

ارزیابی کارایی کارگاه‌های آموزشی بر توسعه مهارت‌های فردی دانش‌آموزان هنرستان‌های شهرستان

مهاباد

محمد امینی آذر^۱، توران محمدپور^۲، مصطفی احمد اقدم^۳، عبدالله محمودی آذر^۴، مریم احمد اقدم^۵

چکیده

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. در این پژوهش هدف اصلی ارزیابی کارایی کارگاه‌های آموزشی بر توسعه مهارت‌های فردی دانش‌آموزان هنرستان‌های شهرستان مهاباد بوده است. روش تحقیق: روش تحقیق پژوهش با توجه به هدف کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری اطلاعات همبستگی است. جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری تحقیق را کلیه دانش‌آموزان آموزش مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۱۳۹۳ نفر است. حجم نمونه آماری با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای ۳۰۰ نفر برآورده شده و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شد. ابزارهای پژوهش: برای گردآوری اطلاعات آماری و داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. برای تعیین میزان پایایی تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش توصیفی (اطلاعات جمعیت شناختی) و استنباطی (آزمون T و رگرسیون) برای بررسی تأثیر کارگاه‌های آموزشی بر مهارت‌های فردی دانش‌آموزان استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده حاکی از این است که کارگاه‌های آموزشی در سازمان فنی و حرفه‌ای بر مهارت‌های فردی دانش‌آموزان تأثیر دارد.

کلمات کلیدی: کارگاه‌های آموزشی، مهارت‌های فردی، دانش‌آموزان فنی و حرفه‌ای

¹ نویسنده مسئول، کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی، معاون آموزش ابتدایی، ۰۹۱۴۴۴۹۳۷۵، mohamadaminiazar376@gmail.com

² کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، آموزگار ابتدایی twranmhmdpwr36@gmail.com

³ کارشناسی ارشد آنالیز ریاضی، آموزگار ابتدایی mailto:Kazhvan66@gmail.com

⁴ کارشناس آموزش ابتدایی، آموزگار ابتدایی A.20483347@gmail.com

⁵ کارشناسی روانشناسی عمومی، آموزگار ابتدایی mailto:Kazhvan66@gmail.com

مقدمه

یکی از منابع بااهمیت و مهم در اقتصاد، نیروی انسانی است. نیروی انسانی نقش دوگانه‌ای در برنامه‌ریزی‌های اقتصادی ایفا می‌کند، زیرا از یک سو، به عنوان عامل توسعه و از سوی دیگر، به عنوان هدف توسعه یعنی ارتقای شاخص‌های نیروی انسانی مطرح است. مسائل مربوط به نیروی انسانی هم جنبه اقتصادی و هم جنبه غیراقتصادی دارند؛ بنابراین در برنامه‌ریزی‌های کلان، نیروی انسانی اهمیت چشمگیری دارد.

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. این آموزش‌ها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصاد این کشورها هستند، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌نمایند. از آنجایی که یکی از دلایل بیکاری در کشور، فقدان مهارت‌های مورد نیاز بازار کار از سوی جویندگان کار است، انتظار می‌رود سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور که بر اساس ماده ۱۲۷ و ۱۲۸ قانون کار، متولی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیررسمی / کوتاه‌مدت، آموزش‌های مهارتی در بخش‌های صنعت، خدمات و کشاورزی می‌باشد، بتواند نقش بسزایی را در کاهش نرخ بیکاری ایفا کند. تربیت نیروهای ماهر در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای هم نیازمند بسترسازی و مهیا کردن شرایط و زیرساخت‌های از یک طرف و نیازسنجی بازار کار برای پیوند بین نظام آموزشی و بازار کار می‌باشد. تا زمانی که برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیران این عرصه نتوانند شرایط و زمینه‌های پیوند بین این دو عرصه را فراهم کنند، آموزش‌ها و دوره‌های برگزار شده در این راستا مثمر ثمر نخواهد بود. از این رو، در این پژوهش کوشیدیم تا به بررسی تأثیر کارگاه‌های آموزشی سازمان فنی و حرفه‌ای بر توسعه مهارت‌های آنان بپردازیم.

بیان مسئله

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. این آموزش‌ها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصاد این کشورها می‌باشند، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌نمایند. به علاوه، این آموزش‌ها راه میان بری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به شمار می‌روند، چرا که از یک سو با توجه به بهره‌مندی این آموزش‌ها از مبانی علمی و استفاده از روش‌های پذیرفته شده آموزش‌های کلاسیک راه خود را از یادگیری بر مبنای تجربه عملی مصرف جدا کرده و از این طریق راه درازمدت و غیرعلمی این نوع فراگیری را کوتاه نموده و این توانایی را در آموزش دیده فراهم می‌کنند تا به توان خود را در مقابل تغییرات تکنولوژیکی به‌آسانی 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 و از این طریق امکان بیشتری برای جذب آنها در فعالیت‌های اقتصادی - اجتماعی فراهم گردد (شاکری و همکاران، ۱۳۹۸).

این آموزش‌ها همچنین از مزیت بازدهی در کوتاه‌مدت و یا میان‌مدت برخوردار می‌باشند. 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 می‌باشند. به همین دلیل کشورهای جهان توجه روزافزونی را به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مبذول داشته‌اند، به طوری که این آموزش‌ها حتی به درون آموزش‌های آکادمیک این کشورها نیز نفوذ کرده است (جلیلیان و همکاران، ۱۳۹۶).

