

بررسی مشکلات ناشی از ورود دستگاه های مختلف به آموزش های فنی و حرفه ای در راستای بهبود مدیریت و اثر بخشی مهارت های آن

حمیدرضا ثابت نژاد^۱

حسین فرخی^۲

سمیه شمس ناتری^۳

چکیده

مهارت آموزی انجام فعالیتهایی است که می تواند فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کاری آماده کند یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. امروزه که توسعه سازمانها در گرو دانش ومهارت بشری است، ضرورت توجه به کیفیت آموزش بویژه در آموزشهای فنی و حرفه ای و توانایی های کسب شده توسط نیروی کار از اهمیت ویژه ای برخوردار است. جستجوی تناسب کافی یا برابری بین ساختار مهارتهای ارائه شده و نیازهای موجود و فعلی بخش های صنعت، خدمات و کشاورزی و به طور کلی بنگاه های اقتصادی و بازار کار یکی از سازمان یافته ترین و عمده ترین اهداف آموزش حرفه ای در بسیاری از کشورها می باشد. برای نیل به این مهم هر کشور متناسب با شرایط بومی خود سازوکارها و ساختارهای لازم را ایجاد نموده است تا سیاست ها و برنامه های کوتاه و بلند مدت مختلف خود را به اجرا در آورد و بهسازی فنی مدیریت و سازماندهی تولید و کار و در نهایت کاربردهای متعدد و فراوانی که نیاز به خدمات آموزشی دارند را مورد توجه قرار دهد. بدیهی است تبیین سیاست ها و اجرای قوانین و مقررات موجود توسط یک دستگاه اجرایی از الزامات ایجاد وحدت رویه در دستگاه های مجری آموزش است تا با محوریت آن نهاد و با بهره گیری از امکانات و ملزومات لازم اجرای کلیه برنامه های آموزشی میسر گردد. در این مقاله سعی شده است با بررسی ویژگیها و الزامات دستگاه متولی آموزش های فنی و حرفه ای از بعد اجرایی و قانونی، به مشکلات ناشی از ورود دستگاه های مختلف به آموزش فنی و حرفه ای پرداخته شود و کارکردهای نابسامان رادر این خصوص آسیب شناسی نماید و در ادامه با بررسی مشخصه های لازم برای یک نظام منسجم مهارتی، تدوین استانداردهای مهارت آموزش و برنامه درسی، نظام تعیین صلاحیت حرفه ای (آزمون و ارزشیابی)، نظام مدون تربیت مربی و آموزش های ضمن خدمت، سیستم نظارت و ارزیابی آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد مورد بحث قرار گرفته و سازوکارهایی را برای استفاده بهینه از ظرفیت های آموزشی بخش خصوصی و کاهش مشکلات ناشی از ورود دستگاه های مختلف به آموزش های فنی و حرفه ای بیان کند.

کلید واژگان کلیدی: مهارت، آموزش فنی و حرفه ای، قوانین، استاندارد آموزشی، ارزشیابی، نظارت و ارزیابی، اهداف آموزشی.

^۱ کارشناس عالی آموزش فنی و حرفه ای، تهران، دفتر موسسات کارآموزی آزاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور،

تلفن: ۰۹۳۶۱۷۹۳۷۱۴ hrsabetnejad@gmail.com

^۲ کارشناس ارشد آموزش فنی و حرفه ای، تهران، دفتر موسسات کارآموزی آزاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور hffarokhi@gmail.com

^۳ کارشناس ارشد آموزش فنی و حرفه ای، تهران، دفتر موسسات کارآموزی آزاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور s.shams60@gmail.com

۱- مقدمه

آموزش فنی و حرفه ای روشی است برای آشنا ساختن و تمرین دادن افراد برای پرورش مهارت های فکری ، عملی و اجتماعی ، لذا پهنه ای بسیار گسترده دارد . برای انجام دادن هر کار، نیاز به مهارتی است که باید روش کسب آن آموخته شود و بر اثر ممارست اعتلاء یابد . مهارت ، گوهر گرانبهائی است که میزان کفایت افراد، شرکت ها و کشورها را از همدیگر متمایز می سازد. میزان پیشرفت یک کشور به اندازه مهارت هایی است که در نیروی انسانی آن کشور وجود دارد ، هر چند منابع طبیعی تبدیل به ثروت کشور می شوند اما شایستگی های نیروی انسانی ، آن را به پیشرفتگی پایدار تبدیل می سازند . بنابراین،گفتگو درباره « آموزش فنی و حرفه ای » گفتگو درباره « همه » صلاحیت های انسانی است که به ارزشهای اجتماعی منجر می شوند .

در این دیدگاه همه توانایی هایی که به وسیله افراد کسب می شوند موضوع آموزش فنی و حرفه ای قرار می گیرند . بی شک یکی از ابزارهای توسعه صنعتی و به تبع آن توسعه اقتصادی، آموزش های فنی و حرفه ای بوده وچنانچه این آموزش ها باتوجه به بازار کار و صنعت به مورد اجرا در آید ، بسیاری از مشکلات اقتصادی و اجتماعی خصوصاً مشکلات جمعیت جوان و فعال کشور را حل خواهد نمود . جهانی شدن بازارها، فشار فراوانی را بر اصلاحات نظام آموزش و تحصیلات حرفه ای در بسیاری از کشورها وارد آورده است. در واقع یکی از اهداف مهم نظام آموزش و تحصیلات کشورها، آماده سازی منابع انسانی برای رقابت سنگین ملی در عرصه اقتصاد جهانی روبه رشد می باشد.

در کلان سیاست ها و راهبردهای هر کشور جهت نیل به برنامه های کوتاه و بلند مدت مختلف، می توان به مواردی چند که مورد توجه عمده کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه است اشاره نمود :

- ۱) توسعه منابع انسانی .
- ۲) توسعه و ترویج مهارت ها برای افزایش کیفیت محصولات و افزایش درآمد .
- ۳) پرورش کارآفرینی .
- ۴) گسترش آموزش های حرفه ای .
- ۵) آموزش برای همه(EFA).
- ۶) افزایش تغییرات در اصول و روش های تدریس، یادگیری و آزمون .
- ۷) ارتقاء سطح استانداردهای ملی به سطح استانداردهای جهانی .
- ۸) آموزش مادام العمر(LLC)
- ۹) تامین نیروی کار ماهر برای اقتصاد کشور .
- ۱۰) تضمین شغلی جوانان .
- ۱۱) کاهش بیکاری .

و....

دستیابی به این سیاست ها و راهبردها زمانی میسر است که قوانین و مقررات موجود همگرا بوده و، دستگاه یا نهاد معینی را برای اجرای دوره های آموزش فنی و حرفه ای تعیین و به رسمیت بشناسد. تا تغییرات رفتاری مورد نظر به نحو مطلوب ایجاد و کلیه برنامه های آموزش با محوریت اجرایی آن نهاد و با بهره گیری از امکانات و ملزومات لازم به اجرا درآید، تداخل وظایف و عدم انسجام، ضوابط و قوانین مختلف برای مقاصد واحد و عدم یکپارچگی و وحدت رویه ازآفت های یک نظام منسجم مهارتی است.

۲- روش شناسی

پژوهش حاضر، از نوع پژوهش های کتابخانه ای است که با در نظر گرفتن نیاز جامعه و امکانات موجود مورد تحقیق قرار گرفته است. این پژوهش بر اساس مطالعه قوانین و مصوبات وضع شده در قانون اساسی کشور، شورای عالی انقلاب فرهنگی، دستورالعمل ها و ضوابط اجرائی داخلی دستگاه های متولی آموزش و نظام های مختلف ارزیابی و ارزشیابی آموزش های مهارتی و برگرفته از تجربیات اجرائی ارائه آموزش های مهارتی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای است که در آن با بررسی چالشهای موجود و مشخصه های نظام منسجم مهارت، پیشنهادها و راهکارهایی برای بهبود کیفیت وضعیت موجود ارائه شد.

