



آموزش فنی و حرفه‌ای شایسته‌گزینی، شایسته‌پروری، شایسته‌آفرینی

دکتر مهدی محمدی^۱، زینب مختاری^۲

چکیده

هدف مطالعه حاضر بررسی نقش و رسالت آموزش فنی و حرفه‌ای در پرورش دانش‌آموختگانی توانمند و شایسته متناسب با نیاز بازار کار می‌باشد. با توجه به ویژگی و ماهیت مطالعه حاضر، روش مورد مطالعه به صورت کیفی، اسنادی و کتابخانه‌ای است. بر اساس مطالعات صورت گرفته می‌توان گفت موضوع شناسایی و توسعه شایستگی دانشجویان از پر اهمیت‌ترین امور در زمینه توسعه کیفی فعالیت‌های علمی آموزش فنی و حرفه‌ایست که بایستی در کانون توجه قرار گیرد. بر این اساس، مؤسسات آموزشی مرتبط بایستی برای تعالی و پیشرفت خود در زمینه‌های مختلف به تحول و دگرگونی در ساختارها و فرهنگ سازمانی‌شان دست یابند. زیرا تربیت نیروی انسانی شایسته، ماهر، متخصص و کارآمد از عوامل کلیدی و انکارناپذیر در توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور محسوب می‌گردد. امروزه از نظام آموزش فنی و حرفه‌ای انتظار می‌رود که نیروی انسانی لایق و کارآمد تربیت کند، نیرویی که متصف به اوصافی همچون متفکر، مولد، هوشمند و چندمهارتی باشد. بنابراین بایستی اقداماتی مدبرانه جهت توسعه توانمندی هنرجویان صورت گیرد، به گونه‌ای که با شکوفایی استعدادها و کسب مهارت‌ها، شایستگی ورود به قلمرو عمل و بازار کار داشته باشند.

کلمات کلیدی: آموزش، تعلیم و تربیت، فنی و حرفه‌ای، شایسته‌سازی، شایسته‌گزینی، شایسته‌آفرینی.

مقدمه

یکی از مهم‌ترین بخش‌های نظام آموزش هر کشور، نظام آموزش فنی حرفه‌ای است و توجه به آن از جمله خط مشی‌های اساسی کشورها برای تربیت نیروی انسانی کارآمد به شمار می‌آید (صالحی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۱۵۲). بسیاری از کشورها در این زمینه به بلوغ کامل رسیده‌اند و به ابعاد بین‌المللی و جهانی این نوع آموزش‌ها می‌پردازند (ترن^۳، ۲۰۱۳). کشورهایی که به اهمیت آموزش و نقش آن در اقتصاد آینده پی برده‌اند و همزمان دغدغه توسعه یافتگی نیز دارند، کیفیت بخشی به نظام آموزش را محور رسالت‌های بنیادین و اولویت‌های خود می‌دانند و سهم قابل توجهی از تولید ناخالص ملی را صرف نظام آموزشی و توانمندسازی اعضا می‌کنند (صالحی و

۱. نویسنده مسئول: عضو هیأت علمی دانشگاه شیراز، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، شیراز، ایران.

Email: m48r52@gmail.com

zmokhtari71@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد منابع انسانی، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، تهران، ایران.

3- Tran



همکاران، ۱۳۸۵، ص ۱۵۳ به نقل از سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۰۰).

