نخستین همایش بین المللی مدیران و رهبران نوآور سازمان های سرآمد
بوشهر - بهمن ماه ۱۳۹۵
The First International Conference of Innovative Managers and Leaders in Excellent Organizations
موسسه راه بهروزی

همسان سازی وبهبود مشاغل جوانان با مهارت های اساسی

دکتر سید احمد هاشمی
دانشیار و عضو هیات علمی، گروه علوم تربیتی ، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد. ایران
Hmd_Hashemi@yahoo.com

صادق نوروزمصرمی
دانشجوی دکترا برنامه ریزی درسی،گروه برنامه ریزی درسی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد. ایران
Sadegnorouz.1192@gmail.com

عباس منصوری
دانشجوی دکترا برنامه ریزی درسی،گروه برنامه ریزی درسی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد. ایران
Abbasmansori@gmailcom

چکیده :
در این مقاله سعی شده است تا با بررسی مجموعه مسایل موجود در پیوند نظام آموزشی به بازار کار ،ذهن سیاست گزاران آموزشی کشور با آن دسته از مهارت ها ، توانایی ها وقابلیت های کلیدی متاسب با نیازها وشرایط بازار کار آینده معطوف شود .به طوری که با تاکید بر آنها در جهت آماده سازی دانش آموختگان به طور قابل توجهی زمینه بهبود وارتقای کارآیی خارجی نظام آموزشی نیز فراهم گردد .بنابراین هدف این مقاله بررسی وشناخت مشاغل ومهارتهای نو برای جوانان در جامعه پیش رو تا بتوانند مشارکت وحضوربیشتر در فعالیت های اقتصادی وصنعتی داشته باشند .وهمچنین ایجاد یک نظام آموزشی کارآمد جهت تربیت نیروهای فنی وبهبود شاخص-های اقتصادی وصنعتی می باشد وتضمین این که این نیروها بتوانند با صلابت در آینده ی دگرگونی بازار کار حضور داشته باشند.

واژه گان کلیدی: آموزش وپرورش، همسان سازی، بهبود مهارت های اساسی، مشاغل آزاد

www.rahebehrouzi.ir

مقدمه

عامل اصلی برتری جوامع بر تخصص ، توانمندی ودانش نیروی انسانی فرهیخته ومتخصص است که در قالب تشکیل سرمایه انسانی مورد بررسی قرار گرفته (سهرابی وهمکاران ،۱۳۷۶) وبهبود کیفیت آن افزایش کار آیی در بکارگیری آن جزو رده بندی های آغازین برنامه ریزی توسعه در دهه نود محسوب شده است (هالاک ،۱۹۹۰)

بنابراین بررسی رسالت نظام آموزشی یک جامعه در فراهم کردن شرایط رشد وتوسعه قابلیت های افراد در ابعاد مختلف از مباحث اساسی است که می توان از زاویه های مختلف به بررسی آن پرداخت . به همین ترتیب ، از بعد بررسی کارکردهای اقتصادی آموزش وپرورش ،از اهم مسئولیت نظام آموزشی جوامع ، تلاش برای هرچه منطقی تر ومحکم تر اهداف ، محتوا وروش های آموزشی با مقتضیات اجتماعی به طور همه گیر ونیازهای شغلی جوامع به طور ویژه است . در همین راستا، یکی از مهمترین راههای این پیوندمهم واتصال ضروری ، آماده سازی وتربیت دانش آموزان ودانشجویان با مهارت ها ، نگرش وقابلیت های است که حضور موثر وپیوسته آنان ، برای به دست آوردن مشاغل موجود در جامعه را تضمین می کند . بنابراین ، پرسش اساسی در این رابطه آن است که اساسی ترین توانایی ومهارت هایی که جوانان برای مشارکت پیوسته ومداوم در فعالیت های مختلف اقتصادی وصنعتی نیاز دارند ،کدامند ؟ کدامیک از این مهارت ها شانس اشتغال آنان را در بازار کار افزایش می دهد ؟ مدارس برای تاکید بر چنین مهارت هایی ،چه کارهایی باید انجام دهند ؟ آیا با سطح فعلی استانداردهای نظام آموزشی می توان به تربیت افرادی با آن قابلیت ها امیدوار بود ؟ وسرانجام نظام آموزشی باید دارای چه ویژگی هایی باشد تا جوانان جامعه را در مسیر توسعه وایجادزمینه مشارکت جوانان، برای بهبود رشد وتوسعه اقتصادی جامعه همراهی ویاری کند؟ (عزیزی ۲۰۰۰)

با توجه به اهمیت آماده سازی جوانان برای بازار کار ، از نقطه نظر اقتصادی واجتماعی ،ما نیازمند یک نظام آموزشی هستیم که ضمن تحکیم ارتباط با بازار کار ، بر شایستگی هایی کلیدی واساسی مورد نیازآن بازارنیز تاکید می کند (عزیزی ،۱۹۹۸) . شایستگی هایی همچون توانایی برقراری ارتباط در شرایط واوضاع نوین فن آوری ، سازگاری وهمسان سازی ، قدرت تمیز وتشخیص ، کارگروهی ، حل مساله ، خلاقیت تفکر انتقادی وهمانند آن مواردی هستند که مباحث مربوطه بر آن را ، به عنوان مهارت اساسی تاکید می کنند (متکالف ،۱۹۹۵)

