



رفع صندلی خالی مراکز تا مشاوره هدایت آموزشی - شغلی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

کریم دلاویز^۱ (نویسنده مسئول)

فاطمه مجدد حسین جانی

چکیده

توجه به ویژگیهای مراکز آموزش فنی و حرفه ای و آنالیز توسعه فردی، برای فراگیری تخصصی - مجدد- آموزش های مهارتی خصوصاً فنی و حرفه ای در میان دارندگان گواهینامه مهارت، موجب هماهنگی میزان علاقه، تواناییها و استعداد های نیروی انسانی با مشاغل کشور می شود. با توجه به ابعاد مطرح شده در پژوهش حاضر طرح این سؤال ضروری به نظر می رسد که صندلی خالی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور چه پدیده مهمی است و راهکارهای اقدامی و عملیاتی برای رفع آن با مشاوره هدایت آموزشی - شغلی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای و نهایتاً استان چگونه باید باشد؟ انجام اصلاحات ساختاری و نهادی در نظام آموزشی بخصوص آموزش های مهارتی و اتخاذ تصمیمات بنیادی برای عبور از چالش های پیش رو نیازمند همدلی و عزم جدی در بین ارکان ستاد و صف سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در چارچوبی منسجم بر اساس مؤلفه ها و ویژگی هایی نظیر چابک بودن، سرعت عمل در تصمیم گیری و اجراء برای ارکان و مدیران مختلف در نظام آموزشی مهارتی است. از آنجا که هدف از مطالعه حاضر ارائه چارچوب مدونی برای فراخوان و تدوین دوره های تخصص مجدد در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور می باشد، در انجام طرح از رویکرد آمیخته به طور همزمان و متقارن که مبتنی بر جمع آوری و تحلیل داده های کمی و کیفی است و از مصاحبه نیمه ساختمند با صاحب نظران، کارشناسان خبره استفاده می گردد.

یافته ها: با بررسی و تحلیل اسناد بالادستی رسالت سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در سطح ستاد و مراکز استانها جمع آوری و از جنبه های کمی و کیفی مورد تحلیل قرار می گیرد. بدیهی است که در قالب تحلیل راهبردی سازمان از مدل تحلیل SWOT و جهت تحلیل آینده و ترسیم افق آینده سازمان از مدل تحلیل اجتماعی، فنی، اقتصادی، محیطی، سیاسی و ارزشی^۲ (STEEPV) بهره گرفته خواهد شد که هدف از نتایج این دو تحلیل در تدوین چارچوب کلی فراخوان دارندگان گواهینامه مهارت از سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و ارائه راهکارهای لازم جهت ارتباط آن با اطلس مشاغل استانی از طریق مشاوره هدایت آموزشی- شغلی، نمود می یابد. دیگر نتایج این پژوهش:

۱. بهبود تلاش ها.
- ۱.۱. مربی: تخصصی شدن تدریس.
- ۱.۲. مرکز: تنوع آموزشی در کارگاهها و استفاده بهینه از تجهیزات و ابزارآلات موجود در کارگاه.
۲. افزایش چابکی امور مراکز و توسعه پیوسته.
۳. فرصت سازی شغلی جدید.
۴. انتخاب افراد مناسب در جایگاه حرفه ای (شغلی) شامل: ارزیابی استعداد و تواناییها و همسویی با کارگاه آموزشی
۵. آماده سازی و توانمندسازی نیروی انسانی متخصص - مهارتی در استان های کشور.

جامعه آماری این مطالعه را کارشناسان ارشد ستادی و استانی سازمان آموزش فنی و حرفه ای تشکیل می دهند. با استفاده از روش نمونه گیری غیر تصادفی هدفمند از نوع قضاوتی نمونه مورد نظر جهت پاسخگویی انتخاب می شوند.

واژگان کلیدی: صندلی خالی، مشاوره، هدایت آموزشی، هدایت شغلی، گواهینامه مهارت

کارشناس سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور - ستاد.

۲. STEEPV (Social, Technological, Economic, Environmental/ Ecological, Political and Value-based Issues)



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

مهارت آموزی و اشتغال

Fixed empty chair to advice centers, educational guidance - Job Technical and Vocational Training Organization

Abstract

Due to the characteristics of vocational training centers and individual development analysis, for specialized training - Mjdd- vocational skills training, especially skills among license holders, under the coordination of the interest, abilities and talents of the country's human resources jobs . According to aspects of the question posed in this study seems necessary technical Education and Vocational an empty seat in what is an important phenomenon And solutions to meet its operational and educational guidance counseling - vocational training and ultimately employment in the province, how should it be?