آموزش فنی و حرفه‌ای به منظور ارتقاء دانش افراد و ایجاد مهارت‌های لازم و به فعلیت در آوردن استعداد‌های بالقوه طراحی گردیده و ما حاصل آن دانش‌آموختگانی است که با احراز مشاغل در فعالیت‌های تولیدی، صنعتی و خدماتی افزایش کمی و کیفی محصول و بهره‌وری را موجب خواهند گردید. این آموزش‌ها نیروی انسانی ماهر برای بخش‌های گوناگون اقتصاد کشور را فراهم می‌سازند و نقش مهمی در اقتصاد کشور برعهده خواهند داشت (تکریمی نیاراد، ۱۳۸۲). بر این اساس، آموزش فنی و حرفه‌ای انجام فعالیت‌هایی است که می‌تواند فرد را برای احراز شغل، کسب و کار آماده نماید یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. این آموزش‌ها کسب مهارت‌ها را در راستای تکنولوژی و علوم وابسته به همراه دانش‌های خاص مربوط به شغل و در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ارائه می‌دهد (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۱۳۸۸). تعاریف متعددی از آموزش فنی و حرفه‌ای ارائه شده است (کلایو، ۲۰۰۴؛ ایوانز و هیر، ۱۹۸۷؛ یونسکو، ۱۹۷۳؛ مهرعلیزاده، ۱۳۸۹؛ ایوانز و هیر، ۱۹۸۷؛ هولینشید، ۱۹۹۶؛ حق جو، ۱۳۷۳؛ تکریمی نیاراد، ۱۳۸۲؛ سازمان فنی و حرفه‌ای کشور، ۱۳۸۳؛ ...) که به برخی از آنها اشاره می‌کنیم. پیش از هر چیز باید توجه داشت که مفهوم آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان مفهومی پویا در سال ۱۹۳۹، توسط سازمان بین‌المللی کار چنین اعلام شد: «واژه‌ی آموزش فنی و حرفه‌ای به هر نوع آموزشی اطلاق می‌شود که به وسیله‌ی آن دانش و مهارت فنی یا تجاری حاصل می‌شود یا توسعه می‌یابد اعم از اینکه این آموزش از طریق مدرسه ارائه شود یا محیط کار» (قربان نژاد، ۱۳۸۴). از نظر کلایو: «آموزش فنی و حرفه‌ای فعالیت‌هایی است که هدفش شناسایی توسعه‌ی ظرفیت‌های انسانی به منظور یک زندگی کاری خلاق و رضایت بخش است. بنابراین کسانی که از آموزش فنی و حرفه‌ای برخوردار می‌شوند می‌بایست توان درک و فهم را حاصل کنند و از نظر فردی یا جمعی بتوانند بر شرایط کاری و محیط اجتماعی تاثیر بگذارند» (۲۰۰۴، نقل در صالحی، ۱۳۸۴). بتی هولینشید (۱۳۷۴) به نقل از کتاب «فرهنگ و آموزش ای بی ای» از انتشارات یونسکو تعاریف ذیل را از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ارائه می‌دهد. «آموزش فنی، نوعی آموزش رسمی با هدف تامین دانش و مهارت‌های مورد نیاز در فرایند‌های تولیدی که نسبت به آموزش حرفه‌ای در دبیرستان‌ها و آموزش عالی مفهومی گسترده‌تر دارد. و آموزش حرفه‌ای: نوعی آموزش رسمی با هدف آماده‌سازی افراد برای مهارت شغلی در صنعت، کشاورزی و بازرگانی که عموماً در سطح دبیرستان تدریس می‌شود». تعریف سازمان فنی و حرفه‌ای کشور (۱۳۸۳) نیز بدین گونه است که «آموزش فنی و حرفه‌ای مجموع آموزش‌های علمی و عملی است که هدف آن ایجاد شرایط لازم برای کسب دانش و ایجاد نگرش و پرورش مهارت کارآموزان به منظور احراز شغل و یا ارتقای مهارت می‌باشد و منجر به دریافت گواهینامه می‌گردد». در همین راستا مهرعلیزاده (۱۳۸۹)، آموزش فنی



و حرفه‌ای را واژه‌ای جامع می‌داند که به جنبه‌هایی از فرایند آموزشی و تربیتی، در برگیرنده مطالعه فناوری‌ها و علوم وابسته، کسب شایستگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های عملی، فهم و دانش مرتبط با حرفه‌ها و مشاغل در بخش‌های گوناگون اقتصادی و زندگی اجتماعی علاوه بر آموزش عمومی گفته می‌شود. آموزش فنی و حرفه‌ای به بعدی از فعالیت تربیتی اطلاق می‌شود که فرد از طریق آن می‌تواند تنها در یک مجموعه خاصی از مهارت‌ها کارایی داشته باشد (ایوانز و هیر، ۱۹۸۷).