۳- یافته‌ها

پژوهش‌های انجام شده نشان می دهد که درخصوص ارزشیابی نظام‌های آموزشی و بهبود وضعیت موجود مراکز آموزشی فنی حرفه‌ای و از همه مهم‌تر، حفظ و تقویت جایگاه فنی حرفه‌ای در جامعه، رفع محدودیت‌ها و اعمال اصلاحات لازم در قوانین، مصوبات و مراکز آموزشی، از ضروریات است.

نتایج حاصل به منظور ایجاد رویه هایی به جهت ارتقاء جایگاه آموزش های فنی و حرفه ای در سطح جامعه است و سازوکارهایی را برای استفاده بهینه از ظرفیت های آموزشی بخش خصوصی و کاهش مشکلات ناشی از ورود دستگاه های مختلف به آموزش های فنی و حرفه ای بیان می کند:

۱- با توجه به جمعیت جوان کشور، طرح آموزش برای همه، طرح آموزش در طول عمر و اصلاح هرم شغلی کشور لازم است با اصلاح قوانین و مصوبات فعلی از جمله مصوبات ۴۷۷،۴۸۳،۵۱۳ و ۵۲۶ شورای عالی انقلاب فرهنگی به آموزش های فنی و حرفه ای و اصولا مهارتی از منظر شغلی نگاه شود و تداخل وظائف بین مجریان قانونی مرتفع شود.

۲- همه نهاد های دولتی و خصوصی ملزم شوند از مرجع ذیصلاح، مجوز تاسیس آموزشگاه آزاد دریافت کنند و ضمانت اجرائی لازم در قانون پیش بینی شود و شمول آن، همه ارگان ها را در برگیرد.

۳- از بین مجریان موجود آموزش های مهارتی، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور که ساختار های اجرائی لازم جهت تولید محتوی آموزشی و استانداردهای مهارتی، ارزشیابی و تعیین صلاحیت حرفه ای، نظارت و ارزیابی بر عملکرد آموزشگاه های آزاد را در اختیار دارد به عنوان متولی و محور این آموزش ها قرار گیرد و سایر دستگاه های متقاضی ارائه آموزش های فنی و حرفه ای مکلف به اخذ مجوز فعالیت از این سازمان شوند.

۴- احراز صلاحیت حرفه ای و اخذ گواهینامه های مهارتی برای کلیه مشاغل اجباری گردد.

۴- بحث و نتیجه گیری

ویژگیها و الزامات دستگاه متولی آموزش های فنی و حرفه ای را از بعد اجرایی و قانونی می توان بشرح ذیل مورد بررسی قرارداد :

۴-۱ قوانین موجود و تاریخچه آن:

۴-۱-۱ قانون کارآموزی (ملک، ص. ۱۵) :

اولین قانون در حوزه آموزش های فنی و حرفه ای قانون کارآموزی مصوب ۱۳۴۹/۲/۲۸ است که بر اساس آن نحوه ایجاد مراکز آموزشی فنی و حرفه ای در بخش دولتی و خصوصی قانونمند شده است. در ماده ۱۳ این قانون نحوه تشکیل و ایجاد

مؤسسات کارآموزی که آموزش در آنها جنبه عملی و حرفه‌ای دارد و چگونگی نظارت در اداره امور مؤسسات مزبور را منوط به آیین‌نامه‌ای نموده است که بنا به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

۲-۱-۴ قانون کار (منصور، ص. ۵۴) :

ماده ۱۰۷، ۱۰۸، ۱۱۱ قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۶۹

براساس مواد فوق الذکر در قانون کار، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به نمایندگی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف به ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کوتاه مدت غیررسمی سازمان یافته^۴ شده است تا در مراکز آموزش دولتی و غیردولتی با برگزاری دوره‌های مهارتی متقاضیان اینگونه آموزش‌ها را حمایت، هدایت نموده و آموزش دهد.

۳-۱-۴ شورای عالی انقلاب فرهنگی :

الف) مصوبه ۴۷۷ جلسه مورخ ۸۰/۱/۲۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی (سایت شورای عالی انقلاب فرهنگی).

در ماده ۱ این مصوبه اجرای آموزش‌های رشته‌های هنری (هنرهای تجسمی و خوشنویسی، سرود و آهنگ‌های انقلابی، هنرهای نمایشی و هنرهای سنتی) به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی واگذار شده است.

ب) مصوبه ۴۸۳ جلسه مورخ ۸۰/۵/۲۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی (سایت شورای عالی انقلاب فرهنگی).

• در ماده ۳ فصل دوم این مصوبه حدود وظایف و اختیارات وزارت آموزش و پرورش در حوزه برگزاری کلاس‌های تجدیدی، تکدرس، تقویتی و کنکور، برگزاری آزمون، کنکور مکاتبه‌ای و آموزش زبان‌های خارجی از سطح مبتدی تا قبل از دانشگاه بصورت حضوری و غیرحضوری توسط بخش غیردولتی تعیین شده است.

• در ماده ۴ فصل دوم این مصوبه برگزاری دوره‌های آموزشی عالی آزاد و دوره‌های تخصصی و کاربردی کوتاه مدت بالاتر از سطح دوره متوسطه، کلاس‌های کنکور برای دوره‌های کارشناسی ناپیوسته و کارشناسی ارشد و دکتری در دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزش عالی مربوط به گروه غیرپزشکی و پزشکی تحت عنوان موسسه آموزش عالی آزاد و نظارت بر آنها حسب مورد از حدود وظایف و اختیارات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تعیین گردیده است.

• در ماده ۵ فصل دوم این مصوبه برگزاری دوره‌های آموزشی فراگیری مهارت، حرفه و رشته معینی براساس استانداردهای مهارت و آموزش مشاغل تحت عنوان آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد از حدود وظایف و اختیارات وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (سازمان فنی و حرفه‌ای کشور) تعیین شده است.

ج) مصوبه ۵۱۳ جلسه مورخ ۸۱/۱۲/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی (سایت شورای عالی انقلاب فرهنگی).

تبصره ۲ ماده ۴ این مصوبه سرفصل‌های کاربردی- تخصصی مانند هتل داری، روزنامه نگاری، خبرنگاری، جهانگردی و... را از حدود اختیارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تعیین نموده است.

• در تبصره ماده ۱۰ همین مصوبه آئین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد (مصوبه جلسه مورخ ۷۹/۱/۲۸ هیأت محترم وزیران) سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور بعنوان آئین‌نامه الگو معرفی شده است.

۴-۱-۴ مصوبه هیأت وزیران (سایت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور)

در جلسه مورخ ۸۵/۵/۱۸ هیأت وزیران بنا به پیشنهاد ۷۶۷۷ مورخ ۸۴/۲/۴ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و به استناد تبصره ماده ۱۱۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ آئین‌نامه اجرایی نحوه تشکیل و اداره مؤسسات کارآموزی آزاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور اصلاح و تصویب گردید.

^۴ .non- formal

۵-۱-۴ ماده ۵۵ قانون برنامه چهارم توسعه (منصور، ص. ۱۰۴)

بر اساس این قانون دولت مکلف بوده است، به منظور گسترش دانش و مهارت، اصلاح هرم تحصیلی نیروی کار و ارتقاء و توانمندسازی سرمایه های انسانی، کاهش فاصله های سطح دانش و مهارت نیروی کار کشور با سطح استانداردهای جهانی و ایجاد فرصتهای جدید شغلی برای جوانان، برای نظام آموزش فنی و حرفه ای و علمی - کاربردی کشور، ظرف مدت یکسال از تاریخ تصویب این قانون در محور های تعیین شده سازوکارهای لازم را تهیه و اجرا نماید.

