

مقایسه تطبیقی نظام تربیت و گزینش مربیان فنی و حرفه‌ای و مهارتی رسمی ایران با برخی از کشورهای موفق دنیا

حسن رضا زین آبادی^۱

رسول قاسم زاده^۲

چکیده

آموزش‌های فنی حرفه‌ای یکی از وظایف اصلی دولت‌ها بوده که ارتباط مستقیم با کاهش نرخ بیکاری و رشد بهره‌وری و افزایش و در نهایت رشد اقتصادی درکشورها دارد، به‌گونه‌ای که در بسیاری از کشورها اصطلاحات آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در رأس اولویت‌های ملی آن کشورها قرار گرفته است. در این به بررسی اجمالی آموزش مربیان فنی و حرفه‌ای در ایران و تطبیق آن در این سیستم پرداخته و مقایسه‌ای تطبیقی بر اساس مطالعات انجام‌شده روی آموزش مربیان فنی و حرفه‌ای در سایر کشورها انجام داده‌ایم. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که جمهوری اسلامی ایران در آموزش مربیان فنی و حرفه‌ای به‌طورکلی، از جایگاه خوبی برخوردار است. بنابراین، مسیر ارتقاء و اصلاحات این آموزش‌ها بایستی از محور گسترش کمی تغییر وضعیت داده و موضوع تعمیق کیفی و افزایش اثربخشی آن به‌طور اساسی مورد نظر قرار گیرد. همچنین، جایگاه ایران از لحاظ میزان تدارک و ارائه آموزش‌های سفارش محور یا تقاضامحور در سطوح فنی و حرفه‌ای که منطبق بر نیاز بازارکار بوده دارای ضعف‌هایی است که می‌توان با مشارکت صاحبان صنایع و حرف از این نظر نیز در جایگاه مناسب و در خور شأن جمهوری اسلامی ایران در منطقه و جهان قرار گیرد.

واژگان کلیدی: آموزش‌های مداوم، آموزش‌های مشاغل، آموزش‌های مقدماتی مشاغل، آموزش‌های پیشرفته مشاغل.

۱. دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه خوارزمی، Email: email: hzeinabadi@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی واحد تهران.

دریافت مقاله: ۹۴/۰۴/۱۸ تصویب نهایی: ۹۴/۰۶/۱۲

مقدمه

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای یا آموزش‌های مهارتی در هر کشور، ساختاری است یکپارچه و هدفمند که وظیفه اصلی آن آموزش و تربیت نیروی کار ماهر برای ورود به بازارکار و همچنین آموزش مداوم مهارت‌های لازم به شاغلین برای حفظ و توسعه اشتغال موجود و انطباق توانمندی‌های افراد با نیازهای جدید بازار کار و تغییرات تکنولوژی است (مک میلان و واندرپول، ۲۰۰۶؛ او ای سی دی، ۲۰۰۴؛ ابره‌دات، ۲۰۰۸). در این میان تأثیر شگرفی که این آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه کمی و کیفی آموزش‌های شغلی کشورها داشته و رابطه معنی‌دار آن با رشد بهره‌وری، کاهش نرخ بیکاری و افزایش تولید ناخالص ملی در کشورها باعث شده است که اصلاح نظام آموزشی به‌طور عام و آموزش‌های مربیان فنی و حرفه‌ای و مهارتی به‌طور خاص در رأس فهرست اصطلاحات ملی بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته قرار گیرد که تحول بنیادین در آموزش و پرورش ایران نیز در این راستا می‌باشد (مک میلان و واندرپول، ۲۰۰۶؛ خلاق، ۱۳۸۵).

سیستم آموزشی مربیان در قالب کشورهای موفق دنیا و مقایسه تطبیقی با سیستم آموزش مهارتی ایران، به راهکارهایی در جهت بهبود کارایی نظام آموزش فنی و حرفه‌ای در ایران منجر می‌شود. بررسی تطبیقی بین نظام‌های آموزش مربیان در کشور ایران و کشورهای موفق دنیا و اطلاع از ساختار نظام آموزشی آنها و بستر اجرایی آن می‌تواند کمک شایانی به طراحی چهارچوب ملی صلاحیت شغلی و حرفه‌ای ایران بر اساس استانداردهای بین‌المللی نماید تا علاوه بر ایجاد تحرک عمودی و افقی لازم در نظام‌های آموزشی موجود داخلی (کلاسیک، آکادمیک و فنی و حرفه‌ای، علمی و کاربردی)، تحرک و تعامل لازم با نظام‌های آموزشی خارجی نیز ایجاد شود.

اهمیت و ضرورت توسعه آموزش‌های مربیان فنی و حرفه‌ای و کاردانش به عنوان یکی از شاخه‌های توسعه و ابزارهای تحقیق برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در کشور منجر به تأمین نیروی متخصص و ماهر برای اجرای آموزش‌های فنی حرفه‌ای می‌شود که بدون توجه به آن سرمایه‌گذاری‌های مادی و انسانی در کلیت آموزش مشاغل به هدر خواهد رفت. به همین دلیل، از عواملی که سال‌هاست مانع تحقق واقعی اهداف برنامه‌های اقتصادی و اجتماعی شده، فقدان یا کمبود نیروی متخصص و ماهر متناسب با نیازهای اجرایی آموزش فنی و حرفه‌ای است که البته مرکز آموزش مربیان فنی و حرفه‌ای آن را به‌طور گسترده به عهده دارد.

همزمان با برنامه‌های توسعه سرمایه‌گذاری عمرانی در کشور، توجه به منابع تربیت نیروی انسانی ماهر برای انتقال دانش شغلی از اولویت خاصی برخوردار است. از آنجایی که آموزش مربیان منبع اصلی تربیت نیروی انسانی ماهر و نیمه‌ماهر به‌شمار می‌رود و از این رو، تأثیر ویژه‌ای در میزان موفقیت برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی می‌گذارد که این مهم با آموزش مناسب مربیان فنی و حرفه‌ای امکان‌پذیر شده است.

برای تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر در بخش‌های مختلف اقتصادی، در کشورهای مختلف مؤسسات مختلفی ایجاد شده است. انتظار می‌رود که فراگیران با استعداد و توانمند و با علاقه فراوان در این شاخه‌ها جذب شوند تا بتوان از طریق آن به هدف راهبردی یعنی ایجاد اشتغال از راه آموزش رسید. واضح است علاوه بر آثار مهمی که این آموزش‌ها برای ایجاد اشتغال مولد دارد، آثار فرهنگی و تربیتی برای پرورش افراد متکی به خود و مستقل نیز به دنبال دارد.

در نوشتار ذیل به بررسی تجربیات برخی کشورها (عموماً کشورهای اروپایی به دلیل انتشار علمی و منظم این تجربیات) از لحاظ تربیت مربیان برای آموزش‌های مقدماتی و پیشرفته اشتغال و بررسی می‌کنیم و در ایران نیز به دلیل عدم تفکیک شیوه تربیت مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای (در آموزش‌های مقدماتی و پیشرفته اشتغال) و استادکاران هنرستان فنی و حرفه‌ای صرفاً به بررسی فعالیت مرکز آموزش مربیان فنی و حرفه‌ای کشور که وظیفه تأمین مربی برای هردو بخش را تأمین می‌کند، می‌پردازیم.

پیشینه تحقیق

با بررسی‌ها و مطالعات انجام‌شده در این حوزه، می‌توان گفت تا کنون پژوهش‌های زیادی در حوزه تربیت و گزینش مربی در کشور ایران صورت نگرفته است و یا اینکه نویسندگان این مقاله در بررسی پیشینه پژوهش به مورد خاصی حاکی از پژوهش تخصصی پژوهشگران در زمینه مقایسه تطبیقی نظام تربیت و گزینش مربیان فنی و حرفه‌ای و مهارتی رسمی ایران با هر تعداد از کشورهای دنیا برخورد ننموده‌اند.

روش تحقیق

روش تحقیق در مطالعه حاضر توصیفی - تحلیلی و از حیث نوع تحقیق کاربردی است که از روش توصیفی مبتنی بر تجزیه و تحلیل آمار و اطلاعات مستخرج از اسناد و مدارک علمی معتبر و در تحلیل این شاخص‌ها در کشورهای مورد مطالعه، از روش

مهارت‌آموزی

تحلیلی استفاده شده است. این مطالعه تطبیقی بر اساس گزارش نهایی مقدمه فعالیت‌های یادگیری همکار که در ۱۹-۲۰ سپتامبر ۲۰۱۲، آلکمار (هلند) انجام شده است، شامل موارد زیر است: ۱- گسترش یا بهبود الزامات صلاحیت در نحوه‌گزینش و جذب مربیان در هر یک از کشورهای مورد مطالعه؛ ۲- رتبه و میزان ترویج توسعه شایستگی در مؤسسات و در تضمین کیفیت بهتر نحوه جذب و گزینش مربیان فنی و حرفه‌ای در کشورهای مورد مطالعه؛ ۳- رتبه و میزان سهم آموزش رسمی در کشورهای مورد مطالعه و ۴- مقایسه کردن کشورهای اروپایی به لحاظ سه شاخص آموزش‌های مشاغل، آموزش‌های مقدماتی مشاغل و آموزش‌های پیشرفته مشاغل.

اتریش

شیوه تربیت و گزینش مربیان «آموزش فنی و حرفه‌ای مقدماتی»

تفاوت بین معلمان در مؤسسات «آموزش مشاغل» و مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» در آموزش دوره کارآموزی در آموزش‌های تئوری و عملی ایشان به صورت ضمنی مستتر است. معلمان مرتبط با آموزش‌های حرفه‌ای در برنامه‌های مدارس تمام وقت «آموزش مشاغل» (برای مثال آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها) نیازمند داشتن مطالعات کامل در یک دانشکده علوم تربیتی^۱ هستند یا مطالعات موضوع محور دانشگاهی با عملی حرفه‌ای و یا کارآموزی نیمه وقت علوم تربیتی در یک PH کار می‌کنند؛ و یا صلاحیت‌هایی را از افراد فنی صاحب تجربه از دانشکده‌های مهندسی^۲ به وسیله آموزش‌های عملی پیشرفته و نیمه وقت علوم تربیتی در یک PH کسب نموده‌اند. آموزش‌های عملی معلمان مرتبط با مشاغل (برای مثال تکلیف آزمایشگاه برای هنرجویان) در بخش مدرسه محور آموزش‌های فنی و حرفه‌ای همچنین می‌توانند مدرک تحصیلی «آموزش مشاغل» دوره سه ساله عملی علاوه بر مدرک فنی و حرفه‌ای پاره وقت آموزش آموزشی در PH داشته باشد.^۳

در آموزش مؤسسه - محور در چارچوب تعلیم کارآموزی، این افراد مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» نامیده می‌شوند.^۴ مبنای قانونی تنظیم فعالیت مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» قانون آموزش حرفه‌ای است. مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» مسئول انتخاب روش آموزش، برنامه‌ریزی، آماده‌سازی و اجرای آموزش در محل

1. Pädagogische Hochschule, PH

2. höhere technische Lehranstalten, HTL

3. Geschäftsbericht Arbeitsmarktservice Österreich, 2009

4. Ausbilder / innen

مقایسه تطبیقی نظام تربیت و گزینش مربیان فنی و ... ۵۱

مؤسسات^۱ (اعم از ادارات، کارگاهها و کارخانجات) هستند. مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» در بخش مؤسسه - محور «آموزش مشاغل» انتظار می‌رود که حداقل ۱۸ سال سن داشته و امتحان مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» و یا دوره مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل»^۲ ۴۰ ساعته به علاوه یک مصاحبه تخصصی را گذرانیده باشند. قانون آزمون توسط وزارت فدرال اقتصاد، خانواده و جوانان^۳ تعیین شده است. آزمون مربی «آموزش مقدماتی مشاغل» قبل از انجام آزمون کارشناسی ارشد، انجمن بررسی اتاق های اقتصادی منطقه ای برای تعیین اعتبار مربیان برگزار می‌شود. آزمون مربی «آموزش مقدماتی مشاغل» برای افرادی که یکی از مدارک کارشناسی ارشد را دارا بوده و یا امتحاناتی همچون امتحان کارشناسی ارشد کارآفرینی یا آزمون پذیرش ورودی در کارشناسی ارشد رشته تخصصی را داشته باشند، مورد اغماض قرار می‌گیرد. دوره مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» معمولاً در یک مؤسسه «آموزش مداوم» از شرکای اجتماعی^۴ و یا مؤسسه فنی و حرفه‌ای آموزش (مؤسسه اقتصادی توسعه)^۵ برگزار می‌شود.

یک کالج (به نام آکادمی مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل»^۶ برای حرفه‌ای کردن مربیان «آموزش فنی و حرفه‌ای مقدماتی» در طول پنج سال گذشته راه‌اندازی شده است. این کالج غیر از مؤسسات تربیت بدنی و «آموزش مداوم» در مقاطع بعد از دبیرستان می‌باشد. این بیشتر یک مفهوم برای هدف‌یابی آغازین به ساختار و ترویج «آموزش مداوم» برای مربیان شیوه استاد شاگردی است و در نتیجه کمکی برای مهارت‌یابی در شغل خودشان است. کالج مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» به طوری که از سوی اتاق های اقتصادی منطقه‌ای در همکاری با مؤسسه «آموزش مداوم» اتاق بازرگانی مؤسسه توسعه اقتصادی^۷ هماهنگ شده است. همواره در تمام فعالیت های «آموزش مداوم» به روی مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» باز بوده و حضور همه مربیان در آن داوطلبانه است.^۸

۱. در این مقاله منظور از مؤسسه و مؤسسات؛ ادارات، کارگاهها و کارخانجات است.