Key words:



مهارت آموزی و اشتغال

۱. مقدمه

تحولات در عرصه فناوری ارتباطات و اطلاعات فرصت جدیدی را برای نظام آموزش فنی و حرفه‌ای فراهم کرده است تا از طریق برنامه ریزی‌های راهبردی نیاز جامعه را برطرف نماید. براین اساس تحولات شکل‌گیری ساخت جدید از سازوکارهای اقتصادی با محوریت دانش است که در آن نیروی کار با تکیه بر حوزه‌های نوین دانش می‌تواند نقش مهمتری در بازار کار و تولید ایفا نماید (Azizi and Alikhani, ۲۰۱۳). تربیت افراد متخصص و ماهر و توسعه‌ی قابلیت‌های فناورانه‌ی کشور از عوامل کلیدی و انکارناپذیر در توسعه‌ی پایدار محسوب می‌شود؛ و همچنین کاهش کیفیت و توان پاسخگویی نظام‌های آموزشی به چالش‌های اجتماعی و به ویژه کمک به اشتغال مولد و پایدار، از عمده‌ترین دغدغه‌های سیاستگذاران آموزشی در کشور است. در طول تاریخ، معلمان آموزش فنی و حرفه‌ای رسالت آماده کردن هنرجویان برای ورود به بازار کار و کسب موفقیت در آن را به عهده داشته‌اند. این مسئولیت برای برآورده نمودن نیازهای جدید محل کار مستلزم تجهیز کارآموزان به اطلاعات ضروری و مهارت‌های مرتبط با دنیای کار است. تغییرات چشمگیر در جمعیت جامعه و نیروی کار و اطمینان مشاغل منجر به چالش‌های مهمی در تفاوت‌های زبانی، اعتقادات فرهنگی، و نگرش‌های کاری شده است که مستقیماً با نحوه طراحی و ارائه آموزش فنی و حرفه‌ای ارتباط دارد. (خلایقی، ۱۳۹۰)

تربیت افراد متخصص و ماهر و توسعه‌ی قابلیت‌های فناورانه‌ی کشور از عوامل کلیدی و انکارناپذیر در توسعه‌ی پایدار محسوب می‌شود؛ و همچنین کاهش کیفیت و توان پاسخگویی نظام‌های آموزشی به چالش‌های اجتماعی و به ویژه کمک به اشتغال مولد و پایدار، از عمده‌ترین دغدغه‌های سیاستگذاران آموزشی در کشور است. لذا انجام اصلاحات ساختاری و نهادی در نظام آموزشی بخصوص آموزش‌های مهارتی و اتخاذ تصمیمات بنیادی برای عبور از چالش‌های پیش رو نیازمند همدلی و عزم جدی در بین ارکان ستاد و صف سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در چارچوبی منسجم بر اساس مؤلفه‌ها و ویژگی‌هایی نظیر چابک بودن، سرعت عمل در تصمیم‌گیری و اجراء برای ارکان و مدیران مختلف در نظام آموزشی مهارتی است. هدف از مطالعه حاضر ارائه چارچوب مدونی برای فراخوان و تدوین دوره‌های تخصص مجدد در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور می‌باشد، در انجام طرح از رویکرد آمیخته به طور همزمان و متقارن که مبتنی بر جمع‌آوری و تحلیل داده‌های کمی و کیفی است استفاده می‌گردد. این روش پژوهش، یکی از روش‌های مورد استفاده در پژوهش‌های آمیخته است که پژوهشگر فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها را به صورت همزمان (و نه یکی پس از دیگری) اعمال کرده و تصویری کلی و ژرف از مسأله پژوهش فراهم می‌آورد. بر این اساس جهت‌گیری اصلی تحقیق از نوع کاربردی است. در واقع این تحقیق، مفاهیم، مدل‌ها و ابزارهای برنامه‌ریزی استراتژیک را به منظور فراخوان و تدوین دوره‌های تخصص مجدد به کار می‌برد.