برنامه ریزی نیروی انسانی موردبحث وتوجه مدیران بوده است وبه عنوان یکی از پیچیده ترین ،فنی ترین ورقابتی ترین ضمینه های فعالیتی مدیران در کارکردهای منابع انسانی وپاسخ گویی وانتظارات کارکنان وانتظارات جامعه درسطح خرد وکلان به کار گرفته می شود از آنجا که منابع انسانی با ارزش ترین عامل تولید ومهمترین سرمایه هرسازمان ومنبع اصلی زاینده مزیت رقابتی وایجادکننده قابلیت های اساسی هر سازمان است پس یکی از عمده ترین برنامه ریزی سازمانی ،برنامه ریزی نیروی انسانی است (رضایی وفرخ پور ۱۳۹۵)

مسایل موجود در ارتباط با نظام آموزشی وبازار کار

در گذشته ورود دانش آموختگان مدارس متوسطه به بازار کاربسیار ساده تر بود .امروزه،دانش آموزان باشرایطی روبه روهستند که نه تنها باید به فراگیری آموزش های فنی وشغلی بپردازند ،بلکه انتظار می رود که آنان دارای سطح عالی تری از مهارت ها ودانش علمی نیز باشند .بنابراین ،مدرسه ها باید به دانش آموزان کمک کنند تابفهمند که چگونه مطالب درسی وآموختنی به دنیای فرصت های شغلی آینده پیوند می خورد.به همین دلیل در جوامع پیشرفته ،بسیاری از مدرسه ها،کارفرمایان وصاحب نظران مایلند پلی ارتباطی بین مدرسه ومحیط کار ایجادکنند.

این اقدام وتلاش ها،افزون بریادگیری مبانی علمی ،انتقال آموزش به محیط واقعی کار وتجربه اندوزی در ساختارهای مختلف شغلی رانیز سبب شده است .شاید توجه به ایجاد ونگهداری مهارت های مورد نیاز نیروی کار درمیان کشورهای توسعه یافته هرگز تااین اندازه فراتر نرفته است .در گزارش "اقتصاد آینده "کارفرمایان انگلیسی اعلام داشته اندکه شرکت های که نیروی کاربسیار ماهر دارند،ازجمله نمونه هایی خواهند بود که پایدارند ورشد پذیر(کارگروه کارآموزی ملی ،۱۹۹۲).درایالات متحده نیز توجه رسمی به این مقوله وجود

www.rahnamaeh.ir

دارد؛که امروزه نیروی کار با نیازهای جامه سازگاری ندارد ، زیرا نیازهای نیروی کار ،همگام با افزایش تغییرات در فن آوری وتوسعه رقابت خارجی افزایش می یابد (کمیسیون کیفیت نیروی انسانی و کارآیی بازارکار ،۱۹۹۸)کمیسیون جوامع اروپایی (۱۹۹۱) ، از کشورهای عضو خواسته است تا جهت تجهیزافراد ، برای کار در شرایطی متغییر تکنیکی که نیازمند توانایی سازگاری وقابلیت توسعه مهارت های نوین است ، مسئولیت ارایه آموزش وکارآموزشی را به عهده بگیرند .

هرچند در دهه های اخیر بارها شاهد انجام اصلاحاتی در نظام آموزشی کشور بوده ایم وهدف اصلی آن اصلاحات تحکیم ارتباط بین آموزش های عرضه شده به دانش آموزان با نیازهای بازار کار از حیث تربیت نیروی انسانی مناسب ودارای صلاحیت های حرفه ای بوده است . اما بانگاهی گذرا به وضعیت وعملکرد دانش آموختگان در بازار کار وارزیابی میزان رضایت مندی کارفرمایان در بخش های مختلف در می یابیم که بیشتر خروجی های نظام آموزشی کشور (دانش آموختگان)فاقد توانایی ها وقابلیت های اساسی مورد نظر بازار کار بوده اند ، به طوری که حتی توان بهره گیری از فرصت های شغلی موجود رانیز نداشته اند . از طرفی دیگر نرخ بالای بیکاری تحصیل کردگان نشان دهنده نامطلوب بودن سطح کارآیی بیرونی وعدم توفیق نظام آموزشی در کسب نرخ بازده ای قابل قبول است .از این رو شاید بتوان وضعیت نامناسب نظام آموزشی کشور در خصوص نبود ارتباط کافی بین آموزش ها با هدف ها ونیازهای بازار کار ، نمونه ای ازتحلیل یکی از رییسان گذشته بانک جهانی دانست که گفته است :

با توجه به رشد قابل ملاحضه نظام های آموزشی در کشورهای جهان سوم در خلال ربع قرن گذشته ،توسعه به صورت مناسبی جهت داده نشده است . آن چه نتیجه شده است یکی از ناخوشایندترین تنگناهای زمان ماست ؛در حالی که میلیون ها نفر از از دانش آموختگان بیکار هستند ؛میلیون ها نفر فرصت شغلی به دلیل ناکافی بودن نیروی انسانی دانش آموخته ،کار ورزیده وبا مهارت مناسب فروگذار مانده اند .(فرش ،۱۹۷۹)

بدون شک چنین تاکیدی برکیفیت نیروی کار ،نشان دهنده عوامل مشترک در میان جوامعی است که در دهه های گذشته از نظر رشد اقتصادی از جایگاه مناسبی برخوردار شده اند ،اما اکنون با ابهام ها وبحران ها روبرو هستند .