2. BMWFJ

3. Wirtschaftsförderungsinstitut، WIFI

4. Berufsförderungsinstitut، BFI

5. Archan, S.; Mayr, T

6. Ausbilderakademien

7. Wirtschaftsförderungsinstitut

8. BMUKK und BMWF. 2008

شیوه تربیت و گزینش مربیان در «آموزش پیشرفته مشاغل» اتریش

شرایط لازم برای جذب معلمانی که در «آموزش مداوم» مدرسه محور فعال هستند، برابر است با آن دسته از معلمانی که در مدارس و کالج «آموزش مشاغل» می‌باشند. در «آموزش مداوم» مدرسه محور، از معلمان تئوری و عمل مربوط به اشغال انتظار می‌رود که معادل مدرک تحصیلی صلاحیت برای آموزش کارکنان در برنامه‌های طولانی مدت مدارس و کالج‌های «آموزش مشاغل» را داشته باشند. در «آموزش‌های مداوم» غیرمدرسه محور، الزامات صلاحیت برای مربیان، رهبران سمینارها، رهبران دوره و استادکاران قاعده‌مند نیست. ایشان توسط نهادهای مربوطه «آموزش مداوم» تعیین و گزینش می‌شوند و در بسیاری از موارد این افراد یک حرفه و اشاعه تخصص‌های مربوطه را به صورت عملی یاد گرفته‌اند. دوره‌های آموزشی تجاری و فناوری نیز، توسط شاغلین در کسب و کار آموخته می‌شوند، کلاس‌های زبان مادری و غیره. مهارت‌های استاد شاگردی لازم نیست آموزش داده شوند، اما مردم با عمل تدریس بیشتر مأنوس هستند. آموزش کارکنان در غیر مدرسه و «آموزش مداوم» غیردانشگاهی به‌طور عمده تخصص ایشان را در ظرفیت‌های خوداشتغالی ورزیده می‌کند.^۱

آموزش ضمن خدمت و آموزش کارکنان تدریس‌کننده در «آموزش مداوم» غیرمدرسه‌ای و غیردانشگاهی قاعده‌مند نیست. با این حال، طبق قانون توسعه ۲۰۰۳ آموزش بزرگسالان^۲، داوطلبان حین خدمت آموزش و پرورش و آموزش کارکنان تدریس‌کننده این زمینه را برای برخی ملاحظات جذب می‌کنند. مؤسسه فدرال برای آموزش بزرگسالان^۳ به‌طور کلی اجراکننده رویدادهای «آموزش مداوم» است که به‌طور عمده دانش و مهارت در زمینه آموزش را بهبود می‌بخشد (همان).

تربیت و جذب مربیان در «آموزش مقدماتی مشاغل» در بلژیک

در زمان حاضر، تعیین شایستگی یک مربی «آموزش مشاغل» به‌خوبی در سیستم تعیین صلاحیت جای نگرفته است. تفاوت اصلی بین معلمان «آموزش مشاغل» و مربیان «آموزش مشاغل» بلژیک، محل خدمت آنها است. به‌طور کلی، مربیان در مؤسسات (مدارس) استفاده و مربیان در مؤسسات «آموزش پیشرفته مشاغل» (دبیرستان، دانشگاه) استخدام شده‌اند. در بلژیک، غالب معلمان در آموزش و پرورش رسمی استخدام

1. Messerer & Archan. 2008

2. Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz

3. Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, bifeb

مقایسه تطبیقی نظام تربیت و گزینش مربیان فنی و ... ۵۳

شده‌اند، در حالی که از مربیان در سیستم غیررسمی استفاده می‌شود. در «آموزش فنی و حرفه‌ای مقدماتی»، متوجه شدیم که معلمان عملی در مدارس برای آموزش متوسطه و برای آموزش ویژه استخدام شده‌اند، در مراکز آموزش پاره‌وقت در طرح‌های کارآموزی، در کالج آموزش عالی و در شرکت‌ها و مراکز آموزشی. برای معلمان، دوره‌های آموزشی خاص و دیپلم^۱ وجود دارد. در جامعه هلندی زبان، هیچ مسیر آموزش خاصی برای معلمان «آموزش مشاغل» وجود ندارد. طبق همان سیستمی که برای معلمان در آموزش و پرورش عمومی برقرار است و نیز هیچ مقررات خاصی برای آموزش ضمن خدمت معلمان «آموزش مقدماتی مشاغل» وجود ندارد و مقررات مشابه در کل سیستم آموزش و پرورش به‌طور منظم بر این‌گونه معلمان نیز اعمال می‌شود.^۲

در والونی، معلمان طبق قانون موظف به شرکت در جلسات برای معلمان و همچنین دوره‌های سازمانی برای به‌روز رسانی مهارت‌های آموزشی ضروری برای کار عملی آموزشی هستند. این جلسات و برنامه‌های به‌روز رسانی شده، مهارت‌های آموزشی و حرفه‌ای هستند که به‌صورت منظم (سالانه) برگزار می‌شود. با این حال، تعداد و طول مدت این برنامه‌های به‌روز رسانی شده متغیر است. معلمان و مربیان نیز موظف به به‌روز رسانی تکنیک‌های و دانش حرفه‌ای لازم ایشان برای دسترسی به حرفه‌خویش هستند. همان مسائل مورد نیاز نیز زمانی که معلمان هنرستان‌های فنی می‌خواهند شغل خود را حفظ کنند، اعمال می‌شود. در سطح فدرال نیز، مشوق‌های مالی برای راه‌اندازی محل کار کمپین‌های آموزگاران و مربیان وجود دارد. این مشوق‌ها با هدف گروه‌های خاص (دانش‌آموزان آموزش و پرورش اجباری و نوجوانان و جوانان تا ۲۶ سال) اعمال می‌شود.^۳

یک استادکار فنی در رشته‌های خاص باید حداقل ۵ سال تجربه در حرفه داشته باشد و دارای مدرک مثبت قابل استعلام از یک معلم معتبر بوده و یا دارای یک گواهی‌نامه از اعتبار مهارت به عنوان استادکار باشد. اپراتورهای کلیدی (یا کمپین‌های گواهی‌دهنده) عبارتند از: مؤسسه‌ای برای بزرگسالان جوان بیکار^۴. مؤسسه‌ای برای آموزش‌های ویژه و تخصصی^۵ و نیز مؤسساتی که تاحدودی به آموزش‌های شغلی

1. Certificat d'Aptitude pédagogique

2. Praktijkleraar, 2008

3. Rapport d'avancement. 2005

4. CEFA, IFAPME, SFPME, IAWM compun, ADG.

5. sylsory alternance

مرتبط هستند^۱ و در بخش ساختمان برای بزرگسالان جوان بین ۱۸ تا ۲۵^۲ و یک سیستم مشابه سیستم عمومی گواهی‌دهنده^۳ برای جوانان بین ۱۵ تا ۱۸ سال وجود دارد. معلمان و مربیان «آموزش مشاغل» ممکن است کارآموزی در این کمپین‌ها را دنبال کنند. هنگامی که یک دانش‌آموز یا بالغ جوان در یک شرکت مورد آموزش قرار می‌گیرد، تماس به‌طور منظم بین این کمپین، مربی و دانش‌آموز برقرار می‌شود.^۴

شیوه تربیت و جذب مربیان در «آموزش پیشرفته مشاغل» بلژیک

هیچ چارچوب کلی در بلژیک برای ادامه آموزش‌های حرفه‌ای سطح بالاتر از دبیرستان در بلژیک وجود ندارد. انواع مختلفی از شیوه‌های آموزش و تدریس برای مربیان مشاغل وجود دارد، برای مثال مؤسسات آموزش بزرگسالان^۵. آموزش بزرگسالان حرفه‌ای و راهنمایی شغل^۶، آژانس خودمختار فلاندرز برای استخدام افراد خارجی، راهنمایی برای آموزش فنی و حرفه‌ای^۷. آموزش برای کارآفرینان مستقل و برای شرکت‌های کوچک و متوسط^۸ و دیگران آموزش‌های مختلفی را برای مربیان ارائه می‌کنند. (همان)

Le Forem در حال حاضر بر روی یک پروژه با هدف سازماندهی آموزش^۹ برای بزرگسالان مسن تر از ۲۶ سال کار می‌کند. این پروژه به بحث و مذاکره با کمپین‌های فوق‌طراحی شده است. این پروژه در حال حاضر آغاز شده است. برای مربیان شرط استخدام در اپراتورهای عمومی مانند **Bruxelles Ifapme Le FOREM Formation**، **VDAB**، با حداقل ۵ سال تجربه حرفه‌ای است. آموزش روش‌های تدریس در حال حاضر توسط اپراتورهای فوق (آموزش مداوم) برگزار می‌شود. برخی بخش‌های سازماندهی مدول تربیت مربی بر اساس توصیفات ایشان از کار مربی است. مربیان برای توسعه برنامه‌های آموزشی، ارائه دستورالعمل‌ها و بازخورد، ارتباط، پیگیری پیشرفت و ارزیابی تربیت می‌شوند. در فلاندر، معلمان در مراکز آموزش بزرگسالان باید یک برنامه تربیت معلم خاص به پایان برسانند. **VDAB** خدمات تربیتی خود را دارد،

1. FOREM ،Vdab ،Formatiostem Bruxelles

2. RAC (Régime apprentissage construction)

3. Contrat d'apprentissage industriel .CAI

4. Barthelemy.2005

5. FL: Volwassenenonderwijs; W: Enseignement pour les adultes

6. FL: Bedrijfsopleidingen volwassenen voor ،VDAB

7. Formation professionnelle pour adultes, the FOREM

8. FL: Middenstandsopleidingen; W: Formation Permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises

9. alternance

مقایسه تطبیقی نظام تربیت و گزینش مربیان فنی و ... ۵۵

که تضمین اولیه و مداوم آموزش معلم مدرسان (معمولاً متخصصان از دنیای کسب و کار)، آن نیز مربیانی را که یک برنامه تربیت معلم از طریق آزمون استخدام تطبیقی حضور داشتند جذب می‌کنند (مرکز خوداشتغالی بلژیک **VDAB**، ۲۰۰۵)

امتحانات جذب شامل دانش نظری و عمومی مورد نیاز برای موقعیت است. یک یا چند آزمون عملی مربوط به عملکرد و مصاحبه با هیئت مدیره و بررسی‌های مربوط به آزمون‌های روانی است. برای همه کارکنان آموزش، ارزیابی سالانه برگزار می‌شود، که مربوط به توانایی‌ها و ظرفیتهای لازم برای این کار است. در این ارزیابی، برنامه‌های آموزشی برای سال آینده بحث شده است. از مدرسان کارآموزی^۱ انتظار می‌رود که معلمان دارای مدارک تدریس باشند. اگر این مورد وجود نداشته باشد، آنها یک دوره اولیه اضافی (۱۲۰ ساعت)، سازماندهی شده از سوی ایشان، برای تمرکز آموزشی برگزار می‌کنند. به کارفرمایان ۴ روزدر هفته تربیت کارآموزی در شبکه **SYNTRA** و یک آموزش پی در پی ۱۲ ساعته، به نام "**Estafette**"، داده می‌شود. این برنامه آموزشی در حال حاضر توسط یک مربی **SYNTRA** و یک مشاور کارآموزی ارائه می‌شود. این آموزش در استقبال کارآموزان، صدور دستورالعمل به آنها، مربیگری (بازخورد و ارزیابی)، مدیریت تعارض، و غیره متمرکز شده است.^۲

دولت فلاندرز با شرکای اجتماعی، یکی از اقداماتی را که یادگیری بیشتر و محل کار بهتر در حال حاضر ساخته شده است، یک صلاحیت دستور کار با هم. از طریق میثاق بخش، بسیاری از بخش سازماندهی آموزش و آموزش و پرورش برای کارمندان و کارفرمایان که به دانش آموزان، مربیان، افراد جویای کار و کارمندان جدید کمک می‌کند. تقریباً نیمی از ۲۸ بخش با عهد و پیمان که تا کنون بخش سازمان یافته و یا ارائه آموزش "کوتاه مدت یا بلندمدت". برخی از بخش‌های کوچک حتی این آموزش به طور مشترک سازماندهی شده‌اند که دارای آموزش کافی است. در این مورد، آنها تا حدودی به مشخصات حرفه‌ای از استادکار یا مربی توسعه یافته توسط شورای اقتصادی و اجتماعی تکیه می‌کنند (وزارت آموزش فلاندرز، ۲۰۱۰؛ ص ۲۶).