مزیت‌هایی که برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مورد اشاره قرار گرفت منوط به وجود برخی شرایط در ارائه این آموزش‌ها می‌باشد که از آن جمله می‌توان به ضرورت برنامه‌ریزی مدون برای این آموزش‌های برخوردار از امکانات و تجهیزات کارگاهی مناسب، انتخاب دانش‌آموزان بر اساس توانایی‌های عمومی و انگیزه‌های قوی، استفاده از مربیان مجرب و علاقه‌مند، سهم مناسب آموزش‌های عملی و نظری در این دوره‌ها و طراحی زمان مناسب برای هر یک از دوره‌ها اشاره نمود (سفیدگر و همکاران، ۱۳۹۰).

پژوهش حاضر با توجه به درک واقعیات موجود در پی پاسخ این سوال است که آیا برگزاری کارگاه‌های آموزشی بر توسعه مهارت‌های فردی دانش‌آموزان هنرستان‌های شهرستان مهاباد تأثیرگذار است؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

مهارت لازمه و مقدمه اشتغال است، بدیهی است که مهارتی که منجر به اشتغال اثربخش و مفید برای جامعه و فرد نشود، مهارتی کم‌ارزش است. مطابق چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور نظام آموزش رسمی کشور وظیفه دارد در یک دوره دوازده‌ساله افرادی با حداقل یک مهارت برای اشتغال مؤثر تربیت کند. شرایط کنونی نظام آموزشی کشور به گونه‌ای است که افراد خروجی این نظام نه تنها یک مهارت مؤثر و متناسب برای اشتغال ندارند، بلکه در زمینه مهارت‌های لازم اجتماعی و خانوادگی نیز دارای مشکل هستند. حاکمیت تفکر کتاب محوری، تدوین برنامه‌های درسی بدون ارتباط نظام‌مند با بازار اشتغال و کار کنونی و آینده در آموزش و پرورش سبب شده برنامه‌های درسی بدون توجه عتاب به نیاز و اقتضات کشور، طراحی و اجرا شوند. لازمه نهادینه‌شدن فرهنگ آموزش مهارتی وجود تمام اطلاع‌رسانی در مورد مشاغل و مهارت‌های مورد نیاز کشور در آینده است. بدون وجود چنین نظام اطلاع‌رسانی به دانش‌آموز و نه اولیای او می‌تواند در خصوص انتخاب دور مهارت‌آموزی تصمیم درست اتخاذ نمایند. نظام‌های تربیت نیروی انسانی کشور ارتباط منظم و ساختاری به بازار کار نیروی انسانی کشور چه در سطح ملی و چه در سطح استانی و منطقه‌ای ندارند. نظام مهارت‌آموزی به این معنی است که اگر بنا باشد یک کارخانه با صنعت جدیدی در یک شهرستان راه‌اندازی شود، باید هم‌زمان با آغاز عملیات عمرانی آن کارخانه، نهادهای آموزشی همان منطقه نسبت به برنامه‌ریزی برای تربیت مهارت‌آموختگان مورد نیاز آن منعت از دانش‌آموزان (دانشجویان) همان منطقه اقدام نمایند.

عدم هدایت صحیح دانش‌آموزان برای کسب مهارت از یک سو اتلاف عمر گران‌بهای دانش‌آموزان را سبب می‌شود و از سوی دیگر نیز اتلاف سرمایه ملی کشور است. با استقرار رویکرد تربیت نیروی انسانی بر مبنای نیاز منطقه، استان و کشور می‌توان امید داشت که نه تنها موضوع اشتغال تا حدی سامان یابد، بلکه موضوع مهاجرت‌های شغلی و برخی مسائل مرتبط با مهاجرت نیز تا حدی مرتفع گردد. افزایش دادن سطح مدارج تحصیلی برای اشتغال و عدم توجه به مهارت‌آموزی دانش‌آموزان دارای تبعات سنگین اجتماعی و اقتصادی برای کشور است. به‌صورت کلی اگر مهارت‌آموزی دانش‌آموزان را هدف اصلی برای اثربخشی کارگاه‌های آموزشی قرار داد به‌راحتی می‌توان با پیوند این عرصه با بازار کار، ضمن تربیت نیروی انسانی مؤثر و کلیدی از اتلاف هزینه و زمان نیز صرفه‌جویی کرد. به‌طور خلاصه اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر را می‌تواند این باشد: از آنجاکه دانش‌آموزان در آینده کشور به‌عنوان سرمایه اصلی به‌حساب می‌آیند، تحقیق حاضر می‌تواند در زمینه افزایش سطح مهارت و بهینه‌سازی این گروه نقش اساسی داشته باشد.

هدف تحقیق

ارزیابی کارایی کارگاه‌های آموزشی بر توسعه مهارت‌های شغلی و فردی دانش‌آموزان هنرستان‌های شهرستان مهاباد

فرضیه تحقیق

برگزاری کارگاه‌های آموزشی بر توسعه مهارت‌های فردی دانش‌آموزان هنرستان‌های شهرستان مهاباد تأثیرگذار بوده است.