- انجام اقدامات قانونی لازم به منظور برپایی نهاد سیاستگذار در آموزش فنی و حرفه ای و علمی - کاربردی با توجه به تجربیات جهانی و داخلی به عنوان مرجع اصلی تصویب چشم اندازها، راهبردها و سیاستهای کلان بخش و تا زمان شکل گیری نهاد، ستاد هماهنگی آموزش های فنی و حرفه ای موضوع ماده (۱۵۱) قانون برنامه سوم توسعه بکار خود ادامه خواهد داد.

- استقرار نظام کارآموزی و کارورزی برای تمام آموزش های رسمی (متوسطه و عالی)، غیر رسمی فنی حرفه ای و علمی - کاربردی.

- تدوین نظام استاندارد و ارزیابی مهارت نیروی کار کشور، با رویکرد بین المللی.

- طرح جامع توسعه منابع انسانی مورد نیاز این بخش، شامل: جذب، انگیزش، ارتقاء شغلی، آموزش، بهسازی و نگهداشت نیروی انسانی.

- نظام حمایت از موسسات و بنگاه های دولتی و بخش غیردولتی، در توسعه آموزش های فنی و حرفه ای و علمی - کاربردی به ویژه در مناطق کمتر توسعه یافته.

- نوسازی و بازسازی ساختارها، امکانات و ارتقاء کیفیت آموزشهای فنی حرفه ای و علمی - کاربردی و توسعه مراکز آموزش فنی حرفه ای، فناوری اطلاعات و ارتباطات، با حداکثر مشارکت بخش خصوصی و تعاونی و بهره گیری از همکاریهای بین المللی.

- استفاده از توان و امکانات بخش های دولتی و غیر دولتی، در توسعه آموزش های فنی حرفه ای و علمی - کاربردی.

- نیازسنجی و برآورد نیروی انسانی مورد نیاز و صدور مجوز لازم و حمایت، به منظور تاسیس و توسعه مراکز آموزش دوره های کردانی بخش خصوصی و تعاونی به نحوی که تا سال چهارم برنامه ظرفیتهای مورد نیاز ایجاد گردد.

۶-۱-۴ ماده ۲۱ قانون برنامه پنجم توسعه (کردنائیچ، ص. ۶۵)

بر اساس این ماده دولت مکلف است به منظور گسترش شایستگی حرفه ای از طریق افزایش دانش و مهارت با نگرش به انجام کار واقعی در محیط، اصلاح هرم تحصیلی نیروی کار و ارتقاء و توانمندسازی سرمایه های انسانی، کاهش فاصله سطح شایستگی نیروی کار کشور با سطح استاندارد جهانی و ایجاد فرصتهای جدید شغلی و حرفه ای برای جوانان و ارتقاء جایگاه آموزشهای فنی و حرفه ای برای نظام آموزش فنی و حرفه ای و علمی - کاربردی کشور اعم از رسمی، غیررسمی و سازمان نیافته، ظرف یکسال از تاریخ تصویب این قانون در محورهای زیر سازوکارهای لازم را تهیه و با پیش بینی الزامات مناسب اجرا کند:

- استمرار نظام کارآموزی و کارورزی در آموزشهای رسمی متوسطه و عالی، غیررسمی فنی و حرفه ای و علمی - کاربردی.

- فراهم سازی ارتقاء مهارت در کشور از طریق اعطاء تسهیلات مالی با نرخ ترجیبهی و تأمین فضاهای فیزیکی و کالبدی با شرایط سهل و زمینه سازی حضور فعال و مؤثر بخش غیردولتی در توسعه آموزشهای رسمی و غیررسمی مهارتی و علمی - کاربردی کشور.

- افزایش و تسهیل مشارکت بهره برداران از آموزش فنی و حرفه ای در بخشهای دولتی و غیردولتی.

- هماهنگی در سیاستگذاری و مدیریت در برنامه‌ریزی آموزشهای فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان یک نظام منسجم و پویا متناسب با نیاز کشور.
- کاربست چهارچوب صلاحیتهای حرفه‌ای ملی به صورت منسجم برای ارتباط صلاحیتهای، مدارک و گواهینامه‌ها در سطوح و انواع مختلف در حوزه حرفه و شغل در جهت به رسمیت شناختن یادگیری مادام‌العمر و تعیین شایستگی‌های سطوح مختلف مهارتی.
- نیازسنجی و برآورد نیروی انسانی کاردانی موردنیاز و صدور مجوز لازم و حمایت به منظور تأسیس و توسعه مراکز آموزش دوره‌های کاردانی در بخش خصوصی و تعاونی و ایجاد ظرفیتهای مورد نیاز تا سال چهارم برنامه.
- رتبه‌بندی مراکز آموزشهای فنی و حرفه‌ای رسمی و غیررسمی بر اساس شاخصهای مدیریت اجرایی، فرآیند یاددهی - یادگیری، نیروی انسانی، تحقیق و توسعه منابع و شاخص پشتیبانی فراگیران.

۲-۴ دستگاه‌هایی که بواسطه قانون مجری آموزش‌های رسمی و غیررسمی شناخته شده اند .

اصولاً اجرای آموزش‌های مهارتی به سه صورت رسمی^۵، غیررسمی سازمان یافته و غیررسمی سازمان نیافته^۶ به اجرا در می‌آید. اجرای آموزش در سطوح مختلف بصورت رسمی و غیررسمی براساس مفاد قانون اساسی و قوانین مصوب در شورای عالی انقلاب فرهنگی به وزارت آموزش و پرورش- وزارت علوم، تحقیقات و فناوری- وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی- وزارت تعاون، کارورفاه اجتماعی و وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی واگذار گردیده است که حسب شرح وظایف تعریف شده به اجرای آموزش‌های رسمی، غیررسمی سازمان یافته و غیررسمی سازمان نیافته در سطوح مختلف بپردازند . شایان ذکر است نهاد های دیگری از جمله کانون های فرهنگی هنری شهرداری ها، کانون های مساجد و دانشگاه ها و ... نیز به امر آموزش های مهارتی مبادرت می ورزند که وضعیت آنها مشخص نمی باشد.

۳-۴ چالش های موجود برای اجرای آموزش های غیررسمی توسط دستگاه های اجرایی مختلف :

۱-۳-۴ عدم شفافیت ضوابط تعریف شده در مصوبات فرهنگی شورای انقلاب اسلامی مصوبات ۴۷۷، ۴۸۳، ۵۱۳، ۵۲۶ . همپوشانی مصوبات ۴۸۳ و ۴۷۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی درخصوص تفویض و دسته بندی فعالیت های آموزشی به دستگاه های مجری باعث موازی کاری و تداخل دستگاه های مجری در اجرای دوره های آموزشی شده است دیدگاه مختلف دو دستگاه به یک حرفه؛ یکی از منظر هنری و دیگری از منظر شغلی از نکاتی است که باعث این تداخل شده است . شایان ذکر است که شغل و حرفه در اثر ممارست به بالاترین سطح حوزه روانی- حرکتی می رسد و به ابداع و هنر تبدیل می شود به عبارت دیگر قبل از برجسته شدن مهارت یک فرد و تبدیل آن به هنرمند مراتب قبل از آن، که همان تبحر در حرفه و شغل است می باید طی گردد، ابتدا به ساکن نمی توان هنرمند تربیت نمود . شفاف نبودن این موضوع در مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی در حرفه هایی مانند : هنرهای تجسمی، هنرهای سنتی در مصوبه ۴۸۳ و هتلداری، روزنامه نگاری، خبرنگاری در مصوبه ۵۱۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی و عدم تفکیک و دیدگاه مذکور باعث موازی کاری و تداخل وظایف می شود .

