

تعریف آموزش فنی و حرفه‌ای

نقش آموزش فنی، حرفه‌ای و مهارتی در توسعه

مقدمه

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای انجام آن نوع فعالیت‌هایی است که فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار آماده می‌کند و یا کارایی وی را در انجام آنها افزایش می‌دهد. هدف از این آموزش‌ها، افزایش دانش، مهارت و قدرت درک افراد و انجام مطلوب‌تر کار در محدوده وظایف شغلی است (سپهوند، ۱۳۸۹).

این آموزش‌ها، همچنین با مطرح شدن مفاهیمی چون آموزش مداوم، گستره بیشتری می‌یابد و فعالیت‌های مهارت‌آموزی را هم شامل می‌شود. مهارت‌آموزی آن نوع فعالیت‌هایی است که ممکن است از فوایدی برخوردار باشد که به‌طور مستقیم به اشتغال مربوط نباشد ولی باعث ایجاد مهارت‌هایی در افراد می‌شود و آنان را در انجام فعالیت‌هایی توانا می‌سازد که می‌تواند به کاهش مخارج و افزایش کیفیت زندگی آنان منجر شود (کاسف، ۲۰۰۰).

این آموزش‌ها در راستای فناوری و علوم وابسته، به همراه دانش‌های خاص مربوط به شغل و در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی موجب کسب مهارت‌ها می‌شود.

امروزه یکی از اولویت‌های مهم در سرمایه‌گذاری‌های آموزشی در تمامی جوامع صنعتی، توسعه و گسترش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است و این مهم نیز از سوی نهادهای ذی‌ربط بین‌المللی نظیر یونسکو و بانک جهانی به منزله یک استراتژی مهم به کشورهای در حال توسعه توصیه می‌شود.

کلیدواژه‌ها: آموزش فنی و حرفه‌ای، نیروی انسانی، مهارت‌آموزی، بازار کار، کارآفرینی

وظایف کلی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارت‌آموزی

- تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار در بخش‌های مختلف اقتصادی؛

- اصلاح هرم شغلی نیروی کار؛

- همگام کردن سطح مهارت نیروی کار با تغییر و تحولات فناوری و نیاز بازار کار؛

- بازسازی و بهسازی مستمر نیروی انسانی شاغل در بخش‌های مختلف اقتصادی؛

- ارائه آموزش تقاضا محور متناسب با نیازهای بازار کار در سطح بخش، ملی، منطقه‌ای و برنامه‌های توسعه‌ای؛

- فراهم آوردن شرایط کارآفرینی و خلاقیت در علاقه‌مندان، شاغلان و بیکاران جویای کار؛

- ارائه آموزش‌های مهارتی به بیکاران به منظور هدایت آنان به مشاغل جدید؛

- توسعه آموزش‌های مادام‌العمر؛

- تأمین نیازهای آموزش مهارتی گروه‌های خاص؛

- معرفی و توسعه مهارت‌های جدید؛

- افزایش مهارت‌های زندگی از طریق آموزش استفاده بهینه از منابع و سرمایه‌ها.

ویژگی‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارت‌آموزی

- ارتباط این آموزش‌ها با بازار کار؛

- انتقال دانش و فناوری نوین به عرصه‌های تولیدی؛

- تمرکز در سیاست‌گذاری و تنوع در اجرا؛

- برخورداری از نظام‌ها و شیوه‌های متنوع آموزشی؛

- تغییر و تحول‌پذیری سریع در مقایسه با آموزش‌های عمومی؛

- عملی و کاربردی بودن این آموزش‌ها و ضرورت برخورداری از محیط‌های آموزش عملی و تجهیزات آموزشی.