مبانی نظری تحقیق

تعریف آموزش

آموزش نه یک نهاد است و نه یک دوره، بلکه آموزش مجموعه فعالیت‌هایی است که در خدمت پرورش و کارآموزی قرار می‌گیرد، معمولاً به فعالیت‌هایی که معلم به‌تنهایی یا به کمک مواد آموزشی انجام می‌دهد آموزش می‌گویند آموزش به هرگونه فعالیت باتدبیر از پیش‌طرح ریزی شده‌ای گفته می‌شود که هدف آن ایجاد یادگیری در یادگیرندگان است (شاکری و همکاران، ۱۳۹۶)

منظور ما از آموختن، عمل با مجموعه‌ای از اعمال است که موجب می‌شود فردی مهارت، دانش و بینش لازم را برای انجام کاری فراگیرد. با توجه به تعاریف ارائه شده می‌توان نتیجه گرفت که آموزش یک استراتژی است که با هدفی خاص و جهت مشخص در طول زمان اجرا می‌شود، می‌توان آموزش را جریانی دانست که افراد طی آن حمایت‌ها، طرز تلقی‌ها و گرایش‌های مناسب را برای ایفای نقش خاصی می‌آموزند: جریان آموزش شامل محتوی و جهت و تأکیدهای خاص است که طی این جریان، معلومات در ذهن فرد جایگزین شده و با آگاهی‌های قبلی وی تلفیق می‌شوند و در نتیجه در رفتار و نحوه دید فرد تغییراتی به وجود می‌آید که این مفهوم را نیز به این صورت بیان می‌کند. آموزش نه تنها از حقوق اولیه و اصلی انسان است؛ بلکه جزء اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی نیز هست و در

صورتی که برنامه ریزی آن به شایستگی انجام پذیرد می تواند بازده اقتصادی زیادی به ویژه در کشورهای فقیر داشته باشد (سفید گر و همکاران، ۱۳۹۹).

بدون تردید آموزش و پرورش تأثیری آشکار در افزایش تولید و درآمدها دارد و در این میان آموزش متوسطه به ویژه آنچه جنبه فنی و حرفه ای دارد از مقوله سرمایه گذاری تولیدی و وسیله توسعه اقتصادی قلمداد می شود. همان طور که از آموزشگاه ها و هنرستان ها انتظار می رود باید به عنوان مراکز تولید کار عمل کنند و دانش آموزان کارآفرین (نه متقاضی کار) تربیت نمایند. آموزش به ویژه آموزش های فنی و حرفه ای وسیله ای در خدمت به نیازهای توسعه ای جامعه است، کشورهای زیادی این آموزش ها را بخشی از سیستم آموزش مدرسه ای رسمی خود کردند. آموزش فنی و حرفه ای در سطح متوسطه اهداف بی شماری دارد این اهداف شامل آموزش مهارت های محدود برای تربیت افرادی با مهارت های شغلی برای کار در شغل های خاص یا دسته ای از شغل ها تا بالا بردن سطح آموزش عمومی می باشد (نورالدین، ۲۰۱۹).

آموزش فنی و حرفه ای در ایران از تأسیس دارالفنون تا انقلاب مشروطیت

بی توجهی شاهان قاجار و درباریان و انعقاد موافقت نامه های تعرفه ای، صنعت داخلی را که از حیث فنی عقب افتاده بود در رقابت با محصولات ماشینی ارزان قیمت خارجی بی دفاع گذاشت. مهم ترین اقدام جهت تقویت و حفظ صنایع داخلی این دوره توسط امیرکبیر صورت گرفت وی توانست بازارهای خوبی برای کالاهای ایران در روسیه عثمانی و هندوستان دست و پا کند و برای ترغیب و تربیت صنعتگران و احیای صنایع داخلی مدرسه مجمع الصنایعی در تهران طراحی نمود که دارای حجره هایی بود و استاد صنعتگر و هنرمندان و شاگردانی در این حجره ها به آموزش و آموختن مشغول بودند ناصرالدین شاه نیز برای حفظ ظاهر دستور تأسیس مجمع صنایع دیگری در تهران صادر نمود. در دوره امیرکبیر صنایعی مانند نساجی، پلور، چینی و قندسازی برای نخستین بار به صنایع کشور پیوست وی علاوه بر احداث کارخانه هایی در ایران و شهرستان ها و اعزام تعدادی صنعتگر به ممالک اروپایی، به منظور ترویج و تعلیم علوم و فنون غربی و رفع حوائج نظامی و فنی در صدد ایجاد مرکزی در داخل کشور بر آمد وی اولین مرکز آموزش فنی را در کشور به وجود آورد. با تأسیس دارالفنون نخستین مدرسه دولتی به سبک و شیوه نوین دایر کرد تأسیس دارالفنون با ساختار و محتوایی کاملاً غربی و متفاوت از آنچه تا آن زمان در دستگاه تعلیم و تربیت کشور رایج بود، باب جدیدی در تعلیم و تربیت ایران گشوده شد با این اقدام دو سنت جدید در کشور بدعت گذاری شد، نخست برای اولین بار دولت متولی بخشی از آموزش و پرورش گردید، دیگر آن که تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه از طریق مدرسه در ایران مورد توجه قرار گرفت. استخدام معلمان و مستشاران نظامی اروپا، ایجاد نخستین مدرسه فنی و نظامی دولتی دار الفنون به سبک و شیوه جدید و نیز تأسیس مدارس نظامی در تبریز، اصفهان و تهران توسط دولت و درباریان آن دوره بیانگر آن است که نخستین دانش غربی که ایرانیان به آن روی آوردند دانش نظامی بود. (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۹)

