

مدل یابی معادلات ساختاری مدیریت استراتژیک آموزش های فنی و حرفه ای

داود فرخی^۱

حسن شهرکی پور^۲

صمد کریم زاده^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی مولفه های سازنده مدیریت استراتژیک آموزش فنی و حرفه ای به منظور تغییر، تحول و توسعه منابع برای ماندگاری و سازگاری سازمان با محیط است. این مولفه های سازنده، موضوعات مهم و اولویت دار برای پیاده سازی مدیریت استراتژیک در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور است. پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش اجرا توصیفی پیمایشی مقطعی و از نظر داده ها کمی است. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته شامل ۶ مولفه و ۳۵ زیر مولفه (۱۰۵ گویه با طیف ۵ گانه لیکرت) با شاخص روایی محتوایی CVI گویه ها و مولفه ها به میزان ۰,۹ و ضریب آلفای کرونباخ به میزان ۰,۹۶۹، تدوین و اعتبار بخشی شد. جامعه آماری شامل ۳۱ استان به عنوان خوشه های طبیعی در نظر گرفته شد که ۱۰ خوشه با استفاده از قرعه کشی به صورت تصادفی انتخاب شد که شامل تمامی مدیران سازمانی مدیران ارشد، میانی و پایه (مدیرکل، معاونین مدیرکل و روسای ادارات و روسای مراکز آموزشی) به تعداد ۳۷۹ نفر بود. یافته های پژوهش شامل اشتغال (اشتغال پذیری، کارآفرینی، نوآوری و خلاقیت)، جذابیت آموزشی (تنوع مخاطبین، بهبود دسترسی، افزایش کشش و جاذبه)، یادگیری مادام العمر (ارتقای مهارت شاغلین، توانمند سازی افراد)، شناسایی تغییرات شغلی (تغییرات مشاغل، تغییرات فناوری، تغییرات مهارتی)، تقویت یاران آموزشی (توسعه بخش خصوصی، مشوق های مالی و حمایتی)، تضمین کیفیت (توسعه حرفه ای مربیان، نظام صلاحیت حرفه ای مربیان، آموزش مبتنی بر شایستگی، برنامه درسی مبتنی بر صلاحیت حرفه ای، اعتبار بخشی موسسات و رتبه بندی، استاندارد های مدیریت آموزش، مشاوره و هدایت آموزشی و شغلی) به عنوان مولفه های سازنده مدل مدیریت استراتژیک بود که با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم برآزش مدل در ۶ مولفه و ۲۰ زیر مولفه تدوین شد. درجه تناسب مدل به میزان ۰,۹۱ می باشد. مدیران سازمانهای آموزش فنی و حرفه ای با شناخت مولفه ها و زیر مولفه های سازنده مدیریت استراتژیک فوق می توانند مدیریت موفق و بهینه ای را پیاده سازی نمایند.

کلید واژه: اشتغال پذیری، تقویت یاران آموزشی، تضمین کیفیت، جذابیت آموزشی، یادگیری مادام العمر.

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

DVD.FRKH@GMAIL.COM

۲ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه مدیریت آموزشی، رودهن، ایران Hshahrakipour44@gmail.com

۳ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه مدیریت آموزشی، رودهن، ایران skarimzad62@yahoo.com

مقدمه

آموزش فنی و حرفه ای در هزاره سوم به عنوان آموزشهای فرااستراتژیک برای توسعه پایدار کشورها محسوب می شود، یونسکو- یونیوک^۱ و سازمان بین المللی کار، این آموزشها را به مثابه توسعه پایدار سازماندهی و معنی می کنند. این آموزشها در تغییرات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی تاثیرگذار است (صالحی عمران، ۱۳۹۲: ۴). اهمیت این آموزشها تا جایی است که امروزه اعطای صلاحیت حرفه ای با گواهینامه مهارت به فراگیران صورت می گیرد و به سرعت در جهان در حال گسترش است (سایت رسمی مرکز پژوهشهای مجلس، ۱۳۹۳). چشم اندازهای آموزش فنی و حرفه‌ای شامل اعتباردهی به یادگیری غیررسمی، توسعه همکاری بین مؤسسات آموزشی و دنیای کار، ایجاد شبکه بین مؤسسات و ذینفعان بومی، منطقه ای و بین المللی است و استفاده از شبکه های دیجیتال و رسانه های جدید در کارآموزی، استفاده از رویکرد سیستمی در تحلیل مسایل، توسعه یادگیری خودهدایتی، شبکه سازی و ارتباطات در تربیت مربیان و معلمان، تعامل بین آموزش و جامعه، و توسعه شایستگی‌های سازمانی است (ولماری، فریمدت و هلاکور، ۲۰۱۲: ۴۵). موضوعات بسیار مهم و متنوعی در مدیریت استراتژیک آموزشهای فنی و حرفه ای دخیل است: از جمله سازمان جهانی یونسکو برای هزاره سوم، سه هدف اساسی را برای آموزشهای فنی و حرفه ای مطرح نموده است که شامل تقویت یادگیری مادام العمر، جهت گیری در راستای توسعه پایدار، و فراهم سازی آن برای همه می باشد (محمد علی، ۱۳۹۹: ۳). آموزشهای مهارتی باید مبتنی بر نیازهای افراد باشد تا دسترسی به اشتغال مولد فراهم شود (کینگ و پالمر، ۱۳۹۸: ۹۵). همچنین آموزشهای مهارتی عاملی اساسی در توزیع درآمد و مشارکت بخشهای وسیع جامعه در رشد اقتصادی است که می تواند به کاهش فقر کمک کند (لوکاس، اسپنسر و کلاستون، ۱۳۹۹: ۱۲۰). برنامه های آموزشی باید شیوه‌ای که دروندادهای مالی، انسانی و مادی در مدیریت استراتژیک نظام آموزش تربیت حرفه‌ای با یکدیگر ترکیب می‌شوند را مشخص کند (گاسکف، ۲۰۰۰: ۱۸۹). سیاستهای آموزش حرفه‌ای و مهارت آموزی ۴۰ کشور شامل استرالیا، اتریش، شیلی، چین، کاستاریکا، جمهوری چک، دانمارک، مصر، آلمان، مجارستان، ایرلند، قزاقستان، کره، مکزیک، هلند، نورژ، آفریقای جنوبی، سوئد، سوئیس، انگلستان (انگلیس، ایرلند شمالی، اسکاتلند و ولز) و ایالات متحده (ایالت های فلوریدا، مریلند و واشنگتن و ایالت‌های کارولینای جنوبی و تگزاس)، بلژیک (فلاندر)، کانادا، ایسلند، رومانی، اسپانیا، سوئد توسط سازمان همکاریهای اقتصادی و توسعه بررسی شده است. ویژگی های اصلی سیستم های آموزش حرفه ای قوی در ۴ محور تامین و انطباق نیازها،

^۱ یونیوک بخش آموزش و تربیت فنی و حرفه ای یونسکو است.

^۲ Volmari, Frimdt, Helakor

^۳ king, palmer

^۴ lucas, spencer, claxston

^۵ Gaskov

^۶ OECD: The Organization for Economic Co-operation and Development

تضمین کیفیت، پیامدهای یادگیری (ارزشیابی) و شرایط حمایتی به صورت زیر نشان می دهد که ترکیب و محتوای برنامه های حرفه ای چگونه باید تعیین شود؟ مهارتهای حرفه‌ای به یادگیران چگونه باید منتقل شود؟ چگونه مهارتها باید ارزیابی، تأیید و مورد بهره برداری قرار می‌گیرند؟ سیاستها، عملکردها و موسسات زیربنایی آموزش حرفه‌ای و مهارت آموزی چیست؟ (سایت سازمان همکاریهای اقتصادی و توسعه، ۲۰۱۵):

الف. تأمین و انطباق نیازها: ۱. وجود سازوکارهایی برای اطمینان از انطباق ارائه حرفه ای با نیازهای بازارکار. ۲. وجود مهارت های علمی محوری کافی، به ویژه سواد خواندن و نوشتن در برنامه های حرفه ای ۳. وجود طیفی از برنامه ها که فرصت هایی را برای همه فراهم می کند و ترک تحصیل را به حداقل می‌رساند. ۴. وجود حالت های انعطاف پذیر تحصیل مناسب برای بزرگسالان با تعهدات کاری و خانگی. ۵. وجود مدارک صلاحیت حرفه‌ای سطح عالی و مسیرهای پیشرفت از برنامه‌های حرفه‌ای اولیه به هر دو برنامه سطح حرفه ای عالی و دانشگاهی (سایت سازمان همکاریهای اقتصادی و توسعه، ۲۰۱۵).

ب. تضمین کیفیت: ۱. وجود سیستمهای استادشاگردی با کیفیت بالا، شامل طیف گسترده‌ای از حوزه های تخصص حرفه ای و شامل دوره های استادشاگردی سطح عالی. ۲. وجود یادگیری مبتنی بر کار که به طور سیستماتیک در تمام برنامه‌های حرفه‌ای ادغام شده است. ۳. وجود یک نیروی کار به عنوان مربی آموزش حرفه‌ای که تعادلی از مهارت های یاددهی و دانش و تجربه روز صنعت را ارائه می دهد (سایت سازمان همکاری های اقتصادی و توسعه، ۲۰۱۵).

ج. استفاده از پیامدهای یادگیری: ۱. صلاحیت ها با بازیگران بازار کار ایجاد شده است. ۲. صلاحیت ها منعکس کننده نیازهای بازارکاری است که به طور ملی سازگار هستند، اما به اندازه کافی انعطاف پذیر نیز هست تا امکان مذاکره به طور محلی انجام گردد. ۳. وجود سیستمها و چارچوب های صلاحیت که صلاحیتهای متعدد را قابل مدیریت می‌کند. ۴. انجام ارزیابیهای با کیفیت بالا از مهارت های حرفه‌ای ساخته شده در مدارک صلاحیت. ۵. وجود رویکردهای مبتنی بر شایستگی موثر، از جمله آزمون های تخصص حرفه‌ای و به رسمیت شناختن یادگیری قبلی.

د. شرایط حمایتی: ۱. برنامه های حرفه‌ای با مشارکت و درگیری دولت، کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری توسعه یافته است. ۲. راهنمایی مسیر حرفه‌ای موثر، در دسترس، مستقل و فعال، پشتیبانی شده توسط اطلاعات مسیر حرفه‌ای محکم. ۳. داده های قوی در مورد برنامه های حرفه ای، از جمله اطلاعات مربوط به برنامه های حرفه ای در طبقه بندیهای بین المللی و پیامدهای بازار کار. ۴. ترتیبات تامین مالی مداوم تا گزینه ها به خاطر دسترسی بودجه مخدوش نشوند (سایت سازمان همکاری های اقتصادی و توسعه، ۲۰۱۵).