حیطه و گستره بخش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارت‌آموزی

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارت‌آموزی به صورت رسمی و غیررسمی اجرا می‌شود و طیف گسترده‌ای از آموزش‌ها از جمله آموزش غیررسمی فنی و حرفه‌ای، آموزش‌های غیررسمی کارکنان دولت، آموزش‌های متوسطه فنی و حرفه‌ای و کار دانش و آموزش کاردانی علمی - کاربردی و... را دربرمی‌گیرد.

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیررسمی

این آموزش‌ها، مهارت‌آموزی و تربیت نیروی انسانی و ارتباط سطح تخصص و کارآیی کارگران و صاحبان مشاغل در بخش‌های مختلف اقتصادی را دربرمی‌گیرد و به اخذ گواهی‌نامه مهارت

می‌انجامد، نقش آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی در همگام نمودن سطح مهارت نیروی کار با تغییر و تحولات فناوری و نیز با نیاز بازار کار بسیار مهم است.

آموزش‌های غیررسمی کارکنان دولت

آموزش‌های غیررسمی انواع آموزش‌های بدو خدمت و ضمن خدمت کارکنان سازمان‌ها و مؤسسات دولتی را به منظور توجیه و آشنایی با کار، افزایش سطح دانش و ارتقای شغلی شامل می‌شود. پیشرفت فناوری و گسترش ارتباطات و اطلاعات، بر اهمیت آگاهی و تخصص در مشاغل دولتی افزوده و انتظار از نیروی کار این حوزه را بالا برده است. لذا امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی یکی از راهبردهای اساسی برای دولت‌ها به‌شمار می‌رود. کارکنان دولتی تجربیات و دانش و مهارت‌های خود را در خلال آموزش‌های رسمی و غیررسمی، کارآموزی و تجربه به‌دست می‌آورند. بررسی ترکیب تحصیلی کارکنان دولت، سطح آموزش‌های رسمی آنان و ضرورت توجه به آموزش‌های غیررسمی را آشکار می‌سازد.

آموزش عمومی موجد سرمایه عمومی است و آموزش فنی و حرفه‌ای موجود سرمایه اختصاصی است، مزیت سرمایه دوم این است که به اتکالی مهارت‌های کسب شده، دارندگان آن را برای به‌دست آوردن جایگاه‌های شغلی بیشتر آماده می‌سازد

سرمایه انسانی

ساده‌ترین تعریفی که از مدیریت ارائه شده «استفاده بهینه از منابع جهت دسترسی به اهداف» است. یکی از منابعی که می‌تواند مهم‌ترین قلمداد گردد و قابل کپی برداری نیست و می‌تواند مزیت رقابتی ایجاد کند منابع انسانی سازمان‌هاست.

با ظهور حوزه مدیریت منابع انسانی (HRM) به جای مدیریت پرسنلی (PM)، درجه تازه‌ای فرا روی مدیران سازمان‌ها نسبت به درک ارزش نیروهای انسانی موجود گشوده شد. مهم‌ترین دستاورد این حوزه، توجه به جنبه‌های نرم‌افزاری نیروی انسانی سازمان است که بحث سرمایه‌های انسانی در سازمان، شاخه‌ای از آن است.

آنچه در این بین حائز اهمیت است این نکته است که «منابع انسانی» به مثابه یک منبع لایزال، به سهولت قابل دسترسی است و در صورت مدیریت صحیح، مرتباً در حال خودافزایی و ارتقای توانمندی‌های خود خواهد بود. منابع سرمایه‌ای انسان از دانش، مهارت، تجربه، انرژی و ابتکار انسان‌ها تشکیل می‌شوند. این سرمایه از طرق گوناگونی قابل دسترسی است. از آن جمله می‌توان به فراگیری در جریان کار، نظام آموزش و پرورش رسمی و برنامه‌های آموزشی فنی اشاره کرد. نکته حائز اهمیت در این میان این است که



سرمایه‌های انسانی همانند سرمایه‌های فیزیکی سازمان اگر مورد توجه و مراقبت مستمر و دائم قرار نگیرند از ارزش می‌افتند و از دست می‌روند.