آموزش فنی و حرفه ای از آغاز حکومت رضاخان تا جنگ جهانی دوم

پس از انقلاب مشروطیت، در ساختار اقتصادی، فنی و صنعتی کشور تغییر محسوسی روی نداده بود. حدود ۹۰ درصد نیروی کار در بخش کشاورزی و صنایع دستی و روستایی و بقیه در بخش تجارت، خدمات دولتی و غیردولتی و صنایع شهری استقبال داشتند. قرارداد

۱۳۹۲ شمسی موجب تثبیت درآمدهای نفتی ایران و رشد تدریجی آن شد در این زمان گرایش در جهت احداث کارخانه‌های بزرگ و استفاده از تکنولوژی وارداتی به وجود آمد و صنایع وابسته به تدریج گسترش یافت. ایجاد و گسترش صنایع وابسته، حاکم ساختن روابط سرمایه‌داری بر بخش‌هایی از کشاورزی و کوشش برای تأمین مواد اولیه مورد نیاز کارخانه‌های داخلی و افزایش صادرات، به رشد تولیدات کشاورزی انجامید. به منظور حفظ نظم و امنیت مورد نیاز سرمایه‌داری روبه رشد، دستگاه اداری و نظامی گسترده‌ای ایجاد گردید. ایجاد وزارتخانه‌ها و سازمان‌های جدید به سبک غرب، موجب شد که این مؤسسات برای تربیت نیروی انسانی خود با اقدام به تأسیس مدارس فنی و حرفه‌ای نمایند یا دانشجوی و محصل به خارج از کشور اعزام کنند (سفیدگر و همکاران، ۱۳۹۹).

از سال ۱۳۱۱ اداره امور هنرستان‌های صنعتی در سطح کشور به وزارت پیشه و هنر صنعت واگذار شد بررسی وضعیت مدارس فنی و هنرستان‌های این دوره نشان می‌دهد که این مدارس طبق برنامه‌های منظمی ایجاد نمی‌شدند و به جز هنرستان‌های صنعتی تهران، فارس و تبریز با کمک آلمانی‌ها تأسیس شده بود و دارای برنامه تقریباً یکسانی بود بقیه هنرستان‌ها از برنامه یکنواخت برخوردار نبودند. در مجموع تعداد مدارس فنی و حرفه‌ای متناسب با افزایش مدارس عادی و صنعت رو به رشد کشور نبود. (سلیمی، ۱۳۹۵).

وضعیت و جایگاه کنونی تربیت حرفه‌ای در نظام آموزشی ایران

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که تا قبل از انقلاب اسلامی به دلیل نداشتن برنامه جامع و تعدد دستگاه‌های اجرایی و عدم ارتباط متقابل بین واحدهای آموزش و تولیدی و خدماتی با مسائل و مشکلات بسیاری مواجه بود. پس از انقلاب اسلامی نیز به دلیل شرایط خاص سال‌های اول انقلاب و نابسامانی‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی حاکم بر کشور، همچنان به روند خود ادامه داد. خروج مستشاران خارجی و فرار متخصصان غیرمتعهد و شروع جنگ تحمیلی و بسیج جوانان به جبهه‌ها، کمبود نیروی انسانی را پیش از پیش محسوب نمود. ضرورت تأمین نیازهای جامعه انقلابی و لزوم تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص کشور موجب توجه مسئولان به آموزش فنی و حرفه‌ای شد. در اواخر سال ۱۳۵۸ پیشنهاد تشکیل وزارتخانه‌ای به نام وزارت آموزش فنی و حرفه‌ای، از سوی شهید رجایی (وزیر آموزش و پرورش وقت) به شورای انقلاب جمهوری اسلامی تقدیم شد که به تصویب نرسید، اما ضرورت ایجاد یک سازمان هماهنگ‌کننده آموزش فنی و حرفه‌ای منجر به ایجاد شورای عالی هماهنگی آموزش فنی و حرفه‌ای شد، شورای مذکور در دی‌ماه ۱۳۶۰ کمیته‌ای را مأمور تدوین و طرح جامع آموزش فنی و حرفه‌ای کشور کرد که هدف آن تدوین اولین برنامه پنج‌ساله آموزش فنی و حرفه‌ای در چهارچوب دورنمای بیست‌ساله اقتصادی - اجتماعی کشور بود و این نخستین گام در برنامه‌ریزی جامع آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و انجام فعالیت‌های پراکنده در این بخش محسوب می‌شود. با این اقدام در برنامه توسعه، بخش بودجه مستقل به آموزش فنی و حرفه‌ای اختصاص یافت. اما این شورا در زمینه برنامه‌ریزی سیاست‌گذاری و ارزیابی آموزش فنی و حرفه‌ای گامی برنداشت به همین جهت بار دیگر برنامه‌ریزی کلان توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به سازمان برنامه و بودجه محول شد. در وزارت آموزش و پرورش، آموزش فنی حرفه‌ای از لحاظ تصمیم‌گیری و بودجه مستقل عمل می‌کرد و بنابراین زمینه مساعدتری برای برنامه‌ریزی داشت.