بر اساس آنچه ذکر گردید آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان یکی از مؤلفه‌های بهم پیوسته آموزش مستمر، برای درک اهداف فرهنگ صلح جهانی، توسعه پایدار و مطلوب زیست محیطی، همگرایی، وحدانیت اجتماعی و پذیرش نقش شهروندی بین‌المللی، تأثیر بسیاری دارد. قرن بیست و یکم به گونه‌ای اساسی مفاهیم ژرف اقتصادی و اجتماعی متفاوتی را برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بر دارد. نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای، باید برای انطباق با جهانی شدن، برنامه‌های همواره متغیر توسعه، انقلاب اطلاعات و ارتباطات و تغییرات سریع اجتماعی، گام‌های خود را تدریجاً بلندتر بردارد. این نوع آموزش با فراهم آوردن انواع مهارت‌ها برای همگان و منابع و فرایندهای تولیدی نقش موثری در این پارادایم جدید دارد. بنابراین تمرکز این آموزش‌ها باید بر نیازها و توانایی‌های فردی باشد. از این رو آموزش در قرن بیست و یکم مشتمل است بر کلیه حیطه‌های یادگیری اعم از آموزش عمومی و فنی که فراگیر را قادر به تداوم یادگیری درازمدت دانش، ارزش‌ها، نگرش‌ها، رقابت‌ها و مهارت‌ها می‌سازند (شریف زاده و زمانی، ۱۳۸۲). بنابراین بایستی اقداماتی مدبرانه جهت توسعه توانمندی هنرجویان صورت گیرد، به گونه‌ای که با شکوفایی استعدادها و کسب مهارت‌ها، شایستگی ورود به قلمرو عمل و بازار کار داشته باشند. با درک اهمیت چنین مهمی هدف مطالعه حاضر بررسی نقش و رسالت آموزش فنی و حرفه‌ای در مقوله‌ها و مؤلفه‌های شایسته‌گزینی، شایسته‌پروری، شایسته‌آفرینی می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آموزش فنی و حرفه‌ای، واژه‌ای جامع است که به جنبه‌هایی از فرایند آموزشی و تربیتی، دربرگیرنده مطالعه فناوری‌ها و علوم وابسته، کسب شایستگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های عملی، فهم و دانش مرتبط با حرفه‌ها و مشاغل در بخش‌های گوناگون اقتصادی و زندگی اجتماعی، علاوه بر آموزش عمومی گفته می‌شود (مهرعلیزاده، ۱۳۸۹، ص ۳). همچنین نظام آموزش فنی و حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اجزاء و زیر نظام‌های قوانین، مقررات، مدیریت، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی است که به صورت یک کل واحد، اهداف آموزش فنی و حرفه‌ای را دنبال می‌نماید (همان، ص ۳). در جهان فراصنعتی امروز توسعه به معنای عام بدون توجه به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مفهوم نخواهد داشت. انقلاب علمی، فنی، انقلابی عمیق و کیفی در نیروهای تولید و از آن جمله در نیروی



انسانی و روش های تولید به وجود آورده است. از جمله نهادهای اجتماعی که در سیر این فرآیند دچار تغییرات و تحولات اساسی و پویا می شود، نظام آموزش فنی و حرفه ای کشور است (عباس زاده، ۱۳۸۸).

در واقع آموزش های فنی و حرفه ای به طور رسمی و غیر رسمی در زمینه های مختلف «صنعت» «کشاورزی» و «خدمات» برای ایجاد «فرصت شغلی» ارتقاء و توسعه «مهارت و تخصص» افزایش «کارایی و بهره وری» نیروی انسانی انجام می شود مضمونی توسعه ای دارد. آموزش های فنی و حرفه ای به دو شکل رسمی^۱ و غیر رسمی^۲ عرضه می شود. آموزش های رسمی در قالب نظام آموزش و پرورش کشور و در مدارس و موسسات آموزشی ارائه و به اخذ مدرک تحصیلی می انجامد. آموزش های غیر رسمی آموزش هایی هستند که در خارج از نظام آموزش و پرورش به صورت پیوسته یا منقطع طی دوره های آموزشی ارائه شده، موجب ارتقای سطح تخصصی و کارایی کارکنان دولت، کارگران، کشاورزان و صاحبان حرف و مشاغل می شود، یا افراد را برای احراز شغل و حرفه ای آماده می سازد. (حق جو، ۱۳۷۳). در این راستا رشد و توسعه اقتصادی کشورها به میزان قابل توجهی از رشد و توسعه آموزشی تأثیر می پذیرد (ساخاروپولوس و پاترینوس^۳، ۲۰۰۴ به نقل از صالحی و همکاران، ۱۳۸۸). کشورهای که اهمیت آموزش و نقش آن را در اقتصاد آینده می دانند و در جهت توسعه حرکت می کنند اثربخشی و کیفیت نظام آموزش را محور رسالتهای بنیادین و اولویتهای خود می دانند. از آنجا که یکی از مهمترین بخش های نظام آموزش هر کشور، نظام آموزش فنی و حرفه ای است، توجه به کم و کیف آن از جمله اصول اساسی کشورها برای تربیت نیروی انسانی کارآمد و شایسته است (سیمسک و ایلدریم^۴، ۲۰۰۰؛ کازامیاس و روزاکیس^۵، ۲۰۰۳). در این راستا شایستگی عبارت است از دانش صریح و ضمنی، رفتار و مهارت هایی که نیروی پتانسیل لازم برای انجام اثربخش وظیفه به فرد می دهد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲). امروزه، شایستگی به یک اصطلاح چند منظوره ای تبدیل شده است که با معانی مختلف در زمینه های علمی متنوع مورد استفاده قرار می گیرد (محمدی و ناصری جهرمی، ۱۳۹۳). در ادبیات مربوط به شایستگی، تعاریف متنوعی از، شایستگی ها وجود دارد و هنوز هم یکی از مبهم ترین عبارات ادبیات سازمانی باقی مانده است، اگرچه همه آن تعاریف به طور وسیع شبیه هم اند و اساساً بر نقش ها و مسئولیت های شغل متمرکزند (زندیان و کریمی، ۱۳۹۴). طبق نظر سانچز^۶ (۲۰۱۰). شایستگی ها به عنوان یک دسته از دانش، خصوصیات، نگرش های مرتبط به هم تعریف می شوند که تأثیر زیادی بر شغل افراد می گذارد و با عملکرد افراد در کار همبستگی دارد، می تواند با استانداردهای قابل قبول