۲-۳-۴ عدم وحدت رویه در تعیین چارچوب ضوابط و مقررات .

۳-۳-۴ عدم وحدت رویه در نظارت بر موسسات کارآموزی آزاد . (بخش خصوصی)

۴-۳-۴ اجرای دوره های آموزشی یکسان، با استانداردهای مختلف آموزشی و تامین نشدن تغییر رفتاری مورد انتظار . عدم رعایت استانداردهای آموزشی و وقوف کامل دستگاه های مجری نسبت به چگونگی اجرای دوره، حضور کارآموزان، برگزاری آزمون و صدور گواهینامه ها باعث می گردد تا کارآموزان صرفاً جهت اخذ مدرک صادر شده بدون در نظر گرفتن

^۵ . formal
^۶ . informal

کارآیی و محتوای دوره در دوره هایی شرکت نمایند که باعث ایجاد توقع در افراد کارجو می گردد. بدین معنی که دوره آموزشی را با صرف هزینه های گزاف طی کرده اند اما توان انجام کار و قابلیت اجرایی لازم را ندارند .

۴-۳-۵ عدم توجه و تمکین دستگاه های متقاضی آموزش از قوانین و مقررات موجود؛ به عبارت دیگر عدم ضمانت اجرایی لازم قوانین موجود .

۴-۳-۶ تداخل کاری دستگاه های مجری به واسطه برداشت گوناگون از قوانین موجود .

در کنار این عدم شفافیت در تعاریف و وظایف ورود دستگاه ها به آموزش های خارج از حیطه وظایفشان از دیگر چالشهای روبرو با آموزش های فنی و حرفه ای است که سبب ورود نیروی ناکارآمد به بازار کار شده و اتلاف منابع را به دلیل عدم آرایه صحیح آموزشها مطابق استانداردهای آموزشی به دنبال دارد. این نکته به واسطه ورود وزارت ارشاد به حوزه آموزش های موضوع فصل اول مصوبه سال ۱۳۷۱ هیات محترم دولت در خصوص آموزش های شاخه کاردانش مصداق عینی پیدا نموده و عملاً آموزش های مرتبط با فناوری اطلاعات که به واسطه مقتضیات زمانی تب آن در جامعه فراگیر شده است را تحت الشعاع قرار داده است؛ ارائه آموزش های فاقد استاندارد، انجام آزمون های غیراستاندارد ادواری از جمله این اقدامات است.

۴-۳-۷ سردرگمی سرمایه گذاران بخش خصوصی در حوزه آموزش مهارتی: سرمایه گذاران بخش خصوصی با توجه به قوانین موجود با مراجعه به دستگاه های متولی آموزش های مهارتی پس از طی مراحل مختلف (دشوار) با اخذ مجوزهای لازم به امر آموزش اقدام می نمایند . درواقع مشکلات این عده از سرمایه گذاران زمانی آغاز می گردد که مشاهده می کند که سایر دستگاه های اجرایی بدون رعایت مقررات و ضوابط تعریف شده نسبت به فعالیت های آموزشی خارج از نظارت و کنترل موثر فعالیت دارند.

تمامی مشکلات و چالش های مطرح شده به دلیل عدم شفافیت قوانین و عدم توجه دستگاه های مجری به قوانین وضع شده و سلیقه ای برخورد کردن به ضوابط اجرایی است . آموزش، شریان توسعه ، پیشرفت و انسجام فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جامعه است که بی نظمی در آن باعث به هدر رفتن سرمایه های ملی اعم از اقتصادی و انسانی می گردد . به هدر رفتن سرمایه افراد، عدم فراگیری متقاضی، عدم جذب متقاضی در بازار کار، خالی بودن مجامع صنعتی، صنفی و خدماتی از نیروی کار ماهر و فعال، ایجاد حس افسردگی و ناکارآمدی در جامعه جوان و جوانان جویای کار و حرفه و... در مجموع باعث زوال و افول آموزشی در جامعه می گردد .

۴-۴ ویژگیهای ساختاری و اجرایی دستگاه متولی :

اصولاً هر سیستم اجرایی و آموزشی برای اجرای بهینه آموزش های فنی و حرفه ای غیررسمی در راستای اهداف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور و در چارچوب قوانین و مقررات جاری نیازمند برخورداری از یکسری ملزومات است تا بتواند در مقابل تغییرات سریع بازار کار به سرعت عکس العمل نشان داده و متناسب با این تغییرات خود را به روز نگه دارد. در این راستا وضعیت مطلوب و موجود دستگاه های مجری آموزش های مهارتی را در قالب سوالات زیر طرح و بیان می کنیم .

- استانداردهای مهارت و آموزش شغلی چگونه تهیه و تدوین می گردد ؟
- چارچوب و نحوه ارزیابی و آزمون تعیین صلاحیت حرفه ای کارآموزان چگونه است ؟
- الزامات و نحوه تربیت مربیان فنی و حرفه ای چیست ؟
- نظارت بر اجرای دوره های آموزشی در مراکز خصوصی و آموزشگاه های آزاد به چه نحوی است؟

۱-۴-۴- مشخصه نظام منسجم تدوین استانداردهای مهارت آموزش و برنامه درسی

اصولاً هر نظام آموزشی ویا بنگاه اقتصادی در صورت دارا بودن مشخصه های زیر می تواند به حیات خود ادامه داده و اهداف از پیش تعیین شده را محقق نماید:

- کیفیت

- بهره وری

- انعطاف پذیری

چنانچه محصول یا خروجی فعالیت های آموزشی یا همان مهارت آموخته از کیفیت لازم برخوردار باشد و تناسب این محصول با اهداف از پیش تعیین شده که همانا پر کردن یک فرصت شغلی یک به یک باشد(بهره وری) و سیستم بتواند در مقابل تغییرات سریع بازار کار به سرعت عکس العمل نشان دهد و متناسب با این تغییرات خود را به روز نگه دارد (انعطاف پذیری)، در این صورت است که می توان گفت این نظام آموزشی می تواند در تحقق اهداف تکلیفی خود موفق باشد. برای ایجاد یک چنین نظامی لازم است برنامه درسی یا استاندارد مهارت آموزشی که بنیان و اساس فعالیت های آموزشی را تشکیل می دهد به گونه ای طراحی شود که این قابلیت ها را در نظام آموزشی ایجاد نماید. با توجه به تمایز بین آموزش های حرفه ای و آموزش های کلاسیک که در ذیل بدان پرداخته خواهد شد، می توان ظرافت و پیچیدگی ها تدوین برنامه درسی در حوزه آموزش های فنی و حرفه ای را بیشتر مشخص نمود.

طبقه بندی هدف های آموزشی:

هدف های آموزشی بسیار متنوع اند و آن ها را به گونه های مختلف طبقه بندی کرده اند. معروف ترین طبقه بندی از هدف های آموزشی به وسیله گروهی از متخصصان آموزش و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی تهیه شده و به نام بنجامین اس بلوم^۷ معروف گشته است. در این طبقه بندی، هدف های آموزشی ابتدا به سه طبقه کلی با نام های حوزه شناختی^۸، حوزه عاطفی^۹ و حوزه روانی- حرکتی^{۱۰} تقسیم شده اند و هر حوزه نیز دارای طبقه بندی مخصوص به خود است. هدف های حوزه شناختی به جریان هائی که با فعالیت های ذهنی و فکری آدمی سرو کار دارند مربوط می شوند و در شش سطح طبقه بندی شده اند: ۱- دانش ۲- فهمیدن ۳- کار بستن(اجرا کردن و استفاده از یک روش در یک موقعیت خاص)، ۴- تحلیل ۵- ترکیب ۶- ارزشیابی. این شش سطح به طور سلسله مراتبی از عینی و ساده به انتزاعی و پیچیده مرتب شده اند. آموزش های کلاسیک کشور بیشتر بر این حوزه تکیه دارد اهداف آموزشی بر مبنای سطوح این حوزه و عمدتاً در دو سطح اولیه آن برنامه ریزی می شود.