در وزارت کار و امور اجتماعی نیز فعالیت‌های موازی آموزش حرفه‌ای در یکدیگر ادغام شده و سازمان فنی و حرفه‌ای را به وجود آورد، در وزارتخانه‌های صنایع سنگین، صنایع، معادن و فلزات نیرو، نفت و کشاورزی نیز مسئله آموزش به عنوان یک واحد ستادی در معاونت خاصی متمرکز شده با هماهنگی بیشتر در جهت رفع نیازهای بخش تولید و صنعت فعالیت می‌کند (شاکری همکاران، ۱۳۹۸).

آموزش فنی و حرفه‌ای و اهمیت و ضرورت آن در ایران

عاملی در فرایند و وضعیت رشد و گسترش دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در ایران، خصوصاً بعد از انقلاب اسلامی ایران (۱۳۵۷)، حاکی از اهمیت و ضرورت آن برای نظام اقتصادی و اجتماعی ایران دارد ضرورت و اهمیت این دوره‌ها را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

۱- ضرورت دستیابی به استقلال و خودکفایی در اقتصاد کشور، به عنوان یکی از شعارها و اهداف انقلاب اسلامی ایران، مستلزم تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص به طور اعم و مهارت چوپان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به طور اخص بود. ۲- آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با افزایش توان کاری افراد و به تبع آن مشارکت گروه کثیری از مردم در تولید اجتماعی، موجب کاهش فاصله طبقات و قشرهای اجتماعی می‌شود ۳- آموزش‌های فنی و حرفه‌ای موجب پیوند کار بدی و فکری و گسترش توأم آنها می‌شود ۴- آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با توجه به این که معمولاً از سن بعد از ۱۵ سالگی شروع می‌شود، موجب تعدیل تنش‌ها و بحران‌های جدی روحی، اجتماعی و هویتی نوجوانان در این سنین شده، نهایتاً منجر به سلامت روانی آنها می‌شود و نهایتاً و مهم‌تر از همه، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و دیگر آموزش‌های مهارتی با افزایش سطح مهارت و دانش افراد، موجب توسعه و اشتغال پایدار می‌شود. (سلیمی، ۱۳۹۵).

کارگاه های آموزشی

کارگاه آموزشی عبارت است از گروه‌هایی تعدادی از افراد با تجربه و مسئول با تنی چند از کارشناسان به منظور پیدا کردن راهکار منطقی و اصولی در زمینه مسایل حرفه ای و مشکلات مورد نظر خود و افزایش مهارت‌های شخصی آنان. شرکت کنندگان در کارگاه آموزشی حتی المقدور می بایست دارای مسئولیت اجرایی باشند یا در آینده نزدیک به کار اجرایی بپردازند. کارگاه آموزشی روشی است مبتنی بر حل مسأله و برای جلب مشارکت افراد از انواع فنون بحث گروهی استفاده می کند. برنامه ریزی آموزشی هر فعالیت جدید در طی کارگاه آموزشی می بایست بر مبنای مطالبی باشد که در قبل در همان کارگاه آموزشی آموزش داده شده باشد. کارگاه آموزشی در طی مدت چند روز تا حداکثر یک هفته برگزار می شود. تمام شرکت کنندگان فعالانه در بحث شرکت نموده و با همکاری هم بهترین راه حل را انتخاب می کنند.

به طور کلی کلی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای آموزش‌هایی هستند که با هدف ارتقا و انتقال دانش و ایجاد مهارت‌ها و افزایش بهره‌وری، بهنگام کردن و ارتقای معلومات و تجارب شاغلان، رشد استعدادها و بارز و به فعلیت در آوردن استعدادهای نهفته برای تصدی مشاغل و حرف گوناگون انجام می شود تا توانایی افراد را برای انجام دادن کاری که به آنها محول میشود به سطح مطلوب برساند. همچنین در فرهنگ اصلاحات کار و تأمی اجتماعی این گونه آموزشها به ایین صورت تعریف شده است: فعالیتهایی که هدف آن ایجاد مهارت و دانش لازم برای اشتغال در حرفه خاص (یا گروهی از حرفه‌های ذیربط) باشد و توسط مؤسسات صنعتی یا مؤسسات آموزشی و یا با همکاری هر دو فراهم گردد و رهبری شود، آموزش فنی و حرف های یا آموزش حرفه ای نامیده میشود (صدری و زاهدی، ۱۳۸۸).

ویژگیهای کارگاههای آموزشی

- ۱- محیط آموزش در دور ههای آموزشی فنی و حرفه‌ای همان محیط کار است.
- ۲) مدرسان این دوره ها علاوه بر دارا بودن صلاحیتهای علمی، دارای تجربیات کاری هستند و از عهده هدایت عملی کارآموزان بر می آیند.
- ۳) دانش آموزان این دوره ها قبل از فراگیری دانش لازم، اطلاعات تجربی از مواد و موضوعات درسی دارند و ضمن تحصیل، به کار در همان زمینه نیز اشتغال دارند.

۴) برنامه های درسی متناسب با ویژگیها، نیاز و محدودیت های حوزه های شغلی مرتبط با رشته تحصیلی تدوین می شوند و استانداردها متناسب با توانمندی تهیه می شوند.