۲. روش شناسی و بیان مسئله

یکی از چالش‌های دائمی سازمان‌ها در دنیای امروز تغییرات محیطی است و آنچه که مهم است تغییرات گسسته، پرشتاب و غیرقابل پیش‌بینی محیط است. سازمان‌ها همواره با موجی از تغییرات روبه‌رو هستند که مسائل مختلفی اعم از فرصت و تهدید برای آن‌ها ایجاد می‌کند. پژوهش عبارت است از فرایندی منظم و سیستماتیک به منظور حقیقت‌یابی کردن، تبیین روابط بین متغیرها و به طور کلی کسب شناخت راجع به موقعیت‌های نامعین (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۸۶؛ وبستر، ۲۰۰۴؛ نادری و سیف‌نراقی، ۱۳۸۱). در هر پژوهش جهت‌گیری‌هایی کلی وجود دارند که نشأت گرفته از مفروضات فلسفی پژوهشگر است و به عنوان راهنمای پژوهش عمل می‌کنند که رویکرد پژوهش نامیده می‌شوند. این رویکردها عبارتند از: رویکرد کمی^۱، رویکرد کیفی^۲ و رویکرد آمیخته (کرس ول، ۲۰۰۳). از آنجا که هدف از مطالعه حاضر ارائه چارچوب مدونی برای فراخوان و تدوین دوره‌های تخصص‌مجدد در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور می‌باشد، در انجام طرح از رویکرد آمیخته به طور همزمان و متقارن که مبتنی بر جمع‌آوری و تحلیل داده‌های کمی و کیفی است استفاده می‌گردد. این روش پژوهش، یکی از روش‌های مورد استفاده در پژوهش‌های آمیخته است که پژوهشگر فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها را به صورت همزمان (و نه یکی پس از دیگری) اعمال کرده و تصویری کلی و ژرف از مسأله پژوهش فراهم می‌آورد. بر این اساس جهت‌گیری اصلی تحقیق از نوع کاربردی است. در واقع این تحقیق، مفاهیم، مدل‌ها و ابزارهای برنامه‌ریزی استراتژیک را به منظور فراخوان و تدوین دوره‌های تخصص‌مجدد به کار می‌برد. امروزه سازمان‌های آموزشی به عنوان سازمان‌هایی غیرانتفاعی همچون سازمان‌های انتفاعی، با محیطی پیچیده و متلاطم روبرو هستند. محیط‌های آموزشی به نحو شگرفی در حال تحول است. افزایش و تنوع تقاضا برای آموزش در پاسخ به افزایش شمار جمعیت و دگرگونی‌های مربوط به خواست‌های اجتماعی، تنوع بسیار در نظام عرضه آموزش با رشد تکنولوژی‌های ارتباطات و سهولت دسترسی به اطلاعات جدید، بحران مالی و دشواری تأمین هزینه‌ها، کاهش کیفیت آموزشی، سست شدن رابطه آموزش و اشتغال، بالا رفتن انتظارات از مراکز آموزشی و مهم‌تر از همه تغییر نگرش ذینفعان خارجی (شرکای اجتماعی) به عرضه‌کنندگان آموزش، نمونه‌هایی از تحولات در نظام‌های آموزشی هستند. در گذشته ذینفعان خارجی به این مراکز و مؤسسات اجازه می‌دادند امور خود را بدون دخالت به انجام رسانند. اما امروزه دولت‌ها،

۱. Quantitative Research

۲. Qualitative Research

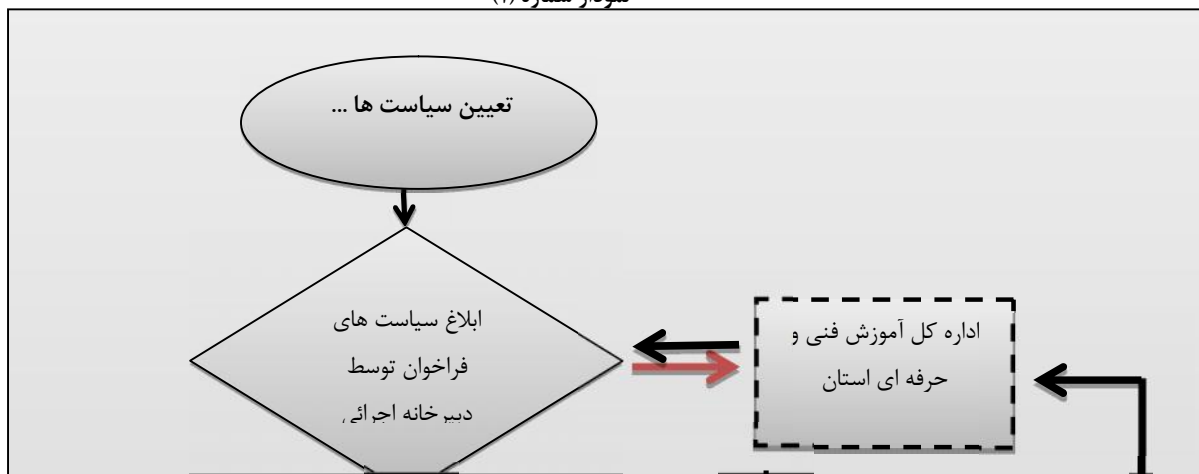


مهارت آموزی و اشتغال

فراگیران، دانش‌آموختگان، کمک‌کنندگان مالی و عامه مردم به خود حق زیر سؤال بردن فعالیت‌های سازمانها و مؤسسات آموزشی را می‌دهند. خودمحموری سازمانها و مؤسسات آموزشی و عدم تعریف نیازهایی که آنها قرار است بدان پاسخ گویند کاهش حمایت‌های بیرونی را از این مؤسسات در پی داشته است. این موضوع در سازمانهای آموزشی دولتی، کاهش اعتماد مردم و کاهش بودجه‌های دولتی و در مؤسسات آموزشی خصوصی، تضعیف هویت، رسالت و کمک‌های مردمی را در پی خواهد داشت (راولی، لوهان و دولنس، ۱۳۸۲، ص ۵۸-۵۳؛ به نقل از حاجی‌پور و سلطانی، ۱۳۸۷، ص ۱۹۷). ویژگیهای مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و آنالیز توسعه فردی، برای فراگیری تخصصی - مجدد- آموزش‌های مهارتی خصوصاً فنی و حرفه‌ای در میان دارندگان گواهینامه مهارت، موجب هماهنگی میزان علاقه، تواناییها و استعداد های نیروی انسانی با مشاغل کشور می‌شود. با توجه به ابعاد مطرح شده در پژوهش حاضر طرح این سؤال ضروری به نظر می‌رسد که صندلی خالی در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور پدیده مهمی است. با عنایت به شرایط جاری کشور و ضرورت فراخوان و تدوین دوره‌های تخصص مجدد در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در مبنای اسناد راهبردی و سیاستهای آلترناتیو اصلاحی کدامند؟ بنابراین با توجه به ابعاد مطرح شده در بالا طرح این سؤال ضروری به نظر می‌رسد که صندلی خالی با مشاوره هدایت آموزشی- شغلی در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور چگونه جبران می‌شود و راهکارهای اقدامی و عملیاتی برای اجرای درست در استان چگونه باید باشد؟