حوزه عاطفی شامل هدف هائی است که تغییرات حاصل در علاقه ها، نگرش ها و ارزش ها، و نیز رشد ارج شناسی و سازگاری را نشان می دهند و در پنج سطح طبقه بندی شده اند: ۱- توجه کردن، ۲- پاسخ دادن، ۳- ارزش گذاردن(احساس یا باور پایدار از ارزشمند بودن یک چیز)، ۴- سازمان دادن به ارزشها، ۵- شخصیت پذیرفتن. مانند حوزه شناختی، سطوح حوزه عاطفی نیز به طور سلسله مراتبی از عینی و ساده به انتزاعی و پیچیده مرتب شده اند. سطوح این حوزه کمتر مورد توجه برنامه ریزان آموزشی در حوزه آموزش های کلاسیک قرار می گیرد.

حوزه روانی و حرکتی به زمینه مهارت های حرکتی یا حرکات بدنی مربوط است. به سخن دیگر هر فعالیتی که علاوه بر جنبه روانی دارای جنبه جسمانی نیز باشد در این حوزه جای می گیرد. هدف های حوزه روانی- حرکتی بر اساس طبقه بندی سیمپسون^{۱۱} در هفت سطح اصلی تقسیم بندی شده اند: ۱- ادراک (حسی)، ۲- آمادگی، ۳- تقلید، ۴- عادت، ۵- پاسخ

^۷ .B.s.Bloom

^۸ .cognitive domain

^۹ . affective domain

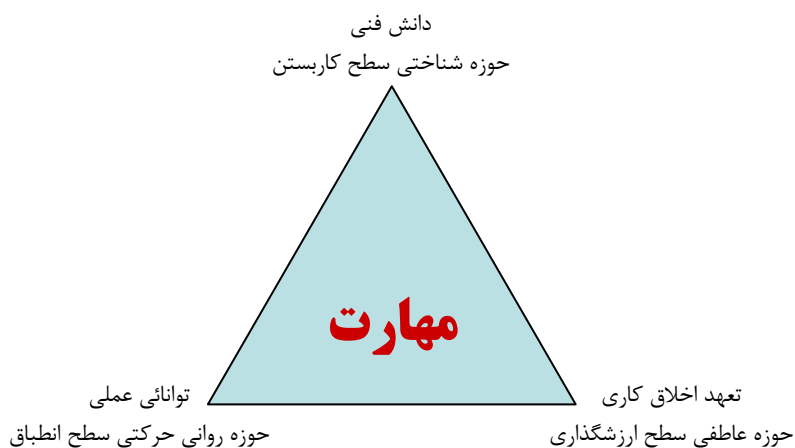
^{۱۰} .Psychomotor domain

^{۱۱} . Simpson

پیچیده آشکار، ۶- انطباق (استفاده از مهارت های قبلا آموخته شده برای انجام یک تکلیف تازه اما مربوط به تکالیف گذشته)،
 ۷- ابتکار. مانند دو حوزه قبلی، سطوح این حوزه نیز به طور سلسله مراتبی از عینی و ساده به انتزاعی و پیچیده مرتب شده اند.
 (سیف، ص. ۱۳۷)

تفاوت عمده این حوزه که آموزش های فنی و حرفه ای را نیز در بر می گیرد با حوزه شناختی این است که هدف های حوزه شناختی صرفا به فعالیت های ذهنی ختم می شود، اما هدف های حوزه روانی - حرکتی هم به فعالیت های ذهنی و عاطفی و هم به فعالیت های جسمی نیاز دارند و این نکته ای است که به واسطه مفعول واقع شدن آموزش های مهارتی در کمتر منابع و مآخذ های علوم تربیتی و برنامه ریزی درسی به آن پرداخته نشده است و برخلاف حوزه شناختی که مبنای تدوین برنامه ی درسی در آموزش های کلاسیک است می بایست مورد توجه برنامه ریزان در این آموزش ها قرار گیرد.

هدف آموزش های حرفه ای، پرورش مهارت در مهارت جو است و اهداف آموزشی می بایست با توجه به سطوح مختلف هر سه حوزه (شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی) برنامه ریزی شوند و این وجه تمایز اصلی آموزش های فنی و حرفه ای با آموزش های کلاسیک است. از این رو دانش فنی که مبتنی بر فعالیتهای ذهنی است، تعهد اخلاق کاری که برحوزه عاطفی تکیه دارد و توانایی عملی که مبتنی بر فعالیت های جسمی است، عناصر اصلی مهارت می باشند و سه راس مثلثی را تشکیل می دهند که مهارت فنی و حرفه ای را در بر گرفته اند. (ثابت نژاد، ص. ۵)



نمودار ۱- اجزا تشکیل دهنده مهارت با توجه به طبقه بندی هدف های آموزشی

باتوجه به اینکه بازار کار و اشتغال دو مقوله ای است که ریشه در سیاست گذاری کلان توسعه منابع انسانی و تاثیر مستقیم در رشد اقتصاد کشور دارد لذا شناسایی مشاغل و حرف در رشته های مختلف، نیازسنجی آموزشی و تهیه استانداردهای مهارت و آموزش شغلی و شایستگی های حرفه ای با توجه به اهداف فوق مستلزم سازماندهی کاملا منسجم بوده و این امر با شکل گیری دفتر طرح و برنامه درسی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور ایجاد شده است.

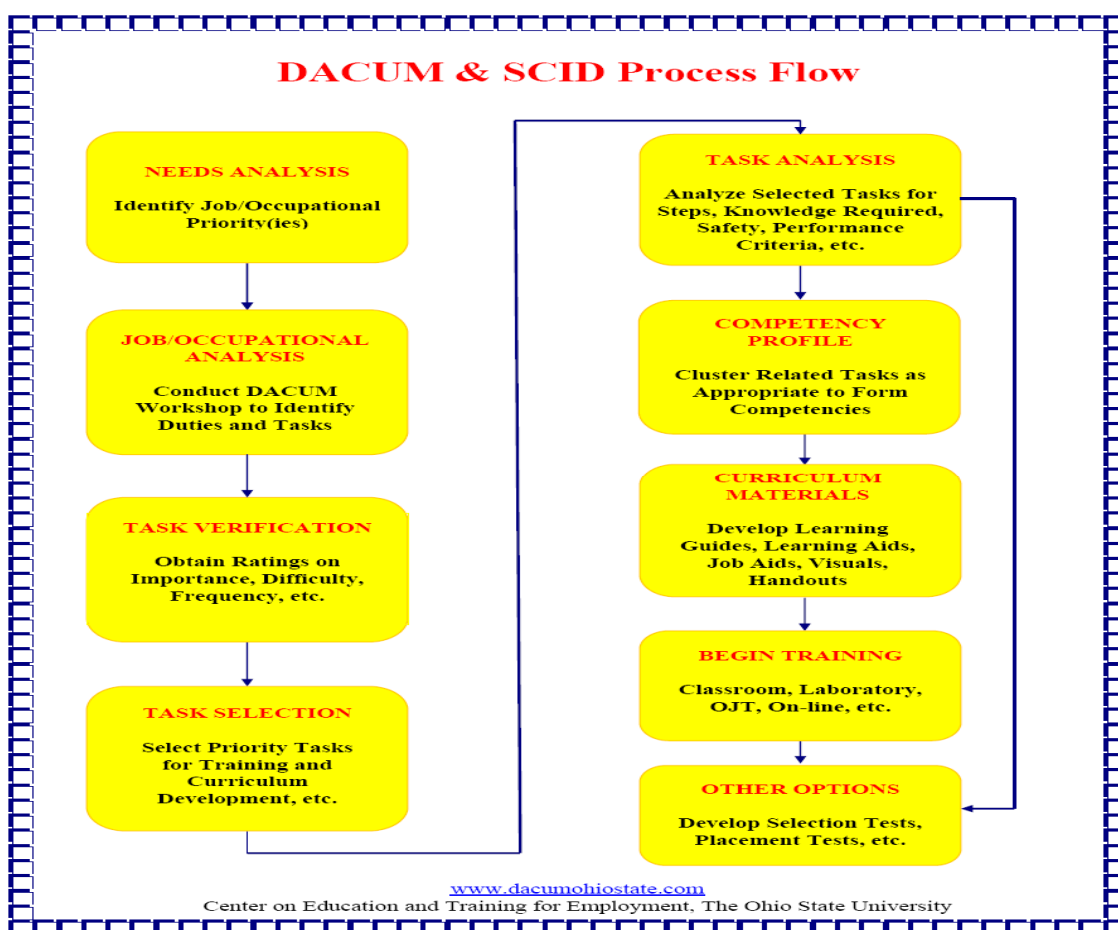
دفتر طرح و برنامه های درسی سازمان آموزش فنی و حرفه ای با بهره گیری از پتانسیل کارشناسی دفتر و کارشناسان مدعو رسالت تهیه و تدوین استانداردهای مهارت و آموزش را براساس اسناد پایه سند چشم انداز ۲۰ ساله، برنامه های ۵ ساله، سند آمایش سرزمین و نیازسنجی آموزشی در استان ها را برعهده دارد.