دولت فلاندر یک مهارت دستور کار همراه با شرکای اجتماعی را به وجود آورده است. یکی از این اقدامات یادگیری بیشتر و بهتر در محل کار است. از طریق قرارداد بخشی، بسیاری از بخش‌ها تدریس و آموزش را برای کارمندان / کارفرمایان سازماندهی شده‌اند که دانش آموزان، مربیان، افراد جویای کار و کارمندان تازه استخدام

1. SYNTRA Vlaanderen

2. Syntra.2005

شده را برای خدمات لازم مجهز می‌کند. در واحد آموزش مربیان *Ferom* یا *'Formation des formateurs'*، آموزش تدریس را برای معلمان آغازگر و مجرب در هر دو سطح تئوری و عملی ارائه می‌کند. این برنامه آموزشی برای هر مربی *FOREM* جدید به دلایل ذیل اجباری است: اول برای به دست آوردن آگاهی در مورد محیط کاری جدید و دوم برای آشنایی با اصول اولیه تربیت بزرگسالان. سالانه، هر مربی این مؤسسه به مدت ۱۵ روز از خدمت را صرف گذراندن دوره (فنی، آموزشی و یا متمرکز) و دوره های یادگیری روش تدریس می‌کند (فروم استخدام والونیا، ۲۰۰۵).

IFAPME (مؤسسه والون برای کارآموزی و آموزش دوگانه برای شرکت‌های متوسط خوداشتغالی و *SMEs*) یک سیستم آموزش مداوم مؤثر فراهم می‌کند. مشاوران کارآموزی شیوه تدریس کارآموزی را هماهنگ می‌کنند. آنها آموزش مداوم کارگران را در سطح محلی ارتقاء می‌دهند و مشاوره و راهنمایی لازم برای شرکت در مورد نحوه اجرای برنامه‌های آموزش خاص ارائه می‌کنند. هیچ قانون خاص در مورد کارگران ماهر و آموزش به کارکنان در شرکت‌ها وجود ندارد؛ آنها بیشتر زمانی انتخاب می‌شوند که در این شرکت آموزش دیده باشند. این به طور عمده به سیاست‌های کارآموزی شرکت بستگی دارد (مرکز آموزش مربیان فنی بلژیک، ۲۰۰۹).

دانمارک

تربیت مربیان در «آموزش فنی و حرفه‌ای مقدماتی» در «آموزش مشاغل»، معلمان موضوع‌های حرفه‌ای معمولاً لازم است یک پس‌زمینه «آموزش مشاغل» و تجربه قابل توجهی در این زمینه داشته باشند (معمولاً حداقل پنج سال تجربه حرفه‌ای مورد نیاز است). مربیان شرکت‌کننده نقش مهمی در «آموزش مشاغل» با توجه به اصل کارآموزی «آموزش مشاغل» مشخص دوگانه در دانمارک بازی می‌کنند. انواع مختلفی از مربیان با مسئولیت‌های مختلف وجود دارد: برنامه‌ریزان، مدیران کارآموزی و مربیان روزانه. با این حال، الزامات قانونی بسیار کمی برای تبدیل شدن به یک مربی وجود دارد. در برخی از معاملات، آنها باید حداقل ۵ سال سابقه کار داشته باشند؛ با این حال شرکای اجتماعی و سازمانی در مورد مدرسین و افرادی که انتصاب می‌کنند، پاسخگو هستند (وزارت آموزش دانمارک، ۲۰۰۸).

هیچ پیش‌نیاز خاصی برای معلمان برای یک کسب یک مدرک روش تدریس قبل از اشتغال آنها وجود ندارد. آموزش نحوه تدریس به عنوان یک آموزش ضمن خدمت

مقایسه تطبیقی نظام تربیت و گزینش مربیان فنی و ... ۵۷

ارائه می شود و بر اساس تعامل بین تئوری و عمل است. این مدرک نیز توسط مرکز ملی برای تدریس علوم فنی و حرفه‌ای به‌عنوان یک برنامه دو ساله دیپلم در آموزش‌های حرفه‌ای^۱ ارائه می‌شود (مرکز ملی آموزش فنی دانمارک، ۲۰۱۰). سه پودمان اجباری و دو پودمان اختیاری و همینطور یک طرح امتحان نهایی برای گزینش نهایی مربی وجود دارد. مربیان جدید باید در این برنامه حداقل یک سال پس از اشتغال در این طرح ثبت‌نام کنند. این برنامه باید در یک دوره شش ساله به پایان برسد. مربیان شرکت‌کننده که مسئول کارآموزان هستند، باید استادکاران چیره دستی در فن و حرفه مربوطه باشند. به عنوان مثال، آنها باید به گواهی کارگر ماهر را تکمیل و تجربه کاری در آن زمینه را کسب نمایند. کمیته تجارت برای هر برنامه «آموزش مشاغل» (متشکل از نمایندگان اجتماعی مشارکت‌کننده) مؤسسات را به عنوان مؤسسات آموزشی تأیید می‌کند، یکی از ضوابط این کمیته برای تأیید، وجود تعداد کارکنان واجد شرایط برای اجرای امر تدریس در مؤسسه مربوطه است. هیچ الزام خاصی برای مربیان شرکت‌کننده نه از نظر شرایط تدریس و نه از لحاظ آموزش ضمن خدمت وجود ندارد (وزارت آموزش دانمارک، ۲۰۰۳).

تربیت مربیان در «آموزش پیشرفته مشاغل» دانمارک

اطلاعات کمی در مورد نحوه تربیت و گزینش مربیان در «آموزش پیشرفته مشاغل» دانمارک وجود دارد. برخی از شرکت‌های بزرگ دوره‌های آموزشی و دیپارتمان‌های تخصصی به کارمندان خود ارائه می‌کنند. در این دیپارتمان‌ها، تعدادی از معلمان و مربیان هستند که الزامات مورد نیاز برای مهارت‌ها و ویژگی‌های ایشان به شرکت و نیازهای آموزشی خاص آنان بستگی دارد.^۲

فنلاند

تربیت مربی برای «آموزش مشاغل»

مربیان در شیوه آموزش استاد شاگردی و استادان در محل کار تسهیل‌گران یادگیری هستند که به بررسی صلاحیت شاگردان اقدام می‌نمایند. بنابراین، آموزش زیاد قاعده‌مند نیست. در مقایسه با سایر گروه‌ها، از جمله معلمان، مشاوران و غیره، دوره آموزش عملی در آموزش کارآموزی با مطالعات نظری تکمیل می‌شود که احتمال دارد با این

1. Diplommuddannelsen I Erhvervspædagogik
2. Carøe & Bottrup.2010

شیوه انواع و اقسام ارائه آموزش های حرفه‌ای مؤسسات در نحوه یادگیری و کارآموزی و یا در مراکز آموزش حرفه‌ای بزرگسالان سازماندهی شود.^۱

در فنلاند تمایز روشنی بین معلمان و مربیان وجود دارد. علاوه بر تفاوت های ذکر شده در شایستگی های مورد نیاز، زمینه کاری آنها متفاوت است. معلمان در مؤسسات «آموزش مشاغل» کار می کنند، در حالی که مربیان و استادکاران در مؤسسات (ادارات، کارخانجات و کارگاهها) کار می کنند. مربیان در طول دوره یادگیری و کارورزی و یا آموزش های کارآموزی در مؤسسات بردانش آموزان خود نظارت می کنند. آنها به طور کلی، سرکارگران و کارگران ماهر و باتجربه هستند. آنها اغلب یک مدرک حرفه‌ای و یا فنی را دارا بوده، ولی هیچ شرایط آموزشی را تجربه نکرده اند. با توجه به مطالعه منطقه‌ای، ۷۵ درصد از مربیان و یا استادکاران بیش از ۱۰ سال تجربه در این زمینه دارا هستند (قانون آموزش حرفه‌ای بزرگسالان فنلاند، ۱۹۹۸).

با این حال، تا حدودی با توجه به مقدمه و اهمیت دوره یادگیری و کارورزی و تأثیرات مهارت های حرفه‌ای بر روی مدارک شغلی، فعالیت های مربیان امروز نیز شامل هدایت و ارزیابی دانش آموزان و همچنین همکاری بین مؤسسه و شرکت می شود. نهادهای آموزش فنی و حرفه‌ای کیفیت یادگیری در حین کار را در مؤسسات به عنوان قسمتی از خود ارزیابی مورد ارزیابی قرار می دهد. مربیان و استادکاران که در طول دوره یادگیری در حین کار بر دانش آموزان نظارت می کنند در مؤسسات متعهد به دریافت آموزش ضمن خدمت نیستند. فعالیت های آموزشی آنها به خودشان، استخدام کنندگان شان و آنچه که ارائه می دهند، متکی است. برای چند سال، استادکاران قادر به مشارکت در تعیین محتوای برنامه های درسی شده اند که بر اساس برنامه های درسی ملی انجمن ملی آموزش و پرورش فنلاند تأیید می شود (قانون اصلاحات در آموزش حرفه ای بزرگسالان فنلاند، ۱۹۹۸؛ ص ۶۳۱).

فرانسه

شیوه تربیت و گزینش مربیان برای «آموزش مقدماتی مشاغل» انواع مختلفی از معلمان و مربیان به جریان های مختلف و سیستم های آموزش فنی و حرفه‌ای فرانسه و استخدام، آموزش و حرفه‌ای در مسیرهای متفاوت با توجه به فعالیت های مربوطه خود مرتبط هستند. اساتید شاگردان استخدامی، به طور مستقیم

مسئول آموزش شاگردان جوان در داخل مؤسسات هستند. در ارتباط با مرکز آموزش کارآموزی^۱، مأموریت استادکار، همکاری برای فراگیری مهارت های مربوط به شاگرد و کسب دیپلم صلاحیت توسط وی است. دوره های کارآموزی در مسئولیت های ایالات قرار می گیرند. مناطق در برنامه های تربیت مربی برای مراکز آموزش هنرجو سرمایه گذاری کرده و آن را ایجاد می کنند. به ویژه در ارتباط با جایگذاری و مدیریت افراد در محل کار. این برنامه آموزشی در سطح منطقه، وابسته به اهداف و اولویت های تعیین شده توسط مناطق توسعه یافته است و از منطقه ای به منطقه دیگر متفاوت می باشد.^۲

وضعیت استاد شاگردی توسط قانون اداره نمی شود و هیچ فرایند آموزش و یا مدرک تحصیلی خاص جهت انجام این فرآیند مورد نیاز نیست. این یک سیستمی است که توسط کارفرما در یک شرکت بسیار کوچک اعمال می شود و معمولاً یک شغل ثانوی برای استادکار و یا یک فرد دیگری است که توسط کارفرما برای این امر منصوب شده است. استادکار از میان کارکنان داوطلب واجد شرایط، با توجه به دیپلم خود که معمولاً یک تجربه حرفه ای است، و سطحی از حداقل یک مدرک معادل که شاگرد برای آن در حال آماده شدن است، انتخاب می شود. او باید حداقل ۱۸ سال سن داشته باشد و باید به طور کامل توسط مراجع ذیصلاح تأیید شود^۳

تربیت و گزینش مربیان در «آموزش پیشرفته مشاغل» فرانسه

مربی اصطلاحی عمومی است برای هر کسی که در آموزش مداوم دخیل است. بسیاری از معلمان یا مربیان دیپلم خاص را نیز ندارند. اما استادکار، یک کارمند مسئول برای آموزش یک کارمند جدید است، به خصوص کسانی که طرف قرارداد برای انجام کار ویژه در درون مؤسسه (ادارات، کارگاهها و کارخانجات) هستند. معلمان از میان کارکنان واجد شرایط، با توجه به دیپلم خود، که معمولاً با تجربه حرفه ای و سطح مدرک تحصیلی حداقل معادل برای تربیت کارمندان جدید که در حال آماده شدن هستند، انتخاب می شوند. مأموریت معلم استقبال، کمک کردن، اطلاع رسانی و هدایت شاگردان متقاضی فنون حرفه ای، در طول مدت زمان قرارداد تدریس است. وی تضمین می کند که ارتباط با سرویس کارورزی، اقدامات مهارت یابی و مشارکت در ارزیابی و پیگیری در مهارت یابی های لازم را پیاده سازد (همان).