۳. نمودار مفهومی پژوهش

نمودار شماره (۱)





پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

۴. مأموریت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

۵. فایده‌های آموزش‌های تخصصی و حرفه‌ای

۶. جامع آماری و روش نمونه برداری



مهارت آموزی و اشتغال

جامعه آماری این مطالعه را کارشناسان ارشد ستادی و استانی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تشکیل می‌دهند. با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند از نوع قضاوتی نمونه مورد نظر جهت پاسخگویی انتخاب می‌شوند. باید توجه داشت که دلیل بهره‌گیری از این روش نمونه‌گیری، تلاش برای یافتن افرادی است که بتوانند بهترین اطلاعات و پاسخ‌ها را ارائه دهند.

۷. یافته‌ها

با بررسی و تحلیل اسناد بالادستی و داده‌های عملکردی مربوط به حوزه مأموریت و رسالت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در سطح ستاد و مراکز استانها جمع‌آوری و از جنبه‌های کمی و کیفی مورد تحلیل قرار می‌گیرد. از طرف دیگر با عنایت به ضرورت تحلیل راهبردی سازمان از ابعاد درون و برون سازمانی (ظرفیتها و محدودیت‌های) در بخشهای ستادی و استانی از مصاحبه نیمه ساختمند با صاحب‌نظران، کارشناسان خبره استفاده می‌گردد. بدیهی است که در قالب تحلیل راهبردی سازمان از مدل تحلیل SWOT و جهت تحلیل آینده و ترسیم افق آینده سازمان از مدل تحلیل اجتماعی، فنی، اقتصادی، محیطی، سیاسی و ارزشی ۱ (STEEP) بهره‌گرفته خواهد شد که هدف از این تجزیه و تحلیل بررسی و مطالعه محیط زمینه‌ای و موقعیتی سازمان می‌باشد که براساس آن، کارکردها و چگونگی گرداندن‌ها و محرک‌های تغییر را توصیف نموده و چگونگی تأثیر آن‌ها بر فعالیت‌های سازمان را در صورت ممکن مشخص می‌نماید. نتایج این دو تحلیل در تدوین چارچوب کلی فراخوان دارندگان گواهینامه مهارت از سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و ارائه راهکارهای لازم جهت ارتباط آن با اطلس مشاغل استانی از طریق مشاوره هدایت آموزشی- شغلی، نمود می‌یابد.

۸. مدیریت کیفیت فرایند آموزش

اهداف سازمان برای بهبود مستمر که در برگزیده عملکرد منابع انسانی است، تحت تأثیر گروهی از عوامل خارجی از جمله تغییرات بازار، فناوری، نوآوری، ملزومات و نیازهای متقاضیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و شرکاء اجتماعی و عوامل داخلی از جمله توانائی علمی مریبان، میزان مواد مصرفی قرار گیرد. چنین تغییراتی می‌تواند سازمان را به تحلیل نیازهای مرتبط با مهارت خود وادار کند. نقش مدیریت کیفیت فرایند آموزش، تهیه راهنما برای سازمان‌ها به منظور شناسایی و تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی و طراحی و برنامه‌ریزی آموزش (بخصوص آموزش‌های تخصصی)، تدارک برای آموزش، ارزشیابی آموزش، کنترل و بهبود فرایند و اثربخشی بیشتر است و هدف آن کمک به سازمان‌هاست تا آموزش خود را به یک سرمایه‌گذاری موثرتر و کارا تر تبدیل کنند. آموزش یک فرایند چهار مرحله‌ای است. ۱- تعیین نیازهای آموزشی ۲- طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی ۳- انجام آموزش‌ها ۴- ارزیابی خروجی آموزش‌ها) یک فرایند آموزش برنامه‌ریزی شده و سیستماتیک می‌تواند سهم بسزایی در کمک به سازمان در جهت توسعه و بهبود توانایی‌هایش برای رسیدن به اهداف کیفی داشته باشد. ابتدا توجه به اهداف و استراتژی‌های کلان سازمان، سپس خط مشی حوزه معاونت آموزش گروه آموزشی ستادی و استانی در مراکز در جهت اجرای این برنامه‌ها و استراتژی‌ها، به تدوین مأموریت، نقشه راه و پروژه‌هایش اقدام خواهد کرد.