1- formal

2 - non formal

3 -Psacharopoulos & Patrinos

4 -Simsek & Yildirim

5 -Kazamias & Roussakis

6. Sanches



ارزیابی شود و از طریق آموزش و توسعه بهبود یابد. همچنین شایستگی، ترکیبی است از دانش، رفتار و مهارت های صریح و ضمنی که توانایی و ظرفیت اجرای اثربخش وظایف را به افراد می دهد (دراگانیدیس و دیگران^۱، ۲۰۰۸).

در این راستا محمدی و همکاران (۱۳۹۱) سه نوع شایستگی بیان می کنند که عبارتند از الف) **شایستگی های فنی**: به توصیف اجزاء بنیادین شایستگی های دانش آموخته می پردازد که در برگیرنده محتوای برنامه درسی است و گاهی اوقات از آنها به عنوان اجزاء منسجم یاد می شود. ب) **شایستگی های رفتاری**: جنبه های فردی شایستگی دانش آموختگان را توصیف می کند. این محدوده به طرز رفتار و مهارت های آنان در ارتباط با سایر افراد توجه دارد. شایستگی رفتاری شامل ۱۵ جزء به شرح زیر است: ۱- رهبری ۲- مشارکت و انگیزش ۳- خودکنترلی ۴- قاطعیت ۵- آرامش ۶- انتقاد پذیری ۷- خلاقیت ۸- نتیجه محوری ۹- کارایی ۱۰- مشورت ۱۱- مذاکره ۱۲- تعارض و بحران ۱۳- پایایی ۱۴- شناسایی ارزش ها ۱۵- اصول اخلاقی. ج) **شایستگی های زمینه ای**: به توصیف اجزایی از شایستگی دانش آموختگان می پردازد که به محیط و مقتضیات کاری آنان مربوط می شود. این محدوده شامل شایستگی های آنان در مدیریت نمودن روابط با سازمان صف و همچنین توانایی عملکرد در یک سازمان است. شایستگی زمینه ای شامل ۱۱ جزء به شرح زیر است: ۱- پروژه محوری ۲- طرح محوری ۳- پرونده محوری ۴- اجرای پروژه ۵- سازمان دایمی ۶- کسب و کار ۷- سیستم ها، محصولات و فناوری ۸- مدیریت کارکنان ۹- سلامتی، امنیت، ایمنی و محیط زیست ۱۰- تأمین مالی ۱۱- قوانین و مقررات. گرت لوز (۱۹۹۱) نقش آموزش های فنی و حرفه ای را با بازار کار ملی و بین المللی بیان کرده که معتقد بوده که این نوع آموزش ها اهمیت زیادی در بازار کار بین المللی دارد و همه افراد حتی کشورهای در حال توسعه به شرطی می توانند در بازار کار رقابت کنند که در کاربرد تکنولوژی نوین مهارت داشته باشند و از مهارت و شایستگی های لازم در این زمینه برخوردار باشند (محمد بیگی، ۱۳۷۳).

بر این اساس انسان مطلوب از دیدگاه اسلام، یعنی انسان نمونه، انسان اعلی و انسان والا (مطهری، ۱۳۶۷، ص ۴)، انسانی که شایستگی های لازم به دست آورده باشد. معمولاً هر نظام تربیتی، انسان را بر اساس مبانی نظری خود تربیت می کند. با توجه به تعریفی که هر مکتب در مورد انسان ارائه می دهد، ابعاد مختلفی در امر تربیت مورد توجه قرار می گیرد. باقری (۱۳۷۷) معتقد است که تربیت حرفه ای امروزه به عنوان بخشی از جریان ها و نظام های تربیتی مورد بررسی بوده است. این امر خود ناشی از اهمیتی است که مسایل اقتصادی در حیات اجتماعی ملل معاصر یافته است. امروزه، آموزش های فنی و پژوهش های ناظر بر این آموزش ها یکی از محورهای اساسی