1. Centre de Formation d'Apprentis - CFA

2. juillet. 2010

3. Merlier & Marioni. 2009

مهارت آموزی

چند اصطلاح معمول برای تشخیص مربیان مانند "مربیان موقتی، سخنرانان و ارائه‌کننده‌ها" وجود دارد که می‌تواند به فعالیت‌های ثانویه و یا اولیه این تعلیم‌دهندگان اشاره کند. مربی یک حرفه‌ای درگیر در فعالیت‌های آموزش حرفه‌ای است، چه در داخل و یا خارج از مؤسسه و یا در بازار آموزش‌های خصوصی. به‌طور دقیق‌تر، او یک مربی بزرگسالان است.^۱

وزارتخانه اشتغال مسئول تنظیم حرفه‌ی معلمان و استادان در «آموزش پیشرفته‌ی مشاغل» است. اما بازار کاملاً آزاد است. بنابراین، هر یک از ارائه‌کنندگان کارآموزی قوانین و مقررات خاص خود را برای آموزش‌های اولیه و مداوم معلمان و تسهیل آن تعریف می‌کند. هیچ مقررات ملی حاکم بر وضعیت مربیان و یا سایر متخصصان آموزش فنی وجود ندارد. اکثریت قابل‌توجهی از مربیان به‌عنوان پیمانکاران خصوصی، به‌صورت تمام‌وقت یا پاره‌وقت کار می‌کنند. آنها بر اساس شرایط خود و یا مهارت و تجربه‌ی حرفه‌ای در یک بخش خاص انتخاب می‌شوند. به دلیل تنوع بیش از حد مسائل حرفه‌ای در آموزش فنی، اصلاحات سال ۲۰۰۹ به‌طور واضحی حداقل سطح آموزش‌های لازم برای جذب مربیان حرفه‌ای را تعریف نکرده است. با این حال، شفافیت بیشتر برای ذی‌نفعان (افراد و شرکت‌های خصوصی) امکان‌پذیر می‌شود. یک برنامه، به اهداف آموزش و بک لیست از مربیان اشاره می‌کند به اینکه دیپلم مربوطه آنها باید قبل از ثبت‌نام به‌عنوان مربی به‌عنوان یک هنرجو ثبت شده باشند.^۲

هر مرکز آموزشی در تعریف قوانین لازم در مورد سیاست آموزش مربیان خود آزاد است. با این وجود، چارچوب‌هایی برای جایگذاری صاحبان مهارت برتر برای مربی‌گری و استادکاری شاگردان وجود دارد که توسط جمعی از مراکز خصوصی موافق تعریف شده و آنها را قادر می‌کند که به تقسیم وظایف و ظرفیت‌های خدمتی مربیان در سه عنوان کند: روند آموزشی، محیط زیست و هیئت رسمی مربیان. از آنجایی که هیچ وضعیت خاص برای مربی به جز برای آنهایی که از سوی *AFPA* (انجمن آموزش حرفه‌ای برای بزرگسالان) ارائه شده است، وجود ندارد. در اینجا اپراتور اصلی وزارت اشتغال فرانسه است که هیچ آموزش اولیه‌ی خاص برای مربیان در آموزش مداوم را در نظر نگرفته است. با این وجود ممکن است افراد و یا شرکت‌های که آنها را استخدام می‌کنند، برای حرفه‌آموزی از ترتیب خاصی تبعیت کنند. به عنوان مثال، *AFPA* پایه ۴

1. Etude économique de la France 2009

2. Formations et emploi - Édition.2009

مقایسه تطبیقی نظام تربیت و گزینش مربیان فنی و ... ۶۱

تا ۱۲ ماژول هفتگی را برای همه مربیان خود سازماندهی کرده و آنها را قادر به یادگیری شیوه تدریس موضوع خود با استفاده از پایگاه‌های مرجع می‌کند.^۱ نهادهای عمده‌ای که یک شبکه ملی مربیان را معین می‌کنند (از قبیل آموزش کشاورزی وزارتخانه‌ها، *AFPA*، اتاق‌های بازرگانی و صنایع و اتاق‌های تجارت، فدراسیون‌های خصوصی آموزش و پرورش، شرکت‌های بزرگ، شبکه خصوصی آموزش بزرگسالان) در یک برنامه ملی برای آموزش مربیان برای کارکنان خود سرمایه‌گذاری می‌کنند. این برنامه تنها شامل کارکنان این نهادها می‌شود. آنها اغلب توسط دوره‌های آموزشی در سطح منطقه، برای انطباق و یا توسعه مربیان با توجه به نیازهای محلی تکامل یافته‌اند.^۲

آلمان

تربیت و گزینش مربیان «آموزش فنی حرفه‌ای مقدماتی»

در حالی که مربیان کارگران را در شرکت مهارت می‌بخشند و آموزش با دانش و مهارت‌های عملی مورد نیاز برای یک شغل را ارائه می‌کنند، معلمان در مدارس مختلف فنی و حرفه‌ای به کار گرفته می‌شوند. معلمان آموزش‌های عملی‌های حرفه‌ای و مربیان مهارت‌های عملی^۳ را در برخی از لندرها (ایالات آلمان)، تدریس می‌کنند. برای مثال، در کارگاه‌های آموزشی مدرسه، کارگاه‌های آموزش کشاورزی، دفاتر آموزش کسب و کار، آسپزخانه‌های مدرسه، آزمایشگاه‌ها، کارگاه‌های آموزشی تشخیصی، برای جوانان شرکت‌کننده در آموزش با موضوعات خاص عملی. آنها در مدارس صنعتی و فنی و اقتصاد خانه در مدارس کسب و کار و آموزش در برخی لندرها، نیز تدریس می‌کنند. در مدارس فنی و حرفه‌ای (صنعتی و مدارس فنی)، تکنسین‌های مورد تأیید ایالات از استادکاران واجد کسب گواهی برای تدریس عملی آموزش‌های حرفه‌ای استفاده می‌شود. در مدارس اقتصاد خانه، معلمان متخصص اقتصاد خانه و صنایع دستی را آموزش می‌دهند. در مدارس کسب و کار، از معلمان متخصص برای آموزش کارهای دفتری استفاده می‌شود.^۴

1. Depuis 60 ans, l'AFPA. 2009

2. Transfert de l'activité 2009

3. Werklehrer یا Fachlehrer

4. Damit Sie wisse. 2009

هیچ آموزش سطح بالایی برای کار به عنوان یک معلم که آموزش‌های حرفه‌ای را آموزش می‌دهد در سیستم مدرسه «آموزش مشاغل» مورد نیاز نیست. به عنوان یک قاعده، همچون معلمان دروس نظری، آنان هم دارای یک پس‌زمینه آموزش‌های حرفه‌ای به عنوان یک استادکار یا کارگر ماهر (صنعت) و یا یک هنرمند واجد شرایط (در صنایع دستی) هستند. آموزش برای عمل تدریس در یک مدرسه و در سمینارهای آموزشی حرفه‌ای (به صورت آموزش تک مرحله‌ای) صورت می‌گیرد. در اغلب ایالات، پیش‌نیاز برای ورود به تدریس، دریافت مدرک از یک استاد هنرمند یا یک مدرک تحصیلی از مدرسه تجارت و یا فنی - که نشانگر سال‌های متمادی تجربه حرفه‌ای است - می‌باشد. در سیستم دوگانه نیز، مربیان (مدرسان) یا استادکاران درون مؤسسه شغلی آموزش مربیان / استادکاران آموزش می‌بینند، آموزشکاران اعم از معلمان فنی، مربیان و استادکاران دارای گواهی تخصصی در آموزش‌های حرفه‌ای اولیه و مداوم هستند، از جمله مدیران مسئول «آموزش مشاغل» در شرکت‌های بزرگ و همچنین مدرسان و مربیان در مراکز «آموزش مشاغل» بین مؤسسه‌ای (ÜBS).^۱

استادکار یک اصطلاح چتر مانند مورد استفاده در رابطه با دوره‌های آموزشی در محل کار است. استادکاران هنرجویان را به عنوان شغل اصلی و یا ثانویه آموزش می‌دهند. در شرکت‌های کوچک و یا متوسط با چند هنرجو، آموزش اغلب شغل دوم مربی است. در مؤسسات بزرگ، آموزش معمولاً کار اصلی مربی است و آنها در بخش آموزش مؤسسه کار می‌کنند. کسانی که مسئول آموزش هستند، از اهمیت ویژه‌ای نسبت به کارگران ماهر که علاوه بر وظایف تخصصی خود در خطوط مونتاژ در بخش آموزش سرمایه‌گذاری کرده و مهارت کسب نموده‌اند و در دفاتر تجاری و مهندسی و یا در بخش خدمات کار می‌کنند. به عنوان کارآموزان از طریق شرکت، آنها را با دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای تدریس و انتقال دانش کار خود آماده می‌سازند.^۲

الزامات موردنیاز برای مربیان درون شرکت «آموزش مقدماتی مشاغل» توسط آموزش حرفه‌ای و قانون آموزش^۴ و بخش‌نامه گزینش استادکاران^۵ اداره می‌شود. آموزش قبل از خدمت برای مربیان نیز توسط قانون فدرال مدیریت می‌شود. بر اساس

1. Modernisierte Ausbildungsberufe. 2010
2. Statistisches Bundesamt. 2009
3. Statistisches Bundesamt 2009

۴. بخش ۲۸-۳۰ BBiG

5. Ausbilder-Eignungsverordnung, AEVO

مقایسه تطبیقی نظام تربیت و گزینش مربیان فنی و ... ۶۳

مفاد قانونی آموزش حرفه‌ای و قانون آموزش^۱ و مقررات معاملات در مورد فنون^۲، مربیان باید هم از نظر ویژگی‌های شخصیتی و از هم نظر دانش تخصصی برای آموزش جوانان مناسب باشند. موضوع گزینش به‌طور خاص، شامل مهارت‌های حرفه‌ای تخصصی و دانش موردنیاز برای اشغال مربوطه است. به عنوان یک قاعده، مربیان باید یک مدرک در یک موضوع مناسب برای آموزش اشتغال داشته باشند. آموزش‌های حرفه‌ای نیز شامل آگاهی از تئوری آموزشی اشتغال و کار است^۳

امکانات جدید تعیین صلاحیت‌هایی که نیروهایی را در سپتامبر سال ۲۰۰۹ وارد کار کرده است، برای تبدیل شدن به یک استادکار دارای گواهی / مربی در آموزش فنی و حرفه‌ای اولیه و مداوم و یا یک استادکار دارای گواهی و یا مربی در آموزش و پرورش حرفه‌ای، برای اطمینان از کیفیت آموزش حرفه‌ای اولیه و مداوم و اقدام برای کارآموزی تخصصی شده برنامه‌ریزی شده است.^۴

پس از گذراندن دروس و امتحان مطابق با آیین‌نامه استعداد مربی و یا کسب یک مدرک مشابه همزمان با حداقل یک یا دو سال تجربه حرفه‌ای، داوطلبان مطابق با شرایط پذیرش برای آموزش حرفه‌ای پیشرفته به عنوان یک استادکار دارای گواهی و یا مربیان در آموزش‌های حرفه‌ای اولیه و مداوم گزینش می‌شوند.^۵ هدف از این آموزش پیشرفته تعیین صلاحیت برای برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی فرآیندهای آموزش در آموزش‌های حرفه‌ای اولیه و مداوم در محل کار و قرار دادن در آموزش عملی به عنوان قواعد کارآموزی مربیگری است. دوره آموزشی پیشرفته، مهارت‌های حرفه‌ای برای جذب و انتخاب کارآموزان برای ارائه مشاوره و حمایت از کارآموزان و کارکنان در یادگیری حرفه‌ای را توسعه می‌دهد. محتوای آموزش نیز اطمینان از کیفیت تدریس و فرایند یادگیری و آموزش و میزان کارآموزی پوشش داده و تکمیل می‌کند. صلاحیت بالاتر یک استادکار دارای گواهی / مربی در اولیه و آموزش مداوم حرفه‌ای^۶ مناسب برای مربیان تمام‌وقت حرفه‌ای - که می‌خواهند به گسترش تحکیم روش‌شناختی تخصصی خود بپردازند - می‌باشد. نکات کلیدی علاوه بر این محتویات، آموزش‌های حرفه‌ای اولیه و مداوم دارای گواهی شامل فرآیندهای مدیریت در آموزش و پرورش

۱. بخش ۲۸-۳۰ BBiG

۲. بخش ۲۱ HWO

3. Ausgabe. 2008

4. Geschäftsbericht.2009

5. geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/in

6. geprüfte/r Berufspädagoge/-in

فنی و حرفه‌ای و همچنین توسعه کارکنان و مشاوره است. هدف از این بررسی، اثبات ضرورت و شرایط لازم برای عهده‌دار شدن مسئولیت برای فرآیندهای سازماندهی و برنامه‌ریزی آموزش فنی و حرفه‌ای، حمایت از یادگیری و یادگیرنده، بازاریابی آموزشی، کنترل، مدیریت کیفیت و توابع رهبری در نهادهای (آموزش حرفه‌ای در محل کار) و آموزش حرفه‌ای در خارج از محل مؤسسه است.^۱

کسانی که برای اولین بار در زنجیره پیشرفت حرفه‌ای نظام‌مند در زمینه آموزش فنی و حرفه‌ای استخدام شده‌اند، در حال صلاحیت یک استادکار دارای گواهی و یا مربی دارا هستند. هیچ الزامی برای مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» به شرکت در «آموزش پیشرفته مشاغل» وجود ندارد. با این حال، تعدادی از دوره‌های ضمن خدمت برای این امر به عنوان پیشنهاد وجود دارد. در شرکت‌های بزرگ، در زمینه توسعه کارکنان، برای مثال، آموزش مداوم و بالاتر اغلب در بخش‌های آموزشی مربوط به ایشان و یا در محل‌های خارج مؤسسه و مؤسسات آموزشی از سوی پرسنل خود و یا سایر افراد پیشنهاد می‌شود. مربیان در *SMEs* این گزینه را برای به دست آوردن مجوز حضور در آموزش بالاتر - که توسط اتاق یا انجمن‌های حرفه‌ای سازماندهی شده است - در اختیار دارند.^۲

در «آموزش پیشرفته مشاغل»، ما معلمان «آموزش مشاغل» زیر را در مدارس فنی و حرفه‌ای مشاهده می‌کنیم. معلمان «آموزش مشاغل» و یا مربیان مراکز آموزش بزرگسالان^۳، معلمان «آموزش مشاغل» و یا مربیان در نهادهای «آموزش پیشرفته مشاغل» (رسمی یا غیررسمی) و یا افراد مستقل، استادکاران دارای گواهی و یا مربیان در آموزش مداوم و کارمندان شرکت مرتبط با «آموزش پیشرفته مشاغل». در آلمان طیف گسترده‌ای از فعالیت‌های کارکنان به عنوان معلم و یا مربی در «آموزش پیشرفته مشاغل» وجود دارد. مدارک رسمی آنها از هیچ تا یک مدرک دانشگاهی سطح بالا متغیر است، وضعیت شغلی آنها نیز از بازنشسته و یا بیکار تا کارکنان رسمی در مؤسسات آموزش متغیر است. هیچ استاندارد مشترک از آنچه به منزله یک مربی «آموزش پیشرفته مشاغل» به جز بارز و برجسته بودن در آن مهارت شغلی وجود ندارد. معلم یا مربی. هنگامی که آموزش‌های مداوم حرفه‌ای در مؤسسات بخش عمومی (به عنوان مثال تجارت و مدارس فنی، کالج) جایگاه واقعی خود را پیدا می‌کند، آموزش، اشتغال و

1. Deutscher Industrie und Handelskammertag.2009

2. Lifelong Guidance Policy Network.2010

3. Volkshochschulen

مقایسه تطبیقی نظام تربیت و گزینش مربیان فنی و ... ۶۵

فعالیت های تدریسی کارکنان در آنها معیارهای اساسی در تصویب ضوابط مربوط به کارکنان تدریس کننده هستند.^۱

هیچ مقررات آموزش صریحاً فرموله شده برای کارکنان مشغول به کار در آموزش های مداوم حرفه ای وجود ندارد. برای اطمینان از کیفیت آموزش در محل کار، اتاق صنایع و بازرگانی مسئول نظارت بر مقررات صلاحیت مربیان و مقررات تدریس های مربوط به اشتغال هستند. مربیان شاغل در جهان صنعتی امروز نسبت به تحولات اقتصادی و اخراج آسیب پذیر هستند. به همین دلیل حداقل یک نفر در کادر آموزشی شرکت یا مؤسسه آموزش باید دارای گواهی کیفیت استعداد مربی **AEVO** باشد. در کنار این شخص، بسیاری از مربیان کارکنان در آموزش حرفه ای اولیه درگیر هستند. از سال ۲۰۰۹ تأیید مدارک این مدرسان به عنوان یک استادکاران دارای گواهی و یا مربیان آموزش حرفه ای اولیه و مداوم ممکن شد. گزینه های تحصیلی که سپتامبر سال ۲۰۰۹ نیروهای جدیدی وارد سیستم آموزشی آلمان نمود، برای تبدیل شدن به یک استادکار دارای گواهی و یا مربی در آموزش برای اطمینان از کیفیت آموزش حرفه ای اولیه و مداوم در نظر گرفته شده است. (همان).

ایتالیا

تربیت و گزینش مربی برای «آموزش مقدماتی مشاغل»

معلمان عمدتاً در مدارس دولتی «آموزش مشاغل» و مؤسسات فنی و حرفه ای کار می کنند. در حالی که مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» عمدتاً در مراکز آموزش فنی و حرفه ای^۲ که به طور مستقیم توسط اولیای امور شهرداری منطقه و استان و در مراکز آموزش حرفه ای خصوصی معتبر مدیریت می شود، کار می کنند. مربیان همچنین می توانند در آموزش عالی فنی و آموزش / مؤسسات فنی بالاتر کار کنند. وظیفه کلیدی مربیان ارتباط دادن بین کارآموزی و شغل و تقویت مهارت های استخدام کارآموزان است. مربی یا استادکار در همه مراکز آموزش فنی حرفه ای دولتی و خصوصی و در مؤسسات کار می کند، جایی که آنها فعالیت های کارآموزی شاگردان شان را مدیریت می کنند. مربی یا استادکار معمولاً شایستگی لازم را برای کارگران برای کسب تجربه کاری مرتبط ایجاد می کند.^۳

1. Statistisches Bundesamt.2009

2. Centri di Formazione Professionale

3. ISFOL, Istruzione e formazione professionale, 2007

مشخصات معلم فنی و حرفه‌ای (آموزش، ثبت‌نام، وظایف و مهارت‌های) بسیار واضح و روشن‌تر تعریف شده است و قاعده‌مندتر از یک مربی است. در مراکز آموزش حرفه‌ای، هیچ روش رسمی برای مربیان استخدام وجود ندارد. مدیریت آموزش مربیان در سراسر کشور قاعده‌مند نبوده و هیچ ثبت‌نام به رسمیت شناخته شده ملی برای مربیان وجود ندارد. قرارداد ملی جمعی مربیان حداقل الزامات برای ویژگی‌های یک مربی (از قبیل درجه و یا دیپلم دبیرستان مربوط به موضوع تدریس و تجربه حرفه‌ای)، روش ثبت‌نام و در اهداف آموزش ضمن خدمت و ویژگی‌های آتی را فراهم می‌کند. مناطق و استان‌های خودگردان استانداردهای صلاحیت مربیان خود را به‌عنوان بخشی از سیستم مجوز رسمی خود در آموزش و راهنمایی ساختارها و اقدامات تضمین کیفیت را معین می‌کنند. برخی از مناطق شیوه‌نامه استفاده از گواهی شایستگی‌ها و تشخیص اعتبار تدریس را معین می‌کنند.^۱

آموزش قبل از خدمت و ضمن خدمت برای مربیان در حال حاضر اجباری نیست. برنامه سطح دانشگاه علوم دوره‌های حرفه‌ای در دسترس بوده ولی اجباری نیست. آموزش قبل از خدمت و ضمن خدمت در صورتی که توسط دانشگاه یا کنسرسیوم مجاز برای آموزش عالی ارائه شده باشد به رسمیت شناخته می‌شود. در موارد دیگر، گواهی حضور و غیاب صادر شده در آموزش مرتبط^۲ هم می‌تواند در بازار کار به رسمیت شناخته شود.^۳

گزینش و تربیت مربی برای «آموزش پیشرفته شاغل» ایتالیا

معلمان در مراکز محلی و منطقه‌ای به‌طور دائم برای آموزش بزرگسالان کار می‌کنند، حالی که مربیان در مراکز دولتی و خصوصی و حرفه‌ای، خدمات اشتغال و مؤسسات، کار می‌کنند. حرفه‌ای‌های دیگری هم در «آموزش پیشرفته شاغل» کار می‌کنند: آموختار (*tutor*)، آماده‌ساز (*coach*)، استادکار (*mentor*) و سرپرست (*supervisor*) که خدمات منطبق بر نیازهای شخصی برای راهبری کارآموزان برای ورود به بازار کار را به ایشان ارائه می‌کند. الزامات، روش‌های استخدام همان مواردی است که برای مربیان در «آموزش مقدماتی شاغل» ذکر شد.^۴

1. Delega al Governo in materia di occupazione.2007

2. certificati di frequenza

3. La scuola in cifre.2009

4. Piano di azione per l'occupabilità dei giovani.2009

مقایسه تطبیقی نظام تربیت و گزینش مربیان فنی و ... ۶۷

بسیاری از مربیان «آموزش پیشرفته مشاغل» یک وضعیت حرفه‌ای به صورت مستقل و یا مربی موقت دارند، برای مثال، یک مدیر حرفه‌ای و متوسط به بالا به طور گاه به گاه به آموزش فنی و حرفه‌ای تخصصی نیز می‌پردازد. یک بودجه عمومی مهم برای حمایت از آموزش مداوم مربیان «آموزش پیشرفته مشاغل»، به طور عمده پروژه *ESF* نامیده می‌شود، اما گذشته از این بودجه‌های مشترک بین حرفه‌ای نیز از آموزش مداوم حمایت می‌کند.^۱ این آموزش به طور عمده اشاره می‌کند به: افزایش سررشته داری‌های سطح بالا که به خاطر نوآوری‌های تکنولوژیک و و جهانی شدن بازار مورد نیاز است؛ تسهیل به رسمیت شناخته شدن آموزش رسمی، نیمه رسمی و غیررسمی و استاندارد کردن روش‌های اعتبارسنجی؛ برای مطابقت فعالیت‌های آموزشی با نیازهای محلی است. برخی از مناطق ارائه می‌کنند، کمک‌های مادی برای آموزشی فردی به مربیان که می‌خواهند در یک دوره آموزش‌های تخصصی شرکت کنند.^۲

اسپانیا

تربیت و گزینش مربی برای «آموزش مقدماتی مشاغل»

در اسپانیا، آموزش‌های حرفه‌ای مسئولیت برعهده دو وزارتخانه متفاوت است. وزارت آموزش و پرورش «آموزش فنی و حرفه‌ای مقدماتی» و وزارت کار «آموزش پیشرفته مشاغل». با این حال، هر دو وزارتخانه بخش بزرگی از قدرت مدیریت خود را در این منطقه به جوامع خودمختار منتقل کرده‌اند. مدیریت و انتقال آموزش‌های حرفه‌ای اولیه توسط جامعه خودمختار ادارات آموزش و پرورش محلی برای آموزش حرفه‌ای اولیه و توسط ادارات کار محلی برای آموزش برای اشتغال انجام می‌شود. در اسپانیا، تعدادی از انواع مختلف استادکاران حرفه‌ای کار می‌کنند و انجام فعالیت‌های آموزشی خود را در «آموزش مقدماتی مشاغل»^۳ از قبیل معلمان دوره متوسطه؛ معلمان فنی در آموزش حرفه‌ای؛ کارشناسان بخش‌های مختلف حرفه‌ای؛ و مربیان یا آموزگاران که در پیاده‌سازی پودمان‌های آموزش در محل کار فعالیت می‌کنند.^۴

معلمان (تکنسین‌ها) پودمان‌های عملی فنی و حرفه‌ای همانند استادکاران و یا هنرمندان و معلمان دوره‌های آموزشی خاص، باید یک مدرک تحصیلات عالی مربوط

1. Fondi interprofessionali

2. Fondi Paritetici Interprofessionali 2009

3. Formación Profesional Inicial, FPI

4. ACUERDO PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO. 2006

به یک دانشگاه داشته باشند. زمانی که هیچ مدرس آموزش متوسطه یا فنی و حرفه‌ای تربیت معلم برای تدریس آموزش‌های حرفه‌ای وجود ندارد، استادکاران حرفه‌ای که دارای شرایط آموزش‌های حرفه‌ای به عنوان تکنسین و یا تکنسین‌های سطح بالای در دسترس، ممکن است به عنوان مدرس آموزش‌های حرفه‌ای خدمت کنند. از نظر آموزش ضمن خدمت، ایشان در برنامه‌های به‌روز رسانی فناوری اطلاعات و ارتباطات شایستگی خاص حضور می‌یابند؛ دوره‌های آموزشی مؤسسات برای مربیان در سیستم آموزش حرفه‌ای؛ دوره‌هایی برای به‌روز رسانی دانش علمی و آموزشی. بدنه ملی برای ترویج تربیت معلم مادام‌العمر مؤسسه عالی آموزش و شبکه منابع برای معلمان^۱ که به‌صورت آنلاین کلاس‌های آموزشی به معلمان ارائه می‌دهد.^۲

تربیت و گزینش مربیان در «آموزش پیشرفته مشاغل» اسپانیا

همچنین انواع مختلف از مربیان بخشی در آموزش‌های حرفه‌ای برای اشتغال «آموزش پیشرفته مشاغل» طرح وجود دارد:

استادکاران - مربیان که محتوای فنی در سطح نظری را تدریس می‌کنند و تکنسین - معلمان که تدریس می‌کنند محتوای فنی / عملی آموزش حرفه‌ای را در موقعیت‌هایی فرا می‌گیرند که به شرایط اشتغال واقعی نزدیک‌تر است. خدمات ملی استخدام عمومی طرح آموزش فنی پیشرفته سالانه برای معلمان «آموزش پیشرفته مشاغل» در مراکز اشتغال برای همکاری با ایالات خودمختار را طراحی می‌کند، همین‌طور مراکز اشتغال ملی و ریاست ایالتی اداره کارایی در این امر دخیل هستند. هدف این است که برای پاسخ به نیازهای خود و آوردن شایستگی‌های فنی و آموزشی خود را به‌روز کنند. این طرح شامل محتوای نظری و عملی در انواع فعالیت‌های آموزشی است که به‌روز رسانی شایستگی‌های فنی و آموزشی را با استفاده از تکنیک‌های جدید و یا فرایندهای نوآورانه ترویج می‌کند.^۳

مدرسان و مربیان سایر مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای، مانند کارگاه مدارس، مراکز صنایع دستی و کارگاه‌های آموزشی مسئول اشتغال برای مدیریت کارهای پروژه و ارائه آموزش لازمه هستند. همچنین کمک به دانش‌آموزان کارگر با جستجوی کار در جهت تبدیل نمودن اینان به افراد خوداشتغال و یا کارآفرین جزو وظایف ایشان است. این مدرسان باید گواهینامه دانشگاهی سازگار با پروژه کسب کنند. در آموزش ضمن

1. Instituto Superior de Formación y Recursos en Red para el Profesorado, ISFTIC

2. BASES METODOLÓGICAS PARA LA ELABORACIÓN. 2010

3. Ministerio de Educación. 2008

خدمت ایشان، برنامه های زیر مد نظر است: برنامه برای به روز رسانی فناوری اطلاعات و ارتباطات سررشته داری در موضوع شغلی و شرکت در برنامه های تربیت مربیان در سیستم آموزش حرفه ای و فنی پیشرفته مربیان «آموزش پیشرفته مشاغل». آموزش این نوع از کارکنان با توجه به رشته شغلی و ویژگی های حرفه مربوطه متفاوت است. به همین دلیل، برخی از مربیان می توانند با یک سطح پایین تحصیلات اما با تجربه حرفه ای بالا و مدارک قابل توجهی در این حوزه برای تدریس شرکت کنند. (برای مثال، در برخی از مشاغل در بخش ساخت و ساز). بخش نظری توسط پرسنل آموزشی واجد شرایط تدریس می شود، در حالی که مربیان با شرایط بیشتر در مناطق تولیدی، اگر چه با سطح پایین یا متوسط تحصیلات، مسئول بخش عملی هستند.^۱