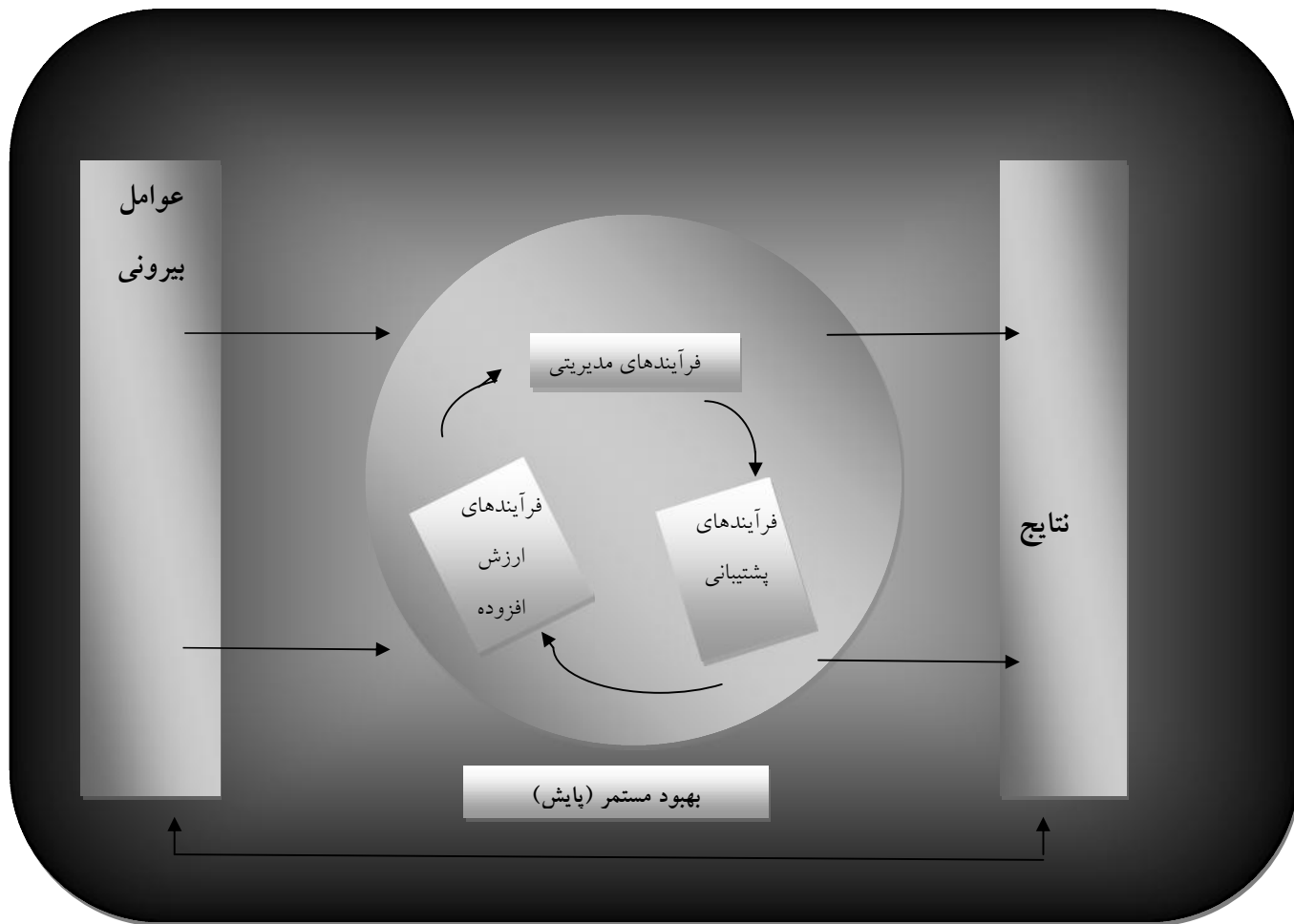


مهارت آموزی و اشتغال

روش اندازه‌گیری اثربخشی آموزشی کاملاً کاربردی بوده و نتایج آن در نحوه عملکرد فراگیران توسط مدیر مستقیم و خود فراگیران قابل اندازه‌گیری است و با مقایسه آن با شرایط اولیه مهارت آموختگان می‌توان میزان تأثیر اهداف یادگیری دوره را مشخص کرد. (حوزه معاونت آموزش، ۱۳۹۵)

۸.۱. سیستم مدیریت فرآیند آموزش

نمودار شماره (۳)





مهارت آموزی و اشتغال

فرآیندهای مدیریتی: اهداف، خط مشی، مسئولیت ها و ...؛ فرآیندهای ارزش افزوده (اصلی): نحوه ارتباطات، دوره ها آموزشی و ...؛ فرآیندهای پشتیبانی: مواد مصرفی، تعمیر و نگهداری تجهیزات و