این چهار ویژگی متضمن اهداف کارگاه های آموزشهای فنی و حرفه ای است. از این رو سازمان های آموزش فنی و حرفه ای به منزله رکن اجرایی آموزش های مهارتی و تخصصی باید بر پایبندی به موضوعات فوق تاکید و نظارت کنند و توسعه آموزشهای فنی و حرفه ای را با حفظ و رعایت آنها دنبال کنند (فیضی و مقدسی، ۱۳۸۴).

مهارت های فردی و شغلی

اصطلاح مهارت های فردی (**Personal Skills**) در دهه های اخیر بسیار رایج شده است. البته اوایل به این دلیل از واژه فردی استفاده می شد که آن را از مهارت های سازمانی (**Organizational Skills**) متمایز کند. مثل مهارت نقاشی، نواختن ساز، فن بیان و تسلط کلامی که تمرین یا کاربردی بودنشان منوط به عضویت از یک مجموعه بودن نیست.

تعاریف مختلفی برای مهارت بیان شده است. شاید ساده ترین تعریف مهارت این است که مهارت یعنی توانایی درانجام کارهای سخت و دشوار. آنچه دانش آموزان و همه افرادی که به مطالعه شغلی و یادگیری شغل می پردازند، باید به آن توجه نمایند این نکته است که مهارت کاری ذاتی نیستند بلکه مهارت کاری مانند همه مهارت ها قابل یادگیری و به قول روانشناسان اکتسابی می باشد. اکتسابی یعنی فرد می تواند مهارت های مورد نیاز شغل خود را یاد بگیرد.

اما امروزه اکثر پژوهشگران این حوزه معتقدند که مرز میان مهارت های فردی و سازمانی مبهم شده است. چرا که مرز میان زندگی شخصی و شغلی مبهم شده است. همچنین تنوع سبک های زندگی، افزایش پیچیدگی زندگی و کاهش پیش بینی پذیری آن و ده ها عامل دیگر، دسته بندی مهارت ها بر اساس قلمرو آن ها (فردی و سازمانی) را بی معنی کرده است.

مثلاً مهارت تصمیم گیری در هر دو حوزه زندگی فردی و سازمانی مصداق دارد. همینطور مهارتی مانند تفویض اختیار که حتی در محیط خانواده و پرورش کودکان، برای خانواده هایی که دغدغه رشد مهارت های فردی کودکانشان را دارند، هم کاربرد دارد. به همین علت، طی سال های اخیر اصطلاح مهارت فردی کمتر به کار برده می شود و اصطلاح دقیق تر توسعه فردی (**Personal Development**) رایج شده است.

توسعه مهارت های فردی

توسعه مهارت های فردی یعنی تمرکز بر مهارت هایی که باعث می شوند ابعاد مثبت شخصیتی ما جلوه کنند، با دیگران ارتباطات بهتری برقرار کنیم و زندگی مان را در ابعاد گوناگون رشد بدهیم در گرو توسعه دانش و خودآگاهی است. توسعه فردی به معنای بهبود مهارت ها، افزایش یادگیری، شناخت نقاط ضعف و قدرت، پیشرفت در زمینه شغلی و بطور کلی بالا بردن کیفیت زندگی است. توسعه فردی یعنی تلاش برای بدل شدن به نسخه ای بهتر از خود.

نحوه توسعه مهارت های فردی

توسعه فردی و برنامه ریزی به این معنی است که فرد می خواهد با کسب مهارت (چه فردی و چه سازمانی) به فردی توانمندتر تبدیل شود. این فرد برای خود و سازمانش موثرتر و ارزش آفرین تر خواهد شد. توسعه فردی (یا به تعبیر قدیمی تر آن: توسعه مهارت های فردی) یک اقدام مقطعی نیست؛ بلکه مسیری طولانی است که باید گام به گام طی شود. به همین علت، بدون برنامه ریزی امکان پذیر نیست.

انواع مهارت های فردی

در یک دسته بندی به مهارت هایی که توانایی های مورد نیاز برای شغل یا صنعت هستند مهارت های سخت می گویند و به یکسری از توانایی هایی شخصی که در هر شغلی می توان آن ها را به کار گرفت مهارت های نرم یا **soft skills** می گویند. مهارت های سخت در واقع توانایی های تخصصی هستند که در مدرسه، دوره های آموزشی یا تجربیات شغلی آموخته می شوند. از طرف دیگر مهارت های نرم به عنوان مهارت های انسانی یا مهارت های اجتماعی شناخته می شوند؛ مثل مهارت ارتباطات، خدمات مشتری، حل مسئله، مدیریت زمان، رهبری و ...

پیشینه تحقیق:

پیشینه داخلی

ایمنی و همکاری (۱۳۹۵) به بررسی آسیب‌شناسی سلامت، بهداشت و ایمنی کارگاه‌های آموزشی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اصفهان پرداختند. هدف این پژوهش، آسیب‌شناسی سلامت، بهداشت و ایمنی کارگاه‌های مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان اصفهان است. روش پژوهش در این تحقیق از منظر ماهیتی، توصیفی-همبستگی بود. این پژوهش درصدد بود تا با بررسی مؤلفه‌های سه‌گانه مدل سه شاخگی (ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای) به واکاوی مهم‌ترین زیرمعیارهای مرتبط با ابعاد مذکور پرداخته و به شناسایی مهم‌ترین آسیب‌ها دست یابد. از این رو، ابزار گردآوری اطلاعات پژوهش، نظرسنجی از خبرگان و کارشناسان سازمان متناسب با ابعاد سه‌گانه منتج از مدل سه شاخگی بود. در این راستا پس از نظرخواهی از کارشناسان و نخبگان به جمع‌آوری مؤلفه‌های لازم پرداخته شد و در مرحله دوم، غربالگری مؤلفه‌ها از منظر اساتید انجام گرفت. در مرحله سوم و پس از تکمیل و گردآوری پرسشنامه، محاسبات نرم‌افزاری در این باره صورت پذیرفت. یافته‌ها نشان داد، بعد رفتاری با رقم ۳/۱۸ به ترتیب بیشترین آسیب، بعد زمینه‌ای با رقم ۳/۰۲ در اولویت دوم آسیب و بعد ساختاری با رقم ۲/۹۶ به عنوان آخرین اولویت در آسیب‌ها قرار گرفته‌اند.

رحمانی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی ایجاد کارگاه‌های آموزشی فناوریانه در مهارت‌آموزی با رویکرد کاهش هزینه‌های آموزشی. مهارت‌آموزی پرداختند مهارت و فنون کارآموزی در دنیای امروز که با فناوری‌های جدید در آمیخته شده به منظور ایجاد بستر مشاغل جدید مهارتی، مطالعه و تکمیل و به‌روزرسانی آموزش‌های مهارتی می‌تواند گامی باشد در احیای اقتصاد مهارتی و پاسخ به کارگاه‌های کم کارآموز یا به عبارتی آموزش رایگان اما فاقد استقبال مناسب، این الگو می‌تواند در کارسازی و جبران عقب‌ماندگی آموزش‌های مهارتی به‌ویژه در صنعت، پاسخگو و تأثیرگذار باشد. یکی از خصوصیات بارز سازمان فنی و حرفه‌ای چالاک و تنوع در ارائه آموزش‌های کارآموزی است تا بتواند نسبت به ارتقاء و ایجاد مهارت‌های نوین که موجب جوان کردن مشاغل صنعتی و اقتصادی بودن محصولات و به دنبال آن تجدید درخواست و توجه صنایع به آموزش‌های مهارتی می‌شود را دوچندان نماید. توجه به بسترسازی مشاغل از طریق مهارت‌های نو موجب اشتغال پایدار می‌گردد. شبیه‌سازهای قوی نمونه بارزی از آموزش‌های نوین می‌باشند که در جهت بهره‌وری بالاتر، هزینه کمتر آموزش، امنیت بالا و خطای کمتر، دسترسی آسان به کارخانجات به صورت واقعی و سه بعدی و رفع ایراد و خطاهای کاری و انتقال سریع فناوری و تکنولوژی و پر کردن خلأ تجربه که بیشتر بیکاران و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از آن رنج می‌برند گام برمی‌دارد و این مسیری است کوتاه که این فناوری در مدت کوتاهی این خلأ بزرگ را به راحتی جبران می‌کند.

دریجانی و همکاران (۱۳۹۲) به کاربرد تکنیک AHP در اولویت‌بندی مؤلفه‌های سنجش کیفیت آموزش دوره‌های کارگاهی فنی و حرفه‌ای پرداختند. نظر به اهمیت ویژه و پایه‌ای بودن آموزش باکیفیت و روزآمد در دنیای پویای کنونی، از یک سو و جایگاه برجسته مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در ایفای نقش مهارت‌آموزی، از دیگر سو، پژوهش حاضر در سال ۱۳۹۱ با هدف شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش مهارت‌های فنی در کارگاه‌های آموزشی شهرستان بوم صورت پذیرفته است. پس از شناسایی مؤلفه‌ها و زیرشاخص‌های مؤثر بر سنجش کیفیت دوره‌های آموزشی، داده‌های مورد نیاز، از طریق طراحی و تکمیل پرسشنامه از مربیان و هنرآموزان کارگاه‌های آموزشی جمع‌آوری، و با تکنیک تحلیل سلسله مراتبی (AHP) و بهره‌گیری از نرم‌افزار تخصصی Expert Choice تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد، از میان مؤلفه‌های مؤثر بر کیفیت آموزش، میزان انگیزه‌ی یادگیرنده، تسلط مربی به موضوع تدریس، و کافی بودن ابزار و مواد مصرفی، به ترتیب دارای بیشترین ضریب اهمیت وزنی بوده‌اند، در حالی که کیفیت مواد مصرفی، کمترین ضریب وزنی را به خود اختصاص داده است. در پایان، پیشنهادهایی به منظور ارزیابی بهتر کیفیت آموزش دوره‌های کارگاهی فنی و حرفه‌ای به مدیران و سیاست‌گذاران ارائه گردید.