همچنین به دلیل حالت ایستایی سرمایه‌های فیزیکی و تغییرپذیری مداوم ماهیت وجودی سرمایه‌های انسانی و ناهمانندی کامل دو انسان، لازم است برای پرورش صحیح این سرمایه حساس به آموزش‌های زیربنایی پرداخته شود تا از این طریق بتوان اهداف فردی و سازمانی را جهت گذر از وضع موجود (نامطلوب) به وضع موردنظر (مطلوب) هم‌سو نمود. قرن حاضر قرن گذری شگرف از معنای انسان به دیگر معناست. سازمان‌های دانش‌محور به خوبی دریافته‌اند که اگر دانایی را به مفهوم شایستگی از دست بدهند از میان خواهند رفت و لذا انسان‌های دانا را همچنان دانا نگه می‌دارند.

توسعه منابع انسانی با رویکرد دانش‌محور

دانش، مفهومی است وسیع و دامنه‌دار. از زمانی که مقوله مدیریت دانش در کنار مدیریت دیگر منابع سازمان‌ها مطرح شد، تعریف ویژه‌ای از دانش مطرح گردید. در این تعریف، دانش در جهت فرایند تبدیل داده‌ها به اطلاعات و اطلاعات به دانش قرار دارد. داده‌ها عبارت‌اند از اعداد و نیز علائمی که معرف اعداد و ارقام‌اند و تقریباً هیچ‌گونه مفهومی را منتقل نمی‌کنند. داده‌ها مانند قطعات پازل هستند و تا زمانی که در کنار هم قرار نگیرند پیامی را منتقل نمی‌کنند. داده‌های سازمان‌یافته یا به تعبیر فنی آن پردازش شده، اطلاعات نامیده می‌شوند. هنگامی که اطلاعات به معنای استفاده علمی آن در زمینه خاص مطرح می‌شود، دانش مدنظر است. با این تفسیر: «دانش عبارت است از اطلاعات مرتبط به زمینه‌ای خاص که مولد مفهومی قابل اعمال باشد.» دانش، در حوزه توسعه منابع انسانی به معنای توانمندسازی مدیران و کارکنان و معادل

مفهوم توسعه منابع انسانی است و در واقع راز موفقیت شرکت‌های بزرگ و نمونه تلقی می‌شود.

دیدگاه‌های مختلف به سرمایه انسانی در سازمان

برای دستیابی به سرمایه‌های مولد و رشد اقتصادی، علاوه بر سرمایه‌های فیزیکی، به سرمایه‌های انسانی نیز احتیاج است. در این بین، آموزش عالی معرف مهم‌ترین نوع سرمایه‌گذاری انسانی بوده و هست، زیرا با ارتقای مهارت‌ها، دانش‌ها و توان حرفه‌ای و مدیریتی، به رشد اقتصادی بسیار کمک می‌کند.

نظریه سرمایه انسانی از عقاید «آدام اسمیت» نشئت می‌گیرد، هنگامی که بهبود مهارت کارکنان (مثلاً از طریق آموزش)، به عنوان یک منبع اصلی، در ارتقای درآمد افراد مطرح می‌شود. از دیدگاه اسمیت، افزایش مهارت یکی از عوامل اساسی است که تفاوت دریافتی و بهره‌وری را توضیح می‌دهد.

در اوایل دهه ۱۹۶۰، مفهوم سرمایه انسانی وارد ادبیات اقتصاد شد. این زمانی بود که شولتز (۱۹۶۱) در سخنرانی خود در افتتاحیه انجمن اقتصاد آمریکا، هزینه‌های آموزشی را یک نوع سرمایه‌گذاری تعبیر نمود و بیکر (۱۹۶۴)، در کتاب خود تحت عنوان «سرمایه انسانی، نظری» تشکیل سرمایه‌های انسانی را توسعه داد و روش تحلیل بازدهی سرمایه‌گذاری را ارائه نمود.