شناسایی فرآیندهای لازم برای انجام عملیات کاری مرکز و چگونگی کارکرد آن در سازمان، تقسیم بندی فرآیندها به سه دسته فرآیندهای مدیریتی، اصلی و پشتیبانی، تعیین توالی و ارتباطات بین این فرآیندها بر اساس نمودار تعیین معیارها و روشهای لازم توسط اداره کیفیت جهت تضمین اینکه مدیریت و عملیات مربوط به این فرآیند هر دو موثر و کارا می باشند. تضمین قابلیت دسترسی به منابع و اطلاعات جهت هدایت و حمایت از چگونگی کارکرد و نظارت بر فرآیندها که توسط سازمان و ادارات کل صورت می گیرد، تضمین انجام اقداماتی جهت نظارت، اندازه گیری و تجزیه و تحلیل این فرآیندها، تضمین انجام اقدامات لازم جهت دستیابی به نتایج برنامه ریزی شده و بهبود مستمر فرآیندها. (همان منبع) - نمودار شماره (۳)

۹. فایده های آموزش های تخصصی و حرفه ای

آموزش و تربیت حرفه ای از استعدادی برخوردار است که می تواند طیف گسترده ای از مقاصد مختلف را به ثمر برساند. از جمله پی آمدهای^۱ نزدیک مانند صلاحیت شغلی، مهارت ها و پرورش شایستگی ها، پرورش شناختی، پرورش خصوصیات روانی اجتماعی، پذیرش در اجتماع، عضویت در گروه های تخصصی^۲ و دست یابی به اطلاعات، با تمیز قائل شدن بین منافعی که در دوره یادگیری حرفه ای توسط فرد به دست می آید با فایده های گسترده تری که در پی این دوره حاصل می شود. می توان قلمرو این فایده ها را بهتر شناسایی کرد منافع فردی در طول حرفه آموزی یا بلافاصله بعد از آن به دست می آید و از آن جمله است مهارت های فنی که به عنوان هدف های رسمی و معیارهای ارزشیابی نظام آموزشی به کار گرفته می شوند.

۱۰. راهنمایی و مشاوره ی آموزشی - شغلی

راهنمایی آموزشی، مجموعه خدمات و فعالیتهای یاورانه، علمی، منظم و سازمان یافته ای است که بدان وسیله مراجعان، مهارت جویان و کارآموزان در زمینه شناسایی و انتخاب حرفه آموزی مناسب، اطلاع از قوانین و مقررات آموزشی انضباطی، شناسایی تواناییها، محدودیتها و آشنایی با مهارتهای حرفه ای به روش فردی یا گروهی کمک می شود. ارائه این خدمات موجب انتخاب صحیح حرفه آموزی، شغل یا حرفه، ارتقاء و سازگاری و افزایش کارآمدی در یادگیری و فراگیری مهارتها و توانایی های دوره آموزشی می شود.



مهارت آموزی و اشتغال

از آنجایی که شغل و حرفه ی فرد بخش عمده ای از زندگی او را به خود اختصاص می دهد و انسان ساعات زیادی از عمر خود را در محل کار با حرفه خویش می گذراند لذا در شرایطی که شغل پاسخگوی نیازها و رغبت های فرد نباشد و یا استعداد لازم را برای آن شغل نداشته باشد تمام زندگی فرد را تحت تأثیر قرار خواهد داد و ضمن بروز نارضایتی شغلی و کاهش بهره وری ، باعث مشکلات اجتماعی می گردد علاوه بر آن بهره وری نیروی کار که یکی از شاخص های ارتقاء بهره وری در نظام اقتصادی کشور است تا حد زیادی به تناسب شغل یا شاغل و بهره وری وی بستگی دارد. بنابراین اهمیت هدایت و مشاوره آموزشی قبل از انتخاب حرفه در این است که مشاور پس از سنجش رغبتها، علایق، استعدادها و محدودیتهای فرد و با توجه به امکانات و نیازهای شغلی جامعه، او را به سمت آموزشهای شغلی مرتبطی سوق می دهد که بتواند در آن به موفقیت برسد. علاوه بر آن استفاده از خدمات مشاوره در دوره های آموزش فنی و حرفه ای موجب صرفه جویی در هزینه ها می شود زیرا اگر انتخاب دوره ی آموزشی نا مناسب باشد در حقیقت سرمایه جامعه، وقت و نیروی فرد به هدر رفته است. بعبارت دیگر کاهش مشکلات شغلی ناشی از مهارت آموزی ایجاب می نماید که انتخاب مهارت و دوره ی آموزشی بر مبنای علاقه ، استعداد و شخصیت افراد استوار شده باشد تا در زمان ورود به بازار کار با سرخوردگی های روانی و شغلی مواجه نشوند. (حاجیلو و دلاویز، ۱۳۹۴)

۱.۱. الزامات مشاوره هدایت آموزشی شامل موارد زیر است:

