی به گزینه‌های آینده‌نگری/مزیت منطقه‌ای» یکی دیگر از عوامل مهم عدم انطباق رویه‌ها و ساختار آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با ماهیت آموزش‌های غیر رسمی است. تجارب زیسته مشارکت کنندگان حکایت از بی‌توجهی سازمانی به گزینه‌های مهم آینده‌نگری و مزیت‌های منطقه‌ای است و همین امر نمایانگر اقدامات دستوری و از بالایی سازمان است که با نادیده گرفتن استعدادها، ظرفیت‌ها و قابلیت‌های زیستی و غیر زیستی مناطق متبوع سازمان، نسخه‌ای واحد برای سرزمینی وسیع و متنوع پیچیده‌اند. عواقب این اقدامات غیر مسئولانه چیزی جز ناکارآمدی و عدم انطباق دانش نظری و مهارتی با بازار نیست. در ساختار سازمانی سازمان گفته شده، تمهیدات مرتبط با آینده پژوهی و آینده نگری نیست، به عبارتی کشتی سازمان در اقیانوس پر تلاطم و پر نوسان محیط سازمانی بدون هیچ نقشه‌ای راهی به سوی آینده مبهم در حرکت است. امیدی ارجحی و همکاران (۱۳۹۶) نیز معتقد به طراحی الگویی برای نهادینه کردن آینده‌پژوهی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای هستند.

نتایج نشان داد که در ساختار سازمانی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، «ناکارآمدی سیستم نظارت و ارزشیابی سازمان» بسیار به چشم می‌خورد و این امر می‌تواند منجر به خروجی‌های نامطلوب سازمان شده و بیش از پیش بر دیدگاه کمیت‌محوری و ضعف نظام تضمین خدمات سازمان صحنه بگذارد. این موضوع از آنجا که سبب تشدید فاصله بین دانش مهارتی کارآموزان و ورود آنان به بازار می‌شود، پس تا حد زیادی مغایر با ماهیت آموزش‌های غیر رسمی است. اتفاقاً سینار او همکاران (۲۰۰۹) نیز نشان دادند که در آموزش فنی و حرفه‌ای ترکیه یک سیستم کارآمد یا پایگاه تحقیقاتی مستحکم که بر ارتباط بین دانش تئوری و عملی برای حمایت از ابتکارات و ایجاد تغییرات سیستماتیک بلند مدت تأکید نماید، وجود ندارد. همچنین محمدرزاده و بافنده زنده (۱۳۹۸) معتقدند که سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای باید بر راه‌اندازی نظام ارزیابی مستمر به منظور استانداردسازی آزمون‌ها، تربیت آزمونگرهای متخصص و کوتاه نمودن فرایند آزمون و صدور گواهینامه‌های مهارت اقدام نماید.

یکی دیگر از تجارب زیسته مشارکت کنندگان که نمایانگر عدم انطباق رویه‌ها و ساختار آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با ماهیت آموزش غیر رسمی است، تجربه «تأخیر در اجرای فراگیر استانداردسازی و بهسازی نظام جامع ملی» است. این تجربه نمایانگر کاهلی سازمان در استانداردسازی مهارت‌ها و کیفیت آموزش‌های مهارتی، عدم تمرکز بر ارتقاء استانداردهای مرتبط با صلاحیت حرفه‌ای، اکتفای سازمان به سبد تخصصی و منوی مهارتی کهنه خود، عدم توجه به نوسانات محیط و بازار، بی توجهی با اولویت‌های روز صنعت و استانداردهای تکنولوژی آموزشی و غیره بوده است.

در پایان پیشنهادت زیر ارائه شده است.

- برنامه‌ریزی در جهت بازمهندسی ساختار سازمانی سازمان مذکور و اصلاح ساختار آموزشی آن

- بازمهندسی نقش و رسالت سازمان در راستای نظام ملی مهارت کشور

- ایجاد واحد ارتباطات مؤثر با صنعت، دانشگاه و رسانه برای تولید علم روز، سنجش اولویت صنعت و نهایتاً جذب سرمایه‌داران

- ایجاد واحد مستقل سنجش صلاحیت حرفه‌ای به منظور برجسته نمودن برخی الزامات مهارتی

- تقویت الزامات مرتبط با دولت الکترونیکی در ساختار سازمانی در قالب دفاتر فناوری اطلاعات و امنیت سایبری