علیرغم آن که هر ساله میلیونها ریال صرف برنامه‌ریزیهای استراتژیک می‌شود، هنوز مباحث زیادی پیرامون اعتبار مدلهای برنامه‌ریزی استراتژیک وجود دارد (مهرعلیزاده، پورمقدس، جودزاده، ۱۳۹۲: ۴۷). بررسی ادبیات مدیریت استراتژیک نشان دهنده اختلاف نظر در خصوص اولویت بندی تدوین ماموریت، چشم

انداز، ارزش‌ها، اهداف و مقاصد استراتژیک است. مضافاً این که سازمانهای آموزشی هدف‌های چندگانه نظیر آموزشهای عمومی، آموزشهای تخصصی و تربیت مربیان و متخصصان را دارند (کرامتی، ۱۳۹۳: ۱۰). سدفوپ، مرکز توسعه آموزش‌های حرفه‌ای اروپا، عوامل خارجی تاثیرگذار بر آموزش و تربیت حرفه‌ای را شامل ۱. بافت سیاسی و اقتصادی اجتماعی ۲. جمعیت و جمعیت‌شناسی ۳. ساختار اقتصادی ۴. اشتغال و بیکاری ۵. صلاحیت‌ها و آموزش و تربیت حرفه‌ای در بازارکار می‌داند (سایت رسمی سدفوپ، ۱۳۹۳). به طور کلی قریب به نیم قرن از عمر سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور می‌گذرد ولی تاکنون مدل استراتژیک ویژه‌ای برای آن ارایه نشده است، همچنین با توجه به تفاوت‌های اساسی در ارائه خدمات مهارت‌آموزی غیررسمی^۲ این سازمان با آموزشهای رسمی^۳، اسناد یا مدل‌های کنونی قابل استفاده نیست، مضافاً این که سطح انتظارات از این آموزشها در کاهش نرخ بیکاری در مقایسه با سایر دستگاههای رقیب بسیار بالا است و مدیریت آموزشی در این سازمان را بدون داشتن مدل استراتژیک اختصاصی با چالشهایی مواجه کرده است. تغییرات مدیریتی متعددی در طول حیات سازمانی باعث شده است که سیاستگذاری و استراتژیهای گوناگونی را در این سازمان شاهد باشیم. برای برون رفت از این مدیریت سلیقه‌ای و اولویت دادن یک موضوع خاص در برهه‌های زمانی مختلف در حال و آینده باید پرسید سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای برای ایجاد تغییر، تحول و یا ماندگاری و سازگاری با محیط پیرامون خود از چه موضوعات مهم و اولویت‌داری تبعیت می‌کند و استراتژیهای محوری کدام است و الگو یا مدل‌های مدنظر برای اعمال مدیریت استراتژیک در این سازمان از چه مولفه‌های برخوردار است؟

مبانی نظری و ادبیات پژوهش:

با توجه به مکاتب فکری و طبقه‌بندی نظریات مدیریت در سازمان، نظریات حاکم بر حوزه مدیریت استراتژیک را می‌توان شامل نظریات مختلفی در پارادایم تجویزی یا کمی‌گرایی: مانند نظریه مدیریت سیستمی، نظریه اقتضایی، نظریه تغییر و سازمان‌یادگیرنده، نظریه مدیریت دانش، نظریه آشوب و در پارادایم توصیفی یا کیفی‌گرایی: نظریه ساختار‌گرایی اجتماعی، نظریه پست‌مدرنیسم و واگرایی را برشمرد (مهرعلیزاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۲).

نظریه سرمایه‌انسانی توسط شولتز^۴ ۱۹۶۱ مطرح و توسط بکر^۵ ۱۹۶۴ تکمیل شد. این نظریه بیان می‌کند که آموزش برای انسان دانش، مهارتها و توانایی‌هایی را به بار می‌آورد. هر چه افراد تحصیل کرده‌تر باشند، آنها بیشتر قادر به انجام کار در مشاغل خود هستند و در نتیجه بهره‌وری

^۱ CEDEFOP: Centre euro peen pour le development de la formation professionnelle

^۲ Non-formal training

^۳ Formal education

^۴ Shultz

^۵ Becker

آنها افزایش می یابد (الزبدانی و والیپان، ۲۰۱۹: ۲۰). آموزش رسمی سرمایه‌گذاری در مهارت‌های عمومی اما مهارت‌آموزی سرمایه‌گذاری در مهارت‌های شغلی خاص است. افراد در مهارت‌های عمومی برای بهتر کردن خود سرمایه‌گذاری می‌کنند، سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری کارکنان و نهایتاً سود، در مهارت‌های خاص سرمایه‌گذاری می‌کنند (کنداس، رونالد، ۲۰۱۸: ۴).

نظریه تغییر و سازمان یادگیرنده توسط سنگه^۳ ۱۹۹۰ مطرح گردید. سازمانها در معرض افزایش پیچیدگی، آشوب و بی ثباتی محیط و توسعه فناوریها و تغییر و تحولات قرار دارند (مهرعلیزاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۶). هر سیستمی اگر ایستا و ثابت باشد پس از چندی به دلیل وجود قانون آنتروپی مثبت نابود خواهد شد. برای پیشگیری از فنا و نابودی، تزریق آنتروپی منفی ضروری است و این چیزی جز پویایی، انعطاف و قابلیت واکنش در برابر محیط متغیر نیست. محرک‌های تغییر معمولاً از محیط سازمانی یا بازار سرچشمه می‌گیرند. این محرکها مواردی از قبیل حرکات جسورانه رقبا، فناوری جدید یا تغییر مقررات دولتی را در بر می‌گیرند. تغییر برای جبران اشتباهات گذشته و برای افزایش موقعیت‌های رشد و توسعه لازم است (مددی، بورقانی، ۱۳۹۸: ۴).

تفکر استراتژیک رویکردی است که اصول استراتژی، تفکر واگرا و خلاقانه را برای خلق یک استراتژی ارزش آفرین توصیه می‌کند. تفکر استراتژیک نشأت گرفته از قوه تفکر و تخیل مدیران بوده و نیازمند شهود و خلاقیت انسانی است (منوریان، ۱۳۹۲: ۱۴۵). تفکر استراتژیک بیش از خود برنامه اهمیت دارد (کافمن، هرمان، ۲۰۰۰). تفکر استراتژیک در محیط پرتحول و غیر قابل پیش بینی امروز به عنوان یکی از رویکردهای مناسب سازمان‌ها شمرده می‌شود (غفاریان، تفویضی، ۱۳۹۳: ۶۵). امروزه رهبران سازمانهای آموزشی در سرتاسر جهان با تغییراتی سریع، پیچیده و مستمر مواجه اند و برای برخورد با این تغییرات نیازمند تفکر استراتژیک هستند (کرامتی، ۱۳۹۳: ۱۰). همبستگی مثبت و معنی داری میان هر یک از عناصر پنجگانه تفکر استراتژیک (دید سیستمی، تمرکز بر هدف، فرصت جویی هوشمندانه، تفکر در زمان، فرضیه محوری) و ظرفیت تغییر سازمانی وجود دارد. همچنین بین تفکر استراتژیک و سرمایه انسانی و زیرساخت‌های اجتماعی ظرفیت تغییر سازمانی رابطه وجود دارد (مددی، بورقانی، ۱۳۹۸: ۸).

¹ Alzabadani Alrifia, Ahmad; Valliappan, Raju

² Candace, Flatt; Ronald, L. Jacobs

³ Peter Senge

⁴ Kaufman, Herman

استراتژی در سازمانهای آموزشی، طراحی جامع، هماهنگی به هم پیوسته، تعاملی و هدفمند است که با در نظر گرفتن شرایط محیط خارج و داخل، سازمان سعی می‌کند قسمتهای مختلف آن نظیر مدیریت، مربیان، کارکنان، بودجه، تشکیلات، فضای آموزشی، پذیرش دانشجو و دانش آموز، مقررات، دوره های آموزشی، محتوا و روشهای یاددهی، فناوری آموزشی، امکانات کالبدی را به هم مربوط سازد، و بین حوزه های مختلف آموزشی، پژوهشی و فناوری وحدت ایجاد کند و از منابع موجود حداکثر استفاده را در راستای تحقق هدفها به عمل آورد (کرامتی، ۱۳۹۳: ۷). سازمانهای آموزشی ناچارند خود را با تغییرات دائمی محیط داخلی و خارجی هماهنگ کنند و به پیشرفتهای سریع فناوری و تغییرات جمعیت شناختی، کاهش حمایتهای مالی پاسخ دهند (کرامتی، ۱۳۹۳: ۲۳). افزایش تقاضای آموزشی، افزایش سن متقاضیان آموزش، افزایش تعداد موسسات آموزشی دولتی و غیر دولتی رقیب و توجه به تضمین کیفیت خدمات آموزشی مسائلی است که سازمانهای آموزشی را نیازمند مدیریت استراتژیک می‌کند (کرامتی، ۱۳۹۳: ۲۳).

استراتژی یونسکو دسترسی به آموزشهای فنی و حرفه ای و مهارت آموزی با کیفیت برای همه است. سیستم ها و موسسات باید دسترسی مساوی به آموزش فنی و حرفه ای را بدون توجه به جنس، سن، مذهب یا زمینه های قومی و با توجه ویژه برای افراد آسیب پذیر جامعه، از جمله افراد دارای معلولیت، افراد بومی و کودکان تضمین کنند (سایت رسمی یونسکو، ۲۰۲۰). استراتژیهای یونیوک یاددهی آموزشهای فنی و حرفه ای و مهارت آموزی در آینده است که بر شناسایی و ارزیابی موارد زیر متمرکز است (سایت رسمی یونیوک- یونسکو، ۲۰۲۰): ۱. تأثیر روندهای نوظهور در یاددهی- یادگیری و پیامدهای آن در آماده سازی کارکنان آموزشهای فنی و حرفه ای آینده؛ ۲. نقش آینده مربیان آموزشهای فنی و حرفه ای برای توسعه چارچوبی از مهارتها و شایستگی های اساسی؛ و ۳. شیوه های ابتکاری در توسعه معلمان و مربیان. همچنین استراتژی های میان مدت یونسکو- یونیوک ۲۰۲۱-۲۰۲۳ بر تقویت ظرفیت های آموزشهای فنی و حرفه ای و همکاری در کشورهای عضو جهت امکان آموزش با کیفیت از منظر یادگیری مادام العمر و اطمینان از پاسخ بهتر آموزش برای مبارزه با تغییرات آب و هوایی و اطمینان از سازگاری به تأثیرات آن متمرکز است (یونسکو- یونیوک، ۲۰۲۱: ۹).

استراتژی های اتحادیه اروپا برای سال ۲۰۲۰ مسیری برای رشد اقتصادی هوشمند، پایدار و فراگیر از طریق دانش و نوآوری است، هدف آن تحقق نرخ اشتغال ۷۵ درصدی است. موفقیت این

استراتژی به مهارتهای نیروی کار اروپا بستگی دارد. شرکت ها به افراد با مهارت های مورد نیاز برای رقابت و ارائه کالاها و خدمات با کیفیت بالا نیاز دارند. افراد برای یافتن شغل نیازمند مدارک صلاحیت مناسب هستند (سایت رسمی سدفوپ، ۲۰۲۰).

برنامه های توسعه مهارت نه تنها باید با خواسته های دنیای کار سازگاری داشته باشد، بلکه باید مهارت های جنبی^۲ و شایستگی های لازم را ایجاد نماید تا جوانان را قادر به پاسخگویی به تقاضاهای متغیر صنعت کند. تقاضای مهارتهای جنبی در حال رشد است و آموزشهای فنی و حرفه ای و مهارت آموزی نیز باید مسیری^۳ را برای جوانان فراهم کند تا توانایی های خود را گسترش دهند و به دنیای کار منتقل سازند (سایت سازمان بین المللی کار، ۲۰۲۰: ۱۸).

سازمانی جهانی یونسکو، سال ۲۰۱۵ استراتژی های اساسی در آموزش فنی و حرفه ای متوسطه را به تفکیک حداقل ۲۵ کشور جهان احصا کرده است که برای رعایت اختصار تنها استراتژی های ۱۰ کشور به ترتیب حروف الفبایی در این زمینه ارائه می شود:

امارات: ۱. برنامه درسی فنی و حرفه ای مبتنی بر اقتصاد دانش بنیان ۲. ادامه آموزش متوسطه به عالی به کلیه دانش آموزان؛ استرالیا: ۱. اجرای تضمین کیفیت ۲. ارائه بسته های مهارت آموزی ۳. چهارچوب صلاحیت استرالیا؛

برزیل: ۱. همکاری پیوسته بخشها با آموزش های فنی و حرفه ای ۲. بسیج امکانات و ارتباطدهی در نظام آموزش فنی و حرفه ای
کانادا: ۱. ارتقاء نظام آموزشی و توسعه مهارت آموزی ۲. ایجاد نظام فنی و حرفه ای یکپارچه، متنوع و دسترس؛

چین: ۱. ارتقاء آموزش حرفه ای در روستاها ۲. بهبود تدریس ۳. تطابق برنامه ها با نیاز بازار کار ۴. بهبود برنامه های درسی

آلمان: ۱. ارتباط بیشتر موسسات مهارت آموزی و آموزش عالی ۲. یادگیری مبتنی بر شایستگی و چهارچوب صلاحیت ملی واتحادیه اروپا ۳. یادگیری مادام العمر و رسمیت بخشی به یادگیری عملی؛

اندونزی: ۱. آموزش فنی و حرفه ای تقاضا محور ۲. رسیدن به نسبت ۶۰ به ۴۰ عمومی به فنی و حرفه ای دانش آموزان؛

¹ Cedefop

² transversal skills and competences

³ pathway

کره جنوبی: ۱. تناسب با تقاضای صنعت ۲. برنامه اول اشتغال بعد دانشگاه ۳. توسعه مهارت ۴. نظام مبتنی بر شایستگی؛

هلند: ۱. بهبود جایگاه و کیفیت آموزش ۲. کاهش تعداد ترک تحصیلات ۳. ارتقاء مهارت مربیان ۴. پایش بازارکار

سوئیس: ۱. بهبود همکاری‌ها و عقلانی‌سازی برنامه‌ها ۲. اعتباردهی موسسات آموزش حرفه‌ای ۳. بازبینی دوره‌های آموزش حرفه‌ای در ارتباط با صنعت ۴. تصویب قانون آموزش حرفه‌ای (اسمعیلی، ۱۳۹۲: ۲۳).

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مکمل اشتغال است و زیرمجموعه استراتژیهای جامع توسعه منابع انسانی است که در سال ۱۹۹۸ نیز توسط دولت کشور اردن تصویب شد (سایت سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۴: ۱). این استراتژی‌ها شامل ۱. تلفیق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیررسمی در برنامه‌های توسعه اقتصادی اجتماعی و برنامه‌های توسعه منابع انسانی ۲. به روزرسانی و توسعه قوانینی که به موضوعات و سیستم‌های مختلف آموزش و مهارت‌آموزی غیر رسمی مربوط می‌شود. ۳. تدوین معیارها و رویه‌هایی برای اعتباربخشی، صدور مجوز و کنترل کیفیت موسسات، کارگزاران و مراکزی که آموزش و مهارت‌آموزی غیر رسمی را ارائه می‌دهند. ۴. ارائه کانال‌های عمودی و افقی بین دو جریان رسمی و غیررسمی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، به طوری که هر دو الگو یک سیستم یکپارچه را تشکیل دهند تا یادگیرندگان امکان حرکت از یک جریان به جریان دیگر مطابق با معیارهای خاص را بیابند. ۵. بهبود جنبه‌های حکمرانی، و همچنین کارایی و اثربخشی موسسات، آژانس‌ها و مراکزی که برنامه‌ها و خدمات آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیر رسمی را در بخش‌های دولتی و خصوصی ارائه می‌دهند. ۶. پشتیبانی از نقش و تلاش‌های بخش داوطلبانه و ایجاد مشوق برای این بخش، در اجرای برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارت‌آموزی غیررسمی، به ویژه هنگامی که این برنامه‌ها، گروه‌هایی از نیازهای ویژه را هدف قرار می‌دهند. ۷. توسعه سیستم‌ها و معیارهای لازم برای تأمین مالی سیستم‌ها و برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیررسمی، از جمله نقش کارفرمایان و فراگیران در این زمینه. ۸. اطمینان از پوشش جغرافیایی کافی خدمات و برنامه‌های غیررسمی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارت‌آموزی. ۹. واگذاری مسئولیت‌های برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری، توسعه و ارزیابی سیستم‌ها، خدمات و برنامه‌های غیررسمی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به شورای اشتغال-آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌باشد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۴: ۱۲).

شواهد مطالعاتی ۱۰ روند آینده نگر را شناسایی کرده است که دارای ویژگی ها و سیستم های آموزشهای فنی و حرفه ای با کیفیت بالا و متمرکز بر آینده است و از کارکنان آموزشی در ارائه مهارتهای مورد نیاز برای آینده کار و یادگیری، پشتیبانی می کند (سابرهمانیام، ۲۰۲۰: ۱۰):

۱. دیجیتال سازی منجر به افزایش تقاضا برای مهارت های جنبی و کاربردی شده است. ۲. داده های مهارت برای برنامه ریزی آینده نگر آموزشهای فنی و حرفه ای جمع آوری و انتشار داده می شود. ۳. از نتایج سنجش مهارت ها برای توسعه مهارت آموزی ضمن کار و شکل دهی مجدد پیش از خدمت بهره برداری می شود. ۴. سیستم های آموزشهای فنی و حرفه ای آینده نگر، تجربه صنعت و یادگیری در معرض آن را ارزشمند می سازند. ۵. پیوند مهارت آموزی ضمن خدمت با پیشرفت مسیرشغلی، میزان استقبال کارکنان از آموزشهای حرفه ای را بهبود می بخشد. ۶. مهارت آموزی ضمن خدمت با کیفیت بالا در معرض صنعت، بر مهارت های جنبی و آموزش متمرکز است. ۷. سیستم های پاسخگو، کارکنان آموزشی را در زمینه عدالت جنسیتی و روش های فراگیر آموزش می دهند. ۸. آموزشهای فنی و حرفه ای و مهارت آموزی آینده به بخش خصوصی به عنوان یک شریک اساسی اعتماد می کند. ۹. هماهنگی موثر ذینفعان، کیفیت توسعه کارکنان آموزشهای فنی و حرفه ای و مهارت آموزی را بهبود می بخشد. ۱۰. درگیری کارکنان آموزشی در همسویی سیستم های آموزشهای فنی و حرفه ای با آینده کار و یادگیری، بسیار حیاتی است.

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور نیز در تطابق با تقاضای بنگاه های اقتصادی، تغییرات مشاغل و تحولات فناوری، ... و تغییرات مدیران داخلی خود نیازمند توسل به مدل مدیریت استراتژیک است. مدلها یا به عبارت دقیق تر الگوهای متعدد خطی یا غیرخطی مدیریت استراتژیک وجود دارد. سازمانهای آموزشی نمی توانند به طور کامل از مدلهای سنتی جدا شوند... یک مدل خاص الزاما در همه شرایط کارآمد نخواهد بود، بلکه همواره تلفیقی از مدلهای مختلف مورد تاکید است (کرامتی، ۱۳۹۳: ۹۹). در این راستا مدلهای مختلف شامل مدل مبنایی (نقل از کرامتی، ۱۳۹۳)، برایسون (نقل شیرازی، ۱۳۸۵)، پیرس و رابینسون (نقل کرامتی، ۱۳۹۳)، مدل مثلثی (جانسون، اسکولز، ویتینگتون، ۲۰۱۰)، مدل پایه استراتژیک هانگر، ویلن، ۲۰۱۱؛ (نقل خورشیدی و همکاران، ۱۳۹۰)، مدل استراتژیک پیشرفته (ورزشکار، ۱۳۹۰)، سی هال و کوین الیوت (نقل عارفی، ۱۳۸۴)؛ لکز (نقل بازرگان، ۱۳۸۳)؛ مدل شلدز و جفری ۲۰۰۵؛ کامینسکی، ۲۰۱۰؛ بازاریابی آموزش کیفیت مدار (اوپلاتکا و همکاران ۲۰۰۷)؛ بازاریابی آموزشی (مارنیچ و گیبز، ۲۰۰۸)؛

¹ Subrahmanyam, Gita

سازمان آموزشی (نقل کرامتی، ۱۳۹۳)؛ مدل دانشگاه (نیستانی، ۱۳۹۲)؛ کافمن و هرمن (نقل مشایخ و بازرگان، ۱۹۹۶) و مدل راهبردی مرکز تربیت معلم (خورشیدی و همکاران ۱۳۹۶) به عنوان پیشینه تحقیق بررسی شده است.

سوالات تحقیق

سوال ۱: مولفه های سازنده مدل معادلات ساختاری مدیریت استراتژیک آموزشهای فنی و حرفه ای کدام است؟

سوال ۲: مدل معادلات ساختاری مدیریت استراتژیک برای آموزشهای فنی و حرفه ای چگونه است؟

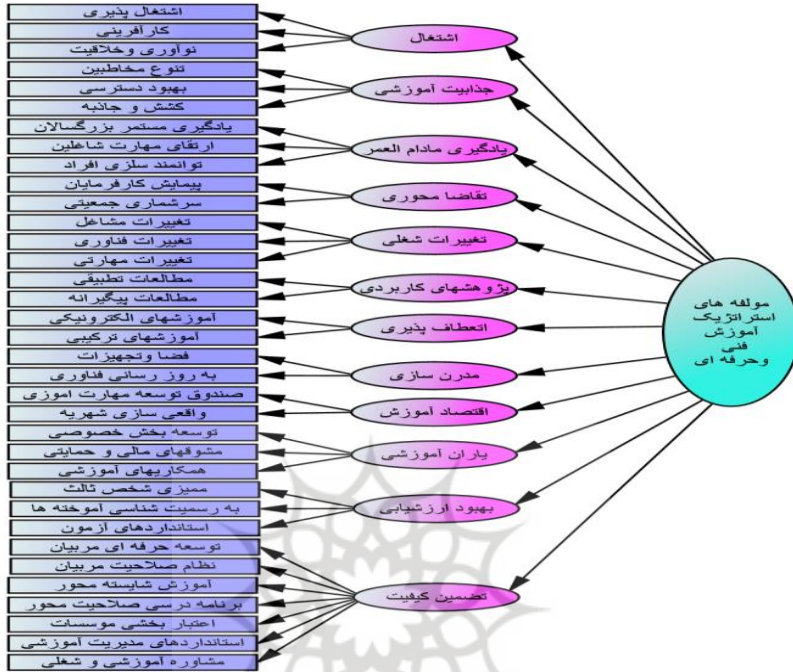
سوال ۳: درجه تناسب مدل معادلات ساختاری مدیریت استراتژیک آموزشهای فنی و حرفه ای به چه میزان است؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا یک تحقیق توصیفی پیمایشی مقطعی است و از نظر داده ها، مطالعه کمی است. با استفاده از نتایج مطالعه کتابخانه ای و مراجعه به اسناد سازمانی و علمی، سایتهای اینترنتی معتبر دانشگاه ها و پژوهشگاههای تراز اول و سازمان های دولتی در زمینه مدیریت استراتژیک، قوانین و مقررات، اسناد بالادستی و مستندات علمی و اداری در سطح ملی و بین المللی در حوزه آموزشهای فنی و حرفه ای و نظریات و مدلهای مختلف، مولفه های مدیریت استراتژیک در سازمان آموزش فنی و حرفه ای استنباط و استخراج شد و با نظرسنجی از مدیران ارشد، میانی و پایه از طریق پرسشنامه محقق ساخته و با استفاده از آزمون های آماری نظیر همبستگی، تی تک گروهی و روش تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم، مدل مفهومی تدوین شد. پرسشنامه متشکل از ۱۰۵ پرسش بسته پاسخ با مقیاس ۵ تایی طیف لیکرت است. روایی پرسشنامه شامل روایی صوری و شاخص روایی محتوایی^۱ CVI گویه ها و مولفه ها به میزان ۰٫۹ و اعتبار آن با ضریب آلفای کرونباخ به میزان ۰٫۹۶۹ اندازه گیری و تایید شد. از میان ۳۱ استان کشور به عنوان خوشه های طبیعی، ۱۰ استان کشور به روش قرعه کشی و تصادفی انتخاب و نمونه گیری شد. در روش خوشه ای واحد نمونه گیری فرد نیست و باید کل اعضا خوشه نظرسنجی شوند لذا این ۱۰ خوشه که شامل تعداد ۳۷۹ نفر ماز دیران ارشد ۳۰ نفر، مدیران میانی ۱۰۰ نفر و مدیران پایه ۲۴۹ بود تماما مورد پیمایش واقع شد. با توجه به مبانی نظری و پیشینه

^۱ CVI:Content Validity Index

پژوهش‌های در سطوح بین‌المللی، ملی مدل اولیه مفهومی در خصوص مولفه‌های سازنده مدیریت استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای در شکل شماره ۱ ارائه گردید.



شکل شماره ۱- مدل معادلات ساختاری مولفه‌های استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای

مولفه‌های سازنده اولیه عبارتند از: اشتغال (اشتغال‌پذیری و خوداشتغالی، کارآفرینی، نوآوری و خلاقیت)؛ جذابیت آموزشی (تنوع مخاطبین روستائیان، زنان، معلولان و آسیب‌پذیران، بهبود دسترسی، افزایش کوشش و جذابیت آموزش)؛ یادگیری مادام‌العمر (یادگیری بزرگسالان، ارتقای مهارت شاغلین ارتقای بهره‌وری رقابت‌پذیری، توانمندسازی افراد)؛ تقاضای نیروی کار (پیمایش کارفرمایان، نیازسنجی اطلاعات بازارکار، سرشماری جمعیتی)؛ شناسایی تغییرات شغلی (تغییرات مشاغل، تغییرات فناوری، تغییرات مهارتی)؛ پژوهش‌های کاربردی (مطالعات تطبیقی، مطالعات پیگیرانه قبولی کارآموزان و رهگیری وضعیت اشتغال)؛ انعطاف‌پذیری (آموزش‌های الکترونیکی، آموزش‌های ترکیبی، آموزش‌های مجازی و حضوری و موبایل)؛ مدرن‌سازی (فضا و تجهیزات آموزشی، فناوری‌ها و سیمپل‌تورهای آموزشی پیشرفته)؛ اقتصاد آموزشی (صندوق توسعه مهارت‌آموزی، واقعی‌سازی شهریه توسعه بخش خصوصی)؛ مشوق‌های مالی و حمایتی (همکارهای آموزشی ممیزی شخص ثالث)؛ بهبود ارزشیابی (به رسمیت‌شناسی آموخته‌ها استانداردهای آزمون توسعه حرفه‌ای مربیان نظام صلاحیت مربیان آموزش شایسته‌محور برنامه‌درسی صلاحیت‌محور اعتبار بخشی موسسات استانداردهای مدیریت آموزشی مشاوره آموزشی و شغلی)

خصوصی و سازمانهای نوظهور و تازه تاسیس، مشوق‌های مالی و حمایتی، همکاری‌های آموزشی بنگاههای اقتصادی، کارورزی، استاد شاگردی؛ کیفیت اجرای آموزش (توسعه حرفه‌ای مربیان، نظام صلاحیت حرفه‌ای مربیان، آموزش مبتنی بر شایستگی)؛ بهبود نظام سنجش (ممیزی شخص ثالث، به رسمیت شناسی آموخته‌های قبلی، استانداردهای آزمون معیارهای عملکرد، وضعیت قبولی مهارت آموختگان) و تضمین کیفیت (برنامه درسی مبتنی بر صلاحیت حرفه‌ای، اعتبار بخشی موسسات و رتبه بندی، استاندارد های مدیریت آموزش، مشاوره و هدایت آموزشی و شغلی).

یافته های تحقیق

پاسخ سوال ۱: مولفه های سازنده مدل استراتژیک آموزشهای فنی و حرفه ای کدام است؟ برای بررسی و تایید مولفه‌های سازنده مدیریت استراتژیک آموزش های فنی و حرفه ای از ماتریس همبستگی بین هر جفت مولفه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به واسطه مقیاس نسبی پرسشنامه استفاده شد. نتایج حاصله نشانگر آن است که بین کلیه مولفه ها اولاً همبستگی بالایی وجود دارد و ثانياً این همبستگی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار می‌باشند که نشانگر استفاده از پیشینه های پژوهشی معتبر و مرتبط با موضوع پژوهش حاضر و شناسایی مولفه های مناسب است. با استفاده از آزمون تی تک گروهی مولفه‌های سازنده مدیریت استراتژیک شناسایی شد. جدول ۱ نتایج بررسی مولفه‌های سازنده اولیه مدیریت استراتژیک آموزش فنی و حرفه ای را نشان می‌دهد. با توجه به مطلب فوق و نتایج حاصل از آزمون T تک گروهی می‌توان گفت تمام مولفه‌ها دارای سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ هستند لذا میانگین مولفه‌های مدیریت استراتژیک با مقدار آزمون دارای تفاوت معناداری می‌باشد و با توجه به این که کلیه مولفه‌ها دارای حد پایین و بالای مثبت می‌باشند لذا دارای میانگین بالاتری نسبت به جامعه آماری می‌باشند. یعنی از نظر آزمودنی‌ها این انتظار وجود دارد که کلیه مولفه های سازنده مدیریت استراتژیک شناسایی شده در سطح بالاتری تامین شوند.

جدول شماره ۱ نتایج بررسی مولفه های سازنده اولیه مدیریت استراتژیک آموزش فنی و حرفه ای (آزمون تی تک گروهی)

مقدار T بحرانی = 3						نام مولفه
فاصله اطمینان تفاوت ۹۵ درصد		تفاوت میانگین ها	سطح معناداری دوطرفه	درجه آزادی	آماره t	
حد بالا	حد پایین					
4.6377	4.3012	4.46944	.000	359	5.23	اشتغال پذیری
4.8451	4.5994	4.72222	.000	359	5.56	کارآفرینی

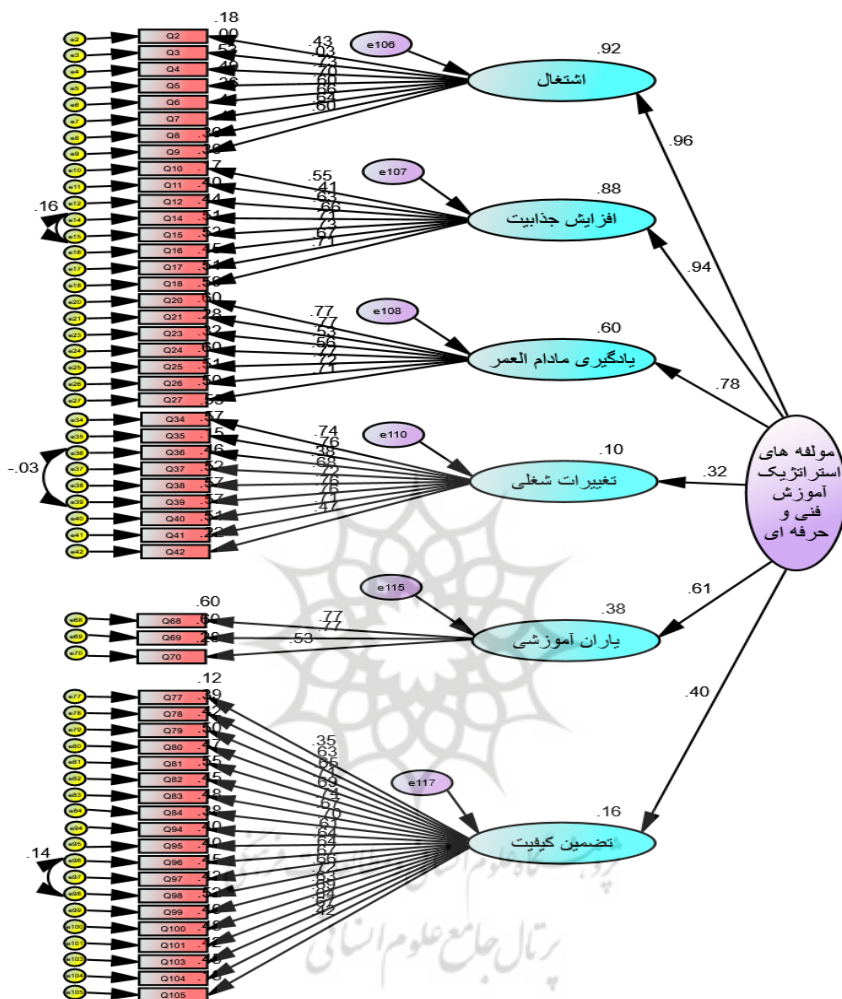
مقدار T بحرانی = 3						نام مولفه
فاصله اطمینان تفاوت ۹۵ درصد		تفاوت	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	
حد بالا	حد پایین	میانگین ها	دوطرفه			
4.8779	4.5665	4.72222	.000	359	5.96	نوآوری و خلاقیت
3.9797	3.5869	3.78333	.000	359	3.79	تنوع مخاطبین
4.8715	4.4896	4.68056	.000	359	4.82	بهبود دسترسی
5.1697	4.9081	5.03889	.000	359	5.58	جذابیت آموزشی
3.7770	3.2730	3.52500	.000	359	4.75	یادگیری مستمر بزرگسالان
4.7553	4.3947	4.57500	.000	359	4.99	ارتقای مهارت شاغلین
5.1674	4.8881	5.02778	.000	359	5.08	توانمند سازی افراد
4.8031	4.4303	4.61667	.000	359	4.87	پیمایش کارفرمایان
4.4761	4.0683	4.27222	.000	359	4.12	سرشماری جمعیتی
4.9062	4.5993	4.75278	.000	359	5.09	تغییرات مشاغل
4.9859	4.6808	4.83333	.000	359	5.23	تغییرات فناوری
4.7022	4.3756	4.53889	.000	359	5.47	تغییرات مهارتی
4.7333	4.3556	4.54444	.000	359	4.73	مطالعات تطبیقی
4.9050	4.5784	4.74167	.000	359	5.71	مطالعات پی گیرانه
4.0257	3.4854	3.75556	.000	359	5.73	آموزشهای الکترونیکی
3.9181	3.4764	3.69722	.000	359	4.29	آموزشهای ترکیبی
5.1016	4.7706	4.93611	.000	359	5.86	فضا و تجهیزات
5.0293	4.7152	4.87222	.000	359	5.10	به روز رسانی فناوری
3.6025	2.9641	3.28333	.000	359	4.02	صندوق توسعه مهارت آموزی
3.8546	3.3676	3.61111	.000	359	4.92	واقعی سازی تعرفه های آموزشی
1.0626	.3318	.69722	.000	359	4.38	توسعه بخش خصوصی
3.1356	2.6144	2.87500	.000	359	4.17	مشوقهای مالی و

مقدار T بحرانی = 3						نام مولفه
فاصله اطمینان تفاوت ۹۵ درصد		تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری دوطرفه	درجه آزادی	آماره t	
حد بالا	حد پایین					
						حمایتی
4.5864	4.1969	4.39167	.000	359	4.43	همکاری بنگاه‌های اقتصادی
5.0939	4.8227	4.95833	.000	359	5.19	توسعه حرفه‌ای مربیان
5.2006	4.8494	5.02500	.000	359	5.63	نظام صلاحیت حرفه‌ای مربیان
4.7371	4.3852	4.56111	.000	359	5.10	آموزش شایستگی محور
3.7010	3.2656	3.48333	.000	359	4.15	ممیزی شخص ثالث
3.8806	3.3749	3.62778	.000	359	4.82	به رسمیت‌شناسی آموخته‌ها
4.7020	4.3258	4.51389	.000	359	4.72	استانداردهای آزمون
4.8558	4.5275	4.69167	.000	359	5.62	برنامه درسی صلاحیت محور
4.0862	3.5360	3.81111	.000	359	4.72	اعتبار بخشی موسسات آموزشی
4.2033	3.8411	4.02222	.000	359	4.37	استانداردهای مدیریت آموزش
5.0249	4.7251	4.87500	.000	359	5.39	مشاوره آموزشی و شغلی

پاسخ سوال ۲: مدل مدیریت استراتژیک برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای چگونه است؟

برای طراحی مدل ابتدا نسبت به طراحی مدل‌های اندازه‌گیری تک تک مولفه‌های سازنده مدیریت استراتژیک آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اقدام شد، سپس مدل ساختاری و متعاقباً تدوین مدل ساختاری مولفه‌های اساسی (شکل شماره ۲) و سپس نسبت به تجمیع و ترکیب مولفه‌ها و تدوین مدل نهایی معادلات ساختاری مولفه‌ها و زیر مولفه‌ها (شکل شماره ۳) اقدام گردید. با توجه به

اینکه برخی گویه ها شامل Q۱۳ و Q۱۹ معادلات و Q۴۶ و Q۴۹ و Q۵۴ و Q۶۱ و Q۶۶ و Q۶۷ و Q۷۱ و Q۸۸ و Q۹۳ و Q۱۰۲ بارهای عاملی کوچکی داشتند حذف شدند.



شکل شماره ۲- مدل معادلات ساختاری مولفه های سازنده مدیریت استراتژیک آموزش فنی و حرفه ای

مدل تدریجی در شکل شماره ۲ یک مدل غیر بازگشتی^۱ است که تعداد گشتاور^۲ نمونه آماری آن ۱۵۳۹ و تعداد پارامترهای برآورده شده جامعه آماری آن ۱۶۷ است. لذا درجه آزادی آن ۱۳۷۲

¹ recursive

² Number of distinct sample moment

می‌باشد که با توجه به مقدار χ^2 دو بدست آمده به میزان 36.02 در سطح احتمال 0.000 به خوبی با داده‌های پیمایش مطابقت دارد. لذا با استفاده از روش برآورد حداکثر درست‌نمایی محاسبات آماری انجام گرفته است. پس از بررسی وزن‌های رگرسیونی استاندارد مولفه‌ها و با توجه به شاخص‌های بهینه‌سازی برای ضرایب واریانس و کواریانس بین گویه‌ها و خطاها مدل، برخی از خطاهای اندازه‌گیری متغیرهای مشاهده شده به منظور بهبود شاخص‌های برازش مدل آزاد شد. نتایج اندازه شاخص‌های برازش مدل، احتمال بیشتر شدن اختلاف χ^2 دو 0.05 ، مقدار χ^2 دو نسبی^۴ (نرمال) 2.77 مقدار شاخص نکویی برازش 0.99 و مقدار شاخص نکویی برازش مقتصد^۵ 0.74 و مقدار ریشه دوم میانگین خطای تقریبی جامعه 0.057 و مقدار شاخص برازش مقایسه‌ای^۸ برابر 0.89 می‌باشد که نشانگر آن است که برازش مدل در سطح مناسبی است. نتایج به طور خلاصه در جدول شماره ۲ درج شده است.

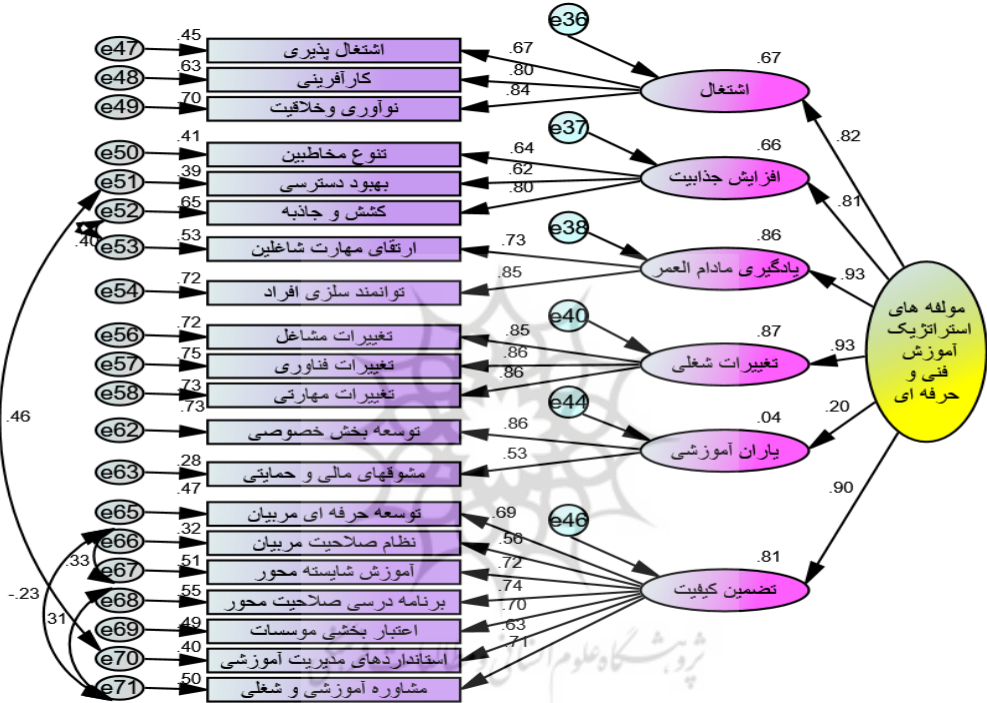
جدول شماره ۲ معرفی اندازه شاخص‌های برازش یک مدل و اندازه‌های آن

علامت شاخص	نام شاخص	سطح قابل قبول	اندازه شاخص‌های برازش
df	درجه آزادی	$df \geq 0$	۱۳۷۲
P	احتمال بیشتر شدن اختلاف	$p \geq 0.05$	۰,۰۵
CMIN/df	χ^2 دو نسبی (نرمال)	$1 \leq \text{CMIN}/df \leq 3$	۲,۶۲
GFI	شاخص نکویی برازش	$GFI \geq 0.9$	۰,۹
PGFI	شاخص نکویی برازش مقتصد	$PGFI \geq 0.6$	۰,۷۴
RMSEA	ریشه دوم میانگین خطای تقریبی جامعه	$RMSEA \leq 0.08$	۰,۰۵
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	$CFI \geq 0.9$	۰,۸۹

پس از این که مولفه‌های اساسی مدل معادلات ساختاری شناسایی شد، نسبت به شناسایی زیر مولفه‌های مدل اقدام گردید. برای تدوین مدل معادلات ساختاری از مدل عاملی تاییدی مرتبه دوم

- 1 Number of distinct parameters to be estimated
- 2 Degrees of freedom
- 3 P value
- 4 Cmin/df
- 5 Goodness of fit
- 6 Pratio *GFI
- 7 Root Mean – square error of approximation
- 8 Comparative FIT Index

استفاده شد. پس از بررسی وزنه‌های رگرسیونی استاندارد مولفه‌ها و با توجه به شاخص‌های بهینه‌سازی برای ضرایب واریانس و کواریانس بین مولفه‌ها خطاها، مدل معادلات ساختاری مولفه‌ها و زیر مولفه‌های سازنده مدیریت استراتژیک مطابق با شکل شماره ۳ ارائه شد. مدل حاضر، مدلی غیربازگشتی است که تعداد گشتاور نمونه آماری آن ۲۳۰ و تعداد پارامترهای برآورده شده جامعه آماری آن ۷۰ است. لذا درجه آزادی آن ۱۶۰ می‌باشد که با توجه به مقدار χ^2 دو بدست آمده به میزان ۵۸۵٫۶ در سطح احتمال ۰٫۰۰۰ به خوبی با داده‌های پیمایش مطابقت دارد.



شکل شماره ۳- مدل معادلات ساختاری مولفه‌ها و زیر مولفه‌های سازنده مدیریت استراتژیک آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

پاسخ سوال ۳: درجه تناسب مدل استراتژیک آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به چه میزان است؟ محاسبات آماری با استفاده از روش برآورد حداکثر درستنمایی انجام گرفت. به منظور بهبود شاخص‌های برازش برخی از خطاهای اندازه‌گیری متغیرهای مشاهده شده مدل آزاد شد. نتایج اندازه شاخص‌های برازش مدل برای درجه آزادی ۱۶۰، احتمال بیشتر شدن اختلاف χ^2 دو ۰٫۰۵، مقدار χ^2 دو نسبی (نرمال) ۳٫۶۶ مقدار شاخص نکویی برازش ۰٫۹ و مقدار شاخص نکویی

برازش مقتصد ۰,۷۵ و مقدار ریشه دوم میانگین خطای تقریبی جامعه ۰,۰۶۵ و مقدار شاخص برازش مقایسه‌ای برابر ۰,۹۱ می‌باشد، لذا درجه تناسب مدل استراتژیک آموزشهای فنی و حرفه‌ای به میزان ۰,۹۱ است که نشانگر برازش مدل در سطح مناسبی است. نتایج به طور خلاصه در جدول شماره ۳ درج شده است.

جدول شماره ۳ اندازه شاخص های برازش مدل معادلات ساختاری مولفه های اساسی و زیر مولفه ها و اندازه آنها

علامت شاخص	نام شاخص	سطح قابل قبول	اندازه شاخصهای برازش
df	درجه آزادی	$df \geq 0$	۱۶۰
P	احتمال بیشتر شدن اختلاف	$p \geq 0.05$	۰,۰۵
CMIN/df	خی دو نسبی (نرمال)	$1 \leq \text{CMIN}/df \leq 3$	۴,۹۶
GFI	شاخص نکوئی برازش	$GFI \geq 0.9$	۰,۹
PGFI	شاخص نکوئی برازش مقتصد	$PGFI \geq 0.6$	۰,۷۵
RMSEA	ریشه دوم میانگین خطای تقریبی جامعه	$RMSEA \leq 0.08$	۰,۰۶۵
CFI	شاخص برازش مقایسه ای	$CFI \geq 0.9$	۰,۹۱

بحث و نتیجه گیری

آموزش برای انسان دانش، مهارتها و توانایی‌هایی را به بار می‌آورد. هر چه افراد ورزیده تر و شایسته تر باشند، آنها بیشتر و بهتر قادر به انجام کار در مشاغل خود هستند و در نتیجه بهره‌وری آنها افزایش می‌یابد. سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری کارکنان و نهایتاً سود بیشتر در مهارت‌آموزی شغلی و مهارت‌های خاص سرمایه‌گذاری می‌کنند. اما سازمانها به ویژه سازمانهای آموزشی و علی‌الخصوص سازمانهای مهارت‌آموزی در معرض افزایش پیچیدگی، آشوب و بی‌ثباتی محیط و توسعه فناوریها و تغییر و تحولات قرار دارند. هر سازمان مهارت‌آموزی اگر ایستا باشد پس از مدتی نابود خواهد شد پس برای پیشگیری از فنا و نابودی، نیازمند پویایی، انعطاف و قابلیت واکنش در برابر محیط متغیر است. محرک‌های تغییر از درون محیط سازمان مهارت‌آموزی یا محیط بیرون شامل بازارکار و فناوریها یا تغییر مقررات دولتی سرچشمه می‌گیرند. تغییر برای جبران اشتباهات گذشته و برای افزایش موقعیت‌های رشد و توسعه لازم است. سازمانهای مهارت‌آموزی برای ایجاد تغییر نیازمند تفکر استراتژیک هستند. تفکر استراتژیک اصول استراتژی، تفکر واگرا و خلاقانه را برای خلق یک استراتژی ارزش‌آفرین توصیه می‌کند. تفکر استراتژیک نشأت گرفته از قوه تفکر و تخیل مدیران بوده و نیازمند شهود و خلاقیت انسانی است. مطابق

نظریه تغییر محیطهای بیرونی بر سازمانهای مهارت‌آموزی فشارهایی نظیر تغییر تقاضاهای آموزشی، تغییرات شغلی و تحولات فناوری از جانب بنگاهها و بخشهای اقتصادی را وارد می‌کند که سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان یک سازمان مهارت‌آموزی غیررسمی برای پاسخگویی به این تغییرات مداوم، نیازمند سازگاری با محیط پیرامون یا ایجاد تحول در محیط درونی خود برای ماندگاری و افزایش مزیت رقابتی خود با اتکا به نیروهای درون سازمانی مطابق با نظریه سرمایه انسانی است. لذا نیازمند انجام فرایندها و تدوین استراتژی‌های محوری و تکوین مدل مدیریت استراتژیک آموزشهای فنی و حرفه‌ای غیر رسمی بود که این نیازمندیهای از طریق شناسایی مولفه‌های سازنده اساسی و زیر مولفه‌های آن محقق گردید. بواسطه ماهیت چندگانه موضوع تحقیق و تنوع مدل‌های استراتژیک؛ نتایج نیز گسترده و وسیع بود و مولفه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای گوناگونی شناسایی و تایید شد. این مولفه‌ها شامل اشتغال‌پذیری، کارآفرینی، نوآوری و خلاقیت؛ افزایش جذابیت آموزشی؛ توانمندسازی شاغلین و کارکنان؛ شناسایی تغییرات مشاغل، تغییرات فناوری، تغییرات مهارتی؛ تقویت یاران آموزشی و تضمین کیفیت، توسعه نظام صلاحیت حرفه‌ای مربیان، برنامه درسی و آموزش مبتنی بر شایستگی؛ اعتبار بخشی موسسات مبتنی بر استانداردهای مدیریت کیفیت آموزشی باشد. یافته‌های تحقیق حاضر با برخی از نتایج تحقیقات مدل‌مبنایی (نقل کرامتی، ۱۳۹۳)، برایسون (نقل شیرازی، ۱۳۸۵)، پیرس و رابینسون (نقل کرامتی، ۱۳۹۳)، مدل مثلثی (جانسون، اسکولز، ویتینگتون، ۲۰۱۰)، مدل پایه استراتژیک هانگر، ویلن، ۲۰۱۱؛ (نقل خورشیدی و همکاران، ۱۳۹۰)، مدل استراتژیک پیشرفته (ورزشکار، ۱۳۹۰)، سی‌هال و کوین‌الیوت (نقل عارفی، ۱۳۸۴)؛ لکز (نقل بازرگان، ۱۳۸۳)؛ مدل شلدز و جفری ۲۰۰۵؛ کامینسکی، ۲۰۱۰؛ بازاریابی آموزش کیفیت مدار (اوپلاتکا و همکاران ۲۰۰۷)؛ بازاریابی آموزشی (مارنیچ و گیبز ۲۰۰۸)؛ (سازمان آموزشی (نقل کرامتی، ۱۳۹۳)؛ مدل دانشگاه (نیستانی، ۱۳۹۲)؛ کافمن و هرمن (نقل مشایخ و بازرگان، ۱۹۹۶) و مدل راهبردی مرکز تربیت معلم (خورشیدی و همکاران ۱۳۹۶) همراستا می‌باشد. برای توجه، تاکید و تحقق هر یک از مولفه‌های فوق باید استراتژی‌های خاصی تدوین و اتخاذ گردد:

این استراتژیهای می‌تواند شامل ۱. ایجاد سازوکارهایی برای اطمینان از انطباق ارائه حرفه‌ای با نیازهای بازارکار باشد بدین ترتیب که گاهی اوقات در دسترس بودن برنامه‌های حرفه‌ای بیش از نیازهای صنعت، از طریق تقاضای کارآموزان و ظرفیت موسسات مهارت‌آموزی است. این می‌تواند با محدودیت در ارائه مهارت‌آموزی در جایی که تقاضای کمی برای مهارت‌ها وجود دارد،

با تأکید بر یادگیری مبتنی بر کار به عنوان وسیله‌ای برای علامت‌دهی نیازهای صنعت، و با راهنمایی مسیر حرفه‌ای مناسب برای اطلاع‌رسانی به تقاضای دانش‌آموزان متعادل شود. ۲. ارائه طیف وسیعی از برنامه‌ها که فرصت‌هایی را برای همه فراهم می‌کند و ترک تحصیل‌کنندگان را جذب می‌کند یعنی برخی از انواع برنامه‌های حرفه‌ای عملی و مبتنی بر کار در جذب جوانان که قبلاً از تحصیل آکادمیک مایوس شده‌اند بسیار موثر است. ۳. ایجاد قابلیت‌های انعطاف مهارت‌آموزی متناسب با وظایف کاری و خانگی بزرگسالان به طوری که بزرگسالان، اغلب دارای مسئولیت‌های کاری و خانگی هستند و تمایل دارند گزینه‌های مهارت‌آموزی انعطاف‌پذیر و نیمه‌وقت را ترجیح دهند و اغلب مایل به استفاده از آموزش از راه دور هستند. بنابراین برنامه‌های مهارت‌آموزی باید متناسب با نیازهای آنها باشد. ۴. ارائه مهارت‌های مدیریتی و کارآفرینی و مهارت‌های مدیریت شاگردان، همراه با تعمیق شایستگی‌های فنی، نقشی اساسی در افزایش جذابیت دارد. ۵. ایجاد نظام‌های استادشاگردی با کیفیت بالا، شامل طیف گسترده‌ای از حوزه‌های تخصص حرفه‌ای. استادشاگردی یک مدل فوق‌العاده موفق یادگیری مبتنی بر کار است و راهی برای توسعه مهارت‌ها و انتقال جوانان به کار است. لازم است به طور فعال در مشارکت با صنعت، با پشتیبانی تضمین کیفیت حمایت شود. یادگیری مبتنی بر کار دارای مزایای عمیقی است، هم به عنوان یک محیط یادگیری و هم به عنوان وسیله‌ای برای تقویت مشارکت با کارفرمایان که باید در تمام برنامه‌های حرفه‌ای ادغام شود و شرایط تأمین مالی عمومی را شکل دهد. ۶. تشویق متخصصان صنعت برای یاددادن نیمه‌وقت یا ورود به آموزش حرفه‌ای در اواسط مسیر حرفه‌ای خود. یعنی از نیروهایی که صاحب صلاحیت به عنوان مربی استفاده شود تا تعادلی از مهارت‌های یاددهی، دانش و تجربه روز صنعت ارائه گردد. ۷. صلاحیت‌ها با همکاری بازیگران بازار کار و درگیر کردن کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری ایجاد شود. این بدان معنی است که برنامه‌های درسی، برنامه‌ها و ارزیابی‌ها به گونه‌ای سازمان‌یابد که نیازهای صنعت را هم در محتوا و هم در روش‌های مطالعه برآورده کنند. ۸. اتخاذ رویکردهای مبتنی بر شایستگی موثر، از جمله آزمون‌های تخصص حرفه‌ای و به رسمیت شناختن یادگیری قبلی. آزمون‌های حرفه‌ای بخشی از سیستم‌های مهارت‌کشورها است که اندکی رسمیت بخشی شده است و اغلب در خارج از سیستم آموزش رسمی نقش مهمی دارند. به رسمیت شناختن یادگیری قبلی نیاز به انگیزه‌های قوی برای بازیگران مختلف دارد تا آن را عملی سازند. ۹. برنامه‌های آموزش حرفه‌ای با مشارکت و درگیری دولت، کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری توسعه یافته است. به طور معمول، این امر به یک نهاد هدایت‌کننده شامل ذینفعان مختلف برای تأمین هماهنگی، تعامل و درگیر کردن همه ذینفعان، از

جمله شرکای اجتماعی و رسیدگی به موارد انسجام و هماهنگی نیاز خواهد داشت. ۱۰. ارائه راهنمایی مسیر حرفه ای موثر، در دسترس، مستقل و فعال، پشتیبانی شده توسط اطلاعات مسیر حرفه ای یعنی راهنمایی مسیر حرفه ای هنوز هم اغلب محصول جانبی ضعیف مشاوره است. تخصص راهنمایی، نیازمند ارتقا و پشتیبانی با اطلاعات مناسب بازارکار است.

پیشنهادات کاربردی:

تمام مولفه های شناسایی شده مدیریت استراتژیک آموزش های فنی و حرفه ای به جز مولفه بهبود دسترسی از میانگین جامعه آماری کوچکتر بود، یعنی در مقام مقایسه با سایر مولفه ها در جهت بهبود دسترسی اقشار مختلف جامعه مانند جوانان، نوجوانان، زنان، مردان، شهری ها و روستاییان و معلولان به آموزش های فنی و حرفه ای تلاش خوبی صورت گرفته است. همچنین کمترین مقدار تفاوت با میانگین جامعه مربوط به مولفه تنوع مخاطبین است، بدین معنی که در مقام مقایسه با سایر مولفه ها، به گروه های مختلف جامعه جوانان، زنان، کارجویان، شاغلین، شهر و روستا و معلولان توجه نسبی شده است. همچنین بیشترین مقدار تفاوت میانگین مربوط به صندوق توسعه مهارت آموزی است بدین معنی که برای توسعه مهارت آموزی نیازمند توجه شدید به اعطای وام و تسهیلات به مهارت آموختگان وجود دارد که در مقام مقایسه با سایر مولفه های شناسایی شده کمتر به آن توجه شده است. از آن جایی که تامین منابع مالی برای مهارت آموزی که آموزشهای گران قیمتی است و نیز کمک به مهارت آموختگان جهت اشتغال، پیگیری تاسیس چینی صندوقی باید در رئوس برنامه های استراتژیک سازمان قرار گیرد.

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور باید اشتغال مهارت آموختگان را به عنوان یک عامل مهم استراتژیک برای خود قلمداد کرده و در جهت ارائه و تامین آموزشهایی که باعث تقویت اشتغال پذیری و ایجاد مهارتهای نرم کارآموزان شود با محوریت نوآوری و خلاقیت در یاددهی، اهتمام ورزد. اشتغال پذیری مهارت آموختگان یعنی آمادگی بیشتر و بالاتری را برای ورود به بازارکار و پیشرفت و ترقی با حفظ و ماندگاری و سازگاری در شغل ایجاد گردد، به عبارت دیگر مهارت آموختگان علاوه بر مهارت های فنی باید به مهارتهای نرم نیز مجهز و مسلح شوند. بنابراین اتخاذ استراتژیهایی که به اشتغالپذیری گروه های هدف بپردازد از اولویتهای مدیریت استراتژیک مهارت آموزی است.

همچنین کشش و جذابیتهای آموزشی را از طریق اطلاع رسانی و تبلیغات موثر و غنی سازی محتوایی و ارائه آموزش در موقعیتهای محیط واقعی کار افزایش دهد. افزایش جذابیت و کشش

این آموزش‌ها باعث افزایش مضاعف استقبال جوانان جوانان شده و احتمال اشتغال آنان را در بازارکار تقویت می‌کند. امروزه مدرک‌گرایی و آموزش‌های رسمی و عالی کشش فوق‌العاده‌ای برای جوانان داشته است اما اقبال در کارایی در رشته‌های دانشگاهی کم است، لذا افزایش جذابیت این آموزش‌ها می‌تواند میل و رغبت مخاطبین و گروه هدف به این آموزش‌ها را فزونی داده و نهایتاً از منافع حاصل از این آموزش‌ها نیز منتفع گردند. اعطای هرگونه مشوق به متقاضیان آموزش در حین آموزش و یا پس از مهارت‌آموزی یک حمایت و پشتیبانی استراتژیک است که منجر به افزایش جذابیت آموزش‌ها و امید به افزایش اشتغالزایی و کارآفرینی برای مهارت‌آموختگان است. لذا 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 فرهنگ آموزش‌های مهارتی در سطح ملی انجام دهد.

در راستای تحقق یادگیری مادام‌العمر باید به آموزش‌های پیوسته، مستمر و ضمن خدمت شاغلین توجه کرد و به سرمایه‌گذاری جدی در آن پرداخت، تا مهارت‌افزایی و توانمندسازی کارکنان و نهایتاً افزایش بهره‌وری و توسعه اقتصادی را مطابق با نظریه سرمایه‌انسانی فراهم سازد؛ یعنی آموزش‌های مهارتی در کنار آموزش‌های رسمی مکمل و متمم یکدیگر است و منجر به یادگیری افراد جامعه به ویژه بزرگسالان و کارکنان در تمام طول عمر یک شاغل می‌شود. بها دادن به آموزش‌های شاغلین و اتخاذ استراتژی یادگیری مادام‌العمر از موضوعات استراتژیکی است که در تمام دنیا انجام می‌شود و در محافل علمی و موسسات بین‌المللی مهارت‌آموزی جز استراتژیهای عمده است. افزایش ارتباط و تعامل با فعالان دنیای کار و کنشگران اقتصادی باعث تقویت موسسات مهارت‌آموزی و صلاحیت حرفه‌ای مربیان می‌شود، لذا مهارت‌آموختگان پس از جدایی از مراکز آموزشی نباید فراموش شوند و باید برای آنها برنامه‌های مهارت‌آموزی در محیط واقعی کار با کمک کارفرمایان بنگاه‌های اقتصادی برگزار شود تا بهره‌وری نیروی کار تضمین گردد. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور باید روی یادگیری بزرگسالان، 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.

تغییرات شغلی و تحولات فناوری از عوامل تاثیرگذار محیط بیرونی بر سازمان‌های مهارت‌آموزی است، توجه به تحولات شغلی و خیزش فناوری که باعث تغییرات مهارتی می‌شود می‌تواند انطباق آموزش‌های مهارتی را با تقاضای واقعی بازارکار تامین نماید، باید با ایجاد واحد تخصصی

رصد تحولات فناوری، شناسایی مشاغل نوین و به روزرسانی مهارتها اهتمام شود. ایجاد نظام جامع تحلیل اطلاعات بازارکار می تواند، تحولات و تغییرات مشاغل و حرفه ها را به خوبی شناسایی کرده و همچنین اطلاعاتی در مورد تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی کار را ارائه نماید. به علاوه استفاده از هوش مصنوعی برای شناسایی شکافهای مهارتی و پیش بینی مهارتهای مورد نیاز امروزه به شناسایی مستقیم فناوریهای نوپدید و مشاغل جدید کمک فراوان کرده است که اهتمام در طراحی سازوکار و استقرار هوش مهارتی می تواند از بزرگترین و مهمترین استراتژیهای مهم و تاثیرگذار در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور باشد.

تضمین کیفیت فرایندهای آموزشی در مقایسه با سایر مولفه ها و زیر مولفه های شناسایی شده در تحقیق حاضر، دامنه گسترده تری دارد که شامل توسعه حرفه ای مربیان در جهت ارتقای بهره وری شغلی آنان، ارتقای آموزش و برنامه درسی مبتنی بر شایستگی باعث افزایش کیفیت و مطلوبیت سازمان می شود. اعتباربخشی موسسات آموزشی و رتبه بندی آن، استقرار استانداردهای ویژه مدیریت آموزش، ارائه خدمات مشاوره آموزشی و شغلی و نیز تقویت یاران و شرکای آموزشی و اعطای مشوقهای مالی و حمایتی از موسسات آموزشی نوپا می تواند منجر به تضمین کیفیت شود. تضمین کیفیت بحث اساسی است که از طریق توسعه و آموزش مربیان حرفه ای باید پیگیری و دنبال شود که خود از طریق ایجاد نظام صلاحیت حرفه ای مربیان برای ارتقای بهره وری آنان حمایت و پشتیبانی خواهد شد. آموزش مبتنی بر شایستگی های مورد نیاز بازارکار نیز باعث تضمین کیفیت است که با تدوین برنامه های درسی مبتنی بر صلاحیت حرفه ای می توان آن را محقق نمود. از آنجایی که آموزش های سازمان سفارش محور نیستند لذا آزمون نیز به درخواست کارفرمایان و توسط ارزشیابان بیرونی انجام نمی شود و از طرف دیگر نیروهای کارآموده و مجرب برون سازمانی برای برگزاری این آزمون ها وجود ندارد بنابر این برگزاری و اجرای آزمونها و ممیزی از منظر شخص ثالث باید مورد تاکید قرار گیرد.

در مورد کارآفرینی و نوآوری و خلاقیت نیز برنامه های آموزشی مناسبی در نظر گرفته شود و در سرفصل های برنامه درسی و نیز در استانداردهای آموزشی که حیطه های دانشی، مهارتی و نگرشی مد نظر است حیطه های کوششی نیز اضافه گردد. به طور کلی برای تربیت مهارت آموختگان کارآفرین باید رویکردهای کارآفرینانه در فرایندهای یاددهی- یادگیری اتخاذ کرد و از روشهای تدریس مشارکتی، تعاملی و خلاقانه استفاده نمود.

یکی دیگر از موضوعات مغفول رویکرد تقاضا محوری در آموزش های مهارتی است که شناسایی و تشخیص نیازها از طریق پیمایش کارفرمایان و یا اطلاعات ناشی از سرشماری جمعیتی حاصل می شود که می تواند اطلاعات بازارکار خوبی را فراهم سازد و نیازسنجی دقیق را برآورد نماید، لذا توجه به این مهم نیز به مدیریت استراتژیک سازمان آموزش فنی و حرفه ای کمک شایانی خواهد کرد.

رصد و مطالعات پیگیرانه و رهگیری اشتغال که وضعیت خروجی های سازمان را به خوبی مشخص می سازد و بازخوردهای مناسبی را از جامعه و تقاضای بنگاه های اقتصادی برای برنامه ریزان و سیاستگذاران سازمان فراهم می آورد. توجه به انعطاف پذیری با به کارگیری بسترهای مناسب برای آموزش های الکترونیکی و آموزشهای ترکیبی شامل آموزشهای مجازی و حضوری و موبایل که بخش های نظری دوره های آموزشی را می توان از این طریق ارائه داد و به ارتقای آگاهی های عمومی جامعه در سطح بسیار وسیعی کمک نمود.

توجه به هدفمندی و واقعی سازی تعرفه های هزینه مهارت آموزی و آزمون کمک و صف ناپذیری به اقتصاد آموزشی سازمان می کند و صرفه و صلاح دولت را در بردارد، به طوری که از ریزش کارآموزان در طول دوره کاسته می شود و باعث تقویت بنیه مالی سازمان می شود و می تواند تجهیزات و مواد مصرفی لازم را به خوبی تامین نماید و گام جدیدی در جهت تضمین کیفیت خدمات آموزش مهارتی است و از طرف دیگر رقابت غیرعادلانه با بخش خصوصی را از بین می برد.

توجه به شرکای اجتماعی و به عبارتی در یک نظام آموزشی، تقویت یاران آموزشی از موضوعات استراتژیک دیگر است که توسعه بخش خصوصی و نیز سازمانهای نوظهور و تازه تاسیس در امر آموزشهای مهارتی باید به خوبی حمایت شوند و از آنجایی که ارائه خدمات آموزشی برای تامین کنندگان آن تجارت زود بازده و پرسودی نیست باید مشوق های مالی و حمایتی برای آن در نظر گرفته شود به طوری که همکاری های آموزشی بنگاه های اقتصادی در برنامه های کارورزی یا استادشاگردی اگر تقویت شود بار سنگینی از هزینه های آموزش از دوش سازمان برداشته خواهد شد.

