

# تناسب آموزش‌های هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای آموزشی صنایع کوچک شهر اهواز

سعید عباس زاده<sup>۱</sup>، سکینه شاهی<sup>۲</sup>، یداله مهرعلیزاده<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۹/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۰۸

## چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی میزان انطباق آموزش‌های هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای آموزشی بخش صنایع کوچک در شهرستان اهواز بود. روش پژوهش، روش آمیخته (کمی- کیفی) از نوع اکتشافی بود، که از روش تحلیل محتوا و تحلیل اسناد در بخش کیفی و از روش پیمایشی در بخش کمی استفاده شد. مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی، ۱۰ نفر از مدیران و کارشناسان شهرک‌های صنعتی شهرستان اهواز بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند با شیوه‌ی انتخاب موارد مطلوب، انتخاب گردیدند و با آنان مصاحبه‌ی نیمه ساختمند صورت گرفت. مصاحبه‌ها با روش تحلیل محتوای کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و نتایج آن، در قالب نیازهای آموزشی صنایع کوچک، استخراج شدند. در بخش کمی، ۷۵ نفر از مدیران و هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای اهواز با روش سرشماری، و ۱۲۰ نفر از مدیران و کارشناسان شهرک‌های صنعتی با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. یک پرسشنامه محقق ساخته با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ که روایی آن به تایید اعضای هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی رسیده بود، در اختیار هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای قرار گرفت. همچنین ۱۰ پرسشنامه در قالب نیازهای آموزشی ۱۰ مورد از صنایع کوچک در اختیار مدیران و کارشناسان شهرک‌های صنعتی شهر اهواز قرار گرفت. نتایج یافته‌های تحقیق نشان داد که بین آموزش‌های هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای آموزشی صنایع کوچک شهرستان اهواز انطباقی وجود ندارد. در نهایت نیازهای آموزشی ده صنعت کوچک شناسایی شد.

**واژگان کلیدی:** هنرستان فنی و حرفه‌ای، صنایع کوچک، نیازهای آموزشی

<sup>۱</sup>. کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، [abas\\_1357@yahoo.com](mailto:abas_1357@yahoo.com) +۹۳۸۶۶۴۲۵۲۷

<sup>۲</sup>. استادیار، دانشگاه شهید چمران اهواز، [sshahi@scu.ac.ir](mailto:sshahi@scu.ac.ir) +۹۱۶۶۱۴۸۷۹۹ (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup>. استاده، دانشگاه شهید چمران اهواز، [mehralizadeh\\_y@scu.ac.ir](mailto:mehralizadeh_y@scu.ac.ir) +۹۱۲۴۲۵۱۸۴۷

## مقدمه

بازار کار یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های اقتصادی هر کشوری است که به لحاظ سروکار داشتن مستقیم با انسان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. افزایش رشد اقتصادی و کاهش بیکاری و افزایش مشارکت نیروی کار می‌تواند در کاهش فقر و کاهش عوارض ناشی از آن نظیر جرم، جنایت، فساد،... مؤثر باشد. با رشد نظریه سرمایه انسانی در دهه ۱۹۶۰، نقش و تأثیر آموزش و پرورش در رشد اقتصادی کشورها مورد توجه قرار گرفت به گونه‌ای که در دهه‌ی ۱۹۷۰ بسیاری از کشورهای پیشرفته به‌عنوان یک استراتژی اقتصادی به رفع موانع موجود، اصلاح و بهبود نظام آموزش به‌ویژه نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای خود تأکید ورزیدند تا بتوانند بر رکود اقتصادی موجود و بیکاری جوانان غلبه کرده و آن را بهبود بخشند (لوگو<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۸۸؛ به نقل از چیذری، شریعت زاده، نوروزی، ۱۳۸۴). جرج<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) معتقد است از آن جا که جهان امروز در دانش و فن آوری در حال تغییر می باشد، در نتیجه برای به روز شدن دانش و اهداف اقتصادی لازم است سیاست ها و استراتژی های جدیدی در فرایند های آموزشی اتخاذ شود و باید متناسب با تحقیق و نیاز بازار کار، در برنامه درسی و آموزش های فنی و حرفه ای تجدید نظر کرد تا از این طریق بتوان به سمت جهانی شدن حرکت کرد.

توسعه‌ی منابع انسانی به طور عمده با آموزش‌های رسمی و غیررسمی و مستمر ضمنی تأمین می‌شود. به همین دلیل آموزش و پرورش، هم یک عامل خدمات اجتماعی محسوب می‌شود و هم یک سرمایه‌گذاری اقتصادی است که باعث تسهیل رشد و توسعه‌ی انسانی خواهد شد؛ بنابراین ارتباط اصلی بین آموزش و پرورش و رشد و توسعه‌ی اقتصادی به‌طور عمده نتیجه‌ی تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار از طریق آموزش و پرورش است (ماریس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳؛ به نقل از شریف، نیک‌خواه نیلی احمدآبادی، ۱۳۸۶). از جمله عوامل مؤثر در رشد و توسعه‌ی اقتصادی، افزایش سطح مهارت‌های فنی و حرفه‌ای نیروی کار است. آموزش فنی و حرفه‌ای<sup>۴</sup> در واقع پلی است میان آموزش و بازار کار و در واقع، یکی از اساسی‌ترین کاربردهای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، انتقال و ارتقای دانش، فناوری، ایجاد مشاغل و ایجاد مهارت و توانایی افراد به‌منظور تصدی مشاغل و رفع نیاز به هنگام بازار کار است (صالحی عمران، ۱۳۸۶). تقویت چنین ارتباطی بین آموزش و دنیای کار از طریق افزایش آگاهی و مهارت‌های لازم در طول دوره‌های فنی و حرفه‌ای امکان‌پذیر است. این آموزش‌ها نقشه‌هایی چون: کمک به کاهش فقر، افزایش امنیت غذایی، ارتقاء انسجام اجتماعی، ارتقاء مهارت و توانایی و ظرفیت‌های فنی و بین فردی افراد، بهبود ارتباط بین آموزش و دنیای کار را به دنبال خواهد داشت (یونسکو، ۱۹۹۹؛ به نقل از باقری خلیلی، میرکمالی، ۱۳۸۴). این عوامل سبب شده است که در کشور ما آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در قالب‌های آموزش‌های رسمی (هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کار و دانش وابسته به وزارت آموزش و پرورش) و غیررسمی

<sup>1</sup> Logo and other

<sup>2</sup>.George

<sup>3</sup>.Maris

<sup>4</sup> Vocational training

مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی) مورد توجه قرار گیرد و از اهمیتی ویژه ای برخوردار گردد.

در حال حاضر، از یک طرف ایران شاهد تحولاتی در عرصه‌ی اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است که مهم‌ترین این تغییرات، سیاست‌گذاری ملی برای پیاده‌سازی اصل ۴۴ قانون اساسی و خصوصی‌سازی بخش‌های مختلف دولتی است. این اصل، الزامات نوینی را برای اقتصاد ایران و نظام‌های مهارت‌سازی و مهارت‌آموزی به وجود آورده است. بدون شک، افزایش کارایی و اثربخشی آموزش‌های مرتبط با فنی و حرفه‌ای، در سایه‌ی تعامل آن با نظام‌های بازار کار و اشتغال، دولت و استراتژی‌های آن، افراد و انگیزه‌های آنان، آموزش و پرورش در سطح عمومی و عالی و نظام صلاحیت‌های حرفه‌ای صورت می‌گیرد (مهرعلی زاده، ۱۳۸۴). از طرفی دیگر، تأمل در مفهوم و رسالت آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای و کاردانش در نگاهی ملی و بین‌المللی و تعمق در وضعیت فارغ‌التحصیلان این آموزش‌ها در نظام آموزش متوسطه کشور، از تعارضی اساسی و آسیبی جدی حکایت دارد. به بیانی دقیق‌تر، در نگاهی ملی، تعریف آموزش‌های مهارتی فنی حرفه‌ای و کاردانش، به آموزش‌های مهیاکننده شرایط و موجبات ایجاد مهارت‌های لازم، ارتقای دانش افراد، به فعالیت درآوردن استعدادهاى نهفته آن‌ها، آماده کردن افراد برای احراز شغل، حرفه و کسب‌وکار و یا افزایش کار آیی، توانایی و مهارت آن‌ها برای انجام کارها اطلاق می‌گردد (کلیات نظام جدید آموزش متوسطه، ۱۳۷۳، دبیرخانه شورای عالی هماهنگی فنی حرفه‌ای، ۱۳۶۸). علاوه بر این، اهدافی چون اعتلای سطح فرهنگ و دانش عمومی و پرورش ملکات و صفات اخلاقی، بینش سیاسی و اجتماعی، شناخت بهتر استعداد و علایق دانش‌آموزان و ایجاد زمینه مناسب برای هدایت آن‌ها به سمت اشتغال مفید و احراز آمادگی نسبی برای ادامه تحصیل در رشته‌های علمی و کاربردی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) ذکر شده است. در نگاهی جهانی، رسالتی مانند «تحقق اهداف فرهنگی صلح، توسعه پایدار مبتنی بر محیط‌زیست سالم و همبستگی اجتماعی و شهروندی اجتماعی و تربیت نیروی انسانی موردنیاز بخش‌های مختلف جامعه در عصر حاضر متناسب با چالش‌های پیش روی آن مانند انفجار دانش، اطلاعات و...» (دومین کنگره جهانی آموزش فنی حرفه‌ای، ۱۹۹۹)، کمک به «رشد حرفه‌ای برای آینده» از قبیل کمک به افراد در پیدا کردن شغل و کمک به موفقیت جوامع از طریق مهیا کردن آموزش‌های باکیفیت بالا و ایجاد فرصت‌های یادگیری برای نیروی کار، کمک به رفاه شغلی افراد به دلیل نیاز اکثر شاغلین به آموزش (انجمن استرالیایی خدمات اجتماعی<sup>۱</sup> ۲۰۰۷) و همچنین ارتقای سطح درآمدهای افراد شرکت‌کننده در آموزش‌های فنی حرفه‌ای (کارمل، مارک و نگوین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹) برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در نظر گرفته شده است. با توجه به آنچه گفته شد ایجاب می‌کند که این آموزش‌ها از جایگاه و وضعیت مناسبی در نظام آموزشی کشور برخوردار بوده و بروندهای آن‌ها، کارایی و اثربخشی بالایی داشته باشند. لیکن بر اساس یافته‌های پژوهشی موجود به نظر می‌رسد که دانش‌آموختگان این آموزش‌ها وضعیتی همسو با اهداف قصد شده ندارند، به‌نحوی که حسن‌پور (۱۳۸۰) در مطالعات خود نرخ اشتغال را در سال ۱۳۸۰، ۱۶/۲٪ و برزگر و نویدی (۱۳۹۱) همین نرخ اشتغال

<sup>1</sup> Australian Council of Social Service

<sup>2</sup> Karmel, Mark & Nguyen

فارغ‌التحصیلان را ۵۱٪ برآورد کرده اند. این آمار نشان از رشد دارد ولی به سطح مطلوب نرسیده و میزان رضایت از شغل و رضایت از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای پایین و کم است.