- بازمهندسی، اصلاح و تقویت دفتر نظارت و ارزیابی در ساختار سازمانی سازمان مذکور

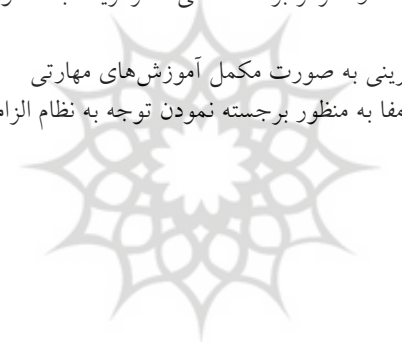
- تمرکز بر کیفیت محوری به جای کمیت محوری از طریق سیاست تقاضا محوری و خرید خدمات

- حرکت به سمت مدیریت استراتژیک و تمرکز بر ساماندهی استراتژیک به منظور آینده پژوهی، محیط‌شناسی و

تمرکز بر مزیت منطقه‌ای

- تقویت توجه به آموزش‌های کارآفرینی به صورت مکمل آموزش‌های مهارتی

- تصویب و تعهد به طرح کانون کامفا به منظور برجسته نمودن توجه به نظام الزامات مهارتی در مهارت‌آموزش



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

- امیدی ارجنکی رضوان، مرادی پردنجانی حجت‌الله، سبزواری امیر، (۱۳۹۶). طراحی الگویی برای نهادینه کردن آینده‌پژوهی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، فصلنامه مهارت آموزی. دوره ۵، شماره ۲۰، صص ۲۲-۷.
- امین بیدختی، علی‌اکبر، نجفی، محمود، شریعتی، فرهاد، (۱۳۹۷). شناسایی و اکتشاف عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای: مطالعه‌ای با رویکرد آمیخته، تدریس پژوهی، دوره ۳، شماره ۶، صص ۳۸-۲۳.
- تقوی، سیده زینب، ساداتی، مرتضی، کاکویی، الله بخش، جمشیدی مجله، امیر، (۱۳۹۴). نیازسنجی آموزش‌های مهارتی بر اساس سند آمایش سرزمین در بخش صنعت، مهارت آموزی، دوره ۴، شماره ۱۴، صص ۱۰۱-۸۳.
- حسن فامیان، م. (۱۳۷۷). بررسی میزان هم‌سوئی آموزش‌های فنی حرفه‌ای با نیازهای بازارکار طرح پژوهشی، ارومیه: اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی.
- راهبردی مهرداد، (۱۳۹۷)، مطالعه و بررسی شاخص‌های کلی مؤثر بر کیفیت نظام آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی. مهارت آموزی. سال هفتم، شماره ۲۶، صص ۱۲۵-۱۴۶
- سفیدگر، سرور، علی احمدی، علی‌رضا، علی احمدی جشقانی، حسین، (۱۳۹۹). بهبود ساختار و فرآیندهای مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی مهارت‌ها و شایستگی‌ها در نظام آموزش فنی، حرفه‌ای و مهارتی، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، دوره ۱۱، شماره ۴۱، صص ۱۴-۱.
- سلیمان پور، جواد، (۱۳۸۲)، برنامه‌ریزی درسی در آموزش ضمن خدمت، انتشارات احسن، تهران.
- صالحی عمران، ابراهیم، (۱۳۹۳). آسیب‌شناسی مدیریت آموزش‌های مهارتی کشور، مهارت آموزی، دوره ۲، شماره ۸، صص ۴۸-۲۵.
- طهماسبی، محمد رضا، (۱۳۸۵). بررسی نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه خود اشتغالی در استان هرمزگان، پروژه تحقیقاتی اداره کل فنی و حرفه‌ای استان هرمزگان.
- عبداللهی، حسین، (۱۳۹۵). ارزیابی سازوکارهای تجربه شده برقراری ارتباط بین آموزش فنی و حرفه‌ای رسمی و بازار کار در ایران، فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال سیزدهم، دور دوم، شماره ۲۲، صفحات ۱۶۷-۱۵۲.
- عرفان مهر محمد، مسعودی ملیحه، آزادی صدیقه، (۱۳۹۵). بررسی میزان پویایی و به‌روزرسانی استانداردهای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به‌منظور تدوین استاندارد جدید تلفیقی بین مهارت و کارآفرینی از سوی بخش خصوصی شیراز، فصلنامه مهارت آموزی، دوره ۵، شماره ۱۸، صص ۸۷-۷۵.
- فرجادی، غلامعلی، (۱۳۸۲). نیروی انسانی بازار کار و اشتغال، تهران: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، جلد سوم.
- فروزش علی، کریمی، منیژه، امینی، اعظم، خنجری، سعید، (۱۳۹۴). بررسی کیفیت آموزش‌های مهارتی بازار محور در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اصفهان بر اساس مدل سروکوال، مهارت آموزی، دوره سوم، شماره ۳، پیاپی ۱۱، صص ۹۹-۱۱۰.
- قاسمی خیر آبادی، عبدالله، خورشیدی، عباس، عباسی سروک، لطف الله، خسروی، پرستو، دلگشایی، یلدا، (۱۳۹۸). مؤلفه‌ها و شاخص‌های حکمرانی آموزش‌های مهارتی در سطح قروملی و محلی: مطالعه موردی استان تهران، فصلنامه مهارت آموزی، سال هفتم، شماره ۲۷، صص ۹۶-۷۳.
- محمد علی، محبوبه، (۱۳۹۰). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و راه‌های اصلاح آن، رشد آموزش فنی و حرفه‌ای، دوره ۷، شماره ۱، صص ۱۸-۱۰.
- محمدزاده، بهبود، بافنده زنده، علیرضا، (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مؤثر بر کاهش کارآموزان آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد، نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۱۴، شماره ۴۴، صص ۱۱۹-۱۰۵.
- مهر علی زاده، یلدا، (۱۳۸۴). جهانی شدن، تغییرات سازمانی و برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی، خوزستان: انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.
- مهرعلیزاده دکتر یلدا، جلیلیان سهیلا، (۱۳۹۵). بررسی وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع؛ مطالعه موردی (شهرستان خرمشهر)، فصلنامه مهارت آموزی، دوره ۵، شماره ۱۷، صص ۲۸-۷.
- مهرعلی‌زاده یلدا، قلاوند رحمن، ملایی‌هزاروندی شهرام، (۱۳۹۲). طراحی و استقرار نظام جامع ملی مهارت و فناوری: تحلیلی بر روند تحولات و آسیب‌شناسی نظام آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان، فصلنامه مهارت آموزی، دوره ۱، شماره ۴، صص ۲۰-۷.