تربیت و گزینش مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» سوئد

معلمان «آموزش مشاغل» معمولاً در مدارس / مؤسسات آموزشی کار می کنند در حالی که مربیان در یک نقش به خصوص کار کرده و بر کارآموزان در محل کار نظارت می کنند. قاعده معلمان «آموزش مشاغل» در سطح متوسطه مشابه دستورالعمل معلمان غیر «آموزش مشاغل» در آموزش و پرورش متوسطه است. «آموزش مقدماتی مشاغل» بزرگسالان ایالتی توسط برنامه درسی همان «آموزش مقدماتی مشاغل» متوسطه اداره می شود.^۲

تربیت و گزینش مربیان «آموزش پیشرفته مشاغل» سوئد

دو شکل اصلی «آموزش مشاغل» برای بزرگسالان در سوئد، «آموزش مقدماتی مشاغل» دبیرستان برای بزرگسالان و «آموزش و پرورش فنی و حرفه ای سطح بالا» است. وضعیت شغلی معلمان درگیر با «آموزش مشاغل» بزرگسالان با طیف گسترده ای از آموزش نیروی انسانی همچون آموزش روش ها و هنجارهای مورد استفاده توسط انواع آموزش و پرورش و آموزش ارائه دهندگان بسیار متنوع است. به طور خلاصه، مسائل مربوط به «آموزش مشاغل» برای معلمان جامعه بزرگسالان، به جز برای آموزش بزرگسالان شهری، تمایل بر این است که به وسیله ارائه دهندگان آموزش فردی به جای هر نظام نظارتی اداره شود. معلمان در آموزش بزرگسالان شهرداری دنبال الزامات همان معلمان «آموزش مقدماتی مشاغل» در دبیرستان هستند. هنگامی که آموزش توسط ارائه دهنده مستقل به جای یک سازمان ایالتی سازمان می یابد، از هر دو نوع معلمان

1. Secretaría del Estado de Educación y Formación. 2009

2. VET policy report – Sweden. 2010

مهارت آموزی

موضوع خاص شغلی و سایر کارکنان با تجربه مرتبط برای بخشی از برنامه مبتنی بر مدرسه و کارکنان شرکت مربوطه به عنوان مربی استفاده می شود.^۱

آموزش حرفه‌ای سطح بالا که تا ۱ جولای ۲۰۰۹ به عنوان آموزش پیشرفته حرفه‌ای^۲ شناخته می‌شد، دارای انواع مختلف معلمان و مربیان، بسته به نوع برنامه و تدریس ارائه‌کننده یا مؤسسه بود. تنها ملزومات گسترده‌ای است که برای معلمان و مربیان موردنیاز است، صلاحیت داشتن عرفی و برجسته و بارز بودن از طریق آموزش و یا تجربه‌های حرفه‌ای برای آموزش مورد ارائه است. مربیان^۳ در بخش آموزش مبتنی بر کار، حدود ۳۰ درصد از کل زمان در برنامه‌های آموزش حرفه‌ای سطح بالا را صرف آموزش ضمن خدمت می‌کنند. آنان که معمولاً کارکنان با تجربه‌های حرفه‌ای قابل توجه هستند، در نقش تدریس در شرکت‌های خود در شرکت‌های خود خیلی فعال نیستند در عوض معلمان برای کسانی که در برنامه «آموزش مشاغل» در مدارس عالی ملی ثبت نام کرده‌اند و مربیان برای کسانی که در آموزش کارآموزی مانند که منجر به صدور گواهینامه در اتحادیه‌های آموزشی مشترک در سطح بخش در ۲۰۰۸ کار می‌کنند، فعالیت زیادی بکار می‌بندند. با این حال این اشکال آموزش با دستورالعمل‌های ملی سازگار نیست. برای مربیان «آموزش پیشرفته مشاغل» که در برنامه‌های پیشرفته آموزش حرفه‌ای سازمان به‌عنوان کارآموزی کار می‌کنند و صلاحیت‌های حرفه‌ای‌شان توسط سازمان فنی و حرفه‌ای در شاخه مربوطه ارزیابی می‌شود، هیچ شرایط کلی ویژه‌ای و هیچ معلم و آموزشی در نظر گرفته نمی‌شود.^۴

تربیت و گزینش مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» انگلیس

معلمان (که بیشتر با عنوان استادکار در بخش آموزش و پرورش شناخته می‌شوند) به‌عنوان کسانی که در مدارس و کالج‌ها کار می‌کنند، در نظر گرفته می‌شوند؛ در حالی که مربیان به‌طور عمده در یک محیط مبتنی بر کار استخدام شده‌اند. در داخل بریتانیا هیچ سیستم رسمی برای آموزش ضمن خدمت، توسعه تخصصی مداوم «آموزش مشاغل» برای معلم یا مربی که چه در مدرسه یا کالج و چه در مدارس مبتنی بر کار، کار کنند، وجود ندارد.^۵

1. Swedish National Agency for Education. 2006
2. kvalificerad yrkesutbildning, KY
3. handledare
4. Vocational Education and Training in Sweden. 2009
5. DfES. 2003

مقایسه تطبیقی نظام تربیت و گزینش مربیان فنی و ... ۷۱

از سال ۲۰۰۷، تمام معلمان در *FE*^۱ باید یک مدرک آموزش رسمی تدریس در اختیار داشته باشند. آنها باید از اعضای مؤسسه برای یادگیری (بدنه حرفه‌ای برای معلمان) باشند و باید شیوه آن را به صورت عملی دنبال نموده و به توسعه مهارت های خود به عنوان معلمان از طریق *CPD*^۲ (حداقل ۳۰ ساعت در سال) ادامه دهند. معلم در *FE* دو مجموعه از مهارت‌ها را نیاز دارد - متخصص در موضوع شغلی مربوطه بوده و برای تدریس آن آموزش ببینند - مربیان «آموزش مقدماتی مشاغل» و «آموزش پیشرفته مشاغل» بر اساس هنر و صنعت‌شان یا مدارک حرفه‌ای دانشگاهی و صلاحیت‌های تخصصی و تجربه‌شان به کار گماشته می‌شوند. تنها در صورتی یک ارائه‌دهنده بودجه عمومی را دریافت می‌کند که بر اساس انتظار مربیان به سمت کسب مدرک کامل تدریس حرکت کنند. ارائه‌دهندگان تدریس مستقل، استانداردهای خود را تنظیم می‌کنند. هنگام تلاش برای دریافت بودجه عمومی، آنها نیاز دارند که این اطمینان را که آنها مربیانی هستند که کار می‌کنند، به سوی حداقل کیفیت استاندارد، ایجاد کنند. در اسکاتلند، استراتژی دولت اسکاتلند برای امر آموزش در مؤسسات مختلف، فراهم کردن افزایش فرصت‌های *CPD* برای معلمان برای قادر ساختن آنها برای زمینه‌یابی بهتر درس‌ها و ارتباط دادن آنها با دنیای کار است.^۳

گزینش و تربیت مربیان «آموزش پیشرفته مشاغل» انگلیس

«آموزش پیشرفته مشاغل» به وسیله آموزش فوق برنامه (*FE*) کالج‌ها و توسط طیف وسیعی از دیگر ارائه دهندگان ارائه شده است.

آموزش در خانه از سوی کارفرمایان به میزان قابل توجهی در سراسر کشور ارائه می‌شود. در خانه مربیان ممکن است برای یک سازمان کارفرما کار و تمام وقت به ارائه آموزش بپردازند. یا ممکن است به انجام چنین وظایف آموزش در کنار کارهای دیگر بپردازند. مربیان دیگر ممکن است توسط سازمان برای ارائه آموزش و یا برای ارزیابی سطوح شایستگی کارکنان قرارداد ببندند.

در بخش‌های متنوع از ارائه غیردولتی «آموزش مشاغل» (کالج‌های خصوصی و ارائه‌دهندگان آموزش، آموزش در خانه با سازماندهی کارفرما، سازمان داوطلبانه و

-
1. Further education
 2. Continuing Professional Development
 3. Scottish government. 2003

غیره) هیچ نیاز رسمی برای مربیان برای برگزاری یک کسب مدرک تدریس وجود ندارد. تنها «آموزش پیشرفته مشاغل» برای همهٔ معلمان وجود دارد. کالج **FE** در حال حاضر متعهد به طی مسیر آموزش صلاحیت تدریس آموزش است. مربیان «آموزش پیشرفته مشاغل» بر اساس هنر و صنعت / دانشگاهی مدارک حرفه‌ای / خود و تجربهٔ قابل توجه در حوزهٔ تخصصی خود منصوب می‌شوند.^۱

ایران

گزارشی از فعالیت‌های مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای به‌عنوان تنها

مرکز رسمی تربیت مربی فنی و حرفه‌ای در ایران

مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای (۱) **ITC** در سال ۱۳۵۳ با همکاری سازمان بین‌المللی کار (۲) **ILO** و برنامهٔ عمران سازمان ملل (۳) **UNDP** تأسیس و بعد از پیروزی انقلاب اسلامی با همت متخصصین ایرانی تجهیز و بهره‌برداری شد و از سال ۱۳۶۳ به‌طور رسمی شروع به فعالیت نمود. این مرکز به منظور تأمین و تربیت مربیان مراکز سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای (۴) **TVTO** و دیگر مؤسسات و نهادها حسب تقاضا، تحت پوشش آن سازمان تأسیس شد و به‌عنوان یک مرکز مستقل مستقیماً زیر نظر ریاست سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور اداره می‌شود و نقش محوری توسعهٔ منابع انسانی سازمان را به‌عهده دارد (مرکز تربیت مربی، ۱۳۹۴).

مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای به‌منظور توسعهٔ آموزش‌های بازآموزی مربیان و استفاده از ظرفیت‌ها و پتانسیل مراکز آموزشی ادارات کل آموزش فنی و حرفه‌ای استانها در راستای تمرکز زدایی بر اساس دستورالعمل ذیل به مراکز استانی که دارای شرایط لازم هستند، مجوز اجرای دوره‌های آموزشی را به‌صورت مقطعی به عنوان شعب مرکز تربیت مربی در سال ۱۳۸۹ اعطاء می‌کند (همان).

مرکز تربیت مربی

تنها مرکز متولی آموزش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور است که وظیفهٔ تعلیم و تربیت مربیان را از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت و بلندمدت به‌عهده دارد.

1. Unionlearn, 2008

شعب

مراکز آموزشی وابسته به ادارات کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان‌ها است که صلاحیت برگزاری بعضی از دوره‌های آموزش مربیان (به‌ویژه مربیان مؤسسات کارآموزی آزاد) را بر اساس چارچوب و ضوابط به‌صورت مقطعی از مرکز تربیت مربی اخذ نموده‌اند.

مرکز آموزش مربیان فنی و حرفه‌ای کشور وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی بوده و متولی آموزش مهارتی و کاربردی برای ایجاد زمینه‌های اشتغال مولد، اشاعه فرهنگ کار در جامعه، توسعه و بهبود توانمندی منابع انسانی و تربیت تکنسین و کارگران ماهر موردنیاز بنگاه‌های اقتصادی و تولیدی را به‌عهده دارد (همان).

مرکز تربیت مربی به‌منظور توسعه و سرعت بخشیدن به انتقال مهارت و افزایش کیفیت دوره‌های آموزشی و استفاده از ظرفیت‌های مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای کشور بعضی از دوره‌های آموزش مربیان را به استان‌ها واگذار کرده است.

در حال حاضر مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای به لحاظ برخورداری از امکانات وسیع و پیشرفته سخت‌افزاری و نرم‌افزاری منابع انسانی خبره به‌عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین مرکز آموزش‌های تخصصی و مهارتی پیشرفته در سطح کشور و منطقه مطرح است.

گوشه‌ای از فعالیت‌هایی که در این مرکز انجام می‌گیرد عبارتند از:

- تربیت نیروی انسانی متخصص در جهت تحقق اهداف و منشور کاری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور؛
- همگام کردن آموزش‌های مهارتی با محوریت توسعه صنعتی؛
- فراهم کردن زمینه کسب تجارب حرفه‌ای با رویکرد آموزش‌های مهارت‌محور؛
- برنامه‌ریزی در جهت رشد کارآفرینی در فراگیران؛
- تربیت مربیان مورد نیاز مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، مراکز جوار کارخانجات، صنایع و مؤسسات بخش خصوصی؛
- طراحی و اجرای دوره‌های بازآموزی مربیان به منظور ارتقاء دانش و مهارت آنها؛
- انجام پژوهش‌های کاربردی در راستای اثربخش شدن آموزش‌ها با توجه به نیاز سازمان، بازار کار کشور؛
- تهیه، تدوین و بازنگری استانداردهای مهارتی مربیان متناسب با تغییرات تکنولوژی؛

- نیازسنجی آموزشی از مراکز فنی و حرفه‌ای، صنعت و بازار کار برای هدفمند کردن فعالیت‌های آموزشی؛
- برنامه‌ریزی فرهنگی و اعتقادی در راستای تعمیق ارزش‌ها، رشد و تعالی نیروی انسانی مرکز و سازمان؛
- تعامل با مؤسسات داخلی و خارجی و برقراری ارتباط مؤثر و اثربخش؛
- ارائه خدمات آموزشی به کشورهای در حال توسعه؛
- دعوت از استادان، پژوهشگران و متخصصان برای برگزاری سمینارها، همایش‌ها و کارگاه‌های آموزشی؛
- آموزش و پژوهش‌های کاربردی منطبق بر نیاز بازارکار و صنعت بر اساس منشور کاری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور؛
- برنامه‌ریزی و اجرای همایش‌های ملی و منطقه‌ای؛
- ارائه خدمات مشاوره‌ای به سازمان و واحدهای صنعتی و خدماتی (همان).