1. droganidiss et al



در توسعه ی همه جانبه، به ویژه تحقق سیاست های کلان اشتغال زایی در کشور ما محسوب می شود (ثورو^۱، ۱۹۹۵، ص ۴۶). در این راستا در تحقیقی که از سوی سازمان آموزش فنی و حرفه ای و وزارت کار و امور اجتماعی با عنوان " بررسی تطبیقی آموزش های فنی و حرفه ای در کشورهای آلمان و ایران " انجام شده است، راه های موفقیت و عدم موفقیت این دو کشور در آموزش های فنی و حرفه ای مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است (ثابت نژاد، فلاح وحدتی جو، حاتم زاده، محمد هاشمی، ۱۳۸۹). در حیطه کار و فعالیت، جهانیان (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان " بنیادهای توسعه اقتصادی عادلانه در اسلام " معتقد است که در مبانی عقیدتی اسلام، مفهوم ها و باورهایی هستند که مسلمان ها را به توسعه اقتصادی عادلانه ترغیب می کند که بر اساس آموزه های اسلامی، انسانی تربیت می شود که در قبال جامعه احساس مسئولیت می کند. لذا انسان و جامعه ی مسئول در برابر پروردگار متعهد است و در چنین شرایطی است که عنصر اصلی توسعه اقتصادی مورد آموزش صحیح قرار می گیرد و جامعه با وجود چنین انسان های متعهدی به سمت توسعه گام بر می دارد.

بنابراین " نوع نگاه به ماهیت انسان " از جمله مقولاتی است که در بحث تربیت نیروی انسانی نمی توان به سادگی از آن چشم پوشید. باقری (۱۳۷۷، ۴۶) معتقد است که تربیت حرفه ای امروزه به عنوان بخشی از جریان ها و نظام های تربیتی مورد بررسی بوده است. این امر خود ناشی از اهمیتی است که مسایل اقتصادی در حیات اجتماعی ملل معاصر یافته است.

بحث در باره ی انسان و ویژگی های وی از دیرباز مورد توجه فیلسوفان، متفکران و عالمان علوم اجتماعی و انسانی بوده و به رغم تلاش های فکری، علمی و تجربی قابل توجهی که از سوی صاحب نظران علوم انسانی در این حوزه صورت گرفته، هنوز هم معمای چیستی انسان به طور کامل حل نشده و پاسخ به سوال های عمیق فلسفی و عرفانی در مورد اینکه انسان چیست؟ هدف از خلقت وی چه بوده؟ و سرنوشت غایی انسان چه خواهد بود؟ داده نشده یا اینکه به دلیل ناتوانی در پاسخ به سؤالات اساسی پیشین کوشیده اند صورت مسأله را پاک کنند، پس هر گونه تلاشی که در سایه ی پیشرفت های علمی در عرصه ی علوم انسانی و سایر نحله های فکری، درباره ی انسان و شناخت بهتر وی صورت پذیرد می تواند در حد خود مفید باشد. این مسأله بویژه در حوزه آموزش های فنی و حرفه ای نمود پیدا می کند. بهبهانی^۲ (۲۰۱۰) بیان می دارد که با گذشت بیش از ربع قرن از فرآیند برنامه ریزی، سیستم آموزش فنی و حرفه ای نتوانسته است برنامه های جامع و مناسب و دارای هدف را که در برنامه ریزی برای نیروی انسانی به کار برد ارائه دهد. بیشترین تلاش های انجام شده به جای توسعه کیفیت بر توسعه کمیت تاکید میکند. مسأله نگاه اسلام به تربیت حرفه ای انسان و مفید بودن کوشش های فکری و علمی برای شناخت هر چه بهتر انسان، نه فقط از لحاظ گسترش مفاهیم نظری در قلمرو تحقیقات

1- thurrow

2 - Behbahani



فلسفی می تواند مهم تلقی شود، بلکه از لحاظ کاربردی، نتایج این گونه تحقیقات می تواند در تدوین محتوای مطالب درسی یا اصلاح مواد آموزشی در دوره های گوناگون تحصیلی فنی و حرفه‌ای نیز به کار گرفته شود.