بنابراین با اصلاحات متعددی که در خلال چند دهه گذشته در ساختار نظام آموزشی کشوربه ویژه پس از انقلاب اسلامی ،در مورد بهبود بخشیدی واثر بخش کردن اهداف وراهکارهای اجرایی آموزش وپرورش به شکل همه گیر وآموزش متوسطه به طور ویژه انجام گرفته ؛هنوز نظام آموزشی کشور با مسایل عمده ای دست به گریبان است .با وجود این ،جهت متناسب کردن نظام آموزش متوسطه با نیازمندیهای اقتصادی وبازار کار ،هنوز راه زیادی در پیش است . پس با توجه به این مسایل ،نه تنها تحقق اهداف آموزشی در باره آماده سازی جوانان ماهر وکارآزموده برای بخش های در حال توسعه اقتصادی ،صنعتی ،کشاورزی وخدماتی جامعه با مشکل روبه رو می شود ، بلکه افزایش سریع بیکاری در میان دانش آموختگان دوره متوسطه را نیز به همراه خواهد داشت .در صورتی که یکی از عوامل تحقق نیافتن هدف های برنامه های توسعه (اقتصادی –اجتماعی)کمبود نیروی انسانی نیمه ماهر وماهر عنوان شده است .

افزون بر اینکه در کنار توجه به نارسایی های فرآیندی و ساختاری در نظام آموزشی که به نبود یک ارتباط منظم وپیوسته این نظام با بازار کار انجامیده ،نباید نارسایی های اثرگذار دیگر ، همانند نارسایی های جمعیت شناختی وکمی جنبه عرضه وتقاضای نیروی کار ،شفاف نبودن اطلاعات بازار کار ،ناشناخته بودن نیازهای کیفی بازار کار و نارسایی های قوانین ومقررات حاکم بر بازار کار وچگونگی اعمال آن را از نظر دور داشت (نفیسی ،۱۳۸۲)

توجه به نقش آموزش وپرورش در پیشبرد برنامه اقتصادی ، بویژه از حیث تامین نیروی انسانی مناسب ومورد نیاز آن ، از جمله دلایل ایجاد تغییرات متعددر ساختار نظام های آموزشی در بیشتر کشورهای جهان است . با نگاهی کوتاه به اصلاحات آموزشی در کشورهای جهان ، این نکته روشن می شود که یکی از هدف ها ودلایل قوی برای انجام این اصلاحات ، کاهش شکاف بین دو نظام آموزشی واقتصادی جامعه است . بنابراین ،تلاش برای ایجاد پلی بین نظام آموزشی ونظام اقتصادی جامعه ومرتبط ساختن آموزش به دنیای کار هم در برنامه های مدرسه وهم در فعالیت های خارج از آن ، مثل کارورزی وکار آموزی از موضوع های مهمی است که پیش روی مسئولان وتصمیم گیران هر جامعه قرار دارد . به همین دلیل تعلیم وتربیت از نظر اشتغال نیروهای جوان جامعه ، به عنوان یک

www.rahbehrouzi.ir

عامل موثر واثر بخش در گذشته مورد نظر بوده واکنون نیز هست . همچنین در کوشش برای کاهش نرخ بیکاری در میان جوانان پیوند هرچه بیشتر آموزش وپرورش با نیازهای بازار کار ، اساسی است وبه عنوان سیاستی درست مورد تاکید قرار دارد .

تغییرات اقتصادی –اجتماعی متعددی که در کشورهای جهان سوم در حال شکل گیری است در برگیرنده تجدید نظر در ساختار آموزش متوسطه رایج در آن کشورهاست . از آنجا که تقاضا هابرای نیروی انسانی ماهر وآموزش دیده برای همسان سازی با نیازهای اقتصادی ، در زمینه های مختلف بسیار زیاد است ، آماده سازی جوانان برای زندگی شغلی آینده توسط آموزش وپرورش با اهمیت است در بیشتر کشورها کمبود نیروی انسانی ماهر دست کم ، در پاره ای از بخش ها وجود دارد. این مسا له ای تعجب انگیز نیست ، زیرا دانش وفن آوری به سرعت در حال تغییر است واشکال جدید فن آوری ، مستلزم مهارت های جدید است. اینجاست که ارتباط پیوسته بخش عرضه کننده نیروی انسانی وبخش متقاضی آن می تواند به هماهنگی زود هنگام محتوای برنامه های درسی و فعالیت های آموزشی مدارس با نیازهای طرف مقابل بیانجامد .

صلاحیت هاوشایستگی های کلیدی عبارتند از دانش ،بینش ، مهارت ها ونگرش هایی که جز مهارت های عمومی وبادوام یک شغل یا گروه مرتبطی از مشاغل می باشند . این صلاحیت ها در درون رسته شغلی قابلیت انتقال به شغل های دیگر وجدید را دارا بوده ودر شمار خلاقیت هایی قلمدادمی شوند که به رشد شایستگی های حرفه ای فرد منجر وانتقال آن مهارت هارا به موقعیت های دیگر آسان می کند .ابعاداین شایستگی ها را از نظر زولینگن (۱۹۹۷) ، می توان به شش بعد عمده تقسیم کرد که درجدول زیر نشان داده شده است .

جدول (۱): ابعاد شایستگی های کلیدی مورد نیاز بازار کار

ابعادعمده شایستگی های کلیدی	شرح شایستگی های کلیدی
بعدعمومی وابزاری	دانش ومهارت های شغلی که نقش اساسی ونهایی داشته ومی توانند خیلی ازموقعیت ها به کار گرفته شوند این بعد شامل مهارت های اساسی همانند مهارت در ریاضیات ، زبان وخواندن ، تکنیک عمومی چگونه دانستن ، دانش عمومی زبان ها ، دانش عمومی حساب کردن ، توانایی دست کاری اطلاعات ، توانایی طرح ریزی کار ، آگاهی از کیفیت وبینش تجارتی است .
بعد شناختی	شامل تفکر وعمل (شناسایی وحل مسایل ،تفکر انتزاعی ،تفکر دستوری ، انعطاف پذیری ، یادگیری چگونه یادگرفتن ومهارت تاکتیکی)است .
بعد شخصیتی	شامل نشان دادن رفتار فردی مثبت (اتکا به نفس ، مسئولیت پذیری ، دقت ، قاطعیت ،تقدم در عمل ، سازگاری با موقعیت های پر اضطراب ، خلاقیت ، تخیل ، تمایل به موفقیت ، پشت کار وپیگیری) است .
بعد اجتماعی –ارتباطی	شامل توانایی ارتباط (توانایی ابراز وجود به طور شفاهی ومکتوب ، آگاهی از زبان های مدرن)،توانایی کار جمعی با همکاران ، مدیران ومشتریان (مهارت های اجتماعی ،انسجام وهمدلی)است .
بعد اجتماعی –هنجاری	شالتوانایی سازگاری خود با فرهنگ مشارکت (وفاداری ، تشخیص ، تعهد ، آمادگی از زبان های مدرن) ، توانایی برای حضور در دوره های آموزشی بیشتر ،استمرار دانش سازمانی)است .
بعد راهبردی	شامل رفتار آزادی بخش ،نشان دادن نگرش انتقادی ، راجع به کار وعلایق شخصی خود (برخوردانتقادی با انتخاب ها وامکانات در زمینه فنی وآثاری که آنها به همراه دارند ،مشارکت فعال در تصمیم گیری وبهبود علایق)است

نیاز بازار کار

بازار کار ،هم در بعد داخلی وهم در بعد بین المللی به شدت تحت تاثیر تغییرات سریع فن آوری قرار گرفته است ؛طوری که حتی جوامع جهان سوم نیز از آن گریزی ندارند . تغییرات ماهوی در الگوی ها ی مختلف کار ، روش ها ووسایل وفعالیت های اقتصادی وشغلی ، ضرورت باز نگری در نوع آموزش هایی را مورد تاکید قرار داد که نیروی انسانی کار آمد را برای بازار کار آماده می سازد . برهمین مبنا تغییرات اساسی در عرصه فن آوری مورد استفاده در مراکز صنعتی سبب شده استتابتوان ، بین مهارت های مورد نیاز در

www.rahebehroozi.ir

شرایط جدید اقتصادی وشغلی ومهارت های مورد نیاز در شرایط گذشته اقتصادی وصنعتی مرز بندی قایل شوند وآن رادر قالب مهارت های جدید ومهارت های نیروی کار مطرح ومقایسه کرد .(عزیزی ،۱۳۷۷)

در مسیر انتقال به شرایط نوین وتغییر فن آوری های جدید صنعتی بنیان های فلسفی ،علمی ،فرهنگی اجتماعی ،اقتصادی جوامع دچار دگرگونی های خواهند شدورسالت بسیار اساسی نظام آموزش وپرورش فراهم کردن شرایطی است که درآن نیروهای دانش آموخته بتوانند از مهارت ها ،توانایی ها وقابلیت های کلیدی ومتناسب با نیازها وشرایط دنیای صنعت وبازار مشاغل فردا برخوردار باشند (احمدی پورویوسفی ،۱۳۹۳).

بی شک در کنار نیروی کار خوب تربیت یک شهروند خوب یکی از مهم ترین نگرانی های اکثر نظام های تعلیم وتربیت در بسیاری از کشورهای دنیاست ودرصدر اقدامات وفعالیت های اکثر کشورهای دنیا قرار گرفته است در هر حال می توان آموزش را کلید پیشرفت فردی وعامل اصلی توسعه اقتصادی واجتماعی درنظر گرفت .(هاشمی ،۱۳۹۴)

در دهه های آخر قرن بیستم ، به طور گسترده ای این امر که«دانش» بسیار موثرتر از زمین ،کار وسرمایه در خدمت رشد وتوسعه اقتصادی قرار دارد ،پذیرفته شد (ابل ،۱۹۹۸).در گزارش ۱۹۹۶،سازمان همکاری اقتصادی وتوسعه تحت عنوان «اقتصاد مبتنی بر دانش » از دانش وآگاهی نیروی کار ، به عنوان عامل اصلی بهره وری ورشد اقتصادی جوامع رشد یافته ، نام برده شد.این گزارش ،بیان می کند که اکنون ۵۰ درصداز تولید ناخالص داخلی در کشورهای اصلی عضو این سازمان بر دانش وآگاهی استوار است که ناشی از سرمایه گذاری در فعالیت هایی همانند محصولات وخدمات الکترونیکی وتوسعه نرم افزار است . هم ز مان با حرکت از اتکا بر منابع فیزیکی ومالی ، توسعه سریع فن آوری اطلاعات وارتباطات زمینه رشد شرکت ها وبازار جهانی را فراهم نموده وتغییرات در محیط بازار را افزایش داده است .در جنین فضای اقتصادی متغییری ودر این بازار بسیار رقابتی جهانی که درآن روابط بین عرضه کنندهومصرف کننده متحول وپویاترشده وامکان پیش بینی نوع خمات وکالاها وچگونگی توسعه آنها کمتر شده ، مفاهیم مدیریت دانش ومشارکت در اطلاعات وبه کارگیری فن آوری اطلاعات وارتباطات از برجستگی بالایی برخوردارشده است .

در همین راستا ودر کنارتوسعه وتغییر ماهیت اقتصاد جوامع به اقتصاد «اقتصاد اطلاعات محور » وتلاش برای یک مدل اداری بهتر وکارآمدتر که برتوان به کار گیری از فن آوری برتر مبتنی است ، توسعه شبکه های ملی رایانه ای وانجام امور اداری از طریق ارتباطات الکترونیکی ، ضرورت تسلط بر کارآمدی افراد در سوادرایانه ای را به عنوان یک نیاز اساسی نیروی کار آینده مطرح می کند .

بهره گیری سریع از فن آوری وضرورت مشارکت فعال در محیط های کاری که درآن تغییر به صورت یک شکل شناخته شده درآمده است توجه صاحب نظران آموزش وپرورش را به مهارت های اساسی مورد نیاز جلب نموده است . توانایی استفاده از فن آوری اطلاعات وبهره گیری موثرتراز اطلاعات به یکی از مهارت های مشترک مورد نیاز نیروی انسانی مورد نظر بازار کار تبدیل شده است .در واقع ،وجود کارگرانی با آگاهی ودانش بالا دیگر یک خیال دوراز دسترس نیست.زمینه های شغلی سنتی محو شده اند ؛ به طوری که اکنون کارفرمایان ومدیران صنایع وکارخانجات به شدت به دنبال جذب نیروهای انعطاف پذیری هستند که با قابلیت های فردی برجسته می توانند نقش های متعددی در زمان های مختلف ایفا نمایند وقادرند مهارت ها وفرآیندهای جدیدی را فرا گیرند . بنابراین ، یادگیری همیشگی ویادگیری سازمانی ،باید به عنوان مفاهیمی مهم همواره مورد توجه سازمانها قرار گیرد .

در تداوم تلاش ها برای آسان سازی فرآیند آماده سازی جوانان برای زندگی شغلی آینده ،طی دهه ی ۱۹۷۰جوامع صنعتی در صدد فنی وحرفه ای کردن نام آموزشی خود بودند وبا ایجاداصلاحاتی ،تلاش نمودند تا نقطه تمرکز وتاکید برنامه های درسی به ویژه در آموزش متوسطه را بر کاربردی کردن آن آموزش ها ،استوار سازند در همین رهگذر ،نهضتی شروع شد که هدفش ،توسعه آموزش های فنی –حرفه ای بود (ادمودند،۱۹۹۹).این تغییرات به تدریج وبا تغییر در راهبردهای وتوسعه جوامع پیشرفته وبه کارگیری نسل های نوین فن آوری دامنه ومسیر دیگری به خودگرفت . به طوری که اکنون در تدوین وتشریح ویژگی الگوهای ارتباط آموزش با صنعت واقتصاد آن جوامع وضعیت خود را بیشتر با الگوی «فرافوردیسم » منطبق دانسته وضرورت آن را برای خود توجیه وتبعیین می کنند (عزیزی ،۱۹۹۸).براساس این الگو، جوامع در فرآیند آموزش ، آماده سازی وبه کارگیری منابع انسانی با سازمانهای با ساختاری انعطاف پذیر سروکار دارند که بر روش ها، تجارب وزمینه های جدیدشغلی ، انعطاف پذیری بسیار بالای نیروی انسانی مورد نیاز ، متنوع نمودن

www.rahebehrouzi.ir

مهارت ها ، کاهش نظارت در کار وهمکاری ومشارکت بیشتر ، توانایی در حل مسایل پیچیده واهمیت خلاقیت وتفکر انتقادی تاکید می کنند .از این رو ،در چنین شرایطی ، جوامع به یک نظام آموزشی نوین نیاز دارند که برنامه ی درسی آن نه تنها بر ریاضیات وعلوم وفن آوری بلکه بر فن آوری اطلاعات نیز تاکید زیادی دارد .این نظام آموزشی ، همچنین روش های جدید تعلیم وتربیت را مورد توجه قرار می دهد واهمیت کار گروهی وپروژه ای را مورد تاکید قرار می دهد .در چنین نظامی ، معلم بیشتر به منزله یک راهنما وآسان ساز تلقی می شود که به شکل گیری مهارت های قابل انتقال در دانش آموزان کمک می کند (عزیزی ،۱۹۹۷)

توجه به نتایج تحقیقات انجام شده در باره ی نظرات ودیدگاه ها وانتظارهای کارفرمایان ومدیران کارخانجات راجع به نیازهای انسانی بازار کار وبه ویژه از نقطه نظر قابلیت ها ،نگرشها ،توانایی ها ومهارت های اساسی دانش آموختگان وتحلیل خواست آنها از کارگران آینده در اصلاح وبازنگری برنامه ی درسی مدرسه ها مقوله ای بسیار مهم است وباید به آن به عنوان عاملی پراهمیت در بهبود اهداف ، ساختار وروشهای برنامه ریزی درسی پرداخته شود .طی چند دهه گذشته تحقیقات متعددی در کشورهای مختلف در خصوص تشریح خواسته های کار فرمایان از دانش آموختگان مدرسه ها انجام شده است ومحور اصلی آن برمهارت های بود که آنان از کارگران ونیروهای کاری آینده انتظار داشتند (ولینگتون،۱۹۸۶).در این رابطه ودر تحقیقی در کانادا ، راجع به مهارت های اساسی مورد نیاز بازار کار از دیدگاه کارفرمایان، لروکس ولافلیر(۱۹۹۵) مهارت هایی را که به افزایش فرصت اشتغال افراد کمک می کند ، در سه گروه ذیل دسته بندی کرده اند :

۱- مهارت های علمی شامل مهارت های ارتباطی ،تفکر انتقادی ،توانایی حل مساله ، تشخیص اهمیت نیاز به یادگیری برای زندگی .
۲- مهارت های مدیریت شخصی شامل توانایی تعیین اهداف ، اقدام مسئولانه ، اعتمادبه نفس ،پیش قدمی در امور ودارا بودن دیدگاه های قابل پذیرش .
۳- مهارت های کارگروهی شامل توانایی کار با دیگران ، احترام قایل شدن نسبت به دیگران وتوانایی رهبری وهدایت دیگران

افزایش دانش و مهارت درجوامع فرگیر شده ودر جهان پایدار می باشد بنابراین یک نیاز حیاتی به شمار می آید ویکی از راههای ریشهکن کرن فقر می باشد وتوسعه ترویج عادلانه اقتصادی و اجتماعی ، حقوق بشر، ایجاد شهروندان حقیقی ، مبارزه با نابرابری را به دنبال دارد .(سازمان علمی آموزشی ،۲۰۱۶)

پژوهشگران در یک طرح تحقیقی در بریتانیا که در صدد تعیین جایگاه آموزش عمومی از دیدگاه کار فرمایان مراکز صنعتی وتجاری بودند ،به این نتیجه رسیدند که نظام تعلیم وتربیت باید نسبت به موارد زیر همت کنند: الف .گسترش وتوسعه دید دانش آموزان ؛ب .بهبود نقش ومهارت آنان در توان کاری موردنظر ؛ج .افزای دانش عمومی آنان ،به عنوان یک بستر اساسی در این آموزش ها (پولن واستارتاپ ،۱۹۸۵).در تحقیقی دیگر ،بیان شد که هر چند مهارت ها وقابلیت های علمی وفنی مورد نیاز هستند ،اما از نظر بعضی از کارفرمایان ، کیفیت های شخصی کارگران از اهمیت بیشتر ومهمتری برخوردار است (سولتنا،۱۹۹۰) . چنین کیفیت های از نظر ولینتگتون (۱۹۸۶)،عبارتند از : علاقه مندی به کار ، پیشی جستن در انجام امور ، اعتمادبه نفس وبلوغ روانی وعاطفی .مطالعه ی دیگر در آمریکا نشان می دهد که کارفرمایان در جستجوی نیروهای هستند که می دانند ،چگونه یاد بگیرند ،در حل مسایل توانا باشند ؛ به طور خلاق فکرکنند ؛اعتمادبه نفس بالایی داشته باشند ؛ اهداف خود را تعیین کنند ؛ دررشد شخصی وشغلی خود کوشا باشند ودر روابط اجتماعی وگفت وگو در گروه تسلط داشته ودر جهت اثر بخشی سازمان ورهبری آن به سوی اهداف مورد نظر تلاش کنند (لاووپیپل ،۱۹۹۰).اداره آموزش وپرورش کلاردو در آمریکا (۱۹۹۰) نیز با انجام مصاحبه های عمیقی با مدیران صنایع وکارخانجات کارگران جوان در آستانه ورود به شغل ودست اندرکاران اقتصادی با هدف کسب اطلاعات ویژه ای راجع به مهارت های مورد نیاز برای ورود به محیط کار به فهرست مشابهی از مهارت های مورد بحث در بالا اشاره کرده اند .(کامینگ ،۱۹۸۸) . نیز با جمع بندی وتحلیل نتایج تعدادی از تحقیقات انجام شده در استرالیا در خصوص تشریح خواسته های کارفرمایان ومدیران کارخانجات از کارگران آینده خود ، نگرشها ،صفات ،دانش هاومهارت های اساسی ومطلوب مورد نیاز آنان ، به مواردی مانند سخت کوشی ،علاقه مندی به کار ، دارا بودن روحیه کار جمعی ، مسئولیت پذیری ، انعطاف پذیری ، مشارکت وهمکاری نمودن در امور نظم ودقت در انجام وظایف وتوانایی

www.rahebehrouzi.ir

گفت وگو حل مسایل اشاره کرده است . به طور خلاصه به نظر می رسد که یک هماهنگی بالایی در تعیین مهارت ها وقابلیت های مورد نیاز کارگران آینده متناسب با شرایط جدید شغلی ، صنعتی واقتصادی به چشم می خورد . در واقع در متون موجود ومرتبط با این بحث تاکید بیشتر بر انعطاف پذیری وسازگاری کارگران آینده است هم چنان که بر قابلیت انتقال مهارت های نیروی کار نیز به عنوان عاملی مهم در اقتصاد در حال تغییر تاکید شده است . به طوری که چنین قابلیتی نه تنها امکان حرکت کارگران را از شغلی به شغل دیگر ممکن می کند بلکه حرکت آنان را نیز از یک بخش صنعتی به بخش دیگر میسر می سازد .از آنچه که در بالا ذکر شد می توان نتیجه گرفت که نیروهای کار آینده جوامع چندمهارتی خواهند بود وفقط کسانی می توانند حضور خود را در چنین فضای حفظ کنند که بتوانند تغییرات را به عنوان واقعیتی مهم بپذیرند ، وبا کمترین کوشش وآموزش خود را با آن وفق دهند همزمان با کوشش های ناموفق دست اندرکاران نظام آموزشی کشور در جهت همسان سازی هر چه مناسب تر آموزش متوسطه با نیازهای بازار کار که متاسفانه دستآوردی هم به آن صورت به همراه نداشته است (عزیزی ،۱۳۷۸). بعضی از مراکز ومجتمع های صنعتی واقتصادی تلاش هایی را شروع کرده اندتا بتوانند از نیروهای موجود شرکت ها وتوان آنان بیشترین بهره وری را داشته باشند .از جمله کارخانه های که امر مهم آموزش کارگران ومتنوع کردن مهارت های آنان را دردستور کار قرار داده می توان به شرکت ایران کاوه اشاره کرد .مدیر آموزش شرکت یادشده در مصاحبه ای در خصوص برنامه ی راهبردی آن شرکت برای چند مهارتی کردن کارکنان وکارگران خود ،چنین اظهار داشته است :«طی این طرح ابتدا مسئولان وسرپرستان واحدها وبخش های مختلف شرکت در طی یک دوره شش ماهه جابجاشدند ، به طور نمونه سرپرست واحدشاسی ، سرپرستی واحدبرق را عهده دار شد وسرپرست واحدبرق سرپرستی واحدشاسی را پذیرفت. بنابراین در مرحله ی اول ، مسئولیت نظارت واحدهای مختلف به نوبت جابجا شدند ودر مرحله دوم کارگران واحدهای مختلف طی یک دوره شش ماهه در واحدی غیر از واحد اصلی وتخصصی خود به انجام وظیفه پرداختند ودرهر شش ماه به مهارت وتوانایی لازم برای انجام تخصصی امور آن بخش نایل می گشتند . به این ترتیب ، هدف این طرح آن بود که سرپرستان وکارگران بعد از پایان این طرح بتوانند هر موقع که نیاز بود یا تغییری در خط تولید ایجادشد ، در سایر بخش ها نیز به انجام وظیفه بپردازند ».

به عنوان مثال رفتار خوب یک مدیر دریک کارخانه می تواند با رفتارهای خود برکل رفتارها وروابط بین کارگران ومدیر ونیز حتی سایر عوامل تولید وبهره وری تاثیر گذارد وبه عبارت دیگر به انسجام مجموعه وحرکت به سوی ایده آل های واقعی رهنمون می شود .(هاشمی ،۱۳۹۴)

کارگروهی وتوانایی کار با دیگران وایجادزمینه برای یک کارمند خوب همراه با توانایی برقراری ارتباط با مردم از طریق نژاد،مذهب وگروه های قومی مختلف وسازگاری با محیط یکی از دغد ه های مهم کارفرمایان می باشد .(مجله همکاری جوانان ،۲۰۱۵)

درنیجه بررسی زمینه های نظری وپیشینه علمی در مورد آموزش برای اشتغال ،جیمیسن(۱۹۹۴)برجسته ترین یافته هارا به شرح ذیل مورد اشاره قرار داده است

۱-از تاکیدوتوجه به آماده سازی افراد ،برای اشتغال در مدرسه کم شده وبر مفهوم آموزش همیشگی که برآموزش شغلی نیز مبتنی است ،تاکید گردد .

۲-این ادراک ایجادشده است که بازار کار هم به مهارت های فنی وهم به مهارت های اجتماعی ومیان فردی نیاز دارد واین مهارتها قابل انتقال می باشند .

۳-مرز بندی قدیمی وکهنه بین آموزش های نظری ،عمومی وآزاد وآموزش های فنی وحرفه ای وکارآموزی در حال فروریختن است.

۴-تاکیدبر آماده سازی دانش آموزان برای زندگی شغلی ،آثار وپس آیندهایی را بر محتوی برنامه ی درسی ،تعلیم وتربیت وسازمان نظام آموزشی به جا گذاشته ومی گذارد .

۵-تغییرات سریع فن گرایی وسازمانی دردنیای کار آثار ونتایج عمیقی را برای نظام تعلیم وتربیت به دنبال داشته است .

www.rahebehrouzi.ir

نتیجه گیری

اگرچه هدف جامع هر نظام آموزشی فقط آماده سازی جوانان برای دنیای کار نیست وکارکردهای مهم دیگری را نیز درزمینه های شخصی ،اجتماعی ،فرهنگی وسیاسی به دنبال دارد،اما نظام آموزشی به شرط این که بتوانند آموزش های نظریرا به شکل صحیحی پیاده نمایند،آن آموزش ها کارکردهای اقتصادی معقولی را نیز از حیث آماده سازی نیروی انسانی با مهارت های اساسی برای جوامع به همراه خواهد داشت . به همین منظور آموزش وپرورش باید برای آماده سازی وتربیت نیروی انسانی با صلاحیت های کیفی بیشتر تلاش کند . نیروی کار آینده در کلاس های امروز حضور دارند .پس برای تضمین این که این نیروها بتوانند با صلابت در آینده دگرگونی پذیر بازار کارحضورداشته باشند ،سیاست گزاران آموزشی باید با اصلاح محتوی برنامه ی درسی ،خود راجهت تحقق اهداف زیر متعهد سازند :

۱-توانایی دانش آموزان را در خواندن ودرک مطلب ،مهارت های ارتباط نوشتاری وگفتاری ،مهارت های ریاضی کاربردی ،روش های تفکر وحل مساله وپردازش اطلاعات افزایش دهند .

۲- فرصت های بیشتری را برای دانش آموزان ایجاد نماید تادر گروه های کاری مختلف فعالیت نمایند ،مسایل را حل کنند ، با تغییرات سازگار گردند ، توانایی رهبری خویش را آشکار سازند وبرای یادگیری خود مسئولیت پذیرند.