این دفتر با تشکیل گروه های برنامه ریزی درسی در سه زمینه صنعت، خدمات و کشاورزی با حضور حداقل ۷ نفر از کارشناسان و متخصصین مدعو به تناسب حرفه از جوامع کاری مختلف از جمله اتحادیه و صنوف، صنعت، اساتید دانشگاه،

مربیان آموزشی، نمایندگان تخصصی دستگاه های ذیربط و نماینده رسمی وزارت آموزش و پرورش نسبت به تهیه برنامه درسی حرفه های مختلف اقدام می نماید. بالغ بر ۳۰۰ نفر کارشناس و محقق در دفتر طرح برنامه ریزی درسی در سال ۹۰-۸۹، تعداد ۱۰۵۸ عنوان استاندارد مهارت را در دست تدوین قرار داده اند که شامل پکیج های آموزشی با محتوای استاندارد مهارتی، سئوالات آزمون، پروژه عملی و منابع آموزشی است.

جلسات کارشناسی این گروه ها بصورت هفتگی تشکیل می گردد و استانداردهای مورد نظر را تحت عناوین استانداردهای شغل، شایستگی (ارتقاء مهارت فارغ التصلان) و بخشی از استاندارد، مورد بررسی، تحقیق و تدوین و بازنگری قرار می دهند. آمار استانداردهای تهیه شده تا فروردین ماه سال ۱۳۹۰، ۳۹۷۶ عنوان اعلام شده است.

مبنای تدوین استانداردهای آموزشی تجزیه شغل به وظائف و کارهاست که به روش به اصطلاح دیکوم^{۱۲} معروف است، برنامه درسی بر مبنای نتایج این تجزیه و تحلیل تهیه می گردد:



نمودار ۲- بلوک دیاگرام تجزیه و تحلیل شغل و تدوین برنامه درسی به روش دیکوم

^{۱۲}.DACUM

۲-۴-۴- مشخصه های نظام تعیین صلاحیت حرفه ای (آزمون و ارزشیابی)

بر اساس تعریف ارزشیابی، به یک فرآیند نظام دار برای جمع آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات گفته می شود به این منظور که تعیین شود آیا هدف های مورد نظر تحقق یافته اند یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزانی. (سیف، ص. ۳۴)

چنانچه این تعریف در زمینه آموزش بیان گردد به آن ارزشیابی آموزشی گفته می شود که ارزشیابی فرآیند یاددهی و یادگیری قسمت کوچکی از آن می باشد. ارزشیابی مهارت، کیفیت محصول (کارآموخته) و به تبع آن فرآیند یاددهی و یادگیری را ارزشیابی می نماید.

به واسطه ارزشیابی فرآیند یاددهی و یادگیری آموزش های مهارتی دو هدف عمده دنبال می شود:

الف) به دست آوردن سطح علمی فراگیر و اطمینان از پرورش مهارت کارآموزان

ب) مشخص شدن خلاء های موجود در امر آموزش و استقرار نظام کنترل کیفیت

- ارزشیابی مهارت در آموزش های فنی و حرفه ای با ارزشیابی فرآیند یاددهی و یادگیری در آموزش های کلاسیک (در مدارس و دانشگاه ها) که کاملاً مبنای نظری دارند، تفاوت عمده ای دارد. برای روشن تر شدن مطلب تعاریف زیر ارائه می شود:
- ارزشیابی وابسته به هنجار: در این نوع ارزشیابی عملکرد فراگیران با یکدیگر مقایسه می شود و نمی توان پیشرفت یک فراگیر رانسبت به هدف های آموزشی یا آنچه آموزش داده شده است، تعیین نمود.
 - ارزشیابی وابسته به ملاک: عملکرد یادگیرنده با توجه به ملاک خاصی مورد قضاوت قرار می گیرد که بر مبنای هدف های آموزشی از پیش تعیین شده است و فراگیر باید به سطح بخصوصی از عملکرد برسد. (سیف، ص. ۹۱)
 - جنس تعیین صلاحیت حرفه ای از نوع ارزشیابی های وابسته به ملاک است و آزمون های مهارتی می باید بر مبنای ارزشیابی های ملاک محور صورت پذیرد. برای نیل به این مقصود یک نظام منسجم سنجش و ارزشیابی مهارتی باید قادر باشد اجزای تشکیل دهنده مثلث مهارت یعنی دانش فنی، تعهد اخلاق کاری و کار عملی را بخوبی بسنجد:
 - دانش فنی که سطح کاربرد حوزه شناختی را شامل می شود، به آن دسته از اطلاعات حوزه نظری اطلاق می شود که به طور مستقیم در فرآیند کار عملی کاربرد دارد و به واسطه آزمون های کتبی مورد ارزشیابی قرار می گیرد که حداکثر سهم امتیاز آن با توجه به مدت زمان آموزش ۲۵ و به ندرت ۳۰ نمره از ۱۰۰ را شامل می شود. برای مثال دانستن فرمول محاسبه تعداد دور لازم سیم برای یک موتور الکتریکی با توانی خاص. ضعف در این قسمت نتیجه مستقیم در کار عملی خواهد گذاشت و با توجه به این که ارزشیابی های عملی عموماً بر هزینه هستند، در صورت عدم تحقق اهداف رفتاری پیش بینی شده باعث اتلاف منابع مالی خواهد شد.
 - منظور از تعهد اخلاق کاری آن دسته از اصول، ارزش ها و فعالیت هائی است که فرد به هنگام کار عملی می باید به آن پایبند بوده و به یک باور پایدار بر رعایت این اصول و ارزش ها برسد، اما از محصول نهائی نمی توان به پایبندی یا عدم پایبندی کارآموز به آن پی برد و به واسطه ارزشیابی مشاهده ای و درج نمره در سیاهه رفتار در حین کار عملی سنجیده می شود. و به نوعی قسمتی از کار عملی محسوب می شود.
 - کار عملی که قسمت اعظم نمره ارزشیابی مهارت شغلی بدان تعلق دارد، غالباً عبارت است از یک نقشه کار عملی که کارآموز می بایست در مدت زمان معینی با استفاده از ابزار و تجهیزات لازم آنرا به اتمام برساند و حداکثر نمره آن ۷۵ نمره از ۱۰۰ نمره می باشد.