- شناخت بازار کار.
- شناخت اطلس مشاغل بومی و غیر بومی.
- آشنائی با تحلیل آزمونهای رغبت شغلی و روانشناختی.
- شناسائی علائم و نشانه های بازار اشتغال.
- آشنائی با تیپ های شخصیتی.
- توانایی انجام مکانیزم و فرآیند های مشاوره گروهی.
- توانایی انجام مکانیزم و فرآیند های مشاوره فردی.
- توانایی اجرای تکنیکهای مشاوره هدایت آموزشی-شغلی.
- بررسی و تحلیل پیامدهای حاصل از مشاوره و هدایت آموزشی - شغلی و ارزیابی تأثیر آن در احراز شرایط شغلی توسط مهارت جویان از مراکز آموزشی. (رهگیری کامل)
- برقراری ارتباط با سایر سازمانها و دستگاههای اجرایی استان جهت اطلاع از فرصتهای شغلی استان و شناخت بازار کار و توزیع اطلاعات مربوط. (همان منبع)

۱۱. مدل برای انجام برنامه ریزی شروع فراخوان

همانطوری که در نمودار شماره (۴) مشاهده می شود لازم است ابتدا سامانه ای تحت عنوان ثبت نام برای شرکت در فراخوان، در پرتال سازمان ایجاد گردد.

۱۱.۱. گام های اجرایی



مهارت آموزی و اشتغال

گام اول: استخراج و احصاء افرادی که دارای گواهینامه درجه یک و دو در یک شغل یا دارای چند گواهینامه در یک گروه شغلی (حرفه) می باشند.

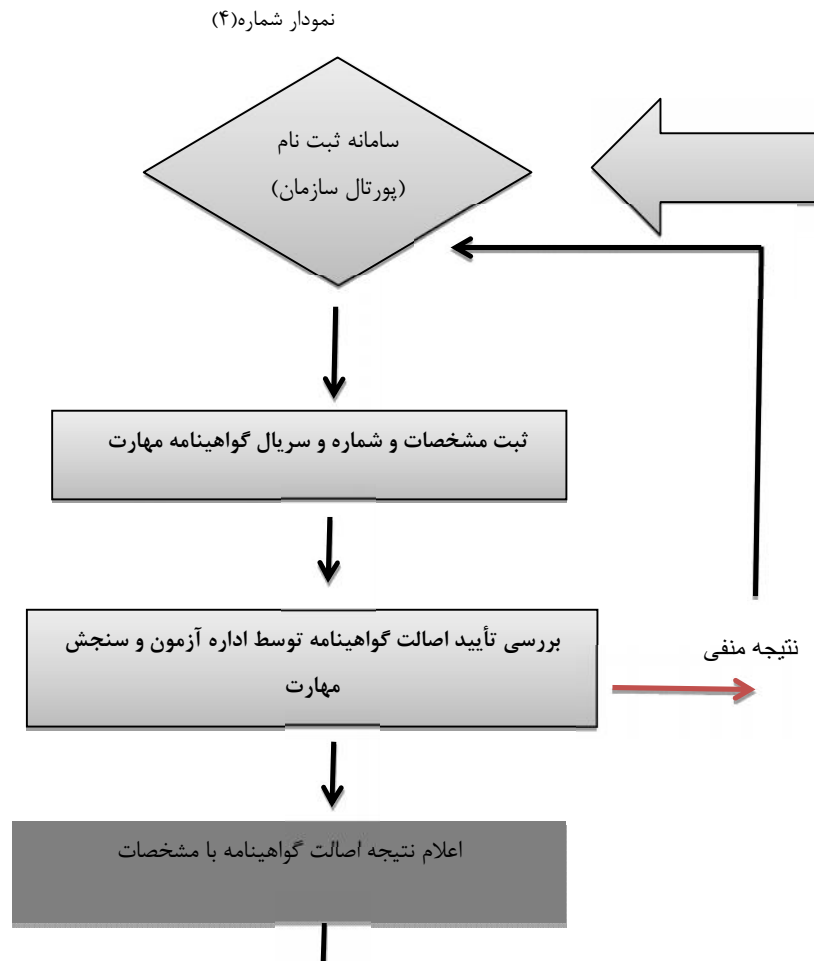
گام دوم: بررسی و مشخص نمودن وضعیت نظام وظیفه و جنسیت افراد .

گام سوم: بررسی وضعیت اشتغال آنها را از نظر بیکاری یا شاغل بودن .

گام چهارم: انجام مشاوره گروهی بر اساس گروه شغلی یا حرفه . (به منظور گروهبندی نمودن افراد)

گام پنجم: انجام مشاوره فردی .(به منظور هدایت فرد به سمت گروه شغلی جهت ارتقاء در گروه شغلی- حرفه)

گام ششم: با توجه به توانایی ها ی فرد و استعدادها ، فرد به سمت حرفه / شغل هدایت و راهنمایی شود. (شرکت در دوره های آموزشی تخصصی کوتاه مدت و مکمل با استانداردهای شایستگی و غیره....)





پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

۱۲. هدف اصلی و بنیادی هدایت مشاوره آموزشی - شغلی عبارت است از :

- ۱- آگاهی بخشی به منظور انتخاب صحیح دوره آموزشی و شغلی.
- ۲- ایجاد انگیزه در کارآموزان در جهت ارتقاء علاقه آنان به منظور کمک به نگهداشت آنان در طول دوره آموزشی
- ۳- افزایش کارایی و اثر بخشی در نظام آموزشی.
- ۴- کاهش فاصله زمانی انتظار برای جایابی و کارایی .
- ۵- تثبیت و پایداری شغل برای مهارت آموختگان اشتغال یافته (اشتغال پایدار)
- ۶- افزایش بهره وری کار در جامعه.