شولتز و پیروانش در قالب نظریه سرمایه انسانی بر این نکته تأکید داشتند که بهبود کیفیت نیروی کار از طریق سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی، که یکی از فاکتورهای تعیین‌کننده رشد اقتصادی بر عوامل مؤثر در رشد اقتصادی است، در تحلیل‌های سنتی به‌درستی مورد توجه قرار نگرفته است. به همین دلیل گروهی از اقتصاددانان کوشیدند با بهینه‌کردن تابع تولید، تابع تولید پرسنل آموزش دیده را در سطوح بالاتر برآورد نمایند. آنها برآورد نمودند که



ارتقای سطح آموزش، تولید فیزیکی را بالا می‌برد. به این گونه که به ازای هر دلار سرمایه‌گذاری اضافی، تولید ناخالص ملی تقریباً به اندازه نرخ بازده آموزشی ضرب در سهم نیروی کار در تولید ناخالص ملی افزایش می‌یابد.

در زمینه توسعه منابع انسانی دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد. برخی آن را هدف و برخی دیگر آن را ابزار می‌شمرند. دیدگاه ابزاری، نکته‌حائز اهمیت اثربخشی نیروی انسانی در محیط کاری، دستیابی به استانداردهای کیفی و کمی در بهتر انجام دادن کارهاست. در دیدگاه هدفمندی، توسعه انسانی به معنای توانمندسازی نیروها برای کیفیت بهتر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی است. هدف توسعه منابع انسانی کمک به افراد در بروز دادن توان و استعداد نهفته آنها و نیز توسعه توان فکری و قابلیت‌های فنی و سازماندهی آنان در سازمان است.

این آموزش‌ها با توأم نمودن آموزش‌های نظری و عملی این امکان را برای آموزش دیده فراهم می‌نمایند که هم‌سویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته باشند و از این طریق امکان بیشتری برای جذب وی در فعالیتهای اقتصادی - اجتماعی فراهم گردد

در آن اتفاق نظر وجود دارد وجود استقلال فکری و آزادی اندیشه خصوصاً در مسائل علمی است.

خلاقیت و تفکر بدیع از دیگر نشانه‌های توسعه‌یافتگی است. انسان‌های توسعه‌یافته به دنبال راه‌های جدید حل مسئله هستند. آنها کارآفرین‌اند و به توسعه کسب و کار (با توجه به مزیت‌های رقابتی و شاخص‌های اقتصادی) اهمیت می‌دهند و یادگیری و یاددهندگی از خصوصیات اساسی آنان است. آنان همواره در حال آموختن و همچنین آموزش هستند.

پس انسان‌های توسعه‌یافته بزرگ‌ترین نظارت را خودشان انجام می‌دهند و از درون کنترل می‌شوند. دائماً در پی اهداف جدید و هدفمند کردن کلیه اوقات خود هستند. از هیجان‌ات زودگذر به دورند، ضمن اینکه ریسک‌پذیر و اثرگذار بر محیط هستند و از آینده و اهداف استراتژیک خود در ابعاد کار، زندگی و معنویت چشم‌انداز و دورنمای روشنی دارند. آنان تخصص‌گر هستند و کارها را براساس سعی و خطا انجام نمی‌دهند. در یک یا چند حوزه تخصص دارند و کارهای غیر تخصصی را نمی‌پذیرند و اکراه دارند. برای افزایش کیفیت زندگی همواره تلاش می‌کنند و چرخ‌های پیش‌برنده ترقی هستند. اشتیاقشان به تأمین نیازها و تحقق اهدافشان بیشتر است و برای تأمین رفاه مادی و معنوی انسان به توسعه پایدار می‌اندیشند و به آن عمل می‌نمایند.

آموزش فنی و حرفه‌ای و سرمایه انسانی

از منظر نظریه سرمایه انسانی، آموزش عمومی موجب سرمایه عمومی است و آموزش فنی و حرفه‌ای موجب سرمایه اختصاصی است، مزیت سرمایه دوم این است که به اتکای مهارت‌های کسب شده، دارندگان آن را برای به دست آوردن جایگاه‌های شغلی بیشتر آماده می‌سازد و همین بینش باعث گردیده است که در بیشتر کشورهای

توسعه منابع انسانی و انسان‌های توسعه یافته

به میزان توجه سازمان برای توسعه منابع انسانی، اصلاح و بهبود سیستم‌های جذب، توسعه و نگهداری منابع انسانی روبه‌رو خواهیم بود. نتیجه این اقدامات توسعه مناسب‌های سازمانی و بهبود شاخص‌های عملکردی خواهد بود. یکی از ویژگی‌هایی که





پی‌نوشت

1. Human Resource Management
2. Personnel Management
3. Software Aspects

منابع

۱. برنامه چهارم توسعه ایران، «سند توسعه بخشی آموزش فنی و حرفه‌ای»، برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ایران، موضوع بند الف - ماده ۱۵۵
۲. سپهوند، محسن (۱۳۸۹) «ضرورت توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای براساس نیاز بازار کار»
<http://khaidaloo.persianblog.ir/post3>
۳. سلیمی فر، مصطفی، مرتضوی، سعید، (۱۳۸۰) «سرمایه انسانی و کارآفرینی در رویکرد فنی و حرفه‌ای» دانشگاه فردوسی مشهد.
۴. گاسکف، ولادیمیر (۲۰۰۰) «مدیریت نظام‌های آموزش و تربیت حرفه‌ای» سازمان جهانی کار - سال ۲۰۰۰.
5. Becker G.S., (1964), Human Capital, New York: National Bureau of Economic Research.
6. Visara, Pravin (2003), "unemployment Among Youth in India, ILO.

جهان، حتی در سیستم‌های تعلیم و تربیت آنها، از دیرباز در کنار مقاطع تحصیلی آموزش‌های عمومی، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز مورد نظر واقع گردند (بکر، ۱۹۶۴).

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان نقش مهمی ایفا می‌کنند. این آموزش‌ها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصاد این کشورهاست، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌نمایند.

به علاوه، این آموزش‌های راه میان‌بری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به‌شمار می‌روند، چرا که از یک‌سو با توجه به بهره‌مندی این آموزش‌ها از مبانی علمی و استفاده از روش‌های پذیرفته شده آموزش‌های کلاسیک راه خود را از دیگری بر مبنای تجربه علمی صرف جدا می‌کند و از این طریق راه درازمدت و غیرعلمی این نوع فراگیری را کوتاه می‌نماید و این توانایی را در آموزش دیده فراهم می‌سازد تا بتواند خود را در مقابل تغییرات تکنولوژیکی به آسانی هماهنگ نماید. از سوی دیگر این آموزش‌ها با توأم نمودن آموزش‌های نظری و عملی این امکان را برای آموزش دیده فراهم می‌نمایند که هم‌سویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته باشند و از این طریق امکان بیشتری برای جذب وی در فعالیت‌های اقتصادی - اجتماعی فراهم گردد.

این آموزش‌ها همچنین از مزیت بازدهی در کوتاه‌مدت و یا میان‌مدت برخوردار است. در حالی که آموزش‌های کلاسیک به دلیل هزینه بالا، طولانی بودن دوره آموزش، سهم زیاد آموزش‌های نظری در آنها و در نتیجه بهره‌مندی اندک از عملیات کارگاهی، از جهت هماهنگی با نیازهای بازار کار و لذا جذب در آن دچار مشکل است. به همین دلیل کشورهای جهان توجه روزافزونی را به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مبذول داشته‌اند، به طوری که این آموزش‌ها حتی به درون سیستم آموزش‌های آکادمیک این کشورها نیز نفوذ کرده است (ویزاریا، ۲۰۰۳).