رسالت هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای، تربیت هنرجویانی است که پس از فراغت از تحصیل یا اتمام دوره آموزشی بتوانند به‌آسانی در محیط کار از مهارت خود استفاده کرده و از عهده کارهای محوله برآیند و خود را با تغییرات فناوری هماهنگ سازند. این امر مستلزم آن است که برنامه‌های آموزشی هنرستانها متناسب با نیازهای جامعه و بازار کار طراحی شود. از طرف دیگر، دنیای کار و مؤسسات آموزشی بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند، به این ترتیب که مؤسسات صنعتی و تولیدی و خدماتی، فرصت‌های شغلی برای فارغ‌التحصیلان مؤسسات آموزشی فراهم می‌آورند و مؤسسات آموزشی نیز نیروی انسانی ماهر مورد نیاز آن‌ها را تربیت می‌کنند. بنابراین، برنامه‌های آموزشی هنرستانها نقش مهمی در اشتغال هنرجویان دارد.

شهرستان اهواز یکی از مهم‌ترین قطب‌های اقتصادی کشور است و صنایع و شرکت‌های دولتی و خصوصی زیادی در این استان مشغول فعالیت هستند. این صنایع و شرکت‌های اقتصادی نیازمند نیروی انسانی ماهر می‌باشند، از طرفی طبق آیین‌نامه‌ی آموزشی مصوب ۱۳۷۹ آموزش و پرورش، یکی از اهداف آموزش فنی و حرفه‌ای، شناخت استعدادها و علاقه دانش‌آموزان و هدایت آنان به سمت اشتغال مفید است (وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۷۹). در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان اهواز رشته‌های گوناگونی شامل: الکترونیک، ساخت و تولید، عمران، الکتروتکنیک، صنایع فلزی، صنایع چوب، مکانیک خودرو، صنایع شیمیایی، کامپیوتر، گرافیک، کشاورزی و معماری متناسب با توانایی و استعداد هنرجویان و متناسب با بازار کار آموزش داده می‌شود. لذا نقش هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند برای جهت‌دهی به فراگیران به سمت صنایع کوچک و بنگاه‌های اقتصادی کوچک بسیار مهم باشند. اما با وجود این ظرفیت و پتانسیل اقتصادی بالا، شواهد نشان می‌دهد که هنرآمختگان هنرستان‌های شهر اهواز یا جذب این بنگاه‌های اقتصادی نشده‌اند یا به صورت محدودی جذب شده‌اند. از این رو، مساله این است که آموزش‌های هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای اهواز تاچه اندازه با نیازهای صنایع کوچک در این شهرستان انطباق دارد؟

## اهداف پژوهش

**هدف کلی:** بررسی میزان تناسب آموزش‌های هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای صنایع کوچک شهر اهواز.

**هدف بخش کیفی:** شناسایی نیازهای آموزشی صنایع کوچک شهرستان اهواز از نظر مدیران و کارشناسان صنایع و کارشناسان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای.

## اهداف بخش کمی:

۱. اولویت بندی نیازهای آموزشی صنایع کوچک در شهرستان اهواز.

۲. مقایسه‌ی وضعیت موجود آموزش‌های هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای آموزشی شناسایی شده صنایع کوچک شهر اهواز.

### سوالات پژوهش

۱- اولویت‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مورد نیاز صنایع کوچک شهرستان اهواز کدامند؟

۲- آیا بین وضعیت موجود آموزش‌های هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای آموزشی شناسایی شده صنایع کوچک این شهرستان رابطه‌ای وجود دارد؟

۳- نیازهای آموزشی بخش صنایع کوچک شهرستان اهواز کدامند؟

### ادبیات و پیشینه پژوهش

درمورد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، نوع رویکرد جوامع نسبت به این آموزشها حائز اهمیت می باشد. نظریه‌هایی همچون نظریه سرمایه انسانی نیز به لحاظ نوع رویکرد به نیروی انسانی، و مدل شایستگی به عنوان یکی از رویکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی از این آموزشها حمایت می کنند که در ادامه به آنها پرداخته می شود.

در حال حاضر، با توجه به شرایط فرهنگی، سیاسی، اقتصادی جوامع و رویکرد آنها نسبت به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، سه الگوی رسمی برای ارائه آن‌ها ایجاد شده است: الگوی اول؛ که کشورهایی مانند انگلیس، امریکا و ژاپن، بیشتر از آن تبعیت می‌کنند، الگوی بازار محور است. در این الگو مراکز حرفه‌آموزی در مؤسسات تولیدی و خدماتی استقرار یافته‌اند. در الگوی دوم؛ که آموزش فنی و حرفه‌ای تمام وقت است، آموزش عملی و نظری، به طور مشترک ارائه می‌شوند و دارای ارتباط کافی با بازار کار نیست. این الگو در کشورهایی مانند فرانسه، اسپانیا و ایران استفاده می‌شود. در الگوی سوم؛ تحصیلات و کارآموزی در دو محیط مدرسه و کار صورت می‌گیرد و یادگیری مرتبط با بازار کار اصل زیربنایی آن را تشکیل می‌دهد. آلمان، استرالیا و سوئیس از این الگو تبعیت می‌کنند (هادلستون و اوه، ۲۰۰۴؛ به نقل از آهنگ، ۱۳۹۰).

توصیه یونسکو<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) درباره آموزش فنی و حرفه‌ای این است که آموزش فنی و حرفه‌ای باید بخش مکمل نظام آموزشی همه جانبه باشد و به این سبب باید به محتوای فرهنگی آن توجه کافی شود. بنابراین طبق توصیه- نامه‌های یونسکو، آموزش فنی و حرفه‌ای نه تنها جزئی از آموزش عمومی است، بلکه وسیله‌ای است برای آماده شدن در یکی از رشته‌های شغلی و درعین حال، جنبه‌های مستمری از آموزش مداوم است.

<sup>۱</sup>. UNESCO

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و یا به تعبیر بهتر، آموزش و تربیت حرفه‌ای دارای انواع نظام‌ها و شیوه‌های اجرایی است و بالتبع، ساختار سازمانی آن متفاوت است و از نظر مدیریت و سازمان به سه نظام مشخص زیر قابل تقسیم است (رومیانی، ۱۳۸۹):

۱- **آموزش حرفه‌ای<sup>۱</sup> یا مدرسه محور:** آموزش بلند مدت فنی و حرفه‌ای برای تربیت سطوح کارگران نیمه ماهر و ماهر، تکنیسین و مهندسان را که سهم عمده‌اش موضوعات درسی نظری است، ارائه می‌دهد. این نوع آموزش در مدارس آموزش متوسطه عمومی (مدارس متوسطه فراگیر که گاهی بنام نظام آمریکایی شناخته می‌شود)، هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای (یا مدارس آموزش حرفه‌ای که اغلب به عنوان نظام فرانسوی نام برده می‌شود) آموزش‌دهنده‌های فنی و حرفه‌ای، دانشکده‌های فنی و دانشگاه‌ها و نیز نظام دوگانه<sup>۲</sup> (که غالباً به عنوان نظام آلمانی نامیده می‌شود) صورت می‌گیرد. نظام آموزش حرفه‌ای معمولاً توسط وزارت آموزش و پرورش اداره می‌شود و به کارآموزان مدرک تحصیلی اعطا می‌شود و به همین دلیل به نظام آموزش رسمی فنی و حرفه‌ای معروف می‌باشد. در کشور ما علاوه بر وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از طریق دانشگاه جامع علمی- کاربردی و دانشکده‌های فنی در این موضوع مشارکت دارند.

۲- **حرفه‌آموزی بازار کار<sup>۳</sup> یا مبتنی بر مرکز حرفه‌آموزی:** این نوع آموزش فنی و حرفه‌ای که هدف آن عرضه مهارت‌های مرتبط با شغل است، عمدتاً توسط کارگزاران حرفه‌آموزی بازار کار اداره می‌شود (غالباً به نام نظام ژاپنی از آن یاد می‌شود) و موظف است تا برای جوانان تسهیلات حرفه‌آموزی مرتبط با شغل فراهم نموده و به بیکاران برای مشاغل در دسترس، بازآموزی حرفه‌ای ارائه کنند. دوره‌ها در مراکز حرفه‌آموزی برگزار می‌شود و برخلاف مدارس، دروس نظری دیگری به جز تخصص مربوطه ارائه نمی‌شود و به همین علت خارج از آموزش‌های رسمی محسوب شده و به مهارت‌آموزان به‌جای مدرک تحصیلی، گواهینامه مهارت داده می‌شود. نقطه مهم آموزش در این نوع حرفه‌آموزی بازار کار است که به طور مستقیم به کمبودهای مهارتی موجود و آنچه انتظار از آن می‌رود، محدود می‌شود. بنابراین برنامه‌های گسترده- مبنایی<sup>۴</sup> مرتبط با مشاغل را عرضه می‌کند که دوره‌های کوتاه مدت ورود به بازار کار برای جوانان، دوره‌های کوتاه و بلند مدت مبتنی بر نیازهای فردی برای بیکاران و دوره‌های ارتقای سطح مهارت برای شاغلان را در بر می‌گیرد. در حرفه‌آموزی بازار کار، معمولاً بازیگران اصلی عبارتند از: سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای (سازمان‌های ملی حرفه‌آموزی) که توسط وزارت کار و یا مقامات مسئول بازار ملی کار اداره می‌شوند. مصداق این نوع آموزش در کشورمان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد تحت پوشش آن اتفاق می‌افتد. علاوه بر این

<sup>1</sup> professional training

<sup>2</sup> duall

<sup>3</sup> Vocational training labor market

<sup>4</sup> Broad-Based Program

سازمان، تعداد حدود ۷۲ دستگاه اجرایی<sup>۱</sup>، سازمان و موسسه در ایران که از بودجه دولت دریافت می‌کنند مبادرت به ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌کنند.

۳- **حرفه آموزشی بنگاه اقتصاد<sup>۲</sup> (درون بنگاهی):** آن دسته از برنامه‌های آموزشی را پوشش می‌دهد که به وسیله کارفرمایان عرضه یا تأمین مالی شده است و در پیروی از مقررات و یا به صورت داوطلبانه، این خدمات را در اختیار کارکنانشان قرار می‌دهند. این نوع حرفه آموزشی بر ایجاد مهارت و بازآموزی برای کارکنان در طول عمر سازمانی‌شان عرضه می‌شود. نظام حرفه آموزشی بنگاه‌های اقتصادی در قالب مراکز جوار یا بین کارگاهی در صنایع متوسط و بزرگ و یا به صورت استاد- شاگردی در کارگاه‌های کوچک اجرا می‌شود. کشورها از نظر برخوردشان با حرفه آموزشی درون بنگاهی و راهبری آن نقش‌های متنوعی را بر عهده می‌گیرند. سه نوع تعامل میان دولت و بنگاه‌ها قابل تشخیص است: فاقد قانون مندی، تنظیم خودکار و تنظیم شده توسط دولت. این شیوه آموزش مهارتی نیز چون خارج از چارچوب نظام رسمی آموزش اتفاق می‌افتد منجر به مدرک تحصیلی نمی‌شود.

سرمایه انسانی و برنامه‌های آموزش توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور به شمار می‌روند (صالحی و همکاران، ۱۳۸۵). نظریه‌های سرمایه انسانی<sup>۳</sup> به کارگران به عنوان نگه‌دارندگان سرمایه با مهارت‌هایی که از طریق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کسب می‌کنند، می‌نگرد که ظرفیت سرمایه‌گذاری را در خودشان دارند. برای آن‌ها دوره‌های آموزشی شکلی از مصرف نیست، بلکه یک نوع سرمایه‌گذاری مولد در ذخیره نیروی انسانی است (صالحی عمران، ۱۳۸۴). این نظریه همچنین معتقد است که رشد بلند مدت آموزش به عنوان پیامدی از افزایش فنی اقتصاد است که به نوبه خود منجر به نوین‌سازی زندگی و رشد اقتصادی از طریق ظرفیت مدارس در اجتماعی افراد با ارزش‌های نو، تعهد و مهارت‌ها می‌گردد (روبینسون به نقل از مهرعلیزاده، ۱۳۸۴). طرفداران نظریه سرمایه انسانی معتقدند که نیروی انسانی یکی از عوامل عمده رشد اقتصادی است و رابطه ثابتی بین حجم تولید و مهارت افراد وجود دارد (سازگارنژاد، ۱۳۸۳).

نظریه سرمایه انسانی رابطه‌ی مستقیمی بین نیاز به نیروی انسانی آموزش دیده در بازار کار و گسترش مراکز آموزشی ایجاد می‌کند که بنیاد تحلیل اقتصادی گسترش مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به شمار می‌آید. آموزش فنی و حرفه‌ای به سبب انعطاف‌پذیری نشأت گرفته از خصیصه‌های بازار کار و نیز به دلیل آموزش و ایجاد مهارت‌های لازم در افراد برای توانایی در احراز مشاغل نقش به‌سزایی دارد. بر اساس این نظریه آموزش فنی و حرفه‌ای و بازار کار مجموعه‌ای از روابط دو جانبه را شکل می‌دهند. نظام آموزش فنی و حرفه‌ای به شدت هم تحت تأثیر ساختار بازار کار است و هم تحت تأثیر رفتار بازار کار (امیری و همکاران، ۱۳۸۲). همچنین این آموزش‌ها ابزار مهمی برای بهبود، پویایی، انطباق‌پذیری و بهره‌وری نیروی کار است. به همین خاطر در افزایش

<sup>۱</sup> . آمار منتشره توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی وقت (معاونت نظارت و راهبردی ریاست جمهوری) از

دستگاه‌های متولی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ایران

<sup>۲</sup> . Vocational training enterprise

<sup>۳</sup> Human capital theory

توان رقابت بنگاه‌های اقتصادی، صنعتی و تولیدی نقش داشته و زمینه‌ی کاهش عدم توازن در بازار کار را ایجاد می‌کند (کایلودس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴). با توجه به این نظریه، می‌توان گفت هنرآمختگان هنرستانها، با دانش و مهارت‌هایی که کسب نموده‌اند، سرمایه‌های مولدی هستند که می‌توانند با کارآمدی خود، به توسعه اقتصادی جامعه کمک کنند. از این رو، محتوای برنامه‌های آموزشی آنها دارای اهمیت می‌باشد.

در سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در ۱۴۰۴، به ویژگی‌هایی همچون: برخورداری از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه‌ی اجتماعی در تولید ملی، امن، مستقل و مقتدر ...، دستیابی به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی با تأکید بر جنبش نرم‌افزاری و تولید علم، رشد پرشتاب و مستمر اقتصادی، ارتقاء نسبی سطح درآمد سرانه و رسیدن به اشتغال کامل (دبیرخانه‌ی مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۸۳) در این حوزه اشاره شده است. از طرفی قانون برنامه‌ی پنجم توسعه‌ی کشور، دولت را موظف می‌کند که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را گسترش داده و با آموزش مهارت‌های کافی به افراد، فرصت‌های شغلی را برای جوانان فراهم نماید. اهداف شاخه فنی و حرفه‌ای هنرستان به شرح زیر می‌باشد:

الف) اعتلای سطح فرهنگ و دانش عمومی

ب) پرورش کمالات و فضایل اخلاقی، پیش‌سیاسی و اجتماعی

ج) شناخت بهتر استعدادها و علاقه دانش‌آموزان

د) ایجاد زمینه مناسب جهت هدایت هنرجویان به سمت اشتغال مفید

ه) احراز آمادگی نسبی هنرجویان برای ادامه تحصیل در رشته‌های علمی - کاربردی

و) تربیت نیروی انسانی متعهد و کارآمدی است که بتواند علاوه بر انجام وظایف شهروندی، با استفاده از آموخته‌های خویش در مشاغل مربوط به « رشته » در سطوح میانی تکنیسین به کار اشتغال ورزد (به نقل از دفتر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای - متوسطه‌ی دوم، ۱۳۹۴).

در بین کشورهای اروپایی، سوئد، که یکی از الگوهای موفق در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است در فرایند تغییر و تحول در ساختار این نظام آموزشی، چهار محور را هدف قرار داده که اولین آن تمرکز زدایی از نظام آموزش حرفه‌ای است (مهموبی و همکاران، ۱۳۸۵). از جمله هدف‌هایی که در این تجربه نوین سوئد دنبال شد این بود که مدارس فنی و حرفه‌ای با توجه به نیاز منطقه‌ای، بومی گردیدند تا ضمن ممانعت از مهاجرت بی‌مورد، فاصله فراغت از تحصیل تا اشتغال کاهش یابد و روش‌های تدریس با توجه به محتوا تغییر کند (یعقوبی نجف‌آبادی، ۱۳۸۹).

1. Caillods



در سازمانهای پویای امروز، دیگر مدیریت منابع انسانی بر اساس مشاغل، که تنها نتایج را در نظر می‌گیرند چندان کاربرد ندارد، بلکه رویکرد دیگری به نام مدیریت منابع انسانی شایسته محور مطرح شده است. صاحب‌نظران به این نتیجه رسیده‌اند که توسعه منابع انسانی، بدون درک و کشف قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و شایستگی‌های سرمایه انسانی در هر کشور یا سازمان میسر نخواهد بود (ابطحی، کرمانشاهی، منتظری و شادان، ۱۳۹۲). در واقع شایستگی، هسته مرکزی تمامی فعالیت‌های منابع انسانی سازمان قرار گرفته و به عنوان زبانی مشترک برای کارکردهای مختلف منابع انسانی مطرح شده است (فریدن بیک و لوی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). مدل شایستگی، فهرستی معتبر، قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری از دانش، مهارت و نگرش‌هاست که به صورت رفتاری در نتایج عملکرد ممتاز یک زمینه شغلی مشخص می‌شود (یونیدو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲، نقل از پور عابدی، ضرابی، نایینی و رضی، ۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی عبارت است از به کارگیری مجموعه‌ای از شایستگی‌ها برای سامانه مدیریت منابع انسانی به طوری که این عملکرد به صورتی کارا و اثربخش در تحقق اهداف و استراتژی‌های سازمانی مشارکت نماید. مدیریت مبتنی بر شایستگی بر شناسایی مهارت‌های فنی ضروری و نیز بر توسعه شایستگی‌هایی که منجر به نتایج فوق‌العاده‌ای می‌شوند، تمرکز می‌کند (سویگزدینین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶).

کامپرفرم<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) انواع شایستگی را در قالب شایستگی‌های رفتاری و فنی بیان می‌کند:

۱- شایستگی‌های رفتاری: مجموعه‌ای از رفتارها هستند که برحسب اصطلاحات قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری توصیف می‌شوند، به گونه‌ای که وقتی در موقعیت مناسب به کار برده می‌شوند، فرد را در کارش اثربخش می‌سازند. مدل شایستگی‌های رفتاری ممکن است به منظور توصیف رفتارهای عمومی و اصلی که برای کارکنان در سرتاسر یک سازمان قابل کاربرد می‌باشد، به کار رود.

۲- شایستگی‌های فنی: دانش و مهارت‌های اساسی که بر حسب اصطلاحات قابل اندازه‌گیری توصیف می‌شوند تا نوعی خاص یا سطح فعالیت کاری خاصی را نشان دهند. شایستگی‌های فنی نوعاً منعکس‌کننده کنترل شایستگی‌ها برای هر واحد شغلی یا مجموعه‌ای از مشاغل است. (نقل از کرمی و صالحی، ۱۳۸۸).