روش شناسی:

با توجه به ویژگی و ماهیت مطالعه حاضر، روش مورد مطالعه به صورت کیفی، اسنادی و کتابخانه‌ای است، بر این اساس برای دستیابی به پژوهش‌های خارج از کشور از پایگاه‌های اطلاعاتی Springer, Science direct, Ebsco, Emerald, ISI, Eric, Francis & Taylor استفاده شده است و برای دسترسی به منابع داخل کشور ضمن استفاده از کتب موجود، از پایگاه‌های اطلاعاتی بانک مقالات نشریات کشور، پایگاه اطلاعات پژوهشی جهاد دانشگاهی، پایگاه مدارک و اطلاعات علمی ایران، سیویلیکا، نورمگز، نامتن استفاده شده است.

یافته‌ها

شایستگی‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌هایی است که افراد می‌توانند آنها را به منظور حل مسائلی که برای آنان اتفاق می‌افتد، کسب کنند. بعلاوه شایستگی‌ها به عنوان تمایلات و مهارت‌های انگیزشی، ارادی و اجتماعی به منظور کاربرد موفقیت آمیز و مسئولانه این راه حل‌ها در زمینه‌ها و شرایط مختلف در نظر گرفته می‌شود (راچ و استینر^۱؛ ۲۰۱۳). امروزه در مقایسه با گذشته دانش و مهارت‌های مورد نیاز جهت تولید فرآورده‌های مختلف، با سرعت بیشتری تغییر می‌کند. در خصوص آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز چنین امری صادق است، چرا که به طور مداوم فناوری‌های مختلفی ظهور می‌کند و دانش فنی تولید محصولات مختلف و همچنین شیوه ارائه خدمات به مشتریان تغییر می‌یابد. از سوی دیگر، برخی از کارهای ساده به تدریج پیچیده‌تر می‌شود و لزوم یادگیری مهارت‌های متعدد را سبب می‌شود. این پیچیدگی فزاینده گرچه برای کاربران سطح بالاتری از رفاه را فراهم آورده و با ایجاد فناوری‌های نوین، به نحوی زندگی بشر را تسهیل کرده، با این حال الزاماتی را به همراه داشته است که تربیت تکنسین‌ها و متخصصان ماهر و زبده از آن جمله است؛ متخصصانی که بتوانند از عهده کارهای پیچیده برآیند و با مهارت هر چه تمام‌تر نیازهای مختلف جامعه را در این زمینه برآورده سازند (مریل، ۲۰۰۶).

بدین سان امروزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با بسیاری از وظایف پیچیده سرو کار دارند که آموزش آنها یک امر تخصصی و نیازمند در دست داشتن روش‌ها و الگوهای دقیق آموزش و طراحی آموزشی است. الگوی طراحی آموزشی چهارموفه‌ای یکی از الگوهای است که می‌تواند در این راستا سودمند باشد. الگوی مذکور یکی از موثرترین الگوهای است که تا کنون برای طراحی محیط‌های یادگیری به ویژه در خصوص مهارت‌های پیچیده

1. Rauch & Steiner



ارائه شده است (مریل، ۲۰۰۶).

امروزه از نظام آموزشی انتظار می‌رود که نیروی انسانی لایق و کارآمد تربیت کند، کارکنانی که به زعم ادواردز^۱ (۱۹۹۸)، «کارکنان متفکر» به زعم ریچ^۲ (۱۹۹۱)، «کارکنان مولد» به زعم وان در لیند^۳ (۲۰۰۰)، «کارکنان هوشمند» و به زعم لیندبک و اسناور (۲۰۰۰)، «کارکنان چند مهارتی» قلمداد می‌شوند. نظام آموزش و پرورش به طور اعم و نظام آموزش مهارتی بطور اخص، در سطح پیش از دانشگاه متصدیان اصلی تدارک چنین کارکنانی هستند. بدیهی است که با این اوصاف از اقتصاد حاضر و نیروی انسانی مورد نیاز آن، نقش چنین مراکزی در آموزش فراگیران و تدارک آنها برای کار و اشتغال بسیار حساس است و به همین دلیل است که توجه به آموزش های مهارتی به یکی از خط مشی های اساسی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه برای تربیت نیروی انسانی کارآمد در سطح پیش از دانشگاه تبدیل شده است (سیمسک و ایلدریم^۴، ۲۰۰۰؛ کازامیاس و روزاکیس^۵، ۲۰۰۳). اما برای اینکه بتوانیم مهارت های تخصصی لازم را به دانش آموزان انتقال بدهیم و آنها را به صورت افراد ماهر و نیمه ماهر وارد بازار کار و دنیای صنعت کنیم نیازمند نیروی انسانی کافی و متخصص و هزینه های بسیار بالایی در سطح مدارس هستیم که این امر با توجه به شرایط موجود عملی به نظر نمی‌رسد. بنابراین یکی از راه های که می تواند در این زمینه به دانش آموزان کمک نماید، نقش نیروی انسانی متخصص را ایفا نماید و از هزینه های اضافی در مدارس بکاهد، استفاده از فناوری اطلاعات در مدارس است. فناوری اطلاعات نه تنها به تثبیت و تقویت مهارت های پایه محدود نمی شود، بلکه در گستره ای وسیع از فنون گوناگون آموزش همچون کار و کارگاه و مهارت آموزی مورد استفاده قرار می گیرد. با بهره گیری از فناوری اطلاعات، یادگیرندگان خواهند توانست مهارت بیشتری را در مدت زمان کوتاه تری جذب کنند.