جدول ۱- روش ها و سطوح ارزشیابی با توجه به عناصر تشکیل دهنده مهارت

عناصر اصلی مهارت	سطح مورد ارزشیابی	روش سنجش
• دانش فنی	• حداقل سطح کاربرد	• آزمون کتبی
• توانایی عملی	• انطباق	• اجرای کار عملی
• تعهد اخلاقی کاری	• حداقل سطح ارزش گذاری	• مشاهده رفتار

هر سه عنصر فوق در پروژه ارزشیابی خلاصه می شود. و هر فردی که بتواند حدنصاب لازم را در ارزشیابی پروژه ای کسب نماید، ماهر قلمداد شده و مستحق دریافت گواهی نامه مهارت می باشد. لازم به ذکر است سطوح در نظر گرفته شده برای ارزشیابی حوزه شناختی (کاربرد) و حوزه عاطفی (ارزش گذاری) از جمله سطوح میانی این طبقه بندی ها می باشند و در بسیاری از کشورها سطوح بالاتری مورد ارزشیابی قرار می گیرد.

جدول زیر مقیاس های مختلفی را که برای امتیاز بندی نتایج ارزشیابی به کار می رود، نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود سطح مهارتی متوسط رو به خوب معادل ج+ یا C+ و یا ۱۴ بر مبنای ۰ تا ۲۰ و یا نمره ۷۰ در مقیاس ۰ تا ۱۰۰ است. حداقل سطح مهارتی مورد قبول بازار کار می باشد، لذا نمره قبولی در ارزشیابی های کتبی و عملی نمره ۷۰ از ۱۰۰ با احتساب وزن ۲۵٪ برای آزمون های کتبی و ۷۵٪ برای آزمونهای عملی تعیین شده است.

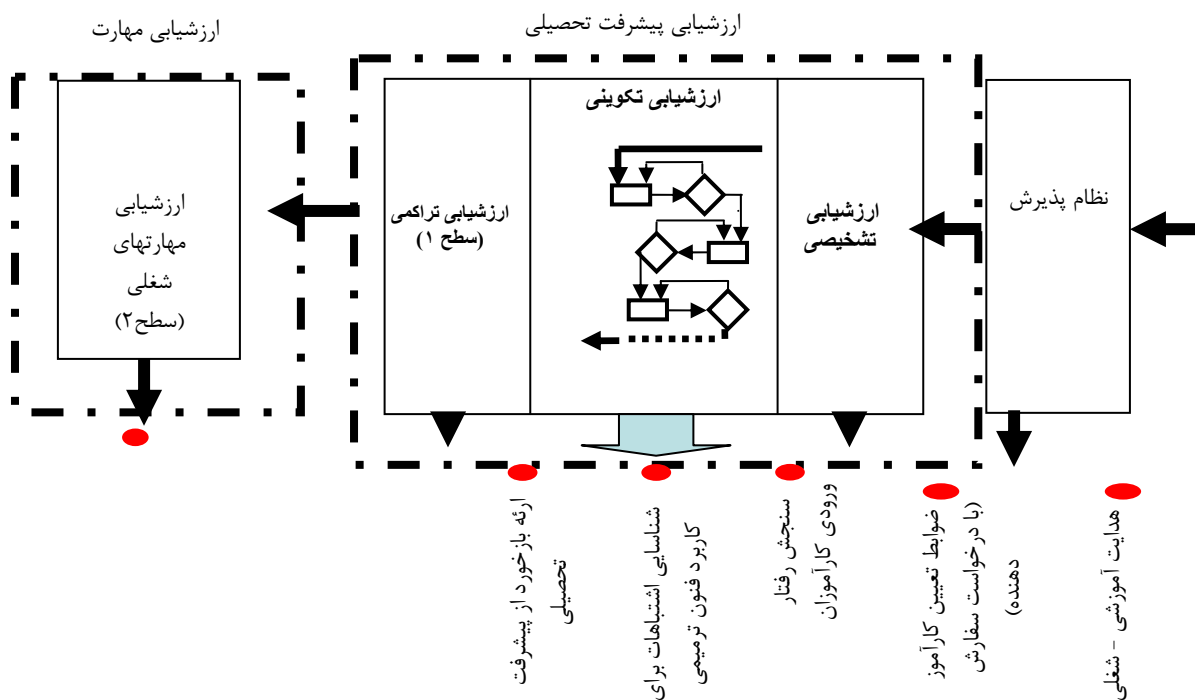
جدول ۲- سطح قابل قبول مهارت با توجه به مقیاس های مختلف ارزشیابی

خیلی خوب	الف	A	$17 \leq n \leq 20$	$85 \leq n \leq 100$
خوب	ب	B	$15 \leq n < 17$	$75 \leq n < 85$
متوسط	ج	C	$13 \leq n < 15$	$65 \leq n < 75$
ضعیف	د	D	$10 \leq n < 13$	$50 \leq n < 65$
خیلی ضعیف	ه	E	$0 \leq n < 10$	$0 \leq n < 50$

ملاک

در نظام ارزشیابی مهارت کارآموزان و نیروی کار، متولی امر آموزش و ارزشیابی های تشخیصی، تکوینی و تراکمی حوزه آموزشی می باشد و متولی امر آزمون ملاک محور حوزه ارزشیابی است که بر اساس ملاک های مندرج در استاندارد نسبت به تعیین صلاحیت اقدام می نماید، در صورتی که حوزه آموزش مهارت فرد را جهت دریافت گواهی نامه مهارت کافی تشخیص دهد، می باید وی را جهت شرکت در ارزشیابی مهارتی (ارزشیابی سطح دو) به حوزه ذیربط معرفی می نماید. باین شیوه حوزه آموزش مسئولیت تعلیم کارآموز را بطور کامل به عهده خواهدداشت و بنا به تشخیص خود، فرد را به ارزشیابی مهارتی معرفی می نماید.

این روش سبب می شود آموزش ها در سطح استاندارد ارائه شود. علاوه بر این میزان قبول شدگان در ارزشیابی مهارتی می تواند معیار مناسبی برای عملکرد حوزه آموزش باشد. موارد فوق در بلوک دیاگرام زیر خلاصه می گردد.



نمودار ۳- بلوک دیاگرام ارزشیابی پیشرفت تحصیلی و ارزشیابی مهارتی با رویکرد تفکیک حوزه ارزشیابی از آموزش

۳-۴-۴- نظام مدون تربیت مربی و آموزش های ضمن خدمت

دینفعان در آموزش فنی و حرفه ای در ایران متفق القولند که نبود مربیان دارای مهارت های لازم، یکی از شدیدترین تنگناها بر سر راه بهبود کیفیت است. نگرانی ها عمدتاً به ضعف مهارت های تدریس، توانایی های آموزش عملی مربیان مربوط می شود. با افزایش کلی ظرفیت درسیستم آموزش های فنی و حرفه ای از سالهای میانی دهه ۹۰، گروه بزرگی از مربیان و معلمان جدید بدون گذراندن دوره های تربیت مربی موثر جذب شده اند. داده های مربوط به شرایط به کار گیری مربیان و معلمان آموزش فنی و حرفه ای در بخش خصوصی و آموزشگاه های آزاد در سایر دستگاه های مجری این آموزش ها نشانگر آن است که نظام منسجم تعیین صلاحیت حرفه ای برای این قشر وجود ندارد. این درحالی است که سازمان آموزش فنی و حرفه ای با داشتن مرکز تربیت مربی امکانات گسترده ای برای آموزش مربیان فنی با ظرفیت های بالقوه موجود به منظور پر کردن خلاء مربیان کارآموزده در سیستم آموزش فنی و حرفه ای در اختیار دارد.

در حال حاضر مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای به لحاظ برخورداری از امکانات وسیع و پیشرفته سخت افزاری و نرم افزاری و منابع انسانی خبره بعنوان بزرگترین و مهمترین مرکز آموزش های تخصصی و مهارتی پیشرفته در سطح کشور و منطقه مطرح است.

تربیت نیروی انسانی متخصص، همگام کردن آموزش های مهارتی با محوریت توسعه صنعتی، برنامه ریزی جهت رشد کارآفرینی در فراگیران، تربیت مربیان مورد نیاز بخش دولتی - خصوصی و مراکز جوار کارخانجات صنعتی، تهیه و بازنگری استانداردهای مهارتی مربیان متناسب با تغییرات تکنولوژی و نیازسنجی آموزش برای مربیان جهت هدفمند نمودن فعالیت های آموزشی گوشه ای از فعالیت ها و عملکرد این مرکز است.

۴-۴-۴- مشخصه های سیستم نظارت و ارزیابی آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد

نظارت جریانی است مستمر و آگاهانه، به منظور همیاری در بهینه سازی عملکرد آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد و بهره وری مطلوب از سرمایه، نیروی انسانی و امکانات موجود می باشد، با عنایت به اینکه ۷۰ درصد از آموزش های مهارتی در بخش خصوصی و آموزشگاه های آزاد فنی و حرفه ای به انجام می رسد، این اقدام موجب تقویت و افزایش امنیت شغلی موسسان، مدیران، مربیان، کارکنان و در نهایت پیشگیری از بروز تخلفات احتمالی و اجرای برنامه های آموزشی در آموزشگاههای مذکور می گردد و بازرسی به منزله اهتمام برای انطباق فعالیت های آموزشی آموزشگاه های فنی و حرفه ای با قوانین، مقررات و ضوابط و دستورالعمل نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد و سایر مصوبات است. به عبارت دیگر بازرسی ابزاری برای اعمال حاکمیت و ارتقای کیفی نظام آموزشی در آموزشگاه است.

الف) اهداف :

- بکارگیری امکانات اجرایی برای تحقق مفاد قوانین، ضوابط و دستورالعمل ها و شیوه نامه های مربوط به آموزشگاه های آزاد و ایجاد شرایط مطلوب برای رشد کیفی و توسعه این آموزشگاه ها.
- تحقق امنیت شغلی موسسان، مدیران و کارکنان و جلوگیری از بروز تخلفات احتمالی.
- مشاهده عینی نقاط قوت و ضعف عملکرد آموزشگاه و انعکاس صحیح و دقیق به مراجع ذیربط جهت ارتقاء کیفی آموزش ها در آموزشگاه های آزاد
- ایجاد زمینه مناسب برای اجرای نظام تشویق و تنبیه.
- ارتقای کیفیت و اثربخشی آموزشی و فرهنگی آموزشگاهها.
- ب) حیطه بازرسی و نظارت بر آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد
- ۱- حیطه فعالیت های فرهنگی.
- برخورداری آموزشگاه از امکاناتی نظیر نمازخانه، کتابخانه، امکانات فضای مفید تنفس و حسب ضوابط مربوطه.
- توجه به ارزش ها و تعمیق معرفت دینی.
- ترویج فریضه امر به معروف و نهی از منکر.
- رعایت پوشش و حجاب اسلامی.
- ۲- حیطه فعالیت های آموزشی:
- اجرای استانداردهای آموزشی مصوب سازمان سازمان آموزش فنی و حرفه ای و رعایت تقویم آموزشی و بودجه بندی استاندارد آموزش مهارت.
- رعایت مقررات مربوط به ثبت نام کارآموزان.
- برخورداری و بهره وری از امکانات و تجهیزات کارگاهی مطابق با استانداردهای آموزشی مصوب.
- ترغیب کارآموزان برای شرکت در المپیادها و مسابقات.
- ترغیب به استفاده از امکانات و وسایل کمک آموزشی برای آموزش مهارت ها.
- ۳- حیطه فعالیت های امورمالی:
- رعایت میزان شهریه مصوب اعلام شده
- نحوه جذب تسهیلات اعطایی.
- ۴- حیطه فعالیت های امور اداری:
- اهتمام مدیر آموزشگاه در اجرای مقررات ابلاغی

- اقدام مدیر آموزشگاه در انتخاب کارکنان و مربیان منطبق با مفاد ضوابط و دستورالعمل اجرایی نحوه تشکیل و اداره آموزشگاههای آزاد.
- ابلاغ بخشنامه های آموزشی مربوط به عوامل اجرایی و کارآموزان.
- منظم بودن دفاتر حضور و غیاب کارکنان و کارآموزان.

۴-۴-۵ نتیجه گیری:

- ◀ با توجه به جمعیت جوان کشور، طرح آموزش برای همه، طرح آموزش در طول عمر و اصلاح هرم شغلی کشور لازم است با اصلاح قوانین و مصوبات فعلی از جمله مصوبات ۵۱۳، ۴۸۳، ۴۷۷ و ۵۲۶ شورای انقلاب فرهنگی به آموزش های فنی و حرفه ای و اصولاً مهارتی از منظر شغلی نگاه شود و تداخل وظائف بین مجریان قانونی مرتفع شود.
- ◀ همه نهادهای دولتی و خصوصی ملزم شوند از مرجع ذیصلاح مجوز تاسیس آموزشگاه آزاد دریافت کنند و ضمانت اجرایی لازم در قانون پیش بینی شود و شمول آن همه ارگان ها را در برگیرد.
- ◀ از بین مجریان موجود آموزش های مهارتی، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور که ساختار های اجرائی لازم جهت تولید محتوی آموزشی و استانداردهای مهارتی، ارزشیابی و تعیین صلاحیت حرفه ای، نظارت و ارزیابی بر عملکرد آموزشگاه های آزاد را در اختیار دارد به عنوان متولی و محور این آموزش ها قرار گیرد و سایر دستگاه های متقاضی ارائه آموزش های فنی و حرفه ای مکلف به اخذ مجوز فعالیت از این سازمان شوند.
- ◀ احراز صلاحیت حرفه ای و اخذ گواهینامه های مهارتی برای کلیه مشاغل اجباری گردد.

مراجع

- [۱] جهانگیر منصور. (۱۳۸۸). قانون برنامه چهارم توسعه. تهران: نشر دوران.
- [۲] جهانگیر منصور. (۱۳۸۸). قانون کار. تهران: نشر دوران.
- [۳] حمیدرضا ثابت نژاد. (۱۳۹۰). ارزشیابی، اعتبارسنجی و تضمین کیفیت در نظام آموزش فنی و حرفه ای. تهران.
- [۴] سایت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور . www.speac.ir/hogoghi.
- [۵] سایت شورای عالی انقلاب فرهنگی. www.iranculture.org.
- [۶] سعداله ملک. (۱۳۷۷). مجموعه قوانین و تصویب نامه ها و مقررات و دستورالعمل های اجرایی مربوط به سازمان آموزش فنی و حرفه ای. تهران: مدیریت پژوهش سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.
- [۷] علی اکبر سیف. (۱۳۸۷). اندازه گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، ویرایش پنجم. تهران: نشر دوران.
- [۸] مهناز کردنائیج. (۱۳۹۰). قانون برنامه پنجم توسعه. تهران: معاونت تدوین و تنقیح و انتشار قوانین و مقررات.