دوره‌های آموزشی

بدو استخدام رسمی و پیمانی‌ها در قالب آموزش‌های پودمانی و براساس استاندارد آموزش مربیگری، با هدف ارتقاء سطح علمی و مهارتی مربیان اجرا می‌گردد. در این دوره‌ها علاوه بر مهارت‌های فنی، مهارت‌های زندگی، اخلاق حرفه‌ای و مهارت‌های تدریس نیز آموزش داده می‌شود.

ضمن خدمت

این دوره‌های کوتاه‌مدت برای مربیان رسمی، پیمانی و حق‌التدریس مراکز دولتی و مربیان آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای ارائه می‌شود. هدف از برگزاری این دوره‌ها ارتقاء دانش و مهارت مربیان متناسب با فناوری‌های جدید است.

سرباز مربی

این دوره‌ها باهدف آماده‌سازی سربازمربیان به عنوان کمک مربی در مراکزآموزشی فنی و حرفه‌ای اجرا می‌شود.

صنایع و دانشگاه

این دوره‌ها متناسب با نیاز بنگاهها و صنایع تولیدی و خدماتی برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود.

فعالیت‌های آموزشی پژوهشی این بخش در سه زمینه اصلی انجام می‌گیرد:

✓ علوم تربیتی و روش‌های تدریس

تدریس فرآیند آموزش شامل نیازسنجی آموزشی، طراحی برنامه آموزشی و درسی، تهیه و آماده‌سازی محتوی، طرح درس و مواد آموزشی، اجرای تدریس عملی و تئوری و ارزشیابی آموزشی، روان‌شناسی، مشاوره و راهنمایی.

✓ کارآفرینی و مهارت‌های کسب و کار شامل:

علوم رفتاری در تربیت کارآفرینان، حسابداری و طرح کسب و کار، بازاریابی و برنامه‌های توسعه کارآفرینی و تمرین روش‌ها و فنون تدریس کارآفرینی و مهارت کسب و کار با مشارکت مؤسسه توسعه کارآفرینی هند و سازمان جهانی کار (همان).

✓ پژوهش و برنامه‌ریزی شامل:

انجام پژوهش‌های کاربردی در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، مطالعه و رصد کردن تازه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای، ارزیابی کیفی فعالیت‌های آموزشی، برگزاری همایش‌های علمی - تخصصی در سطح ملی و منطقه‌ای، برگزاری کارگاه‌های آموزشی مشترک با صنایع و دانشگاه، برنامه‌ریزی و ارائه راهکار برای توسعه مرکز و بهینه‌سازی آموزش، تهیه و تدوین منابع آموزشی، ترجمه منابع علمی و تخصصی، تهیه نرم‌افزارها و کتب آموزشی، بررسی وضعیت آموزشی و اثربخشی دوره‌ها، ارتباط با مؤسسات آموزشی، پژوهشی و صنایع، مدیریت وب سایت و تأمین محتوا، مدیریت کتابخانه، تهیه و تدوین پودمان‌ها و استانداردهای آموزشی

مربیان

نیازسنجی دوره‌های مربیان، تشکیل کارگروه‌های (علمی - مهارتی)، زمینه‌سازی تجربه‌اندوزی حرفه‌ای (کارورزی)، مربیان در صنایع و بازار کار شامل: برگزاری آزمون تعیین صلاحیت حرفه‌ای، برگزاری آزمون‌های ارتقاء گروه مربیان، اجرای آزمون‌های میان‌دوره و پایان دوره آموزشی، نظارت بر طراحی و تشکیل بانک سؤال، سنجش و ارزیابی دوره آموزشی مربیان در مراکز (همان).

آموزش فنی و حرفه‌ای مجری

برگزاری آزمون‌های ادواری براساس استانداردهای، مهارت، صدور و تأیید گواهینامه‌های آموزشی، ارتباط با صنعت و دانشگاه با توجه به تغییرات و دگرگونی سریع علوم تکنولوژی و تخصصی شدن و توسعه مشاغل، تبادل و انتقال تجارب بین

مراکز فنی و حرفه‌ای و صنایع و دانشگاه‌ها، ضرورتی انکارناپذیر است. در همین راستا، مرکز تربیت مربی با طراحی و تدوین استراتژی خود به منظور تحقق موارد ذیل ارتباط مؤثر با دانشگاه‌ها و صنایع را در اولویت برنامه‌های خود قرار داده است.

همگام شدن با فناوری روز

تربیت نیروی انسانی ماهرو مورد نیاز صنعت و بازارکار، پاسخگویی به نیاز روزافزون نیروی‌های جویای کار و ارتقاء سطح علمی و مهارتی شاغلین، بسترسازی ارتباط مؤثر بخش‌های آموزشی و پژوهشی مرکز با صنایع و دانشگاه‌ها، تنظیم تفاهم‌نامه‌های همکاری با صنایع و مؤسسات آموزشی و پژوهشی، فراهم‌سازی حضور مربیان در دوره‌های آموزشی صنایع و دانشگاه‌ها

امور بین‌الملل

تغییرات تکنولوژی و پیشرفت‌های علمی و مهارتی در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، ارتباطات بین‌المللی را امروزه به‌عنوان ضرورت و نیاز توسعه‌ای کشورهای مطرح کرده است. مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای به‌عنوان یکی از مراکز منحصر به فرد در سطح منطقه تعامل با کشورهای و همکاری مشترک را در اولویت برنامه‌های خود قرار داده است. در این راستا، با تعریف برنامه‌های آموزشی - پژوهشی پروژه‌های مشترکی را در ابعاد نرم‌افزاری و سخت‌افزاری با مؤسسات و سازمان‌ها و کشورهای زیر به اجرا گذاشته است. *UNESCO, EDI, NIDO, JICA, INDP, ILO, GTZ, KOICA*. سوریه، تاجیکستان، لبنان، افغانستان و... (همان)

نتیجه‌گیری

جایگاه حساس‌گزینش و تربیت مربی فنی و حرفه‌ای، رفع محدودیت‌ها و اعمال اصلاحات لازم در آموزشگاه‌ها و جامعه، از ضروریات است. بدیهی است که برای برطرف کردن محدودیت‌های موجود، از یکسو دست‌اندرکاران آموزشگاه‌ها باید تمهیداتی را برای اصلاح و بهبود وضعیت موجود اندیشیده و از دگرسو، متولیان کشور در تصمیمات خرد و کلان خود، نیز باید رویه‌هایی را به‌منظور ارتقاء جایگاه تربیت مربی آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح جامعه و سازوکارهایی را برای استفاده بهینه از دانش‌آموختگان آموزش فنی و مربیان برجسته و بارز هر رشته خاص شغلی در نظر

مقایسه تطبیقی نظام تربیت و گزینش مربیان فنی و ... ۷۷

بگیرند. به باور آگاهان آموزشی، کارآمدی و اثربخشی این اصلاحات از یک سو، در گرو تحول در زیرساخت‌های تسهیل‌گر امور فنی و حرفه‌ای در جامعه و ارتقاء کیفیت باورها و ذهنیت‌های حاکم در جامعه به جایگاه و اهمیت فزاینده آموزشکاران فنی و حرفه‌ای در توسعه پایدار بوده و از سویی دیگر، به اتخاذ تدابیر هوشمندانه در ارج‌دهی و مشارکت همه‌جانبه زنان به‌عنوان نیمی از سرمایه‌های بی‌بدلیل انسانی هر جامعه بستگی دارد. مجموعه تصمیم‌های اتخاذشده از سوی دست‌اندرکاران مراکز تربیت مربی و استادکار در کشور، باید ضمن برخورداری از اصول کیفیت محوری، دورنگری، با هم‌نگری، اقتضاءنگری و بوم‌نگری دستاوردهایی را هم برای پسران و هم برای دختران به دنبال داشته باشد.

پر واضح است که با اجرای این تصمیمات و پیامد آن، بهبود وضع موجود این هنرستان‌ها، جایگاه دانش‌آموختگان عرصه مربیگری هنرستان‌ها، به‌ویژه هنرستان‌های دخترانه تقویت شده و دانش‌آموختگان آنها می‌توانند نقش مؤثری را در پویایی و رفع نیاز بخش‌های صنعتی، خدماتی و کشاورزی کشور ایفا کنند. ارزشیابی کیفیت بروندهای مربیان فنی و حرفه‌ای هنرستان‌ها و به تبع آن مشخص کردن وضعیت کیفیت موجود، گامی اساسی و منطقی برای آگاهی از شرایط موجود، اتخاذ تصمیم و اعمال اصلاحات لازم است. اما باید دانست که ارزشیابی، نقطه پایان نیست، بلکه نقطه شروعی مناسب، برای حرکتی هوشمندانه است. پر واضح است تمهید شرایط لازم به‌منظور تحقق این اصل مهم (برنامه‌ریزی مبتنی بر نتایج ارزشیابی و پژوهش) می‌تواند ضمن سوق‌دهی نظام آموزش فنی و حرفه‌ای به تدوین نظام جامع ارزشیابی، نویدبخش بهبود مستمر کیفیت در این نظام باشد.

مقایسه جایگاه کشور ما با سایر کشورها در زمینه تربیت و گزینش مربیان فنی و حرفه‌ای نتایج قابل توجهی را به‌دست می‌دهد که می‌تواند بسترساز تصمیم‌گیری‌های مهمی در کشور باشد. در مقایسه با کشورهای پیشرفته نیز جایگاه ایران از لحاظ درصد فراگیران آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نزدیک به میانگین درصد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌باشد، اگر چه در مقیاس با کشورهای مثل ژاپن، آلمان و استرالیا میزان

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایران تقریباً معادل نصف آن کشورهاست (مک لین و واندربول، ۲۰۰۶؛ رودلف و تای، ۲۰۰۶؛ ابرهات، ۲۰۰۸)

پیشنهادات

مطالعات متعدد ملی و بررسی نقات قوت و ضعف آموزش‌های تربیت مربی فنی و حرفه‌ای و فرصت‌ها و تهدیدهای آن از یک طرف و مطالعات و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشورهای مختلف پیشرفته و درحال توسعه جهان از طرف دیگر مؤید چند نکته ضروری است که توجه به آنها می‌تواند در توجه بیشتر به لزوم یکپارچه‌سازی آموزش‌های مهارتی (فنی و حرفه‌ای) و ترتیب نیروی کار توانمند منطبق بر نیازهای بازار کار منجر شود.

الف) استقرار نظام ملی صلاحیت حرفه‌ای: تاکنون در ۹۱ کشور جهان مبادرت به ساماندهی و استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای شده است. امروزه تمامی این ۹۱ کشور صاحب نظام صلاحیت حرفه‌ای ملی بوده که براساس آن اعتبارسنجی توانمندی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای افراد صورت می‌پذیرد (خلاق، ۱۳۸۵).

ب) مشارکت ذی‌نفعان و صاحبان صنایع و حرف: یکی از شاخص‌های اصلی ویژگی‌های بارز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشورهای موفق مشارکت مستمر و مؤثر صاحبان صنایع و حرف به‌عنوان مصرف‌کنندگان نیروی انسانی ماهر است. این مشارکت فعال نه فقط در سرمایه‌گذاری و اجرای آموزشهاست، بلکه سهم عمده‌ای از تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در حوزه‌های مختلف برنامه‌ریزی، مدیریت، اجرا و نظارت و نوسازی آموزش‌های مربوط به گزینش و تربیت مربیان فنی و حرفه‌ای به ذی‌نفعان سپرده شده است. مشارکت دائمی صاحبان صنایع و حرف باعث شده است که تقاضای بازار کار و انتظارات بازار، خودکار به عرصه آموزش راه یافته و در کنار آن ظرفیت‌های مجریان نیز به کمک آموزش بیاید.

ج) تأسیسات نهادهای پژوهشی آموزش‌های عالی فنی و حرفه‌ای یکی از ویژگی‌های خیلی مهم در سیستم آموزش‌های عالی فنی و حرفه‌ای کشورهای موفق وجود نهادهای پژوهشی مؤثر در کنار سیستم نظام آموزش فنی و حرفه‌ای آن کشورها است. این مؤسسات پژوهشی دائماً وضعیت و شیوه‌های تدریس در آموزش‌های فنی و

مقایسه تطبیقی نظام تربیت و گزینش مربیان فنی و ... ۷۹

حرفه‌ای در آن کشورها و سایر ملل را رصد کرده و پیشنهادهای عملیاتی جهت نوسازی و بهسازی فعالیت‌های آموزش فنی و حرفه‌ای را ارائه می‌کنند. اصالت و بقاء تصمیم‌گیری‌های مدیریتی همراه با نظارت فیما بین مؤسسات علمی راه را برای نوسازی مستمر و بهبود پیوسته آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و تولید انسان‌های ماهر و به‌روز هموار می‌سازد. عدم وجود این نهادها و مؤسسات پژوهشی تخصصی موجب درجا زدن و کهنه شدن ایده‌های جدید در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌شود.

جمع‌بندی

علی‌رغم پیشرفت‌های بسیار خوب در توسعه کمی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در شعب مختلف مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای کشور به دلیل وجود پراکندگی در مدیریت و تنوع در نحوه اجرای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نبود یک سیستم جامع نظام صلاحیت حرفه‌ای ملی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشور در پاسخ‌گویی به نیاز بازارکار نیاز به تحولات جدی در عرصه کیفی دارد.

در نهایت، اینکه مطالعات آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشورهای موفق در این زمینه نشان می‌دهد که سه عامل اساسی فوق در توفیق این کشورها همواره نقش اصلی را بازی کرده‌اند که متأسفانه نظام آموزش فنی و حرفه‌ای کشور ما فاقد توجه جدی به این ویژگی‌ها بوده و توجه به این چهار ویژگی می‌تواند منجر به نتایج قابل اندازه‌گیری مفیدی در کوتاه‌مدت و دراز مدت شود.

منابع

- آزاد، ا. (۱۳۸۵). عوامل موفقیت در نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای، رشد آموزش ۳۷، ۳۱، شاخه حرفه‌ای، دوره دوم، شماره ۱ پاییز ۱۳۸۵.
- خلاق، ع. (۱۳۸۵). نقش و اهمیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه اقتصادی، رشد آموزش شاخه حرفه‌ای، دوره اول، شماره ۳، بهار ۱۳۸۵.
- میر جیمه، س. (۱۳۷۴). علل روی آوردن دانش‌آموزان به آموزش‌های کار و دانش از دیدگاه دانش‌آموزان شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.
- عباسی، م. (۱۳۷۸). دلایل عدم تمایل دانش‌آموزان مستعد نظام جدید بوشهر به ادامه تحصیل در شاخه فنی و حرفه‌ای "۱۳۷۶ سال تحصیلی ۷۷، پایان‌نامه کارشناسی مشاور شغلی تحصیلی مرکز آموزش عالی فرهنگیان فارس.
- گودرزی، م. (۱۳۷۰). عوامل مؤثر در جذب هنر جوین پسر به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان اصفهان از دیدگاه هنرجویان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی اصفهان.
- حسین‌زاده یوسفی، غ. (۱۳۹۱). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش با رویکرد "تخصص‌گرایی نرم" - رشد آموزش شاخه حرفه‌ای، دوره هفتم، شماره ۳، بهار .
- مقایسه برنامه‌های ملی چند کشور فرآیند تولید و ساختار - رشد آموزش شاخه حرفه‌ای، دوره هفتم، شماره ۳ - بهار ۱۳۹۱.
- محمد علی. م. (۱۳۹۰). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و راه‌های اصلاح آن. رشد آموزش شاخه حرفه‌ای، دوره هفتم، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۰.
- بینقی. ت، سعیدی رضوانی، م. (۱۳۸۷). تجارب جهانی و ملی، دوره‌های علمی کاربردی در زمینه اشتغال‌زایی.

WWW.TVTO-ITC.IR

WWW.itclms.ir

[/Bevoelkerung/Statement_Egeler_PDF,property=file.pdf](#)

"Adult Vocational Training in Denmark", Danish Ministry of Education, 2008. Online:

"Adult Vocational Training in Denmark", Danish Ministry of Education, 2008. Online: "Bedre Institutioner til Bedre Uddannelser - Baggrund og Analyse" (Better Institutions for

Better Education – Background and Analysis), Danish Ministry of Education, 2003.

“Bedre Institutioner til Bedre Uddannelser - Baggrund og Analyse”

(Better Institutions for Aalto, Ahokas & Kuosa: Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 – Menestyksen eväät

Act on Adult Vocational Education (Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta, Lag om

ACUERDO PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO, firmado el 9 de Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus. AKKU-johtoryhmän Avril 2009, 19 p.

BA (2009) Damit Sie wissen, was wir tun. Die Leistungen der Berufsberatung, Nürnberg

BARTHELEMY, D., Rapport d’avancement 2005, Belgique francophone, Mise en oeuvre du

BARTHELEMY, D., Rapport d’avancement 2005, Belgique francophone, Mise en oeuvre du

BASES METODOLÓGICAS PARA LA ELABORACIÓN DEL CATALOGO NACIONAL DE

beroepsbekwaamheid (2004-04-30) Published: 26-11-2004

beroepsbekwaamheid (2004-04-30) Published: 26-11-2004

Berufsausbildung Deutschlands. Ausgabe 2008. Bonn: BIBB

Better Education – Background and Analysis), Danish Ministry of Education, 2003.

BIBB (2008c): Schaubilder zur Berufsbildung: Strukturen und Entwicklungen in der dualen

BIBB (2010b): Modernisierte Ausbildungsberufe 2010: Kurzbeschreibungen. Bonn: BIBB.

BMUKK und BMWF (2008): Konsultationspapier. Nationaler Qualifikationsrahmen für Österreich.

BMUKK und BMWF (2008): Konsultationspapier. Nationaler Qualifikationsrahmen für Österreich.

Boomgaert W, Scheys Micheline Vocational Education and Training in Flanders, 2010 164 p.

Boomgaert W, Scheys Micheline Vocational Education and Training in Flanders, 2010 164 p.

Carøe, Søren, & Bottrup, Pernille (Eds.): ”IKA i AMU: Individuel Kompetenceafklaring–

Claude Minni, avec la collaboration de Pierre MARIONI, Roselyne MERLIER et Laure

Competences – What is Current Practice?), Danish Ministry of Education, 2007. Online:

DARES Analyses, n° 039, juin 2010, 16 p. ISSN 2109-4128

Delegation to the Government in respect of employment and the labour market.

Deporte. INCUAL. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2003.

Depuis 60 ans, l'AFPA cultive l'innovation pédagogique

Deutscher Industrie und Handelskammertag (2009): Ausbildung Ergebnisse einer

Deutschland bis 2060“. Berlin: Statement von Präsident Roderich Egele.

DfES. The future of initial teacher education for the learning and skills sector. London:DfES, 2003.

HU<http://www.dfes.gov.uk/consultations/downloadableDocs/ACF4240.pdf>

Dirección General de Evaluación y cooperación territorial. ISBN: 978-84-369-4772-4 Madrid, 2009.

directeurs généraux de Pôle emploi et de l'AFPA au secrétaire d'Etat chargé de l'emploi

Données détaillées du bilan formation-emploi

e nuove competenze per gli operatori del sistema (VET: towards the building of

Educación, Secretaría del Estado de Educación y Formación Profesional,

educationand training programs Worldwide, Bonn-Germany ,

ELGPN 2010: Lifelong Guidance Policies - Work in Progress, A report on the work of the

Emploi et chômage des 50-64 ans en 2009

Etude économique de la France 2009,OCDE,Paris : OCDE, mai 2009, 148 p. ISBN : 9789264054776,Présentation:

European Lifelong Guidance Policy Network 2008-2010

Flemish ministry of education Vlaams rapport 2006 betreffende Onderwijs en Opleiding 2010,26p.

Flemish ministry of education Vlaams rapport 2006 betreffende Onderwijs en Opleiding 2010,26p.

FOREM 20 Ans d'évolution de l'emploi et des secteurs d'activités en Wallonie,

FOREM 20 Ans d'évolution de l'emploi et des secteurs d'activités en Wallonie,

Formations et emploi - Édition 2009

Gazette of 26-11-2004 Decreet betreffende het verwerven van een titel van

Gazette of 26-11-2004 Decreet betreffende het verwerven van een titel van

GUYOT, JL, MAINGUET, C., VAN HAEPEREN, B., La formation professionnelle continue, enjeux sociétaux, Brussels, 2005

<http://fr.calameo.com/read/0000086723e455f9be1c2>

<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=23070&lang=fr>

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a41_NMA2010.pdf

http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15830/nqr_konpap_08.pdf
(11.11.2009)

http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15830/nqr_konpap_08.pdf
(11.11.2009)

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009>

http://www.dihk.de/inhalt/download/ausbildungsumfrage_09.pdf,
cited: 16.04.2009)

<http://www.elgpn.eu>

http://www.eng.uvm.dk/~media/Files/English/Fact%20sheets/08010_1_fact_sheet_adult_education.ashx

http://www.eng.uvm.dk/~media/Files/English/Fact%20sheets/08010_1_fact_sheet_adult_education.ashx

http://www.ibw.at/images/ibw/pdf/bbs/nrr_austria_de.pdf
(10.11.2009)

<http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?codesage=FORMEMP09>

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=formemp09w

http://www.mepsyd.es/educa/incual/pdf/1/04_003.pdf

http://www.oecd.org/document/42/0,3343,fr_2649_34747_40774058_1_1_1_1,00.html

http://www.oecd.org/document/50/0,3343,fr_2649_33733_42610546_1_1_1_1,00.html

<http://www.oecdbookshop.org/oecd/display.asp?CID=&LANG=fr&S F1=DI&ST1=5KMHB1VR5MJC>

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2010-039-3.pdf>

<http://www.uvm.dk/~media/Files/Udd/Voksne/PDF08/IKV%20Endeligrapport.ashx>

Hvad er Gældende Praksis?" (IKA within Labour Market Training: Clarification of Individual INSEE: International Center for TVET Publications. OECD, 2004.

Interprofessionali) Nota tecnica, 23 luglio 2009.

ISBN: 9789264086159

Isfol, Il monitoraggio dei costi delle attività formative (cofinanziate FSE, L.236/93,L.53/00, Fondi Paritetici

ISFOL, Istruzione e formazione professionale: verso la costruzione di nuovi scenari

kaappakorkeakoulu. (General Education and Expertise in Working Life 2030 – How to Be

LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES. Ministerio de Educación, Cultura y

Law 30/03, Delega al Gobierno in materia di occupazione e mercato del lavoro

Luomi-Messerer, K.; Vogtenhuber, St. (2009): Forschungsbericht zur Berufsbildung in Österreich.

Macleay, R., & Vanderpol, H. (2006). Particion in formal technical & vocational

Malizia G. , Antonietti D., Tonini M., Le Parole Chiave nella formazione

mayo de 2006: <http://www.la-moncloa.es>

Ministry of Education 2009.

Ministry of Education, , La scuola in cifre 2009 (Data on school system 2009),Rome 2009.

Ministry of Labour and Ministry of Education, Italia 2020 - Piano di azione per l'occupabilità dei giovani (Italy 2020 - Action plan for young people's employability), Rome, 2009.

National Cedefop ReferNet reports on progress in new scenarios and new skills for systems' operators) , 2007

OCDE,Paris : OCDE, 2010

OECD Handbook for internationally comparative Education statistics ,OECD, Paris.

OMALEK

Online-Unternehmensbefragung. Berlin: DIHK

Paris : INSEE, 2009 (INSEE Références(

Paris : OCDE, juillet 2010, 340 p.

Patricia Gautier-MoulinL'Inffo formation, n°752, 16-30 septembre 2009, pp. 2-3

PLAN PARA LA REDUCCIÓN DEL ABANDONO ESCOLAR.
Ministerio de Educación,

Política Social y Deporte, 10 de noviembre de 2008.

*professionale I e II edizione (Key words in vocational training)
Collana Studi*

Profils statistiques par pays 2010 : France

Progetti Esperienze per una nuova formazione professionale; Cnos-Fap, Rome, 2007.

programme de travail "Education et Formation 2010", Bruxelles, 2005

programme de travail "Education et Formation 2010", Bruxelles, 2005

Proposals by steering group) Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:11,

Reihe 1.1. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Reihe 2. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt series; 180, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009

SISTEMA DE INDICADORES DE LA EDUCACIÓN. Edición 2009. Ministerio de skills, TUC, London, 2008.

Statistisches Bundesamt (2009b): Pressekonferenz „Bevölkerungsentwicklung in

Statistisches Bundesamt (2009c): Private Schulen, Schuljahr 2007/2008, Fachserie 11,

Statistisches Bundesamt (2009d): Berufliche Schulen, Schuljahr 2008/2009, Fachserie 11,

Successful in the Future. Finland Futures Research Centre, Turku School of Economics.

Synthèse, avril 2009, 12 p. :

<http://www.oecd.org/dataoecd/20/55/42655640.pdf>

toimenpide-ehdotukset (Reform of vocationally oriented adult education and training.

Transfert de l'activité d'orientation des demandeurs vers la formation. Rapport des

tulevaisuudessa. TUTU-julkaisuja 1/2008. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun

Unionlearn, The role of trade unions in the formation and distribution of learning and

VDAB Leaning on the shop floor: In-house individual vocational training (IBO), 2007-2,8 p.

VDAB Leaning on the shop floor: In-house individual vocational training (IBO), 2007-2,8 p.

VET in priority areas agreed in the Copenhagen process Vocational Education and Training in Sweden, Short description, Cedefop Panorama yrkesinriktad vuxenutbildning), 631/1998.