ادبیات موجود در زمینه آموزش های مهارتی، بر اهمیت و تاثیر به سزای این آموزش ها در پیشرفت اقتصادی و تحقق یافتن اهداف فردی و اجتماعی تاکید دارند (نیومن و ذی درمان^۶، ۱۹۹۱؛ بنل^۷، ۱۹۹۶؛ بیشاپ^۸، ۱۹۹۸). معمولاً اعتقاد بر این است که این نظام بیشتر به تربیت نیروی انسانی نیمه ماهر همت می‌گمارد و تربیت نیروی انسانی متخصص بر عهده نظام آموزش عالی است. لامبی و پینگ^۹ (۱۹۹۸) با تشریح اهمیت تربیت نیروی انسانی نیمه ماهر و نیاز جامعه به آنها بر این اعتقاد صحه گذاشته‌اند. اما حقیقت امر این است که این نظام باید توانایی

-
- 1- Edwards
 - 2 - Reich
 - 3 - Vanderlinde
 - 4 - Simsek & Yildirim
 - 5- Kazamias & Roussakis
 - 6 - Neuman & Ziderman
 - 7- Bennel
 - 8- Bishap
 - 9- Lumby & Ping



تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر را داشته باشد. همان گونه که هافمن و استیجن^۱ (۲۰۰۳) متذکر شده‌اند امروزه تقاضای زیاد برای کارکنان ماهر، نقشی قابل ملاحظه در بیکاری کارکنان نیمه ماهر داشته است. به هر حال، هدف بنیادی نظام آموزش مهارتی، تربیت نیروی انسانی برای رفع نیازهای بازار کار است اما شواهد موجود حاکی از عدم تحقق یافتن کامل این هدف در برخی از کشورها به ویژه در کشورهای کمتر توسعه یافته و در حال توسعه است (کاسترو^۲، ۱۹۸۷؛ لیتزل^۳، ۱۹۹۱). از جمله مسائلی که از محدودیت های نظام آموزش مهارتی در بسیاری از کشورها عنوان شده است نداشتن تخصص و مهارت کافی از سوی فارغ التحصیلان و دانش آموختگان این نظام است (میجر^۴، ۱۹۹۱؛ مایر^۵، ۱۹۹۲؛ گوست^۶، ۲۰۰۲؛ بیلت^۷، ۲۰۰۴).

نتیجه گیری:

آموزش فنی و حرفه‌ای هر کشور اصلی‌ترین بستر تحول و پویایی است. بدون تردید تحول در آموزش فنی و حرفه‌ای در گرو تحول در نظام ارزش‌ها و نگرش‌های کارگزاران جامعه است. توجه خاص به این معنا و هموار کردن این مسیر و ایجاد جاذبه‌ها و انگیزه‌های خوشایند برای رهروان آن به رغم بسیاری از موانع از رسالت‌های خطیر رهبران و مدیران ارشد در نظام جمهوری اسلامی است. در واقع تربیت نیروی انسانی شایسته، ماهر، متخصص و کارآمد از عوامل کلیدی و انکار ناپذیر در توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور محسوب می‌گردد. دغدغه‌ی توسعه، از جمله مهمترین عواملی است که تربیت حرفه ای را در کانون توجه قرار داده است. در هر فرآیند آموزشی، با هر نوع محتوای آموزشی، کسب شایستگی‌ها در انسان به عنوان محور آموزش در نظر گرفته می‌شود. لذا یکی از وظایف هر نظام آموزشی و پرورشی، تربیت نیروی انسانی شایسته با کفایت و کارآمد است. موضوع شناسایی و توسعه شایستگی دانشجویان از پر اهمیت‌ترین امور در زمینه توسعه کیفی فعالیت‌های علمی آموزش فنی و حرفه‌ایست که بایستی در کانون توجه قرار گیرد. بر این اساس، مؤسسات آموزشی مرتبط بایستی برای تعالی و پیشرفت خود در زمینه‌های مختلف به تحول و دگرگونی در ساختارها و فرهنگ سازمانی‌شان دست یابند.