لایی و شیرخانی (۱۳۹۴) در پژوهش خود دریافتند که تنها ۱۰/۵ درصد از نمونه بعد از گذراندن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مشغول به کار شده‌اند. این آمار بسیار پایین بوده و نشان از این دارد که این آموزش‌ها نتوانسته است رسالت خود را در کاهش بیکاری انجام دهند. مهرعلی زاده، قلاوند و مالی هزاروندی (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بسترهای آموزش مهارتی در این استان به خاطر تأثیرپذیری از وضعیت کل کشور با چالش‌های مهمی روبه‌رو است. به‌رغم رشد آموزش‌های مهارتی در دستگاه‌های اجرایی مانند آموزش و پرورش، میان آموزش فنی و حرفه‌ای با بخش صنعت تعاملی ایجاد نشده است. نتایج پژوهش‌های حسینی، صدری و

<sup>1</sup> Fridnbake and luei

<sup>2</sup> United Nations Industrial Development Organization (UNIDO)

<sup>3</sup> Siugzdiniene

<sup>4</sup> Kamprfrm

مطور (۱۳۹۱)، پژوهش یوسفی، کشتی آرای و موسوی (۱۳۹۱) در فالورجان انتظاریان و طهماسبی (۱۳۹۰)، شریف، نیکخواه، نیلی احمد آبادی (۱۳۸۶) در شهرکرد، مهرعلی زاده (۱۳۸۶) در خوزستان، جلیلیان (۱۳۹۲) در خرمشهر، غلامی الیاسوند (۱۳۹۲) در اندیمشک حاکی از اشتغال پایین دانش آموختگان هنرستان و عدم تناسب بیشتر رشته های هنرستان با نیازهای بازار کار می باشد.

نتایج مطالعات فاطمی (۱۳۸۲)، کانون دانش پژوهان کاردوک (۱۳۸۴)، عبدالهی و سعادت‌مند (۱۳۹۰) و هاشمی و کرمی (۱۳۹۲) نشان داد که میزان مهارت هنرجویان در رشته های فنی و حرفه ای نسبتا مطلوب و در مجموع اثربخش بوده و بین آموزش های فنی و حرفه ای با نیاز های صنعت و بازار کار تناسب وجود داشته است. همچنین، باقری خلیلی و میرکمالی (۱۳۸۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که از نظر مدیران واحد های تولیدی شرکت ایران خودرو، دانش آموختگان رشته های ساخت و تولید، مکانیک خودرو و الکترونیک هنرستان های فنی و حرفه ای شاغل در شرکت ایران خودرو نسبتا توانمند هستند و به میزان نسبتا مطلوبی از دانش و اطلاعات تخصصی و مهارت های فنی و عملی برخوردارند.

بررسی تحقیقات خارجی نیز نتایجی مختلفی را در بر داشته است. نتایج پژوهش ریدزوان و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) در مالزی، هوانگ جانگ (۲۰۱۱)<sup>۲</sup>، مارسل<sup>۳</sup> (۲۰۰۰)، در کبک کانادا بیان گر آن بود که بین آموزش های فنی و حرفه ای با بازار کار و صنعت تطابق وجود ندارد و آموزش فنی حرفه ای منجر به موفقیت شغلی افراد برای ورود به بازار کار نشده است. نتیجه بررسی چیچینا<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) نشان داد هنگامی که کسب و کار و صنعت، توسعه و گسترش بیشتری می یابد، باعث ایجاد فرصت های شغلی جدید می شود و تقاضا برای بازار کار افزایش و در نتیجه آموزش های فنی و حرفه ای بیشتری را طلب می کند. هاگز<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) دریافت که کارفرمایان و صاحبان صنایع نقش بسیار مهمی در شکل دادن به استراتژی های آموزش در مراکز فنی و حرفه ای دارند و از طریق ارتباط با نهاد های آموزش فنی و حرفه ای، تقاضا برای توسعه مهارت ها را افزایش می دهند.

نتایج پژوهشی که توسط باکار و هانافی<sup>۶</sup> (۲۰۰۷) انجام گرفت نشان داد که نظام و استراتژیهای تدریس و یادگیری در یک مؤسسه آموزشی فنی و حرفه‌ای در مالزی تأثیرات مثبتی بر روی توسعه مهارتهای پایه و کیفیت اشخاص و تقویت بنیه علمی در بین زنان و مردان در این کشور شده است. تجارب بدست آمده نشان داده است کیفیت نیروی کار موجب پیشرفت فنی در تولید و افزایش ناخالص ملی می گردد. به همین خاطر پژوهشگران بهبود سطح آموزش های فنی و حرفه‌ای را برای دستیابی به این نتایج پیشنهاد دادند.

1..Ridzwan & other

<sup>2</sup> Hwang Jenq

<sup>3</sup> Marcell

<sup>4</sup> Chiejina

<sup>5</sup> Hughe

<sup>6</sup> Bakar&Hanafi

تحقیق فانگ مین و چيو تزنگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) نشان داد که عملکرد و کارایی کارآموزان مراکز فنی حرفه‌ای نسبت به کارآموزان دبیرستانی بالاتر می‌باشد که نشان دهنده کیفیت بالای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌باشد. نتایج پژوهش نایت و یورک<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) حاکی از آن بود که مهارت‌های دانش‌آموختگان کافی نبوده اما با وجود این کارفرمایان فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای را برای استخدام ترجیح می‌دهند. از طرف دیگر، ریان<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) در پژوهش خود نشان داد که ۶۰ درصد از کارفرمایان مورد بررسی در پژوهش، میزان عملکرد فارغ‌التحصیلان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را در حد قابل‌پذیرش توصیف کرده‌اند. در یک پروژه تحقیق در استرالیا که با حمایت مرکز آموزش ملی استرالیا و سازمان آموزش، علم، یادگیری به منظور بررسی مهارت‌های مورد نیاز در جهت توانمندی شغلی انجام گرفت، مشخص گردید که صرف نظر از اندازه‌ی سازمان‌ها و صاحبان صنایع، نیازمند کارکنانی است که دارای مهارت‌های ارتباطی، کارگروهی، حل مشکل، خلاقیت و انطباق‌پذیری و صلاحیت‌های فنی و حرفه‌ای هستند (کاتلین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱).

تابرون و یانگ<sup>۵</sup> (۱۹۹۸)، در تحقیقات خود در رابطه با تعامل بین تکنیک‌ها و آموزش‌های فنی حرفه‌ای و آموزش توسعه اقتصادی در کشورهای پیشرفته چنین استدلال کردند که خصوصیات مهمی که در دهه گذشته در نتیجه رشد شتابان اقتصاد کشورها دچار تغییر و تحول شده عبارتند از: ۱- در درجه سوم قرار دادن اقتصاد ۲- نوآوری و مدرنیته شدن ۳- تشدید رقابت در بازار کار ۴- جهانی شدن ۵- روند آماری و خصوصی سازی. این تغییرات نیازها و تقاضاهای جدیدی برای نیروی کار خلاق، چندمهارتی شدن ایجاد کردند که برای رسیدن به این نیازها به نظر می‌رسد باید فاصله بین آموزش‌های عمومی و آموزش‌های فنی حرفه‌ای کم شود. این کاهش فاصله برای افزایش کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، برای هموار نمودن مسیر تحصیل فنی حرفه‌ای به تحصیلات عالی، همکاری بین مراکز فنی و حرفه‌ای و صنعت و بازار کار، و برای تحول سیستم به سوی عدم تمرکز و ارتباط دادن بیشتر کارگزاران در روند تحصیلات و تکنیک‌های فنی حرفه‌ای و آموزش توسعه اقتصادی می‌باشد.

در مطالعه‌ای، انتظاری و قانون (۱۳۹۱)، الگوی نظری لایه‌های شایستگی مبتنی بر اقتصاد را برای بررسی جایگاه آموزش مهارتی در توسعه اقتصادی دانش بنیان در نظر گرفتند. در شکل ۱، مدل مفهومی این تحقیق رسم شده است.

<sup>1</sup> Fang Min & Chiu Tsang

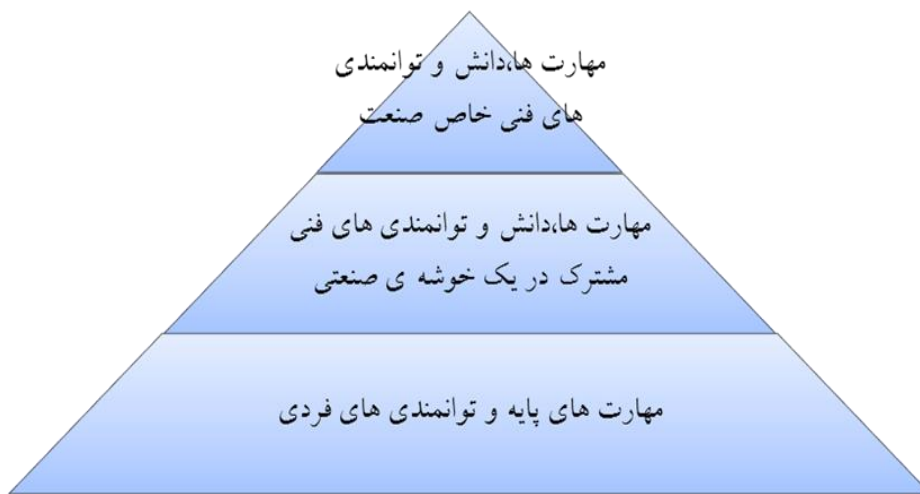
<sup>2</sup> Knight & Yorke

<sup>3</sup> Ryan

<sup>4</sup> Kathleen

<sup>5</sup> Tabrun & Yang

شکل ۱: مدل مفهومی سه لایه ی شایستگی مورد نیاز در اقتصاد های مبتنی بر دانش (انتظاری و قانون، ۱۳۹۱)



در این هرم، لایه ی اول مجموع وسیع شایستگی هایی است که برای موفقیت در محیط کار لازم است و به «مهارت های اشتغال»<sup>۱</sup> پذیر هم معروف است. لایه ی دوم مهارت های فنی مشترک در تمامی مشاغل را در یک بخش صنعتی را شامل می شود. لایه ی سوم مهارت های فنی خاص و منحصر بفرد یک صنعت است که نسبت به دو لایه ی دیگر بیشتر در معرض تغییرات ناشی از تحول تقاضا و بازار قرار دارد.

### روش شناسی پژوهش:

در پژوهش حاضر از روش پژوهش آمیخته<sup>۲</sup> (کمی و کیفی) از نوع اکتشافی استفاده شده است. پژوهش های آمیخته، پژوهش هایی هستند برای جمع آوری و تحلیل داده های کمی و کیفی در یک مطالعه ی جداگانه که در آن داده ها به طور همزمان یا متوالی جمع آوری می شوند (مهر علی زاده و همکاران، ۱۳۹۵). مهم ترین دلایل استفاده از این روش آمیخته در تحقیق حاضر این است که به دلیل تعدد شرکت های صنعتی با فعالیت های متفاوت آن ها و همچنین مؤلفه های هنرستان های فنی و حرفه ای، پژوهشگر نمی تواند تنها از طریق روش های کمی و یا کیفی به صورت جداگانه موضوع را مورد بررسی قرار دهد، بنابراین برای دستیابی به داده های عمیق تر و تحلیلی واقعی تر، لازم است تا از ابزار جمع آوری داده های کمی و کیفی استفاده شود. از این رو، در این پژوهش با جمع آوری داده های کمی و کیفی و تحلیل همزمان آن ها سعی شده است درک درست تری نسبت به ارتباط بین هنرستان های فنی و حرفه ای و صنایع کوچک فراهم شود. در این پژوهش، برای جمع آوری داده های کمی در زمینه نقاط قوت و ضعف هنرستان ها در ارتباط با صنایع کوچک و اولویت بندی نیازهای آموزشی صنایع کوچک از روش توصیفی - پیمایشی و برای جمع آوری داده های کیفی در مورد

<sup>۱</sup> Employability

<sup>۲</sup> Mixed Method

شناسایی نیازهای آموزشی صنایع کوچک از دیدگاه مدیران صنایع کوچک، از روش تحلیل محتوا و تحلیل اسناد استفاده گردید. جامعه این پژوهش از یک‌طرف شامل کلیه شرکت‌های صنایع کوچک شهرستان اهواز مطابق اطلاعات ثبت شده در اداره صنایع، معدن و تجارت استان خوزستان و دفتر آمار و اطلاع رسانی وزارت صنایع، معدن و تجارت و از طرف دیگر، کلیه دبیران و مدیران تخصصی هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان اهواز بود. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، دبیران، مدیران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و مدیران و کارشناسان صنایع کوچک (شهرک‌های صنعتی) شهرستان اهواز بودند. به دلیل محدود بودن تعداد هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان اهواز، برای تعیین حجم نمونه در بخش کمی، از روش سرشماری استفاده شد که با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از سازمان آموزش و پرورش تعداد این دبیران و مدیران ۷۵ نفر بود. در قسمت صنایع کوچک نیز از روش سرشماری استفاده شد با توجه به آمار و اطلاعات به‌دست‌آمده، تعداد شرکت‌های فعال موجود در شهرک‌های صنعتی این شهرستان ۶۷ شرکت برآورده شد که پرسشنامه محقق ساخته بین ۱۲۰ نفر از کارشناسان و مدیران صنایع کوچک اجرا شد. همچنین از بین این شرکت‌ها با توجه به فعالیت آن‌ها در بخش نمونه‌گیری کیفی، ۱۰ شرکت صنعتی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با شیوه‌ی انتخاب مطلوب جهت انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته انتخاب شدند. همچنین از بین مدیران و دبیران تخصصی هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان اهواز نیز در بخش کیفی ۱۰ نفر برای مصاحبه انتخاب شدند. با توجه به این‌که روش پژوهش آمیخته بود، برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته و مصاحبه استفاده شد.

**مصاحبه:** برای شناسایی نیازهای آموزشی صنایع کوچک و نیز میزان انطباق برنامه های آموزشی هنرستانها با نیازهای صنایع کوچک، ابتدا پژوهشگر براساس مطالعات نظری و تحقیقات گذشته، سؤالاتی را جهت انجام مصاحبه نیمه ساختمند تدوین نمود. مصاحبه ی نیمه ساختار یافته یکی از معمول ترین انواع مصاحبه است که در تحقیقات کیفی اجتماعی مورد استفاده واقع می شود. این مصاحبه بین دو حد نهایی ساختاریافته و بدون ساختار قرار می گیرد که گاهی به آن مصاحبه عمیق هم می گویند که در آن از تمام پاسخگو ها سؤال های مشابهی پرسیده می شود، اما آنها آزادند که پاسخ خود را به هر طریقی که مایلند ارائه دهند، در این مورد مسئولیت رمز گردانی پاسخ ها و طبقه بندی آنها بر عهده محقق است (مهرعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۵). در این پژوهش هم محقق با در دست داشتن سؤالات پژوهش اقدام به انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته کرده است بدین صورت که اگر چه سؤالات مصاحبه از قبل مشخص بوده اما در روند مصاحبه بنا بر ضرورت، پرسش جدیدی مطرح می شد. از آنجا که هدف محقق، بررسی انطباق آموزش‌های هنرستان فنی و حرفه‌ای با صنایع کوچک بود، با ۱۰ نفر از دبیران و مدیران باتجربه‌ی آموزش و پرورش و همچنین ۱۰ نفر از مدیران و کارشناسان صنایع کوچک مصاحبه صورت گرفت. مدت زمان انجام مصاحبه‌ها به‌طور میانگین ۴۰ دقیقه بود. بلافاصله پس از پایان هر مصاحبه، داده‌های کسب شده یادداشت و کدگذاری شدند. در خاتمه نتایج به دست آمده از مصاحبه‌ها متناسب با اهداف پژوهش و روش تحلیل محتوا استخراج، طبقه‌بندی و تفسیر شدند.

**پرسشنامه:** با توجه به این که پژوهش در دو جامعه (هنرستان و شرکتهای صنعتی) اجرا می‌شد، دو دسته پرسشنامه محقق ساخته طراحی شد. دسته اول؛ پرسشنامه شرکتهای صنعتی بود که به دلیل تفاوت ماهیت فعالیت هر یک از شرکتهای صنعتی، ۱۰ پرسشنامه طراحی شد که در قالب نیازهای آموزشی ۱۰ مورد از صنایع کوچک بودند و جهت اولویت‌بندی نیازهای آموزشی، این پرسشنامه‌ها در اختیار مدیران و کارشناسان شهرک‌های صنعتی قرار گرفت؛ دسته دوم؛ یک پرسشنامه محقق ساخته بود که براساس مصاحبه‌های صورت گرفته، برای هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای طراحی شد. این پرسشنامه شامل ۳۰ گویه و دارای مولفه‌های ضوابط پذیرش و توانایی اولیه و علمی هنرجویان، مطلوبیت برنامه درسی، توانمندی‌های مربیان (هنرآموزان)، امکانات و تجهیزات بود. برای تأیید روایی پرسشنامه، از اساتید گروه علوم تربیتی مشورت گرفته شد. از طرفی به منظور سنجش پایایی، به منظور برطرف نمودن اشکالات احتمالی، پرسشنامه به صورت مقدماتی بین ۲۰ نفر از هنرآموزان و مدیران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای توزیع شد. میزان پایایی پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ ۹۱٪ بدست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کمی از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار و...) استفاده شده است و در بخش کیفی برای تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده شد. بر این اساس پس از نگارش مصاحبه‌های انجام شده و انتخاب محتوا و بیان ملاک‌هایی برای تفسیر نهایی، محقق به تعریف و انتخاب واحدها و انتخاب مقوله‌ها اقدام کرد و کدهایی را به صورت کدگذاری باز از متن مصاحبه استخراج و در طبقه‌های (گویه‌ها) تعریف شده قرار داد.

### یافته‌های پژوهش:

#### سوال اول پژوهش: نیازهای آموزشی فنی و حرفه‌ای بخش صنایع کوچک شهر اهواز کدامند؟

با توجه به مصاحبه‌های انجام گرفته شده از مدیران شهرک‌های صنعتی، نیازهای آموزشی این شرکتها مشخص شد. این نیازها به دو دسته آموزش‌های عمومی و تخصصی تقسیم شدند که در جدول ۲ و ۳ آورده شده است.

جدول ۲. نیازهای آموزشی عمومی

ردیف	نیازهای عمومی مورد نیاز شهرک‌های صنعتی	شماره مصاحبه
۱	آشنایی هنرجو با اینترنت	(۱م، ۴م، ۵م، ۶م، ۷م، ۱۰م)
۲	آشنایی هنرجو با دانش کارآفرینی	(۳م، ۶م)
۳	آشنایی هنرجو با قانون کار	(۵م، ۶م، ۸م)
۴	آشنایی هنرجو با برنامه‌های Word و Excel رایانه	(۱م، ۲م، ۴م، ۵م، ۶م، ۷م، ۱۰م)

۵	آشنایی هنرجو با رعایت ایمنی در هنگام کار	(۲م، ۳م، ۵م، ۷م، ۹م)
۶	آشنایی هنرجو با رعایت بهداشت در محیط کار	(۵م، ۶م، ۳م، ۷م، ۹م)
۷	آشنایی هنرجو با اخلاق کاری	(۲م، ۴م، ۸م، ۱۰م)
۸	آشنایی هنرجو با نحوه ی تعامل و مشارکت کاری	(۱م، ۳م، ۴م، ۶م، ۱۰م)
۹	آشنایی هنرجو با مفهوم ویزیتور و فروشندگی	(۲م، ۳م، ۶م، ۸م)

جدول ۳. نیاز های آموزشی تخصصی

ردیف	نیاز های تخصصی مورد نیاز شهرک های صنعتی		شماره مصاحبه
۱	کلی	جزیی	(۱م، ۲م، ۶م، ۸م)
	آشنایی هنرجو با رشته صنایع غذایی	آشنایی هنرجو با خط تولید محصولات غذایی	
		آشنایی هنرجو با دستگاه های تولید مواد غذایی	
۲	آشنایی هنرجو با رشته حسابداری	آشنایی هنرجو با حسابداری مالی	(۱م، ۲م، ۴م، ۵م، ۶م)
		آشنایی هنرجو با حسابداری بازرگانی	
۳	آشنایی هنرجو با رشته برق الکترونیک	آشنایی هنرجو با ساخت تابلوهای الکترونیکی	(۲م، ۹م)
		آشنایی هنرجو با الکترونیک صنعتی	
		شنایی هنرجو با قطعات الکترونیکی - صنعتی	
۴	آشنایی هنرجو با رشته صنایع شیمیایی	آشنایی هنرجو با محصولات شیمیایی - بهداشتی	(۳م، ۵م، ۷م)
		آشنایی هنرجو با اصول تهیه و نگهداری محلول های شیمیایی	
۵	آشنایی هنرجو با رشته صنایع چوب	آشنایی هنرجو با محصولات تولیدی صنایع چوب	(۴م)
		آشنایی هنرجو با صنعت کاغذ	
۶	آشنایی هنرجو با رشته علوم آزمایشگاه	آشنایی هنرجو با شیمی آزمایشگاه	(۱م، ۲م، ۴م، ۵م)
		آشنایی هنرجو با ایمنی کار با وسایل آزمایشگاه	
۷	آشنایی هنرجو با رشته خیاطی	آشنایی هنرجو با الگوسازی هنگام دوخت	(۱۰م)
		آشنایی هنرجو با طراحی لباس(سنتی و مدرن)	
		آشنایی هنرجو با انواع دوخت(نازک و ضخیم دوزی)	

یافته‌های جداول ۲ و ۳ نشان می‌دهد که شرکت‌های صنعتی واقع در شهرک‌های صنعتی شهر اهواز برای جذب نیروی انسانی خود به افرادی نیاز دارند که آموزش‌های عمومی و تخصصی مورد نیاز آن‌ها را طی کرده باشند. در بخش آموزش‌های عمومی به آموزش‌هایی چون: آموزش کارآفرینی، قانون کار، اینترنت، رایانه (برنامه‌های word و Excel)، رعایت ایمنی در هنگام کار، و ... نیاز دارند. در بخش آموزش‌های تخصصی نیز به آموزش مهارت‌هایی در صنایع محصولات غذایی، پوشاک، صنایع ساخت کاغذ و مقوا، محصولات الکترونیکی، بهداشتی... نیاز دارند. بنابراین، هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان اهواز با در نظر گرفتن نیازهای صنایع کوچک باید در محتوای کتب درسی و فعالیت‌های آموزشی - عملی هنرستان‌های خود تجدید نظر کرده و اقدام به آموزش و برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب و مرتبط با صنایع کوچک نمایند. اما با بررسی‌های صورت گرفته شده و مصاحبه‌هایی که با هنرآموزان فنی و حرفه‌ای و مدیران شهرک‌های صنعتی انجام گرفت مشخص شد که متأسفانه کارورزی‌ها و دوره‌های آموزشی که در هنرستان‌ها به هنرجویان آموزش می‌دهند، مرتبط با نیاز صنایع کوچک این شهرستان نبوده است.

در مورد این عدم ارتباط، نتایج پژوهش با نتایج پژوهش جلیلیان (۱۳۹۲) و مهرعلی زاده (۱۳۸۶) همسو می‌باشد. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت که شهرک‌های صنعتی برای آموزش نیروهای انسانی خود به آموزش‌های عمومی و تخصصی نیاز دارند و انتظار می‌رود که هنرستان‌های فنی حرفه‌ای متناسب با این سرفصل‌ها برای هنرجویان خود برنامه‌ریزی کنند و آموزش‌های عمومی و تخصصی متناسب و مورد نیاز شهرک‌های صنعتی را به هنرجویان خود انتقال دهند، تا از این طریق بتوانند نیروی کار ماهری را جهت فعالیت در شهرک‌های صنعتی آموزش دهند.

### سوال دوم: اولویت بندی نیازهای آموزشی صنایع کوچک در شهرستان اهواز کدامند؟

با تحلیل یافته‌های بدست آمده از پرسشنامه‌هایی که در اختیار کارشناسان و مدیران شرکت‌های صنعتی قرار گرفت، نیازهای آموزشی این شرکت‌ها بدست آمد. این آموزش‌ها به دو صورت عمومی و تخصصی اولویت بندی گردید. در بخش نیازهای عمومی، این نیازها به صورت عمومی و مشترک برای همه‌ی شرکت‌های صنعتی (صنایع کوچک) به عنوان نیاز معرفی شده‌اند. در بخش نیازهای تخصصی، نیازها برای هر شرکت به صورت جداگانه اولویت بندی گردید و در بخش نیازهای تخصصی متناسب با فعالیت‌های تخصصی هر شرکت، نیازهای تخصصی آن‌ها نیز به ترتیب و با نظرسنجی مدیران، اولویت بندی گردید. اولویت نیازها در جدول ۴ آمده است:



جدول ۴. اولویت بندی نیازهای آموزشی

نیازهای عمومی						
اولویت	نیاز آموزشی	نمونه	کم ترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
۱	آشنایی هنرجو با نحوه ی تعامل و مشارکت کاری	۱۲	۲	۵	۴/۱۳	۰/۸۰
۲	آشنایی هنرجو با اخلاق کاری	۱۲	۳	۵	۴/۰۶	۰/۸۱
۳	آشنایی هنرجو با رعایت بهداشت در محیط کار	۱۲	۲	۵	۳/۸۷	۰/۸۵
۴	آشنایی هنرجو با قانون کار	۱۲	۱	۵	۳/۶۷	۱/۰۴
۵	آشنایی هنرجو با دانش کارآفرینی	۱۲	۱	۵	۳/۵۱	۱/۰۳
۶	آشنایی هنرجو با برنامه های رایانه	۱۲	۱	۵	۳/۱۵	۱/۱۰
۷	آشنایی هنرجو با اینترنت	۱۲	۱	۵	۲/۹۹	۱/۰۹
۸	آشنایی هنرجو با مفهوم وبیتوری و فروشندگی	۱۲	۱	۵	۲/۸۸	۰/۹۵
نیازهای تخصصی						
۱	آشنایی هنرجو با رشته صنایع شیمیایی	۱۲	۲	۵	۴/۱۰	۰/۷۱
۲	آشنایی هنرجو با رشته صنایع چوب	۱۲	۱	۵	۳/۸۷	۱/۱۲
۳	آشنایی هنرجو با رشته صنایع غذایی	۱۲	۱	۵	۳/۸۱	۱/۰۱
۴	آشنایی هنرجو با رشته علوم آزمایشگاه	۱۲	۱	۵	۳/۵۵	۰/۹۴
۵	آشنایی هنرجو با رشته خیاطی	۱۲	۲	۵	۳/۴۸	۰/۹۸
۶	آشنایی هنرجو با رشته برق الکترونیک	۱۲	۱	۵	۳/۳۰	۰/۹۱
۷	آشنایی هنرجو با رشته حسابداری	۱۲	۱	۵	۲/۶۱	۰/۸۱

لازم به ذکر است که از بین نیازهای عمومی و تخصصی، نیازهای آموزشی که دارای بیشترین میانگین (بالا تر از ۳) بودند، به عنوان نیازهای با اولویت بالاتر مشخص شدند. این اولویت ها برای هر صنعت به طور جداگانه

مشخص شده است و در اینجا به ذکر میانگین نظرات در هر صنعت بسنده شده است. بر اساس جدول ۴، لازم است هنرستان های فنی و حرفه ای شهرستان اهواز متناسب با نیازهای آموزشی (عمومی و تخصصی) تعیین شده، به توسعه و گسترش این آموزش ها بپردازند. در بخش نیازهای عمومی نیز از دبیران مجرب آموزش و پرورش و همچنین در بخش نیازهای تخصصی از هنرآموزان متخصص در آن رشته استفاده کنند. بنابراین هنرستان های فنی و حرفه ای باید به دیدگاه صاحبان صنایع، کارفرمایان و کارشناسان صنعت توجه خاص داشته باشند و با آگاهی از نیازهای این صنایع و دعوت به همکاری از کارشناسان و مدیران این شرکت ها به آموزش هنرجویان خود بپردازند تا بتوان نیروی انسانی مورد نیاز این شرکت های صنعتی را فراهم آورد.

### سوال سوم: آیا بین وضعیت موجود آموزش های هنرستان های فنی و حرفه ای با نیاز های آموزشی شناسایی شده صنایع کوچک این شهرستان انطباق وجود دارد؟

با توجه به بررسی انتظارات شرکت های صنعتی (صنایع کوچک) مورد مطالعه در این پژوهش و شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی صنایع کوچک شهر اهواز و همچنین بررسی عملکرد هنرستان های فنی و حرفه ای در ارتباط با صنعت از طریق پرسشنامه محقق ساخته، مشخص گردید که بین وضعیت موجود آموزش های هنرستان های فنی و حرفه ای با نیاز های آموزشی شناسایی شده ی صنایع کوچک شهر اهواز انطباق و همخوانی وجود ندارد.

### جدول ۵. توزیع میانگین دبیران و مدیران هنرستانها درمورد میزان انطباق آموزشهای هنرستان با نیازهای صنایع کوچک

انحراف استاندارد	میانگین	بیشترین	کمترین	نمونه	گویه ها
۰/۵۷	۲/۷۹	۴/۳۳	۱/۵	۷۵	ضوابط پذیرش، توانایی اولیه و علمی هنرجویان
۰/۵۷	۲/۴۲	۳/۶۶	۱/۴۴	۷۵	مطلوبیت برنامه درسی رشته های هنرستان فنی و حرفه ای
۰/۸۵	۳/۱۶	۴/۶۲	۱/۶۲	۷۵	توانمندی مربیان (هنرآموزان) هنرستان های فنی و حرفه ای
۰/۵۷	۲/۵۸	۴/۱۴	۱/۱۴	۷۵	تجهیزات هنرستان های فنی و حرفه ای
				۲/۷۳	میانگین کل پرسشنامه

با توجه به نتایج جدول ۵، مشاهده می شود که میانگین ارزیابی کل مقیاس تدوین شده و نتایج حاصل در رابطه با ضوابط پذیرش، توانایی اولیه و علمی هنرجویان (۲/۷۹) می باشد که این مقدار از مقدار حداقل مطلوب (۳) کمتر می باشد. نتایج این مقیاس حاکی از آن است که پذیرش هنرجو در رشته های هنرستان فنی

و حرفه ای با علاقه ی آنها هماهنگ نیست و پذیرش هنرجو بر اساس آزمون علمی ورودی انجام نمی گیرد. در نتیجه، از نظر هنرآموزان و مدیران هنرستان ها، پذیرش هنرجویان بر اساس توانمندی های آن ها نمی باشد. همچنین، نتایج نشان می دهد که اهداف دوره های آموزشی فنی و حرفه ای متناسب با اهداف صنایع نمی باشد و کتاب های درسی تدوین شده برای هنرجویان هنرستان های فنی و حرفه ای متناسب با نیاز شهرک های صنعتی نمی باشد. علاوه بر این، در جریان برگزاری دوره های کارورزی ، هنرجویان به شهرک های صنعتی مراجعه نمی کنند و از طرفی شهرک های صنعتی نیاز های آموزشی خود را به هنرستان های فنی و حرفه ای اعلام نمی کنند. ضمن آن که، شرکت های صنعتی بر شیوه ی دوره های کارورزی هنرستان ها نظارت ندارند. میانگین ارزیابی توانمندی مربیان(هنرآموزان)هنرستان های فنی و حرفه ای (۳/۱۶) می باشد که نشان از مطلوبیت نسبی توانمندی هنرآموزان دارد. ضمن آن که نتایج حاصله نشان از آن دارد که برای به روز کردن اطلاعات و مهارت های هنرآموزان دوره ها و کارگاه های آموزشی بسیار کمی برگزار شده است. مطلوبیت تجهیزات هنرستانها نیز پایین تر از حد متوسط است و نشان از آن دارد که وسائل و تجهیزاتی که در هنرستان هنگام تدریس دروس عملی به کار می روند با تجهیزات و وسائل شهرک های صنعتی انطباق ندارد. با تحلیل توصیفی از این پرسشنامه و مقایسه ی آن با نیاز های آموزشی صنایع کوچک می توان گفت که بین شهرک های صنعتی و هنرستان های فنی و حرفه ای ارتباط و انطباقی وجود ندارد.

یافته های فوق با نتایج پژوهش های داخلی؛ مهرعلی زاده(۱۳۸۶)، انتظاریان و همکاران(۱۳۹۰)، حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، جلیلیان (۱۳۹۲) و همچنین با نتایج پژوهش های خارجی ؛ مارسل(۲۰۰۰)، ساخارو پولوس(۲۰۰۲)، هوانگ جانک(۲۰۱۱)، ریدزوان و همکاران(۲۰۱۵)، که بیانگر عدم انطباق آموزش های فنی و حرفه ای با نیاز های صنعت و بازار کار می باشد، همسویی دارد. اما در مقابل با نتایج فاطمی(۱۳۸۲)، عبدالمهی و همکاران(۱۳۹۰)، هاشمی و کرمی(۱۳۹۲) ناهمخوان است.

### بحث و نتیجه گیری:

امروزه آنچه که کشور های جهان را از نظر پیشرفت و ترقی از هم متمایز می سازد، دارا بودن سرمایه های انسانی است. براساس نظریه سرمایه انسانی، آموزش و تربیت نیروی انسانی مولد، موجب رشد بلندمدت اقتصاد و جامعه می گردد. به عبارتی، نیروی انسانی ماهر و دارای مهارت در عرصه های گوناگون باعث توسعه ی کشور می شود. یکی از این سرمایه های انسانی، هنرجویان هنرستان های فنی و حرفه ای می باشند. بیکاری هنرجویان در کشور ما مساله ای است که برای حل آن باید برنامه ریزی ها و تصمیم گیری های اساسی صورت گیرد. از طرفی جرج (۲۰۱۰) معتقد است که جهان امروز در دانش و فناوری در حال تغییر است. در نتیجه، به روز شدن دانش، نیازمند سیاست ها و استراتژی های جدید در فرایند آموزش می باشد و باید متناسب با نیاز صنعت و بازار کار در برنامه های درسی و آموزش فنی و حرفه ای تجدید نظر کرد تا از این طریق هماهنگی با پیشرفتهای جهانی حرکت کرد.

نظر به اهمیت نقش نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده در توسعه و پیشرفت صنایع کوچک، درک اهمیت آموزش های هنرستان های فنی و حرفه ای امری ضروری است. در این مطالعه تلاش شد تا با ارزیابی و شناسایی وضعیت موجود آموزش های هنرستان های فنی و حرفه ای و مقایسه ی آن با وضعیت مطلوب و نیاز های آموزشی صنایع کوچک بتوان به چرایی ها و چگونگی کاستی ها پی برد. یافته های پژوهش حاضر آشکار کرد که آموزش های ارائه شده توسط هنرستان های فنی و حرفه ای شهرستان اهواز متناسب با نیازهای آموزشی صنایع کوچک این شهرستان نبوده است. همچنین مشخص شد که عدم ارتباط و نظارت دو طرفه بین هنرستان های فنی و حرفه ای و صنایع کوچک در این پژوهش نیز بر این مشکل افزوده است. براساس یافته های این پژوهش، شناسایی و تعیین نیازهای آموزشی و برنامه ریزی و استفاده از کارشناسان شرکت های صنعتی در تدوین برنامه های آموزشی این هنرستان ها و برگزاری دوره های آموزشی عمومی و تخصصی مورد نیاز شرکت های صنعتی می تواند راه گشایی برای حل این مشکل باشد. براساس مدل شایستگی، از هنرستانها انتظار می رود شایستگیهای رفتاری و فنی مورد نظر کارفرمایان را در هنرجویان پرورش دهند و آنها برای این مشاغل آماده گردند. به عبارت بهتر، لازم است شایستگیهای لازم در لایه اول و سوم شایستگیهای هنرجویان (براساس مدل انتظاری و قانون، ۱۳۹۱) پرورش داده شود و هنرجویان را هم از لحاظ شایستگیها و مهارتهای فردی و عمومی و هم از نظر شایستگیهای فنی و تخصصی برای ورود به بازار کار، تربیت نمود. از این رو، مسئولان آموزش و پرورش در زمینه ی آموزش های هنرستان های فنی و حرفه ای باید بتوانند با مدیران صنایع کوچک ارتباط و تعامل داشته باشند و از نظرات آنها در برنامه ریزی های آموزشی بهره بگیرند. همانطور که مهرعلی زاده (۱۳۹۲) نیز در مورد استقرار نظام جامع ملی مهارت و فناوری اشاره می کند، بدون شک افزایش کارایی و اثربخشی آموزش های مرتبط با فنی و حرفه ای، در سایه تعامل آن با خرده نظام، یعنی بازار کار، صنعت، اشتغال و کارفرمایان انجام می گیرد. از این رو، اتخاذ تدابیری برای سنجش دقیق نیاز های آموزشی و تلاش برای برقراری رابطه ی مطلوب میان نیاز های صنایع کوچک و برنامه های آموزشی هنرستان های فنی و حرفه ای و رعایت اصول ناظر بر تنظیم محتوای آموزشی ضرورت بسیار دارد. بنابر این، مسئولان آموزش و پرورش در استان و مدیران هنرستان های فنی و حرفه ای شهرستان با مد نظر قرار دادن نیازهای آموزشی شناسایی شده برای صنایع کوچک، باید بتوانند باتوجه به تکنولوژی های نوین و موقعیت اقتصادی شهرستان اهواز و با همکاری مدیران و کارشناسان بخش صنعت، برنامه های آموزشی دقیقتر و به روزتری برای تحقق نیازهای آموزشی صنایع کوچک تدوین و ارائه کنند، تا هم تعامل بین دنیای کار و صنعت برقرار شود و آموزشهای مفیدتری ارائه گردد و هم امکان بیشتری برای اشتغال برای دانش آموختگان فراهم شود.

## پیشنهاد های کاربردی

۱. انجام نیازسنجی به منظور شناسایی نیازهای آموزشی صنایع کوچک و بازار کار و استفاده از نتایج آنها در تنظیم مطالب درسی هنرستانها
۲. انعقاد تفاهم نامه بین سازمان آموزش و پرورش با سازمان صنایع، معدن و تجارت استان خوزستان جهت ایجاد ارتباطی موثر بین این دو بخش
۳. تحول سیستم آموزش های هنرستان های فنی و حرفه ای به سوی عدم تمرکز (تمرکز زدایی) و توجه به نیازهای محلی و بومی و تعامل بیشتر کارشناسان و مدیران شهرک های صنعتی در برنامه ریزی های آموزشی هنرستان ها
۴. استفاده از تجارب و مهارت های کارشناسان و مدیران شهرک های صنعتی به عنوان آموزشیاران در کنار هنر آموزان جهت آموزش هنرجویان در هنرستان های فنی و حرفه ای
۵. پرورش روحیه ی کار آفرینی در بین هنرجویان هنرستان و تشکیل واحد های کار آفرینی
۶. بازدید هنرجویان و هنر آموزان از مراکز صنعتی و شهرک های صنعتی در قالب گردش های علمی

#### منابع :

- آهنگ، ولی اله (۱۳۹۰). **آسیب شناسی عوامل بیرونی و عوامل درونی نظام آموزش فنی و حرفه‌ای در استان خوزستان در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹ در چارچوب اهداف و انتظارات سازمان آموزش مهارت و فناوری ایران**. پایان نامه کارشناسی ارشد، اهواز، دانشگاه شهید چمران، دانشکده علوم تربیتی.
- ابطحی، سیدحسین؛ کرمانشاهی، شقایق؛ منتظری، راحله؛ شادان، سعید (۱۳۹۲). **مدیریت منابع انسانی شایسته محور**، تهران، نشر مهربان.
- امیری، فرزاد؛ بهجتی اردکانی، محمدعلی. (۱۳۸۲). **بررسی ساختار و چگونگی استقرار و ارزیابی مدیریت کیفیت فراگیر در مؤسسات آموزشی**. رودهن: دانشگاه آزاد اسلامی. معاونت پژوهشی.
- انتظاری، یعقوب؛ قارون، معصومه. (۱۳۹۱). جایگاه آموزش های مهارتی در توسعه اقتصادی دانش بنیان. **نشریه ی صنعت و دانشگاه**، سال پنجم، شماره ۱۷ و ۱۸
- انتظاریان، ناهید؛ طهماسی، طاهره (۱۳۹۰). بررسی میزان هماهنگی و انطباق آموزش های عالی و فنی و حرفه ای با بازار کار. **ماهنامه کار و جامعه**، شماره ۱۴۰، ص ۵۹ تا ۷۱.
- باقری خلیلی، زینب؛ میرکمالی، سید محمد. (۱۳۸۴). ارزیابی توانمندی شغلی دانش آموختگان رشته های فنی و حرفه ای شاغل در شرکت ایران خودرو و از دیدگاه مدیران واحد های تولیدی. **فصلنامه ی نوآوری آموزشی**، سال چهارم، شماره ۱۳، ص ۸۵-۱۱۰.
- برزگر، محمود؛ نویدی، احد (۱۳۹۱). ارزشیابی دوره های کاردانی فنی و حرفه ای. **فصل نامه نوآوری های آموزشی**، شماره ۴۲، ص ۱۶۱-۱۸۶.