۱۳. بحث و نتیجه گیری

همانطوری که در ادبیات پژوهش نشان داده شد، با توجه به چارچوب تعیین شده می توان تا ۴۰ درصد پدیده صندلی خالی کارگاههای مراکز سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور را ساماندهی نمود . دیگر نتایج این پژوهش:



مهارت آموزی و اشتغال

۱. بهبود تلاش ها

۱.۱. مربی : تخصصی شدن تدریس.

۲.۱. مرکز : تنوع آموزشی در کارگاهها و استفاده بهینه از تجهیزات و ابزارآلات موجود در کارگاه.

۲. افزایش چابکی امور مراکز و توسعه پیوسته.

۳. فرصت سازی شغلی جدید .

۴. انتخاب افراد مناسب در جایگاه حرفه ای (شغلی) شامل : ارزیابی استعداد و تواناییها و همسویی با کارگاه آموزشی.

۵. آماده سازی و توانمندسازی نیروی انسانی متخصص – مهارتی در استان های کشور.

بنابراین، لازم است سیاستگذاری و برنامه عملیاتی برای پدیده صندلی خالی در رأس سیاستگذاری های کلان سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور قرار گرفته و مکانیزم های لازم را برای این منظور فراهم آورده و موانع تحقق آن از بین برود. در نتیجه، می بایست تمامی استان ها به ویژه مراکز آموزش مهارتی، سیاستگذاری و برنامه ریزی نوآوری برای مقابله و حل این پدیده را در رأس امور خود قرار دهند تا بتوانیم شاهد شکوفا شدن اقدامات نوآورانه در کارگاههای مراکز باشیم. در این راستا، باید با اتخاذ سیاست های مناسب موانع پیشروی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور برداشته شود. برخی از این موانع به شرح زیر است:

الف) موانع پیش روی در مراکز برای اجرای دوره های تخصصی

- ✓ نبود تجهیزات لازم در کارگاه های مورد نظر.
- ✓ عدم همکاری مربیان به دلیل نداشتن آمادگی لازم از نظر محتوا.
- ✓ نبود جزوه و طرح درس کارگاه .
- ✓ فقدان سامانه تقاضای شغل به تفکیک نیاز بخش دولتی و خصوصی.
- ✓ فقدان احساس نیاز عمومی جامعه به خدمات مشاوره هدایت آموزشی-شغلی

ب) موانع پیش روی در حیطه مشاوره هدایت آموزشی – شغلی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای

- ✓ فقدان ساختار مناسب در نظام آموزشی مهارتی.
- ✓ نبود اطلس مشاغل مهارتی .
- ✓ نبود سامانه هوشمند رهگیری
- ✓ نبود کارشناس متخصص مشاوره هدایت آموزشی – شغلی در مراکز آموزش فنی و حرفه ای.

۱۴. تشکر و قدردانی

از تمامی اساتید دانشگاهی، همکاران و مسئولین سازمان در برگزاری همایش و همکاران خودم در کمک به تهیه و انجام پژوهش تشکر وافر دارم.

۱۵. منابع و مأخذ



مهارت آموزی و اشتغال

- محمدحسین حاجیلو، کریم دلاویز، (۱۳۹۴)، "شیوه نامه اجرایی مشاوره و هدایت آموزشی مراکز سازمان آموزش فنی و حرفه ای (tvto) ، مناطق آزاد کشور و مناطق ویژه اقتصادی" / تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
- سایت سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور/ www.irantvto.ir تهران / ۱۳۹۴
- خلاق، علی اصغر (۱۳۹۰) آموزش های فنی و حرفه ای از دیدگاه عام گرایی، مجله رشد آموزش های فنی و حرفه ای، دوره ششم، شماره ۴ ، تابستان.
- عزیز، نعمت اله و نصیری، روناک. (۱۳۹۲). مولفه های تاثیرگذار بر کارآفرینی در سازمانهای آموزشی: واکاوی سازمان آموزش فنی و حرفه ای استان کردستان. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. قم: ۲۳ الی ۲۴ شهریور.
- سلسله مباحث تخصصی (۱۳۹۵)، حوزه معاونت آموزش - سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، تهران - ستاد شفیق آبادی، ع (۱۳۸۲). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. انتشارات رشد.
- جاندا، لوئیس (۱۳۹۱). آزمون های شغلی . ترجمه داود حسین زاده و کریم دلاویز. انتشارات پیام علوی/اصفهان
- Azizi, N., and Alikhani, P. (). A Consideration on the TVET's Challenges in Iran: Emerging TVET Priorities for the Knowledge-based Economy. Paper presented at the European Conference on Educational Research (ECER).
- Azizi, N. and Lasonen J. (۲۰۰۶). Education, Training and the Economy: Preparing Young People for a Changing Labour Market. Institute For Educational Research: Jyvaskyla University.