1- Hofman & Steijn

2 - Castro

3 - Leitzel

4- Meijer

5- Mayer

6 - Ghost

7 - Billet



**Vocational training, Worthy of selection, Worthy breeding,
Worthy performance**

Dr Mehdi Mohammadi¹, Zainab Mokhtari²

The purpose of this research is study of the role and mission of technical and vocational education in nurturing competent graduates is based on the labor market needs. According to the characteristics and nature resources of this study, the method was qualitative study based on documentation and library resources based on studies, competencies identification and development of students is the most important topics in the development of technical and vocational education. And have a central key role. So educational institutions have to change and transform their structure and culture to achieve excellence and development, because training of competent, skilled and capable human research is one of key factors of economic and social development. Today technical and vocational education system is expected to train competent human resource which has a characteristics as thinker, productive smart and multi skills, therefore have to implement managerial activities for learner's capabilities. To gain required skill and competencies for entry to work market.

Keywords: education, vocational training, worthy of selection, worthy breeding, worthy performance.

فهرست منابع:

- باقری، خسرو (۱۳۷۷) تربیت حرفه ای در بستر دیدگاه اسلام، فصلنامه حوزه و دانشگاه، سال چهارم، شماره ۱۵-۱۴، صص ۴۸-۴۹.
- صالحی، کیوان؛ زین اباد، حسن رضا و کیامنش، علیرضا (۱۳۸۵). نگاهی تحلیلی بر عملکرد هنرستان‌های کاردانش: موردی از ارزشیابی کیفیت بروندادهای هنرستان های کاردانش منطقه ۲ شهر تهران. فصلنامه نوآوری های آموزشی. شماره ۱۶، سال ۵، ۱۶۳-۱۱۹.
- صالحی، کیوان. زین‌آبادی، حسن‌رضا. پرند، کوروش (۱۳۸۸). کاربست رویکرد سیستمی در ارزشیابی کیفیت هنرستان‌های فنی حرفه‌ای: موردی از ارزشیابی هنرستانهای فنی حرفه‌ای دخترانه شهر تهران. فصلنامه نوآوریهای آموزشی، شماره ۲۹، سال هشتم. بهار.
- زندیان، هادی و کریمی شیوا (۱۳۹۴). استقرار مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی: کلید پویایی برنامه‌های آموزش ابتدایی. همایش ملی آموزش ابتدایی و بزرگداشت دکتر غلامحسین شکوهی، وزارت آموزش و

1 - Correspondence Author, Department of Educational administration and planning, Shiraz University, Shiraz, Iran. Email: m48r52@gmail.com

2 -MA in Human Resources, Department of Educational administration and planning, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. Email: zmokhtari71@gmail.com



پرورش، بیرجند.

- عباس زاده، زهرا (۱۳۸۸). تاثیر جهانی شدن بر سیستم ارزیابی در نظام آموزش عالی. مجموعه مقالات همایش ملی نظارت و ارزیابی آموزش عالی، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- محمدی، مهدی و ناصری جهرمی رضا (۱۳۹۳). ارائه مدل معادله ساختاری خودراهبری، شایستگی‌های فنی، زمینه ای و رفتاری و ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد اعضای هیأت علمی نشریه علمی پژوهشی فناوری آموزش . ۸ . (۴).
- محمدی، مهدی و ملتجی لیلا (۱۳۹۲). ارائه ی مدل معادله ساختاری اثربخشی برنامه درسی تجربه شده ی دانشجویان و توسعه شایستگی رهبری آنان - دانشگاه شیراز. مجله علمی پژوهشی ۱، ۱۶۲-۱۴۱.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۷)، انسان کامل، قم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، ص ۴.
- مهرعیزاده، یدالله (۱۳۸۹)، پیش نویس نقشه راه نظام جامع آموزش فنی و حرفه ای ایران، ص ۳.

- Rauch, F. & Steiner, R., 2013, Competences for Education for Sustainable Development in Teacher Education, *ceps Journal*, 3 (1), pp. 9 – 24.

- Reich, R. (1991). *The Work of Nations: Preparing Ourselves for the 21st Century Capitalism*. New York: Vantage Books.

-Raymond . A. (2008). *Employee Training and Development*. McGraw hill.

-Thurow, Lester (1995); *Head to Head, The Coming Economic Battle Among Japan, Europe and America*; Translated by Kiavand. A., Tehran: Research Institute in Planning.

-Tran, L. (2013). Internationalization of vocational education and training: an adapting curve for teachers and learners. *Journal of Studies in International Education*, 17(4) 492–507.