- Choi, Seonkyung. (2021). *The impact of education levels and paths on labor market outcomes in South Korea: Focusing on vocational high school graduates*, *Social Sciences & Humanities Open* 4 (2021) 100152.
- Cinar, Hamza, Dongel, Nihat, Sogütlü, Cevdet. (2009). *A case study of technical and vocational education in Turkey*, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1 (2009) 160–167, *World Conference on Educational Sciences* 2009.
- Esther, Maria Oswald-Egg, Renold, Ursula. (2020). *No experience, no employment: The effect of vocational education and training work experience on labour market outcomes after higher education*, *Economics of Education Review* 80 (2021) 102065.
- Hanushek, E. A., Schwerdt, G., Woessmann, L., & Zhang, L. (2017). *General education, vocational education, and labor-market outcomes over the lifecycle*. *Journal of Human Resources*, 52(1), 48–87. <https://doi.org/10.3368/jhr.52.1.0415-7074R>
- Hrmo, R., KriStofiaková, L., & Miština, J. (2015). *Building a quality system of technical and vocational education in Slovakia towards a European labour market*. In *Interactive Collaborative Learning (ICL), 2015 International Conference on* (pp. 237-243). IEEE.
- King, K. (2009). *A Technical and Vocational Education and Training Strategy for UNESCO. A Background Paper*. In *Unpublished background paper for the International Expert Consultation Meeting on Technical and Vocational Education* (pp. 12-13).
- Marope, P. T. M., Chakroun, B., & Holmes, K. P. (2015). *Unleashing the potential: Transforming technical and vocational education and training*. UNESCO Publishing.
- Miller, Amanda, (2020). *Development through vocational education. The lived experiences of young people at a vocational education, training restaurant in Siem Reap, Cambodia*, *Heliyon* 6 (2020) e05765.
- Sullivan, E.; Decker, P. (2005). *Effective Leadership and Management in Nursing*. New Jersey: Pearson Practice Hall.
- UNESCO. *Technical and Vocational Education and Training Paris, France: UNESCO; 2008 [cited 2017]. Available from: <http://www.UNESCO.org/education/technicalandvocationaleducationandtraining>.*

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی