



## اولویت بندی نهادهای خط‌مشی‌گذار نظام آموزش‌های مهارتی در ایران

مهدی حسینی راد<sup>۱</sup>

اسماعیل کاووسی<sup>۲</sup>

### چکیده

در حال حاضر دستگاه‌ها و نهادهای متعددی در تدوین خط‌مشی برای نظام آموزش مهارتی کشور دخالت دارند، این تنوع و تعدد نهادها به همپوشانی‌ها، دوباره‌کاری‌ها و نابسامانی در سیاست‌گذاری این نظام منجر شده است و از سوی دیگر مانع ارتباط درست و اصولی آنها با هم در قالب ساختار آموزشی و مرتبط با عناصر به ویژه متناسب با نیازهای بازارکار شده است. این پژوهش با هدف بررسی نهادهای خط‌مشی‌گذار در حوزه آموزش‌های مهارتی، به دنبال ارائه اولویت بندی از نهادها و دستگاه‌های سیاستگذار در این حوزه می‌باشد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی، و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. برای رتبه بندی نهادها از تکنیک دلفی و آزمون تی استفاده شده است. نتایج نشان داد مهمترین نهاد خط‌مشی‌گذار در نظام آموزش مهارتی در کشور از دیدگاه خبرگان، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور می‌باشد که می‌تواند به عنوان متولی اصلی برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی سیاست‌های آموزشی که به اشتغال پایدار منجر شود، معرفی شود.

**کلید واژگان:** خط‌مشی‌گذاری، آموزش‌های مهارتی، سازمان‌ها، نهادها و دستگاه‌های آموزشی، نظام آموزش‌های مهارتی

<sup>۱</sup>. (نویسنده مسؤول) دانشجوی دکتری رشته مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، گرایش خط‌مشی‌گذاری فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شاغل در سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، مرکز آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری، ۰۹۱۲۶۰۴۶۸۲۲ و [mahdihoseinirad@gmail.com](mailto:mahdihoseinirad@gmail.com) (این مقاله از رساله دکتری با عنوان طراحی الگوی توسعه آموزش‌های مهارتی که در حال اجرا می‌باشد استخراج شده است).

<sup>۲</sup>. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، ۰۹۱۲۲۷۱۲۳۹۶ و [ekavousy@yahoo.com](mailto:ekavousy@yahoo.com)



## مقدمه

آموزش و تربیت مهارت‌ورزان در هزاره سوم به عنوان آموزش‌های فراراهبردی در جهت توسعه پایدار کشورها به شمار می‌روند. در کشور ما ارائه‌دهندگان آموزش و متولیان تربیت مهارتی و فنی در سطوح مختلف بسیار متنوع و گسترده می‌باشند و در سه قالب رسمی، غیررسمی و سازمان‌نایافته متجلیند. وجود یک نظام منسجم و پویا در حوزه آموزش مهارتی و تربیت حرفه‌ای به همراه یک نهاد هماهنگ‌کننده از الزامات تضمین کیفیت و ارتقای جایگاه این آموزش‌ها در کشور می‌باشد. علی‌رغم تاکید بر جایگاه این آموزش‌ها و همچنین تشکیل نهاد هماهنگ‌کننده آموزش‌های مهارتی مطابق مفاد قانونی هنوز این نظام و نهاد استقرار نیافته است، کما اینکه در بند ۱ و ۲ سیاست‌های کلی اشتغال ابلاغی مقام معظم رهبری مجدداً بر تشکیل یک نظام کارآمد متناسب تاکید شده است.

امروزه در بیشتر کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، آموزش‌های مهارتی اهمیت بسیار زیادی پیدا کرده است و در برنامه ریزی توسعه کشورها نقشی راهبردی ایفا می‌نماید. رشد فزاینده جمعیت، میزان بالای بیکاری و مشارکت روزافزون انسان‌ها در فعالیتهای اقتصادی، تقاضاهای جدیدی را برای آموزش نیروی انسانی ماهر و آموز‌های عملی ایجاد کرده است که این شرایط نیز خود بر اهمیت حیاتی این آموزش‌ها افزوده است در این میان، تعیین کیفیت سرمایه‌های انسانی صرفاً با در نظر گرفتن سطح مدارک و سطوح تحصیلی افراد با چالش‌های زیادی روبه رو شده است؛ افراد و توانایی‌های آن‌ها صرفاً با مدرک تحصیلی آنان برابر نیست. آموزش‌ها و صلاحیت‌های غیررسمی افراد در کیفیت بخشی به توانایی آنان نقش بسزایی دارد. بنابراین، یکی از مهمترین منابع ایجاد قابلیت‌ها و توانایی‌های حرفه‌ای، آموزش‌های غیررسمی است. بسیاری از افراد با برخورداری از سطح قابل قبول دانش نظری و کاربردی، از طریق طی دوره‌های آموزش‌های مهارتی به طور غیردانشگاهی، توانایی خود را در انجام وظایف مورد انتظار تقویت می‌کنند. این آموزش‌ها در نظام آموزشی به غیر از نظام آموزش رسمی ارائه می‌شود. (علوی؛ ۲۰:۱۳۹۲)

خط‌مشی‌گذاری سازوکاری سیاسی، مدیریتی، اداری و مالی است که برای دستیابی به اهداف تعریف شده طراحی می‌شود. خط‌مشی‌ها ممکن است در سازمان‌های بخش دولتی یا خصوصی، گروه‌ها و افراد به کار گرفته شوند. بنابراین دولت‌ها سعی دارند با وضع قوانین و مقررات و سیاست‌های مناسب فعالیتهای آموزش مهارتی را به سمت بهره‌وری بالاتر نیروی انسانی سوق دهند. در این مقاله، سعی شد با بررسی مبانی نظری پیشنهادی برای اولویت‌بندی خط‌مشی‌گذاران نظام آموزش مهارتی در کشور تدوین شود.

## بیان مسئله

ظهور اقتصاد دانش محور در کشورهای صنعتی در دهه های آخر قرن گذشته و به دنبال آن در برخی از کشورهای جنوب شرقی آسیا و آمریکای لاتین نشان داد که سرمایه انسانی نقشی محوری در توفیق این کشورها برای ورود به اقتصاد جدید ایفاء نموده است. (بانک جهانی: ۲۰۰۲) به علاوه می توان گفت که آموزش‌های مهارتی به دلیل توأم نمودن آموزش‌های نظری و عملی از توانایی زیادی در تشکیل سرمایه انسانی و تربیت کارگر دانش مدار برخوردار می باشند. آموزش‌های مهارتی نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. این آموزش‌ها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصاد این کشورها می باشند، بلکه از طریق بستر سازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک می نمایند. به علاوه، این آموزش‌ها راه میان‌بری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به شمار می روند، چرا که از یک سو با توجه به بهره مندی این آموزش‌ها از مبانی علمی و استفاده از روش‌های پذیرفته شده آموزش‌های کلاسیک راه خود را از یادگیری بر مبنای تجربه عملی صرف جدا



کرده و از این طریق راه درازمدت و غیر علمی این نوع فراگیری را کوتاه نموده و این توانایی را در آموزش دیده فراهم می کنند تا بتواند خود را در مقابل تغییرات تکنولوژیکی به آسانی هماهنگ نماید. از سوی دیگر این آموزش‌ها این امکان را برای آموزش دیده فراهم می‌نمایند که همسویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته و از این طریق امکان بیشتری برای جذب آن‌ها در فعالیت‌های اقتصادی- اجتماعی فراهم گردد. این آموزش‌ها همچنین از مزیت بازدهی در کوتاه مدت و یا میان مدت برخوردار می باشند. در حالی که آموزش‌های کلاسیک به دلیل هزینه بالا، طولانی بودن دوره آموزش، سهم زیاد آموزش‌های نظری در آن‌ها و در نتیجه بهره مندی اندک از عملیات کارگاهی، از جهت هماهنگی با نیازهای بازار کار و لذا جذب در آن دچار مشکل می باشند. به همین دلیل کشورهای جهان توجه روزافزونی را به آموزش‌های به ویژه آموزش‌های مهارتی مبدول داشته اند، به طوریکه این آموزش‌ها حتی به درون سیستم آموزش‌های آکادمیک این کشورها نیز نفوذ کرده است. (پرواین ویزاریا: ۲۰۰۳)

پایین بودن سطح مهارت‌ها، طرفداران آموزش‌های حرفه‌ای و آموزش‌های کلاسیک را به نوعی تقابل کشانیده است و سرعت تغییرات فن‌آوری و انتظارات بازار کار نسبت به نیروی ماهر و به تبع آن تشدید ضرورت آموزش‌های حرفه‌ای در قالب آموزش‌های حین کار، به شدت این تقابل دامن زده است (سازمان بهره وری آسیایی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲) به گونه‌ای که در بسیاری از کشورهای در حال توسعه به ویژه کشورهای آسیایی انتخاب بین آموزش‌های عمومی و حرفه‌ای به عنوان یک تصمیم دشوار قلمداد می‌گردد. (یانگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸)

از منظر نظریه سرمایه انسانی، آموزش عمومی موجد سرمایه عمومی است و آموزش حرفه ای موجد سرمایه اختصاصی است، مزیت سرمایه دوم این است که به اتکای مهارت‌های کسب شده دارندگان آن را برای به دست آوردن جایگاه‌های شغلی بیشتر آماده می‌سازد و همین بینش باعث گردیده است که در بیشتر کشورهای جهان حتی در سیستم‌های تعلیم و تربیت آن‌ها از دیر باز در کنار مقاطع تحصیلی آموزش‌های عمومی، آموزش‌های مهارتی نیز مورد نظر واقع گردند. (بکر<sup>۳</sup>، ۱۹۶۴)

بر اساس یک مطالعه انجام شده در کشور آمریکا، ۸۳ درصد از نمونه مورد پرسش متفق القول بودند که مدارس بایستی در مورد آمادگی کاری تعلیم‌گیرندگان بیشتر تاکید ورزند. در پاسخ به سوال دیگری در مورد جایگاه و عملکرد آموزش‌های مهارتی، ۷۶ درصد بر این باور بودند که باید به این آموزش‌ها توجه بیشتری مبدول گردد. ۹۰ درصد آنان قبول داشتند که آموزش‌دیدگان مهارت‌های فنی و حرفه ای شانس دریافت‌های مالی بالاتری را نسبت به آموزش‌های عمومی خواهند داشت، ۹۲ درصد موافق بودند که آموزش‌های فنی و حرفه ای علاقه افراد را به ادامه تحصیل در مراتب بالای حرفه ای ارتقا می بخشند، ۹۸ درصد آموزش‌های استاد- شاگردی و کارآموزی در محیط‌های کاری را برای فراگیران ضروری دانسته و فقط ۴ درصد از آن‌ها آموزش‌های فنی و حرفه ای را فاقد جایگاه شغلی بالا منظور نموده بودند. (و، سی، اچ، ۱۹۹۷)

بر اساس توصیه یونسکو، همه کشورها نیازمند به یک خط مشی منسجم آموزشی هستند، به نحوی که در آن آموزش‌های مهارتی به عنوان یک بخش اساسی از این سیستم یکپارچه دیده شده باشند. (یونسکو؛ ۱۹۹۹) این در حالی است که از جمله مشکلات مطرحه در بخش آموزش مهارتی به ویژه در کشور ما مشخص نبودن الگوی توسعه کشور و در نتیجه نامشخص بودن جهت گیری مناسب آموزش‌های مهارتی در کشور است. (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۷۸)

### خط‌مشی‌گذاری آموزشی

دولت‌ها از دیر باز تاکنون مسوولیت‌های گوناگونی را برای اداره امور جوامع بر عهده داشته‌اند. گرچه در طول دوران متفاوت و به فراخور شرایط محیط این وظایف و مسوولیت‌ها دستخوش تفسیراتی شده است، اما هیچگاه ضرورت وجود دولت‌ها زیر سوال نرفته است. دولت‌ها وظایف و راهبردهای کلان خود را از طریق دستگاه‌ها، سازمان‌های تحت پوشش خود در

<sup>۱</sup> Asian Productivity Organization

<sup>۲</sup> Yong

<sup>۳</sup> Becker



سطح جامعه انجام می دهند. (دانایی فرد و الوانی، ۱۳۸۰) بدون شک آموزش یکی از مهمترین و اصلی‌ترین فعالیت‌های هر کشور است که اگر درست انجام شود به کمک مهارت‌آموزانی که با این آموزش‌ها در صحنه عمل وارد شوند زمینه‌های رشد و تعالی و شکوفایی کشور فراهم می شود و اگر نادرست انجام شود نتیجه آن کارآموزانی ناآشنا و بی کفایت، اتلاف سرمایه و منابع را به دنبال دارد. توسعه با مدیران لایق و با مهارت محقق می شود و کشور در دنیای پیچیده کنونی به وسیله متخصصان در همه سطوح قادر به اداره موثر خواهد بود و این همه در گرو آموزش صحیح است.

با توجه به اینکه منابع انسانی ثروت یک ملت و سازمان هستند و ستون فقرات هر سازمانی بوسیله منابع انسانی آن شکل داده می‌شود، در اهمیت آنها شکی وجود ندارد. اندیشمندان مدیریت معتقدند که تفاوت کشورهای فقیر و غنی نه در منابع مادی و مالی آنها بلکه در توانمندی‌های منابع انسانی و نحوه اداره و مدیریت آنها می باشد. بر این اساس فرآیند آموزش و آماده‌سازی منابع انسانی در جهت انجام اثربخش فعالیت‌ها از تعیین‌کننده‌ترین فرآیندهای مدیریت و پشتیبانی در همه کشورها و سازمان‌های پیشرو و موفق جهان است. چرا که هر سازمانی برای کاربرد مناسب منابع، در راستای تحقق وظایفی که مدیران سطوح بالاتر برای آن طراحی نموده اند، بصورت مستقیم وابسته به آموزش‌ها و مهارت‌های منابع انسانی آن است. اگر آموزش-های مهارتی در سازمان‌ها باعث ایجاد منابع انسانی اثربخش و مسئولیت پذیری شود خروجی‌های آن سازمان بصورت خودکار برتر خواهند بود. (شاشانک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰)

یکی از مشکلات و دغدغه‌های آموزش عالی و نظام اداری کشور، یادگیری در زمینه‌های مختلف به ویژه یادگیری مهارت-های عملی است. آگاهی از شیوه‌های نوین آموزش، استفاده از ابزارهای کمک آموزشی، پرهیز از روش‌های کم فایده و یک طرفه گذشته فراگیران را یاری خواهد نمود تا استفاده بهتری از فرصت‌ها بنمایند و گام‌های بلندتری به سوی ایجاد تحول در آموزش بردارند. (بستبل<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷:۷) تداوم این مشکلات باعث مصرف بزرگترین بخش هزینه ملی شده و اکنون بسیاری از مدیران سازمان‌های آموزشی تردید دارند که جامعه بیش از این بتواند مخارج سنگین و بهره‌وری نازل امر آموزش را تحمل کند. (ایوان، ۱۳۷۷:۱۸۲)

به طور کلی پژوهشگران عدم تعمیم پذیری مهارت آموخته شده به محیط طبیعی را، بزرگترین مشکل آموزش سنتی مهارت‌های اجتماعی (آموزش، ارائه الگو، تمرین، بازخورد و تقویت) می دانند زیرا در این شیوه، آموزش یک مهارت تنها دستورالعملی مستقیم درباره یک نحوه عمل مشخص در یک موقعیت خاص است و انعطاف پذیری لازم را برای تطبیق با موقعیت‌های جدید ندارد. (راحیل، ۲۰۰۲)

یکی از راهکارهای غلبه بر مشکل بیکاری در جامعه، توسعه آموزش‌های مهارت بنیان شناخته شده است. کمیت و ترکیب دوره‌های آموزشی در تطبیق با تقاضای بازار کار در این توسعه بسیار مهم می‌باشد. متأسفانه در کشور ما از یکسو با موضوع آموزش مهارت‌ها در حد مطلوب برخورد نمی شود و از سوی دیگر مراکز آموزشی مهارتی رسالت خود را در این حد نمی دانند؛ بطوریکه شاهد تحول بسزایی بعد از پیروزی انقلاب اسلامی در مدل این آموزش‌ها و شیوه اجرای آن‌ها نبوده ایم. آنگونه که به نظر می‌رسد این مراکز تحقیق و بررسی در این زمینه مسئولیت خود را به درستی نمی دانند.

با توجه به مطالب ذکر شده، در این پژوهش، محقق در صدد است تا در راستای تبیین اولویت بندی از خط مشی گذاران نظام آموزش‌های مهارتی در سازمان‌ها و نهادهای آموزشی کشور با در نظر گرفتن اسناد بالادستی نظام و همین‌طور سیاست-های آموزشی کشور ارائه نماید.

<sup>۱</sup> Shashank

<sup>۲</sup> Bastable



## آموزش‌های مهارتی

فرهنگ سیاست‌های جامع آموزشی و تحصیلاتی اروپا، مهارت را به عنوان توانایی انجام وظایف و حل مشکلات تعریف می‌کند. (۲۰۰۸:۱۶۴) Terminology of European Education and Training Policy) آموزش فنی و مهارتی؛ آموزشی است که دانش و مهارت‌های عملی مورد نیاز برای کسب و کاری خاص، استخدام شدن یا ماهر و متخصص شدن در کسب و کار فعلی، ارائه می‌دهد. این نوع آموزش به جنبه‌های از آموزش اشاره دارد که به کسب مهارت‌های کاربردی و عملی و دانش علمی پایه درباره شغل منجر می‌شود. (ابیومی الومد<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳:۱۸۴۲)

سازمان یونسکو در همایش عمومی آموزش فنی و حرفه‌ای مشترک بین یونسکو و سازمان کار، در سال ۲۰۰۱، آموزش فنی و مهارتی را اینطور تعریف کرده است: "جنبه‌های مختلفی از فرآیند آموزش، علاوه بر آموزش عمومی، آموزش فناوری‌ها، و علوم مرتبط با فناوری، کسب مهارت‌های عملی و دانش مرتبط با شغل در بخش‌های مختلف زندگی اجتماعی و اقتصادی." (Nuffic, ۲۰۱۰:۱ ; Mclean et al., ۲۰۱۲:۵)

**آموزش‌های مهارت‌بنیان:** آموزش‌های رسمی و غیر رسمی است که باعث احراز شرایط شغلی یا ارتقاء شغلی به ترتیب برای بیکاران و شاغلین می‌شود. همانطور که مشخص است این آموزش‌های علمی و کاربردی معطوف به شغل می‌باشند و می‌توان آن‌ها را آموزش‌های شغلی، حرفه‌آموزی و یا کارآموزی نام داد

نظام آموزش مهارتی غیررسمی، به عنوان پلی میان نظام رسمی آموزش مهارتی عمل می‌کند؛ به طوری که اهمیت این نظام به جهت سمت و سو دادن به دانش و مهارت‌هایی است که به طور ساختارنیافته انتقال می‌یابد. برخلاف هزینه‌های سنگین دولتی و خصوصی در حوزه آموزش مهارتی رسمی، انتقادهای مهمی به کارکردها و دستاورد این نظام برای تربیت نیروی انسانی حرفه‌ای در اقتصاد کشور وجود دارد. در آسیب‌شناسی کلان وضعیت کنونی آموزش مهارتی، به ویژه آموزش رسمی مهارتی در ایران چالش‌هایی وجود دارد که برخی از آن‌ها عبارتند از جزیره‌ای بودن، وجود سازمان‌های موازی و نبود انسجام و هماهنگی بین آموزش‌های مهارتی در کشور؛ فقدان نظام ملی سیاستگذاری، برنامه ریزی و ارزیابی آموزش‌های مهارتی به منظور توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای در کشور، عدم سیاست‌گذاری مناسب در حوزه جذب مربیان کارآمد و برنامه درسی، عدم تناسب ساختار موجود با ماموریت‌های نظام آموزش مهارتی کشور در آموزش و پرورش، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و دانشگاه علمی کاربردی، گرایش دانش‌آموزان، خانواده‌ها و عرضه‌کنندگان و جامعه به تحصیلات نظری برای موفقیت در مقاطع تحصیلی آموزش عالی. همچنین نامعلوم بودن مسئول اصلی آموزش‌های مهارتی و مرزبندی و تعصب‌های ناصحیح سازمانی بین وزارتخانه‌های دخیل و عدم ترسیم مسیری پیوسته برای ارتقای دانش و مهارت مخاطبین به دلیل نبود ارتباط طولی و عرضی سیاست‌گذاران آموزشی و ضوابط و استانداردهای آموزشی و یادگیری، باعث شده است انتقادهایی به سیاست‌ها و قوانین و مقررات در این نظام وارد شود. (عطاریا، ۱۳۹۳)

برخلاف اینکه بر اساس بند (الف) ماده ۵۵ قانون برنامه چهارم و ماده ۲۱ قانون برنامه پنجم توسعه کشور و ماده ۵ مصوبه ۴۸۳۱ مورخ ۲۳ مرداد ماه شورای عالی انقلاب فرهنگی، دولت مکلف شده است نهاد سیاست‌گذار آموزش‌های مهارتی را تاسیس کند، تلاش‌های انجام گرفته تاکنون ثمری نداشته است و کماکان مشکلات ناشی از خلا چنین نهاد ملی، هنوز ادامه دارد. بنابراین، باید تغییرات ضروری به تناسب وضعیت کشور آغاز شود. از طرف دیگر پیش نیاز پاسخ آموزش مهارتی کشور به الگوهای جدید در برگیرنده نگرش‌ها و ارزش‌های مناسب اجتماعی، وضع سیاست‌های جدید و متناسب و در نظر گرفتن فرصت‌ها و نگرانی‌های محلی، منطقه‌ای و جهانی است. (نفیسی، ۱۳۸۲:۵)



### انواع آموزش‌های مهارتی

نهادهای و مجامع بین‌المللی دسته‌بندی‌های مختلفی را برای آموزش‌های فنی و مهارتی بیان کرده‌اند، مرکز بین‌المللی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای یونسکو این آموزش‌ها را به سه نوع دسته‌بندی می‌کند. آموزش رسمی<sup>۱</sup>، آموزش غیررسمی<sup>۲</sup> (UNEVOC and UNESCO, ۲۰۱۳:۲۴) ویژگی‌های این دو نوع آموزش در جدول ۱ خلاصه شده است.

جدول ۱- انواع آموزش فنی و مهارتی (منبع: یونسکو، ۲۰۱۳:۶)

نوع	ویژگی
آموزش رسمی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- یادگیری ارادی و سازماندهی شده است که با گذراندن دوره آموزشی، مدرکی معتبر و رسمی اعطا می‌شود.</li> <li>- آموزشی است که در نظام مدارس، دانشکده‌ها، دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی رسمی دیگر ارائه می‌شود.</li> <li>- به طور معمول، روش پلکانی ۳ پیوسته‌ای از آموزش تمام وقت برای آموزش کودکان و جوانان است.</li> <li>- در برخی کشورها، در قسمت‌های بالایی این پلکان برنامه‌هایی برای اشتغال نیمه وقت در نظام آموزشی (مدرسه و دانشگاه) سازماندهی شده است؛ چنین برنامه‌هایی در این کشورها به عنوان نظام دوگانه ۴ یا مشابه آن شناخته می‌شوند.</li> </ul>
آموزش غیررسمی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- نتیجه فعالیت‌های سازماندهی شده در داخل یا خارج از محل کار است که منجر به یادگیری می‌شود و به اخذ مدرک معتبر و رسمی منجر نمی‌شود، بلکه مرحله پایانی آن اعطای گواهینامه آموزش است.</li> <li>- هر نوع فعالیت آموزشی سازماندهی شده است که کاملاً با تعریف آموزش رسمی منطبق نباشد. از این رو، آموزش غیررسمی می‌تواند در داخل و خارج موسسات آموزشی و برای افراد با هر سنی انجام گیرد و با توجه به زمینه‌های هر کشور می‌تواند برنامه‌های آموزشی برای سوادآموزی بزرگسالان، آموزش پایه برای کودکان بازمانده از تحصیل، مهارت‌های زندگی، مهارت‌های کار و فرهنگ عمومی را پوشش دهد.</li> <li>- در برنامه‌های آموزش غیررسمی لازم نیست سیستم به صورت پلکانی پیگیری شود.</li> <li>- این آموزش‌های اگر غیرارادی باشد، نتیجه فرعی فعالیت‌های دیگر است.</li> <li>- اگر ارادی باشد، کمتر سازماندهی شده و ساخت یافته است. از جمله این فعالیت‌ها یادگیری است که در خانواده، محل کار، زندگی روزانه هر فرد، مبتنی بر خودهدایی<sup>۵</sup>، هدایت خانواده<sup>۶</sup>، و هدایت اجتماعی<sup>۷</sup> انجام می‌گیرد.</li> </ul>

هر یک از سازمان‌ها با توجه به اهمیت آموزش تلاش می‌کنند فرصت‌هایی را برای رشد و بالندگی اعضای خود به وجود آورند. پیشرفت و تحولات سریع علم و تکنولوژی همراه با تحولات وسیع فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی ایجاب می‌کند که نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها به عنوان مهمترین عامل توسعه یک سازمان، به منظور همگامی و همراهی با تحولات مذکور، اکتفای چندانی به آموزش‌های قبل و بدو خدمت خود ننمایند و با استفاده از فرصت‌ها و شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بتوانند به عنوان عنصری فعال و موثر در جهت تحقق اهداف خود و سازمان، نقش لازم را ایفا نمایند. امروزه آموزش ضمن خدمت نه تنها در سازمان‌های آموزشی، بلکه در تمام سازمان‌هایی که به طور مستمر در صد ارتقای کیفی و کمی علمی و حرفه‌ای خود هستند، در سطح وسیعی به کار گرفته می‌شود. برنامه‌های آموزش ضمن خدمت وقتی موثر است که بر اساس نیازهای واقعی کارکنان باشد و آن‌ها داوطلبانه در آموزش شرکت نمایند. نوع نیازها و انتظارات شرکت‌کنندگان عامل مهمی در تعیین اهداف آموزشی، محتوای درسی دوره‌ها، روش‌های آموزشی، نحوه اجرای برنامه، و همچنین نحوه ارزشیابی آموزشی است.

<sup>۱</sup> Formal Education

<sup>۲</sup> Non-Formal Education

<sup>۳</sup> Ladder

<sup>۴</sup> Dual System

<sup>۵</sup> Self-Directed

<sup>۶</sup> Family-Directed

<sup>۷</sup> Socially-Directed



### نظام آموزش مهارتی در ایران

تاریخچه آموزش‌های مهارتی رسمی و غیررسمی در ایران به درستی مشخص نیست، لیکن در متون و اسناد تاریخی به اعزاز کارگران و تکنسین‌ها به کشورهای صنعتی برای کسب مهارت و تامین استادکار ماهر یا استخدام استادکاران خارجی در داخل کشور اشاره‌هایی شده است. بر اساس برخی مدارک و مستندات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی، مرکز آموزش مدیریت دولتی و سازمان فنی و حرفه‌ای کشور روند تصویب قوانین و اتخاذ تصمیم‌های مربوط به آموزش‌های فنی و مهارتی را می‌توان در جدول ۲ مشاهده کرد. (موسوی، ۱۳۸۹:۳۴)

جدول ۲ - روند تصویب قوانین مربوط به آموزش‌های فنی و مهارتی در ایران (منبع؛ موسوی: ۱۳۸۹:۳۵)

سال	موضوع
۱۳۳۹	تصویب آیین‌نامه کارآموزی و افزایش مهارت در چهار فصل
۱۳۴۶	تغییر عنوان "سازمان اردوی کار" به "کانون کارآموزی"
۱۳۴۹	تصویب اساسنامه "صندوق کارآموزی"
۱۳۵۴	تصویب آیین‌نامه استخدام "مراکز تعلیمات حرفه‌ای" در شورای عالی اشتغال
۱۳۵۹	تشکیل "سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی" از ادغام سه نهاد صندوق کارآموزی، کانون کارآموزی و اداره کل تعلیمات حرفه‌ای وزارت کار با هدف تامین و تربیت نیروی انسانی متخصص ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز صنایع و خدمات کشور
۱۳۸۴	تشکیل ستاد هماهنگی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای
۱۳۸۹	تصویب کلیات تشکیل سازمان ملی مهارت از ادغام سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، دانشگاه جامع علمی کاربردی و آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای آموزش و پرورش در شورای عالی اداری که اجرایی نشده و توسط مجلس لغو شد.

به طور کلی، نظام آموزش فنی و مهارتی در کشور شامل سه بخش اصلی است: متوسطه، عالی و کوتاه‌مدت. در تقسیم‌بندی دیگر، نظام آموزش‌های مهارتی به رسمی و غیررسمی تقسیم می‌شود. در نظام غیررسمی آموزش مهارتی، نهادها و دستگاه‌های مختلف در حال اجرای آموزش مهارتی می‌باشند. این نظام در انتهای دوره‌های آموزشی، به کارآموزان گواهینامه اعطا می‌کند. نظام رسمی و غیررسمی آموزش مهارتی ایران فقط تا سقف دیپلم و در شاخه هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کار و دانش دبیرستان قابل تبدیل به هم هستند.

تحقیقات متعددی جهت تبیین نظام آموزش مهارتی در داخل و خارج از کشور انجام گرفته است. سلیمی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "آموزش فنی و حرفه‌ای در قرن ۲۱" سیاست‌های یونسکو در خصوص آموزش فنی و حرفه‌ای در عصر اطلاعات و مقایسه جایگاه آموزش فنی و حرفه‌ای ایران با سیاست‌ها "خط مشی‌های یونسکو در رابطه با آموزش فنی و حرفه‌ای و همچنین، میزان تطابق آن با برنامه‌های فنی و حرفه‌ای و مهارت آموزی را بررسی کرد. نتایج تحقیق او نشان داد که هفت مورد از سیاست‌های پیشنهادی شامل خط مشی‌ها، برنامه ریزی و مدیریت، ابعاد فنی و حرفه‌ای آموزش عمومی، آموزش فنی و حرفه‌ای به منزله آماده شدن برای حوزه کار و اشتغال، آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان یادگیری مداوم، ساز و کار راهنمایی و مشورت، فرآیند یادگیری کارکنان و اعضای آموزشی موسسات فنی و حرفه‌ای، وضعیت نسبتاً مطلوب است و ۵ مورد از سیاست‌های پیشنهادی یعنی تعریف و دامنه آموزش فنی و حرفه‌ای، نظام آموزش فنی و حرفه‌ای، کادر مدیریتی و نظارتی در برنامه‌های فنی و حرفه‌ای و همکاری‌های بین‌المللی وضعیت نامطلوب به دست آمد. عطاریا و مولوی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "بررسی وضعیت اجرایی خط مشی‌های راهبرد توسعه و ارتقای منابع انسانی در سازمان فنی و حرفه‌ای" وضعیت اجرایی خط مشی‌های راهبردی توسعه و ارتقای منابع انسانی در سازمان فنی و حرفه‌ای را بررسی کردند. نتایج تحلیل‌های کیفی و کمی داده‌های جمع‌آوری شده نشان داد به جز چند برنامه محدود، وضعیت اجرای همه خط مشی‌ها و برنامه‌ها



های راهبرد توسعه و ارتقا منابع انسانی نامطلوب است. نتایج این تحقیق بر لزوم توجه بیشتر به اجرایی کردن خط مشی ها و برنامه های تدوین شده برای سازمان فنی و حرفه ای تاکید دارد.

اگرول و گاسکو<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان "تحلیل مقایسه ای خط مشی‌های ملی گسترش مهارت‌ها؛ راهنمایی برای خط مشی گذاران" استانداردهای سازمان بین المللی کار و سازمان یونسکو را در آموزش‌های مهارتی مطالعه و استخراج کردند. در نهایت ۱۵ حوزه خط مشی از استانداردهای سازمان بین المللی کار استخراج شد. در تحقیق صورت گرفته توسط پوراندخت نیرومند و محبوبه رنجبر، با عنوان "نقش آموزش‌های شایستگی و مهارتی در توسعه قابلیت های فناوری شرکت های فناوری بنیان" نتایج حاصله چنین نشان می دهد که قابلیت های فناوری ملی به دلیل فراهم آوردن نیل به توسعه اقتصادی و بالا بردن توان رقابتی توجه بسیاری را جلب نموده است. کسب توانمندی‌های فناوری تحت تاثیر عوامل مختلف درون بنگاهی چون کسب و یادگیری شایستگی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مختلف و برون بنگاهی از جمله مشوق‌ها، شایستگی‌ها، اطلاعات فنی و خدمات پشتیبانی، نهادها، تامین مالی، سیاست های صریح فناوری است که تعامل پیچیده ی این عوامل توانایی یک بنگاه برای توسعه قابلیت های فناوری را تحت تاثیر قرار می دهد. با توجه به اهمیت نقش شایستگی در ایجاد و ارتقای توانمندی فناوریانه در این پژوهش ۲۶ عنوان شایستگی در قالب ۳ بعد شایستگی های بنیادین، شایستگی های حوزه صنعت و شایستگی های خاص حرفه از دیدگاه مدیران، مخترعان و نوآوران مورد بررسی قرار گرفته است. هدف این تحقیق بررسی تأثیر و جایگاه شایستگی ها در موفقیت شرکت های فناوری بنیان است که با استفاده از رویکرد پیمایشی انجام شده است. نتایج نشان داد که از دیدگاه مدیران و محققان تاثیر هر یک از شایستگی های مورد بررسی برای کسب موفقیت در بدست آوردن، نگهداشت و رشد و بهبود شغلی از اهمیت بالایی برخوردار بوده و تاثیر همه ی شایستگی ها به صورت معنادار بیش از میانگین نظری مقیاس انداز ه است. در این میان شایستگی های بنیادین در درجه اول، شایستگی های خاص حرفه در درجه دوم و شایستگی های حوزه صنعت در رده بعدی در موفقیت شرکت ه ای فناوری بنیان تاثیر گذارند. باتوجه به اهمیت شایستگی در تعالی و موفقیت سازمان ها، سیاستگذاران و مدیران نظام آموزش رسمی و غیر رسمی کشور لازم است با تدوین مدل شایستگی برای کلیه سطوح مدیران، مهندسان و دانش گران حوزه های مختلف فناوری، سیاست ها و برنامه های لازم برای تحقق آن را ارائه نمایند. نتایج تحقیق سید محمود اسفندفرد، محمدحسن فاطمی‌راد و احسان چراغی (۱۳۹۱) با عنوان "نقش مؤثر آموزش‌های علمی کاربردی در توسعه‌ی اشتغال و کارآفرینی" چنین نشان می دهد که در جهان امروز، توسعه کارآفرینی نقش مؤثری در توسعه اقتصادی، اجتماعی، صنعتی و سیاسی هر کشور دارد و از سویی به عنوان مهم‌ترین راه کار رفع معضل بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی محسوب می‌شود. از آنجایی که آموزش عالی یکی از زیرساخت‌های اساسی توسعه‌ی هر کشور شمرده می‌شود به همین لحاظ توجه به آموزش عالی یکی از دغدغه‌ها مهم تصمیم‌گیران و برنامه‌ریزان کشورها بوده است به طوریکه در بسیاری از دانشگاه‌های کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، مدت‌هاست که بهره‌گیری از کارآفرینی آغاز شده است و در قالب محتوای استراتژی‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌های عملی، توجه خاصی به بسط و تقویت روحیه کارآفرینانه دانش‌آموختگان دانشگاهی شده است. در کشور ما در طول سی سال گذشته، رشد کمی دانشجویان دانشگاه‌های نظری از افزایش چشم‌گیری برخوردار بوده است اما کیفیت آنان با نیازهای بازار کار سازگار نبوده است به طوریکه این امر منجر به بروز یکی از معضلات اساسی کشور با عنوان بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نظری شده است. در این خصوص تحقیقات یک آمار نشان می‌دهد که ۷۰٪ از بیکاران دانشگاهی فاقد مهارت‌های لازم و تعدادی از آن‌ها هم که دارای تخصص می‌باشند فاقد روحیه کارجویی و کارآفرینی هستند بسیاری از محققان و پژوهشگران این عرصه معتقدند میان فقدان مهارت لازم و نامناسب بودن آموزش‌های ارائه شده به دانشجویان رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. در سال‌های اخیر با توجه به برخی از اشکالات آموزش عالی مانند عدم امکان جذب مؤثر فارغ‌التحصیلان در بازار کار، عدم رعایت تناسب بین رشته‌های تحصیلی و فعالیت‌های شغلی و جذب

<sup>۱</sup> Aggarwal & Gasskov





حداکثری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های نظری در بخش‌های غیرتولیدی و غیرمؤثر، به دانشگاه جامع علمی کاربردی با توجه به رسالت، ماهیت و اهداف ویژه‌ای که در تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد در سطوح تخصصی مورد نیاز بازار کار و بخش‌های مختلف اقتصادی و صنعتی کشور دارد توجه خاص و ویژه‌ای شده است به‌طوری‌که نقش این دانشگاه را در مقایسه با سایر دانشگاه‌های کشور در مقوله کارآفرینی و اشتغال برجسته‌تر و بارزتر نموده است. در این مقاله نویسندگان به نقش مؤثر آموزش‌های علمی کاربردی در توسعه اشتغال و کارآفرینی کشور پرداخته است.

نتایج تحقیق محمد ضیاء الدینی و فریبا شاکر (۱۳۹۱) با عنوان "اهمیت آموزش‌های مهارتی و راهکاری به سمت اشتغال" چنین نشان می‌دهد که در کشور ما نیروی انسانی ماهر، بازار کار و اشتغال را بیش از پیش متحول ساخته که در این راستا نقش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان یکی از بزرگترین متولیان و مجریان دولتی در امر آموزش‌های غیر رسمی کشور با انتقال مهارت‌های مختلف به فراگیران و جذب آنان به بازار کار و ایجاد اشتغال مولد پایدار بیش از گذشته گردیده است. در این پژوهش، به بررسی موضوع آموزش‌های مهارتی و نقش آنها در بسترسازی خوداشتغالی می‌پردازد، همچنین پیشنهادهایی جهت بهبود شرایط این آموزش‌ها به منظور دستیابی به اشتغال ارائه می‌دهد. محمدرضا خوشنویس زاده در پژوهشی با عنوان "اهمیت آموزش‌های ضمن خدمت در سازمان‌ها" عوامل زمینه ساز تغییر در رفتار کارکنان با هدف بهره برداری بهینه از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کارکنان را مورد بررسی قرار می‌دهد. شرایط مورد نیاز، فضاهای سازمانی مؤثر در تغییر رفتار کارکنان (شامل فضای مانع تراش<sup>۱</sup>، فضای رغبت زدا<sup>۲</sup>، فضای خنثی<sup>۳</sup>، فضای ترغیب کننده<sup>۴</sup> و فضای درخواست کننده<sup>۵</sup> و سرمایه‌گذاری در آموزش رؤس مطالب این مقاله را تشکیل می‌دهند.

در تحقیق صورت گرفته توسط علی اصغر عباسی اسفجیر و هما رضایی قلعه، با عنوان "نیازسنجی توسعه آموزش‌های فنی و مهارتی مجازی در آموزش و پرورش استان مازندران" نتایج حاصله چنین نشان می‌دهد که با توجه به نظریه‌های یادگیری ساختارگرا و تئوری چارلز وید مایر عوامل مؤثر در توسعه آموزش‌های فنی و مهارتی مجازی در هر یک از رویکردهای تکنولوژیکی، فرهنگی - اجتماعی، پداگوژیکی، اقتصادی و راهبردی به روش دلفی مورد شناسایی و رتبه بندی قرار گرفت. جامعه آماری شامل کلیه هنرآموزان و مدیران دبیرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کار و دانش استان مازندران بود. لذا متناسب با روش تحقیق به کار رفته ۳۵ هنرآموز و ۲۷ مدیر به عنوان متخصصان اعضای پانل به روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. همچنین دو نوع پرسشنامه ویژه مدیران و هنرآموزان جهت اکتشاف عوامل توسعه با توجه به رویکردهای مذکور تنظیم شد. پرسشنامه در سه مرحله میان نمونه‌های تحقیق توزیع شد و مقدار ضریب پایایی یا آلفای کرونباخ در همه رویکردها و مولفه‌ها بالاتر از ۰.۸۶ به دست آمد. در پرسشنامه دور اول و دوم، میانگین و ضریب هماهنگی کندال عوامل توسعه محاسبه و سپس گویه‌هایی که میانگین بزرگتر از ۴ و ضریب کندال بزرگتر از ۰.۵ داشتند در دور سوم پرسشنامه لحاظ شده‌اند. داده‌های حاصل از پرسشنامه دور سوم جهت پاسخ به سوالات پژوهشی با آزمون فریدمن و U مان ویتنی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که اهم نتایج به دست آمده عبارتند از: از دیدگاه هنرآموزان، به ترتیب رویکردهای فرهنگی - اجتماعی، تکنولوژیکی، اقتصادی، پداگوژیکی و راهبردی اولویت اول تا پنجم را به خود اختصاص داده‌اند؛ از دیدگاه مدیران، رویکردهای تکنولوژیکی، فرهنگی - اجتماعی، اقتصادی، راهبردی و پداگوژیکی به ترتیب رتبه‌های اول تا پنجم را به خود اختصاص می‌دادند، تفاوت معناداری در میانگین رتبه‌های هر یک از رویکردهای تکنولوژیکی، فرهنگی - اجتماعی، پداگوژیکی، اقتصادی و راهبردی بین هنرآموزان و مدیران وجود ندارد. رحمتی در رساله دکتری خود در سال ۱۳۸۹ در پژوهشی با عنوان طراحی مدل

<sup>۱</sup> Preventing

<sup>۲</sup> Discouraging

<sup>۳</sup> Neutral

<sup>۴</sup> Encouraging

<sup>۵</sup> Requiring



خط مشی گذاری در نظام آموزش کارآفرینی در ایران، ضمن بررسی نظام کارآفرینی و خط مشی گذاری در نظام کارآفرینی ایران و چند کشور جهان، در نهایت مدلی برای خط مشی گذاری مناسب نظام آموزش کارآفرینی ایران ارائه کرده است. اما یکی از مشکلات این مدل عدم پرداختن به نهادها و دستگاه‌های سیاست گذار بوده و ساختار مشخصی برای اجرای آن تبیین نشده است.

### روش تحقیق

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به توسعه دان کاربردی در حوزه خط مشی گذاری آموزش مهارتی کمک می کند و نتایج تحقیق در عمل کاربرد خواهد داشت این پژوه از نظر اهداف کاربردی است. همچنین، از نظر نحوه گردآوری داده ها، تحقیقی توصیفی از نو پیمایشی است؛ که با استفاده از روش دلفی مقطعی انجام می‌گیرد. جامعه آماری این تحقیق کلیه خبرگان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها آشنا به مباحث سیاست گذاری و نظام مهارتی ایران، مدیران و کارشناسان ارشد نظام آموزش فنی و مهارتی کشور هستند. در این تحقیق، روش نمونه گیری از خبرگان به منظور مصاحبه های اکتشافی و اجرای فن دلفی، روش گلوله برفی و نمونه گیری قضاوتی است. در مجموع ۸ مصاحبه انجام گرفت و برای انجام روش دلفی ۳۵ پرسشنامه برای خبرگان ارسال شد که ۲۸ نفر در اجرای به طور کامل همکاری کردند.

### یافته‌ها

با انجام مصاحبه های اکتشافی، نهادهایی که در حال حاضر در خط مشی گذاری نظام آموزش مهارتی دخالت دارند، تعیین شد. این نهادها در جدول زیر درج شده است.

جدول ۳ - نهادها و مؤسسات وابسته خط مشی گذار در نظام آموزش مهارتی ایران

ردیف	نهاد	ردیف	نهاد
۱	سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور	۱۱	وزارت اقتصاد و امور دارایی (بانک‌ها، بیمه‌ها)
۲	نهاد ریاست جمهوری (موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت، موسسه ملی استاندارد)	۱۲	وزارت کشور (شهرداری ها، سازمان فرهنگی هنری)
۳	سازمان مدیریت و برنامه ریزی (مرکز آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده نگری، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، مرکز آمار)	۱۳	قوه قضاییه (سازمان زندانها و اقدامات تربیتی، دادگستری‌ها و ...)
۴	سازمان صدا و سیما (موسسه سروش، باشگاه خبرنگاران)	۱۴	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
۵	وزارت آموزش و پرورش	۱۵	نیروی انتظامی
۶	وزارت جهاد کشاورزی (سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی)	۱۶	سازمان بهزیستی
۷	وزارت صنعت، معدن و تجارت (سازمان بهره وری، مرکز آموزش و تحقیقات بازرگانی، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی و ...)	۱۷	کمیته امداد امام خمینی (ره)
۸	وزارت ورزش و جوانان (فدراسیون های ورزشی)	۱۸	سازمان میراث فرهنگی و گردشگری
۹	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	۱۹	جمعیت هلال احمر
۱۰	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (مراکز آموزشی، دانشگاه‌ها، انجمن‌های علمی، پارک های علمی)	۲۰	جهاد دانشگاهی

به دلیل همپوشانی فعالیت برخی مؤسسات و سازمان های وابسته، یا کمرنگ بودن نقش آنها در تدوین خط مشی برای نظام آموزش مهارتی ایران، فقط نهادهای اصلی در ادامه فرایند تحقیق مدنظر قرار گرفت. بنابراین، با اجرای تکنیک دلفی نهادهایی که در تدوین خط مشی برای نظام آموزش مهارتی مؤثرتر عمل می کنند استخراج شد.



جدول ۴ - تحلیل توصیفی حاصل از اجرای تکنیک دلفی

ردیف	نهاد	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین
۱	سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور	۶.۹۴	۰.۲۵۰	۰.۰۴۵
۲	نهاد ریاست جمهوری	۵.۳۲	۰.۵۸۰	۰.۱۱۲
۳	سازمان مدیریت و برنامه ریزی	۶.۰۰	۰.۹۶۶	۰.۱۷۴
۴	سازمان صدا و سیما	۲.۱۳	۰.۸۸۵	۰.۱۵۹
۵	وزارت آموزش و پرورش	۶.۲۹	۱.۸۲۵	۰.۱۴۲
۶	وزارت جهاد کشاورزی	۵.۱۹	۰.۷۴۹	۰.۱۳۵
۷	وزارت صنعت، معدن و تجارت	۵.۲۱	۰.۷۴۸	۰.۱۲۴
۸	وزارت ورزش و جوانان	۲.۹۰	۱.۳۲۶	۰.۲۳۸
۹	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	۲.۸۴	۰.۸۲۰	۰.۱۴۷
۱۰	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	۶.۰۰	۰.۸۵۶	۰.۱۵۴
۱۱	وزارت اقتصاد و امور دارایی	۲.۰۳	۰.۶۵۷	۰.۱۱۸
۱۲	وزارت کشور	۲.۴۲	۰.۹۲۳	۰.۱۶۶
۱۳	قوه قضاییه	۲.۰۳	۰.۷۵۲	۰.۱۳۵
۱۴	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی	۶.۰۳	۰.۷۹۵	۰.۱۴۳
۱۵	نیروی انتظامی	۲.۰۳	۰.۷۵۲	۰.۱۳۵
۱۶	سازمان بهزیستی	۲.۸۱	۱.۲۵۰	۰.۲۲۴
۱۷	کمیته امداد امام خمینی (ره)	۲.۸۱	۱.۲۲۳	۰.۲۲۰
۱۸	سازمان میراث فرهنگی و گردشگری	۲.۰۳	۰.۹۴۸	۰.۱۷۰
۱۹	جمعیت هلال احمر	۳.۱۶	۲.۰۶۷	۰.۳۷۱
۲۰	جهاد دانشگاهی	۶.۰۳	۰.۶۵۷	۰.۱۱۸

در روش دلفی برای رسیدن به اجماع و تأیید نظام نیاز به برقراری سه شرط در ابعاد و گویه هاست.

- شرط اول، میانگین آماری بالاتر از عدد ۵ برای طیف هفت گانه لیکرت به منظور نشان دادن اهمیت آنهاست؛
  - شرط دوم انحراف معیار کمتر از ۱.۴ برای نشان دادن اجماع در پذیر شاین نهاد توسط خبرگان است؛
  - و شرط سوم تأیید آماری نتایج هر انتخاب است.
- با توجه به جدول ۴ دو شرط برای پذیر نهاد مورد نظر بررسی شد. همان طور که در جدول مشهود است به جز ۹ نهاد، میانگین محاسبه شده برای نهادهای دیگر پایین تر از عدد ۵ است؛ این ۹ نهاد که شرط اول اجماع را دارند، انحراف معیاری کمتر از ۱.۴ دارند؛ بنابراین، حائز شرط دو هم هستند. این نهادها عبارتند از:

- (۱) سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
- (۲) نهاد ریاست جمهوری
- (۳) سازمان مدیریت و برنامه ریزی
- (۴) وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
- (۵) جهاد دانشگاهی
- (۶) وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
- (۷) وزارت آموزش و پرورش



۸) وزارت جهاد کشاورزی

۹) وزارت صنعت، معدن و تجارت

برای تحقق شرط سوم و رتبه بندی درجه اهمیت نهادهای سیاستگذار آزمون تی استیودنت انجام شد. همانطور که در جدول ۵ مشاهده می شود، به عنوان مثال ضریب معناداری برای وزارت جهاد کشاورزی برابر ۰.۱۶۱ و بیش از سطح خطای ۰.۰۵ است. لذا درباره این نهاد فرض صفر تایید می شود و این نهاد در مجموعه نهادهایی قرار می گیرد که از نظر خبرگان در تدوین خط مشی برای نظام آموزش مهارتی موثر است. ضریب معناداری برای نهادهای دیگر از صفر تا ۰.۰۲۳ متفاوت است که همگی پایین تر از سطح خطای ۰.۰۵ است.

جدول ۵ - نتایج آزمون تی برای معناداری نتایج تکنیک دلفی

ردیف	نهاد	مقدار تی	درجه آزادی	ضریب معناداری	سطح اطمینان ۹۵٪	
					حد بالا	حد پایین
۱	سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور	۴۳.۱۵	۳۰	۰.۰۰	۱.۸۴	۲.۰۳
۲	نهاد ریاست جمهوری	۷.۶۶۰	۳۰	۰.۰۰	۰.۶۹	۱.۱۸
۳	سازمان مدیریت و برنامه ریزی	۵.۵۶۳	۳۰	۰.۰۰	۰.۶۵	۱.۳۵
۴	وزارت آموزش و پرورش	۸.۰۷۷	۳۰	۰.۰۰	۰.۹۲	۱.۵۴
۵	وزارت جهاد کشاورزی	۱.۴۸۳	۳۰	۰.۱۶۱	-۰.۰۸	۰.۴۷
۶	وزارت صنعت، معدن و تجارت	۲.۴۰۲	۳۰	۰.۰۲۳	۰.۰۵	۰.۰۶
۷	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	۶.۰۵۰۲	۳۰	۰.۰۰	۰.۶۹	۱.۱۸
۸	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی	۷.۲۲۸	۳۰	۰.۰۰	۰.۷۴	۱.۳۲
۹	جهاد دانشگاهی	۸.۷۴۲	۳۰	۰.۰۰	۰.۷۹	۱.۲۷

### بحث و نتیجه گیری

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می شود، سازمان آموزش فنی و حرفه ای با میانگین ۶.۹۴، وزارت صنعت، معدن و تجارت با میانگین ۵.۲۱، نهاد ریاست جمهوری با میانگین ۵.۳۲، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی با میانگین ۶.۰۳، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور با میانگین ۶.۰۰؛ جهاد دانشگاهی با میانگین ۶.۰۳، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با میانگین ۶.۰۰ و وزارت آموزش و پرورش با میانگین ۶.۲۹ و کران بالا و پایین مثبت، در مجموعه نهادهای موثر در خط مشی گذاری نظام آموزش مهارتی از نظر خبرگان قرار می گیرند، و نهادهای دیگر در اولویت قرار ندارند.

جدول ۶ - اولویت بندی نهادهای خط مشی گذاری آموزش های مهارتی

اولویت	نهاد
اول	سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
دوم	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی - جهاد دانشگاهی
سوم	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
چهارم	سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور - وزارت جهاد کشاورزی
پنجم	نهاد ریاست جمهوری
ششم	وزارت آموزش و پرورش
هفتم	وزارت صنعت، معدن و تجارت



در حال حاضر دستگاه‌ها و نهادهای متعددی در تدوین خط مشی برای نظام آموزش مهارتی دخالت دارند، این تنوع و تعدد نهادها به همپوشانی‌ها، دوباره‌کاری‌ها و نابسامانی در سیاست‌گذاری این نظام نجر شده است و از سوی دیگر مانع ارتباط درست و اصولی آنها با هم در قالب ساختار آموزشی و مرتبط با عناصر به ویژه متناسب با نیازهای کار شده است. اطلاعات بازار کار، عنصری ضعیف در نظام خط مشی گذاری فعلی است و برنامه ریزی و ارزیابی جهت تدوین سیاست‌ها و مدیریت آموزشی که به اشتغال پایدار منجر شود به ندرت مشاهده می‌شود. ظرفیت فنی و کارشناسی نهادهایی نظیر سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و موسسات آموزشی برای برنامه ریزی، ارزیابی و توسعه خط مشی‌ها و مدیریت آموزشی ضعیف و ناهماهنگ است و این ضعف در سطح موسسات عرضه‌کننده آموزش بیشتر مشاهده می‌شود. نتایج این پژوهش نشان داد که موثرترین نهاد در تدوین خط مشی برای نظام آموزش مهارتی این به ترتیب اولویت به شرح جدول ۶ می‌باشند. این اولویت بندی کمک شایانی به سیاستگذاران آموزشی کشور می‌نماید تا حیطه وظایف و سازمان‌های متولی شناسایی و از انجام فعالیت‌های موازی پرهیز شود.

### منابع

- ابطحی، سید حسین (۱۳۶۶) مفهوم، خواص و مشکلات آموزش کارکنان « مدیریت دولتی، شماره اول
- ابطحی، سید حسین (۱۳۷۹) ارزشیابی برنامه آموزشی « مجموعه مقالات سازمان مدیریت و برنامه ریزی آموزشی کشور.
- احمدپور، محمد حسن (۱۳۸۱)، آموزش‌های مهارتی منابع انسانی، کلید توسعه منابع بیمارستانی در تمامی ابعاد. مجموعه مقالات همایش کشوری مدیریت منابع در بیمارستان، ۱۹-۱۸ دی ماه، کد مقاله ۵۷/پ
- عباسی اسفجیر، علی اصغر (۱۳۹۰) نیازسنجی توسعه آموزش‌های فنی و مهارتی مجازی در آموزش و پرورش استان مازندران؛ فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، سال اول، شماره سوم
- عباسی اسفجیر، علی اصغر؛ رضایی قلعه، هما (۱۳۸۹) طرح پژوهشی با عنوان "نیازسنجی توسعه آموزش‌های فنی و مهارتی مجازی در آموزش و پرورش"
- پرند، کوروش (۱۳۹۱) نگاهی بر نظام آموزش مهارت و فناوری، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
- تایلر، رالف (۱۳۶۹) اصول اساسی برنامه ریزی درسی و آموزشی « ترجمه تقی پور ظهیر، انتشارات آگاه، تهران
- تقی پور ظهیر، علی (۱۳۷۰)، « مقدمه‌ای بر برنامه ریزی درسی و آموزشی « انتشارات آگاه، تهران
- دهقان، رضا (۱۳۸۹)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان شناسایی راهبردهای نوآوری و تحول در نظام اداری دانشگاه‌های علوم پزشکی با رویکرد مدیریت کارآفرینانه؛ دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- زرگریپور، حمید (۱۳۹۱) نقش فرهنگ در آموزش مدیریت با تاکید بر مدل فرهنگی هافستد؛ فصلنامه مصباح؛ سال نهم شماره ۳۳
- سپهری، محمدرضا (۱۳۹۳)، توسعه آموزش‌های مهارتی کسب و کار و کارآفرینی در جهت الگوی توسعه اقتصادی نوین، نشریه کار و جامعه؛ شماره ۸۵
- سلیمانی، منصور (۱۳۹۰)، رویکردی نو در آموزش مهارت‌های اجتماعی؛ فصلنامه رشد آموزش علوم اجتماعی، دوره ۱۴ شماره ۴
- سلیمی، جمال (۱۳۹۱) آموزش فنی و حرفه‌ای در قرن ۲۱، سیاست‌های یونسکو در خصوص آموزش فنی و حرفه‌ای در عصر اطلاعات و جایگاه آموزش فنی و حرفه‌ای با آن سیاست‌ها، فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، سال ششم، شماره ۱۷
- شبلی، خالد (۱۳۷۶) « تعیین نیازهای آموزشی مدیران و کارکنان در سازمان‌های پویا « مجله تدبیر، شماره ۷۹
- عباس زادگان، سید محمد، ترک زاده، جعفر (۱۳۷۹) نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها « شرکت سهامی انتشار
- عطارنیا، احمد؛ (۱۳۹۳) بررسی وضعیت تدوین خط مشی در نظام غیررسمی آموزش مهارتی ایران؛ مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۲؛ تابستان
- کریمی موفقی، حسین (۱۳۸۲)، تاثیر آموزش ویدیویی و نمایش بر میزان یادگیری مهارت عملی دانشجویان؛ مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی گرگان، سال پنجم شماره ۱۲، پاییز و زمستان
- فتحی و اجارگاه، کوروش (۱۳۸۳) « برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان « انتشارات سمت، تهران



- فرخی، داود (۱۳۹۲) آینده پژوهی در توسعه آموزش های مهارت بنیان تقاضا محور؛ فصلنامه آموزش فنی و حرفه ای و اشتغال در آیین پژوهش، شماره ۳
- نفیسی، عبدالحسین (۱۳۸۲) آموزش های فنی و حرفه ای در قرن بیست و یکم، منتخبی از اسناد دومین کنگره جهانی آموزش فنی و حرفه ای، پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- هداوند، سعید (۱۳۹۰) بررسی مهارت های مورد نیاز مهندسان در برنامه های آموزش مهندسی با استفاده از مدل مهارتی کاتز؛ نشریه علمی پژوهشی فناوری آموزش، سال ششم، جلد ۶، شماره ۱
- Abayomi Olumade, Sofoluwe (۲۰۱۳). "Re-engineering vocational and technical education (VTE) for sustainable development in North Central Geo-Political Zone, Nigeria". Educational Research and Reviews, ۸(۱۹), pp.۱۸۴۲-۱۸۴۹.
  - Aggarwal, Ashwani; Gasskov, Vladimir (۲۰۱۳). Comparative Analysis of National Skills Development Policies: A guide for policy makers. Africa - Pretoria: ILO.
  - Boateng, Christina (۲۰۱۲). "Restructuring Vocational and Technical Education in Ghana: The Role of Leadership Development" International Journal of Humanities & Social Science, ۲ (Issue ۴), ۱۰۸-۱۱۴.
  - Dash Prasanna Kumar,(۲۰۰۲), Youth in India, Education and Training of Rural Youth, APO
  - Maclean, Rupert; Jagannathan, Shanti; Sarvi, Jouko (۲۰۱۲). Skills Development for Inclusive and Sustainable Growth in Developing Asia-Pacific. New York & London: Springer Dordrecht Heidelberg
  - Nuffic (۲۰۱۰). "NICHE strategy on Technical and Vocational Education and Training". Netherlands Organization for International Cooperation in Higher Education, <https://www.nuffic.nl/en/library/niche-strategy-on-technical-and-vocational-education-and-training-tvet.pdf>.
  - Shashank Kumar Srivastava ,(۲۰۱۰), Shaping Organization with e-HRM, International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. ۱, No. ۱
  - Terminology of European education and training policy: A selection of ۱۰۰ key terms (۲۰۰۸) Available at [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu).
  - VO C.H.,(۱۹۹۷), What Do People Think of Us? Techniques ۷۲, No. ۶(September).
  - UNDP(۲۰۰۱), Human development Report ۲۰۰۱: Making New Technologies Work for Human Development.
  - UNESCO-UNEVOC presses on with Shanghai Recommendation (۲۰۱۳), Third International Congress on Technical and Vocational Education and Training, Shanghai, ۱۴-۱۶ May ۲۰۱۲.
  - UNEVOC & UNESCO (۲۰۰۶). Participation in Formal Technical and Vocational Education and Training Programs Worldwide. An Initial Statistical Study. Available at:
  - World Bank,(۲۰۰۱), David and Others, From Natural Resource to the Knowledge Economy, Washington D.C.
  - Yong Jin,(۱۹۹۸), General or Vocational? The Tough Choice in the Chinese Education Policy, International of Education Development, ۱۸(۴), July.