بهبود نظام سنجش مهارت و توجه به آن یک موضوع حساس و استراتژیک کلیدی است که می توان گفت در دنیا آموزشهای مهارتی توسط شخص ثالثی، ممیزی می شود که این موضوع به افزایش توانایی واقعی کارآموزان و افزایش رضایت کارفرمایان منجر خواهد شد. ایجاد مراکز سنجش و ارزشیابی آموزشهای مهارتی توأم با سنجش و تعیین صلاحیت حرفه ای یکی از نیازها و

ضرورت‌هایی است که باید به کمک نظامات حرفه ای و کارفرمایان بنگاههای اقتصادی و انجمنهای علمی حرفه ای صورت پذیرد. موضوع مهم استراتژیک دیگر به رسمیت شناسی آموخته های تجربی افراد و آموخته های قبلی آنان است که باعث می شود آموزش های مهارتی توسعه یافته و نهادینه گردد. این مراکز سنجش مهارت و صلاحیت می تواند به ارزیابی تجربه و آموخته های قبلی شاغلین بپردازد و دانش و تجربه و شایستگیهای مکنون آنها را به رسمیت به شناسد.

ایجاد و تدوین استانداردهای آزمون و ارزشیابی مطابق با معیارهای عملکرد شغلی و حرفه ای مقوله دیگری است که باعث افزایش رضایت کارفرمایان و ایجاد هماهنگی در برگزاری آزمون های مهارتی در نزد کلیه موسسات آموزش مهارتی دولتی و خصوصی می کند.

محدودیت تحقیق: با توجه به محدودیت نمونه و شرایط محیط کاری از جمله ساختار و فرهنگ سازمانی حاکم بر ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای، ادارات ستادی و مراکز آموزش فنی و حرفه ای، سطح فرهنگی جوامع محلی، سطح رشد و بلوغ فکری مدیران ارشد، مدیران میانی و مدیران پایه بر اساس دانش پایه، مهارت های تفکر، انگیزش درونی و ظرفیت برای خودکاوی، و تفکر در مورد عمل، از جمله مواردی هستند که می توانند نقش متغیر مزاحم را در نتایج بدست آمده ایفا نمایند، لذا نمی توان نتیجه آن را به همه پژوهش ها و در حوزه های جغرافیایی دیگر تعمیم داد. تحقیق حاضر از مدیران سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور که یک سازمان ارائه دهنده آموزشهای غیر رسمی است، در ۱۰ استان نظر سنجی کرده است، لذا نتایج و دستاورهای تحقیق را می توان صرفاً به همان سازمانها در کلیه استانها تعمیم و تسری داد و در تعمیم یافته ها به سایر سازمانهای مشابه نظیر دانشگاه فنی و حرفه ای، دانشگاه علمی کاربردی یا هنرستانهای کاردانش و فنی و حرفه ای که از موسسات آموزش رسمس هستند، باید احتیاط کرد. پاسخگویی محتاطانه بعضی از آزمودنی ها به گزینه های خاص در مورد سازمان و فاش نکردن وضعیت خود و نیز درگیری فکری و مشغله های ذهنی آزمودنی که از خبرگان و مدیران بودند از محدودیتهای دیگر در تعمیم یافته ها و نتایج تحقیق است.

بدین ترتیب هدف پژوهش حاضر که شناسایی موضوعات مهم و اولویت دار در حوزه مدیریت استراتژیک آموزش فنی و حرفه ای به منظور تغییر، تحول و توسعه منابع برای ماندگاری و سازگاری با محیط بود، محقق شد و مدیران سازمان های آموزش فنی و حرفه ای با شناخت مولفه های استراتژیک فوق می توانند مدیریت موفق و بهینه ای را پیاده سازی نمایند.

منابع و مأخذ

- اسمعیلی، مهدی (۱۳۹۳). مطالعه مقایسه‌ای آموزش فنی و حرفه‌ای در دوره متوسطه در کشورهای مختلف جهان. سازمان پژوهش‌های برنامه‌ریزی آموزشی و درسی وزارت آموزش و پرورش.
- پیرس، جان؛ رابینسون، ریچارد (۲۰۰۹). برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک. (ترجمه سهراب، خلیلی شورینی. ۱۳۸۹). تهران: یادواره کتاب. چاپ ششم.
- خورشیدی، عباس؛ ذوالفقاری، حسین و درب اصفهانی، حمیده (۱۳۹۶). تئوری‌های مدیریت و رهبری. تهران: انتشارات یسطرون.
- صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۹۲). شاخص‌های کیفیت آموزش فنی و حرفه‌ای. تهران: انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.
- غفاریان، وفا و فرین تفویضی. (۱۳۹۳). اصول برنامه‌ریزی استراتژیک و اصول پیاده‌سازی و ارزیابی استراتژیک. سازمان مدیریت صنعتی.
- کافمن، راجر؛ هرمن، جری (۲۰۰۰). برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی: بازاندیشی، بازسازی، ساختارها، بازآفرینی (چاپ پنجم). (ترجمه مشایخ، بازرگان، ۱۳۹۱). تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
- کرامتی، محمد رضا (۱۳۹۳). برنامه‌ریزی استراتژیک در سازمانهای آموزشی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها. مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- کینگ، کنت و روبرت پالمر. (۲۰۱۰). برنامه‌ریزی توسعه مهارت‌های فنی و حرفه‌ای. (ترجمه غلامرضا گرابی نژاد و رخساره کاظم. ۱۳۹۳). سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی. انتشارات: مدرسه
- گاسکف، ولادیمیر (۲۰۰۰). مدیریت نظامهای آموزش و تربیت حرفه‌ای، راهنمای مسئولان و مدیران ارشد. (ترجمه نفیسی، ۱۳۸۴) تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، مرکز مدارک علمی، موزه و انتشارات.
- لوکاس، ب، اسپنسر، ایی، کلاکستون، جی. (۲۰۱۲). چگونگی تدریس در آموزشهای فنی و حرفه‌ای. نظریه یادگویی حرفه‌ای، (ترجمه خانپور، عبدالله پور، ۱۳۹۳). تهران.
- محمد علی، محبوبه (۱۳۹۹). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و راه‌های اصلاح آن. رشد آموزش فنی و حرفه‌ای دوره هفتم، شماره یک.
- مددی، بلدا؛ بورقانی فراهانی، سهیلا (۱۳۹۸). بررسی نظریه‌های تغییر و تحول سازمانی. ششمین همایش ملی پژوهشهای مدیریت و علوم انسانی در ایران. ۶ تیرماه ۱۳۹۸ دانشگاه تهران.
- مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۳۹۳). گزارش الزامات تشکیل نظام آموزش فنی و تربیت فنی و حرفه‌ای، معاونت پژوهشهای اجتماعی فرهنگی، دفتر مطالعات اجتماعی بازاریابی از سایت به آدرس .
<https://rc.majlis.ir/fa/report> در مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۲۰.
- منوریان، عباس (۱۳۹۴). تفکر استراتژیک: مفهوم، عناصر و مدل‌ها. انتشارات: دانشگاه تهران.
- مهرعلی زاده، مقدس پور، احسان و جواد زاده، نسترن (۱۳۹۲). مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک: مبانی نظری و تجربی. تهران: انتشارات راه معاصر.
- نیستانی، محمد رضا (۱۳۹۲). برنامه‌ریزی راهبردی در نظامهای آموزشی: مراکز آموزش عالی، آموزش کارکنان و آموزش روستایی. اصفهان: نشر آموخته.

- هانگر، دیوید، توماس، ویلن، (۲۰۱۰). اصول مدیریت استراتژیک. (ترجمه خورشیدی، محبی نیا، مهدی زاده و فرخی، ۱۳۹۲). دانشگاه فرهنگیان. نشر احسن.
- ورزشکار، احمد (۱۳۹۰). مدیریت استراتژیک پیشرفته: فرایندها و مدل ها. دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی
- ورزشکار، احمد. (۱۳۹۰). مدیریت استراتژیک پیشرفته: فرایندها و مدل ها. دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی. بازیابی از سایت به آدرس <https://www.slideserve.com/kaden-landry/7041506> در مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۱۵.
- ولماری، کریستینا؛ هلاکری، سپو؛ فریموت، راسموس (۲۰۱۲). الگوهای شایستگی برای مجریان آموزشهای فنی و حرفه ای. (ترجمه صالحی عمران، تجری، ۱۳۹۲) تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.

- Alzabadani Alrifa, Ahmad; Valliappan, Raju (2019). A Framework for Employability Skills of Graduate in Malaysian Interior Design. *International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology* Vol. 6, Issue 6, June 2019.19-28. DOI: 10.17148/IARJSET2019.6603..
- Candace, Flatt; Ronald, L. Jacobs (2018). The relationship between participation in different types of training programs and gainful employment for formerly incarcerated individuals. 2018; 1–24. wileyonlinelibrary.com/journal/hrdq. DOI: 10.1002/hrdq.21325.
- CEDEFOP European, (2015). Reporting on European training policy Cedefop. Centre for the Development of Vocational Training. retrieved in 2017/24/6 from <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/reporting-european-training-policy>.
- ILO (2014). The Jordan National E-TVET Strategy , TVET Strategy 2014 – 2020 . retrieved in 2020/5/3 from https://www.ilo.org/dyn/youthpol/en/equest.fileutils.dochandle?p_uploaded_file_id=161.
- ILO: International Labour Organization. (2020). World Employment and Social Outlook Trends 2020. Retrieved in 2020/6/24 from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_734455.pdf.
- OECD (2015). Reviews of vocational education and training: Key messages and country summaries. Retrieved in 2020/8/21 from https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/OECD_VET_Key_Messages_and_Country_Summaries_2015.pdf
- Subrahmanyam, Gita (2020). The UNESCO-UNEVOC trends mapping study on 'The future of TVET teaching.p10. UNESCO-UNEVOC International Centre. Retrieved in 2020/4/16 from <https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC+Publications/lang=en/akt=detail/qs=6396>.

- UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2020). *Boosting gender equality in science and technology A challenge for TVET programmes and careers*. UNESCO-UNEVOC International Centre for TVET. Retrieved in 2019/8/14 from <https://unevoc.unesco.org/home/Publications+UNEVOC/lang=fr/akt=detail/qs=6430>
- UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2016). *Strategy for Technical and Vocational Education and Training (TVET) (2016-2021)*.p5. Retrieved in 2020/5/6 from <https://en.unesco.org/sites/default/files/tvet.pdf>.
- UNESCO-UNEVOC (2021). *This Medium-Term Strategy for 2021-2023 (MTS-III). Strengthening TVET capacities and cooperation in the Member States*.p 9 Retrieved in 2020/8/18 from <https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC+Publications/lang=en/akt=detail/qs=6431>
- Unevoc, Unesco (2020). *quality skills training and development for all*. Retrieved in 2019/7/16 from <https://unevoc.unesco.org/home/fwd2UNESCO-UNEVOC+-Who+We+Are>.