۳-توانایی ارتباط دانش آموزان رشته های غیر فنی با بازار کار را افزایش دهند.

۴-ارتباط مراکز آموزشی رسمی بامراکز فنی وحرفه ای آزاد را افزایش دهند .

۵-بر آموزش زبان های خارجی اهتمام نمایند .

منابع

احمدی پور ،لقمان ؛ یوسفی ، قباد (۱۳۹۰)،ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه - شماره ۱۷۲ -

پتروفسکی ،آرتو .(۱۳۵۴).آموختن برای زیستن ،مترجم محمد قاضی وهمکاران ،تهران :موسسه انتشارات امیرکبیر .

رضایی ، مهدی ؛فرخ پور ،مهدی نقش و جایگاه مدیریت کارراهه در برنامه ریزی نیروی انسانی

سهرابی، حمید؛نفیسی ،عبدالحسین ؛(۱۳۷۶)عرضه وتقاضای نیروی انسانی متخصص درایران : تحلیلی از وضع موجود وچشم انداز آینده ، تهران : انتشارات سازمان برنامه وبودجه .

عزیزی ،نعمت اله .(۱۳۷۷)ارتباط آموزش وتوسعه اقتصادی : ضرورت بررسی روش ها وراهکارهای نوین اتصال نظام آموزشی به بازار کار ،فصلنامه تعلیم وتربیت ،سال چهاردهم ۳و۴، ۴۱-۵۷ .

عزیزی ،نعمت اله .(۱۳۷۸). تحقیقی پیرامون برنامه های مرتبط به اشتغال : بررسی رابطه آموزش واشتغال درایران ، مجله علمی پژوهشی دانشگاه کردستان ،سال دوم ،۲، ۳۶-۴۹.

مجله الکترونیکی ۹۵/۱۱/۱۲ http://vista.ir/

نفیسی ،عبدالحسین .(۱۳۸۲)آموزش فنی وحرفه ای در قرن ۲۱ ،تهران ، پژوهشکده تعلیم وتربیت .

هاشمی ،سیداحمد (۱۳۹۴)نگرش سیستمی دربرنامه ریزی انتشارات تایماز ویرایش اول ۱. ۱۴-۲۱

هاشمی ،سیداحمد ،(۱۳۹۴) برنامه ریزی درسی ؛اصول وکاربرد ،انتشارات تایماز ویرایش دوم ۶. ۶۰۱-۶۲۰

Abell , A. (1998). Skills for the 21st century , Jiurnal of Librarianship and information science , 30, 211-214

Azizi, N.(1997). A Search for the Work- related Curriculum: the Relationship between Schooling and Employment in Iran, Ph.D Thesis. Bath , UK:University of Bath.

Azizi, N.(1998). Education –business Partnerships.How Schools Can Prepare Students for A Changing Labour Markrt in the Next Century , Paper Submitted to The ECER 1998: European Conference of Educational Research , 17-20 September , Ljubljana, Slovenia.

CDE.(1990),Employability Skills , Colorado Department of Education.

Cumming, J.(1988).Employer and Educator Expectations for Youth: Fostering the Need for Greter Collaboration and Development, British Journl of Education and Work , 2(2) , 15- 26

www.rahbehrouzi.ir

Commission of the European Communites (1991).Employment in Europe, Luxembourg:Dirrectorrate-general for Employment ,industrial Relations and Social Affairs.
Edmund ,M.(1999).Quality in the Sandwich Year , Quality Assurance in Education , 7(2), 101-112
Fresh ,S.(1979). International Devlopment in Post-secondary , Short-cycle Education , Washington D.C: American of Community and Junior Colleges.
Hallak, J.(1990). Investing in the Future : Setting Educational Priorities in the Developing World , Paris: UNESCO.
Helping Youth Develop Soft Skills for Job Success:
Tips for Parents and Families(2),(28),(2015)
Jamieson, I. (1994).Educaion for the life of Work , in The International Encylopedia of Education , (2nd Ed)(Eds) , T. Huse˙n and T .N. Postlethwaite, Oxford : Pergamon , vol 8 , 173 , 1736-1740.
Law, D. A. And Pepple , J. D. (1990).Integrated Curriculum : A Nationwide Perspective and Integration Models that are Working , Colorado : Greeley.
Leroux, J. A. and Laflrur, S.(1995). Employability Skills: the Demands of the Workplace, The Vocational Arbeitsmarkt –Und Berufsforschung,(7) , 314-325.
Metcalf , H.(1995). Future Skill Demand and Supply , London :PSI Publishing.
National Training Task Force. (1992). National Targts for
Education and Training , London.
Published in 2016 by the United Nations Educational,
Scientific and Cultural Organization,
۷, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France, and the
International Fund for Agricultural Development (IFAD),
Pullen , P. and Startup , R. (1985) . General Studies and Employer, The Vocational Aspect of Education, 37 (98), 101-105.
Sultana, R. G. (1990). Schooling for Work in New Zealand: Reproduction, Conntestation and Trnsformation in Three High Schools, British Journal of Education and Work , 3(3),35-48.
Van Zolingen, S. J. (1997) . Key Qualification for Senior Secondary Vocational Education, A Paper Presented to ECER 97 , Frankfurt.
Wellington , J. (1986) . The Rise of Pre-vocational Education and the Needs of Employers , The Vocational Aspect of Education , 38(99), 17-22

www.raherbehrouzi.ir