- پورعابدی، محمدرضا؛ ضرابی، وحید؛ سجادی نایینی، حنان؛ رضی، زهرا (۱۳۹۵). **طراحی مدل شایستگی چند بعدی مدیران و کارکنان**، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال هشتم، شماره ۲.
- جلیلیان، سهیلا (۱۳۹۲) **بررسی میزان انطباق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای آموزشی بخش صنایع در شهرستان خرمشهر**. پایان نامه کارشناسی ارشد، اهواز، دانشگاه شهید چمران، دانشکده علوم تربیتی.
- چیدری، محمد؛ شریعت زاده، مهدی؛ نوروزی، امید (۱۳۸۴). الگوهای انطباق و سازگاری نظام آموزش متوسطه فنی، حرفه‌ای و کشاورزی با نیازهای بازار کار در جهان. **اقتصاد: جهاد**، شماره ۲، ص ۱۹-۲۲.
- حسینی، سید محمد حسین؛ صدری، عباس؛ مطور، معصومه (۱۳۹۱). جایگاه اشتغال دانش‌آموختگان مهارتی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش در شهر شیراز. **فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی**، شماره ۱۷، ص ۱۰۷-۱۲۷.
- حق‌جو، ناصر. (۱۳۷۳). **ضرورت‌های توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، فصلنامه هماهنگ**، فصلنامه علمی دبیرخانه شورای عالی هماهنگی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشور، شماره ۳۱.
- دومین کنگره جهانی آموزش فنی و حرفه‌ای (سئول). (۱۹۹۹). **آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در قرن ۲۱**. عبدالحسین نفیسی. تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- رومیانی، یونس (۱۳۸۹). بررسی تطبیقی آموزش مهارتی در کشورهای در حال توسعه مالزی، هند و ایران.
- سازگارنژاد، م. ا. (۱۳۸۳). آموزش تنها با رویکرد غیردولتی مشتری مدار میشود. **مهارت (نشریه علمی، فنی و تخصصی)**، شماره پانزدهم، ص ۵-۳.
- سند چشم‌انداز ۱۴۰۴. (۱۳۸۴). **ابلاغیه مقام معظم رهبری**. تهران: دفتر مجمع تشخیص مصلحت نظام.
- شریف، نیلی، نیکخواه (۱۳۸۳). بررسی کارایی درونی شاخه‌های فنی و حرفه‌ای آموزش متوسطه شهرستان شهرکرد طی سال‌های ۱۳۷۵ تا ۸۰، شماره ۱.
- شریف، مصطفی؛ نیکخواه، محمد؛ نیلی احمدآبادی، محمدرضا (۱۳۸۶). کارایی بیرونی شاخه فنی و حرفه‌ای آموزش متوسطه شهرستان شهرکرد بر مبنای دو شاخص اشتغال و ادامه تحصیل فارغ‌التحصیلان. **دوماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد**، سال چهاردهم، شماره ۲۷، ص ۵۵-۶۶.
- صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۸۴). **نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی مازندران**. اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای مازندران. بابل‌ساز انتشارات نیمه.

- صالحی، کیوان؛ زین‌آبادی، حسن رضا؛ کیامنش، علیرضا. (۱۳۸۵). نگاهی تحلیلی بر عملکرد هنرستان‌های کار دانش؛ موردی از ارزشیابی کیفیت بروندهای هنرستان‌های کار دانش منطقه ۲ شهر تهران؛ فصلنامه نوآوری-های آموزشی. شماره ۱۶، سال پنجم ص. ص ۱۶۳-۱۱۹.
- صالحی، عمران (۱۳۸۶). **جامعه، کار و مشاغل: مروری بر نقش مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار**. تهران: انتشارات سمت.
- عبدالهی، شهاب‌الدین؛ سعادت‌مند، زهره (۱۳۹۰). بررسی تناسب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیاز بازار کار اهواز. **اولین همایش ملی آموزش در ایران ۱۴۰۴**، تهران، پژوهشکده سیاستگذاری علم، فن آوری و صنعت.
- غلامی‌الیاسوند، روح‌اله (۱۳۹۲). ارزیابی کارایی بیرونی رشته‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش در هنرستان‌های پسرانه شهرستان اندیمشک در سال ۱۳۹۲. **اولین همایش علمی و پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت**، کار آفرینی و آموزش ایران.
- فاطمی، اعظم‌السادات. (۱۳۸۲). **بررسی محتوای دروس آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و انطباق آن با نیازهای صنایع استان مرکزی**. اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان مرکزی.
- قربان‌نژاد، عباسعلی (۱۳۸۴). **تاریخ پیدایش و چگونگی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در استان خراسان (رضوی - شمالی - جنوبی)**. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (به سفارش اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای خراسان رضوی).
- کانون دانش پژوهش کاردوک. (۱۳۸۴). **بررسی نیازهای آموزش بازار کار بخش صنعت استان کردستان**. اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کردستان.
- کرمی، مرتضی؛ صالحی، مسلم (۱۳۸۸). **توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی**، تهران: انتشارات آبیژ.
- کلیات نظام جدید آموزش و پرورش. (۱۳۷۳). تهران: وزارت آموزش و پرورش، دفتر آموزش عمومی
- لایه، سوسن؛ شیرخانی، نسیم (۱۳۹۴). آیا آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کاهش بیکاری موثر است؟ **همایش ملی مدیریت و آموزش**، ملایر، دانشگاه ملایر.
- مهرعلی‌زاده، یداله. (۱۳۸۶). **نیازسنجی رشته‌های مهارتی شاخه کار و دانش در زمینه‌ی صنعت و میزان انطباق رشته‌ها با وضعیت موجود در برنامه پنج‌ساله سوم توسعه کشور در استان خوزستان**، طرح مطالعاتی پژوهشکده تعلیم و تربیت استان خوزستان.
- مهر علی‌زاده، یداله؛ صفایی‌مقدم، مسعود؛ صالحی‌عمران، ابراهیم؛ علم، محمدرضا (۱۳۹۵). **مبانی نظری و عملی پژوهش (کمی، کیفی و آمیخته)**. چاپ دوم، ناشر: دانشگاه شهید چمران اهواز.
- مهرعلی‌زاده، یداله؛ قلاوند، رحمن؛ مالی‌هزاروندی، شهرام. (۱۳۹۲). طراحی و استقرار نظام جامع ملی مهارت و فناوری: تحلیلی بر روند تحولات و آسیب‌شناسی نظام آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان. **فصلنامه‌ی مهارت**.. شماره ۴، ص ۲۷-۷.

- مهرعلیزاده، بداله. (۱۳۸۴). **جهانی شدن و تغییرات سازمانی و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی**. اهواز. دانشگاه شهید چمران.
- وزارت آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). **سند تحول بنیادین آموزش و پرورش**. تهران: دبیر خانه شورای انقلاب فرهنگی.
- وزارت آموزش و پرورش. (۱۳۹۴). **دفتر آموزش های فنی و حرفه ای - متوسطه ی دوم** به نقل از سازمان آموزش و پرورش خوزستان .
- هاشمی، سید احمد؛ کرمی، علی (۱۳۹۲). ارتباط آموزش های فنی و حرفه ای و کار و دانش با بازار کار. **همایش ملی دانشگاه کار آفرین (صنعت دانش محور)**، بابلسر، دانشگاه مازندران.
- یوسفی، علیرضا؛ کشتی آرای، نرگس؛ موسوی، سهیلا. (۱۳۹۱). تناسب نیازهای بخش صنعت با آموزش های فنی و حرفه ای هنرستان های دخترانه و پسرانه (مطالعه موردی شهرستان فلاورجان). **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، دوره ۳، شماره ۲، پیاپی (۱۰) ص ۱۱۹ تا ۱۳۷
- یعقوبی نجف آبادی، اشرف. (۱۳۸۹). آموزشهای فنی و حرفه‌ای و کارآفرینی. **ماهنامه رشد آموزش فنی و حرفه ای**. دوره ششم، ص ۴۹-۵۴

- Australian Council of Social Service (2007). **The role of further education and training in welfare to work policies**, paper 146, ACOSS, Sydney.
- Bakar, R & Hanafi, I (2007). Assessing employability skills of technical – vocational students in Malaysia , **Journal of social sciences** , 3 (4)
- Caillods, F. (1994). Converging trends amidst diversity in vocational training systems. **International Labor Review**, 133, 241- 257.
- Chiejina, Alexander (2012). **Nigeria on the path of industrial growth ahead?** (pt2)7, 29
- George S. Mouzakitis (2010). The role of vocational education and training curriculam in economic development, **procedia-social and behavioral sciences**, Volume2, issue2, pages 3914-3920
- Fridnbake, R. luei, F. (2004). **Identifying and Assessing Competencies: A Strategy to Improve**.
- Hwang, Jenq, Jye (2011). **Curriculum standard of Vocational and Technical Educational in aiwan** , R,O,C.
- Karmel, Tom; Mark, Kevin; Nguyen, Nhi. (2009). **Welfare to Work: Does Vocational Education and Training Make a Difference?** Occasional Paper, **National Centre for Vocational Education Research (NCVER)**. (ED507168).



- Kathleen, Cotton (2001).Developing employability skills. **Journal of improvement research**. Vol.21, No.50
- Kaufman, R. (1991). Strategic Planning in Education. **Economic Publication**.
- Knight, Peter& Yorke, Mantz(2002). **Learning and employability. Employability, judging and communicating achievements**. ITSN. <http://www.itsn.ac.uk/>
- Hughes, M. Hughes, C. (2010). Industry involvement in the vocational education and training system. **international encyclopedia of education**, third edition,2010,pages455-463
- Marcel, Hardy (2000).From Vocational Education and Training to Work: Representations
- Min, Wei. Fang & Chiu Tsang, Mun (2002).Vocational Education and Productivity: A Case Study of The Beijing General. **Industry Company**, Volume 9 Issue4, pp.351-364
- Psacharopoulos,G(2002). Vocational education theory, **Including for Vocational Planners**, Volume 11, issue 3, pages 193-199.
- Ridzwan Che Rus, Ruhizan Mohammad Yasin, Faizal Amin Nur Yunus, Mohd Bekri Rahim, Irwan Mahazir Ismail(2015.)Skilling for job: A Ground theory of Vocational Training at industrial training institutes of Malaysia. **Social and Behavioral Sciences**, Volume 204, 24 August 2015, page198-205.
- Ryan, C(2002).what are the longer\_ term out comes for individuals completing vocational education and training qualification. **National Center for Vocational Education Research**,<http://www.ncver.edu.ac/>
- Siugzdiniene, J.(2006), competency management in the context of public management reform, *Viesoji pplitika ir adminisratimas*, Nr. 18.26-33.
- Tabbron Geoffrey& Yung, Jin. (1998). The Interaction Between Technical and Vocational Education and Training. (TVET), **Economic Development**, Volume 17, Issus 30, Pages 323-334
- Unesco. (2004). **Participation in Formal Technical and Vocational Education and Training Programmes Worldwide**, An initial Statistical Study