انصاری و همکاران (۱۴۰۱) الگوی مؤثر آموزش فنی و حرفه‌ای بر بازار کار را مورد بررسی قرار داده‌اند. این مطالعه ترکیبی با هدف ارائه مدل همکاری بین بازار کار و آموزش فنی و حرفه‌ای با استفاده از روش اکتشافی و مدل معادلات ساختاری انجام شد. جامعه کیفی شامل اساتید دانشگاه و صاحب‌نظران آموزش و مدیریت بازرگانی و کارشناسان سازمان‌های فنی و حرفه‌ای بود که به روش نمونه‌گیری

غیرتصادفی و هدفمند گلوله برفی (۱۰ نفر) انتخاب شدند. در مجموع هشت مؤلفه و ۷۰ شاخص شناسایی و در نهایت برای ارائه مدل مورد تأیید کارشناسان قرار گرفت. فناوری، منابع انسانی، آموزش‌های مهارتی، نگرش کارآفرینانه، آموزش شغلی، رفتارهای کارآفرینانه، فرصت‌های شغلی در بازار کار و مسیر شغلی در بازار کار به عنوان ابعادی در تدوین الگوی مناسب برای سنجش همکاری بین بازار کار و فنی شناسایی شدند.

میرجلالی (۱۴۰۰) به ارزیابی مهارت‌های مختلف اشتغال دانش‌آموختگان زن در رشته معماری دانشکده فنی و حرفه‌ای دخترانه یزد پرداخت. هدف از این پژوهش بررسی میزان کاربرد مهارت‌های اشتغال دانش‌آموختگان زن در رشته معماری هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای دخترانه بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مهارت‌های مورد نیاز بازار کار برای جذب و به‌کارگیری دانش‌آموختگان زن فارغ‌التحصیل معماری، به ترتیب اهمیت، مهارت‌های فنی، مهارت‌های اجتماعی، مهارت در استفاده از فناوری مناسب، مهارت‌های کار گروهی، تفکر و نگرش سیستماتیک، کار است و مهارت‌های مدیریت پروژه، مهارت در کار با داده‌ها و اطلاعات. بر اساس یافته‌ها، برای افزایش نرخ اشتغال فارغ‌التحصیلان، باید سیاست و جهت‌گیری نظام آموزشی به‌منظور تقویت و ارتقای بیشتر مهارت‌های مورد نیاز در بازار کار تغییر یابد.

علی احمدی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی مدیریت تحول آموزش فنی و حرفه‌ای در ساحت‌های اقتصادی - حرفه‌ای و علمی - فناوری پرداختند. نتایج نشان داد که از نظر خبرگان آموزشی هدف‌های ساحت‌های اقتصادی - حرفه‌ای و علمی - فناوری، در کتاب‌های تخصصی نظام جدید تا حد قابل قبولی برآورد می‌شود. مفاهیم حاصل از این پژوهش، نظیر کشف معانی، اولویت‌ها، نگرش‌ها، سازمان‌یافتگی، رشد و شایستگی‌های فنی و علمی، به مدیران فنی و حرفه‌ای کمک می‌کند تا زیر نظام‌های برنامه درسی در همه سطوح آموزش عمومی، فنی و مهارتی را طراحی نمایند.

رضائی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی موانع کارآفرینی آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای (مطالعه موردی شهرستان زاهدان) پرداختند. نتایج نشان دهنده آن است که از نظر مشارکت‌کنندگان در تحقیق حاضر، معیارهای دستیابی به شغل، ویژگی‌های اساتید فنی و حرفه‌ای، برنامه آموزشی و درسی فنی و حرفه‌ای، قوانین، روابط و ساختار حاکم بر فنی و حرفه‌ای، انتخاب رشته مهارتی مانعی برای کارآفرینی آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای در شهرستان زاهدان می‌باشد.

جمشیدی و همکاران (۱۳۹۸) به ارائه الگوی تناسب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار از دیدگاه صاحبان صنایع شهر یزد بر اساس نظریه داده‌بنیاد پرداختند. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت با استفاده از راهبردهای نیازسنجی، مشارکت ذی‌نفعان، آموزش مربیان، همکاری‌های داخلی و خارجی، آینده‌پژوهی شغلی، آمایش سرزمینی و برنامه‌ریزی، آشنایی دانش‌آموزان با بازار کار، و مشاوره و هدایت شغلی، می‌توان تناسب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار را محقق کرد.

میرحسینی و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله ای به بررسی نقش کارگاه های آموزشی در ارتقا مدیریت کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت از دیدگاه مدیران پرداختند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه سازمان یافته استفاده شد و میزان ضریب اعتماد یا پایایی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ است. روایی صوری-محتوایی ابزار نیز توسط چند تن از متخصصان علم اطلاعات مورد تأیید قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش به طور جمع ۱۹ واحد دانشگاهی از کلیه کارکنان و مدیران کتابخانه های دانشگاه آزاد منطقه ۸ به تعداد ۱۰۰ نفر است که ۹۴ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند. از نرم افزار اس.پی.اس.اس. برای تجزیه و تحلیل آماری استفاده شده است. یافته ها: طبق نتایج، آموزش های ضمن خدمت موجب افزایش مهارت شغلی با میانگین ۳/۲۶، دانش شغلی با میانگین ۳/۴۶ و نظم و دقت با میانگین ۳/۰۹، ایجاد علاقه مندی نسبت به شغل خویش با میانگین ۳/۲۲، افزایش میزان استقلال در انجام وظایف شغلی با میانگین ۳/۱۹ و رفع مشکلات با میانگین ۳/۰۰ می شود. یافته ها همچنین نشان می دهد که آموزش ضمن خدمت، انگیزه های نیروی انسانی را برای رسیدن به اهداف سازمان با میانگین ۳/۲۰ را تقویت می کند. در زمینه ارتقا شغلی مشاهده گردید که دوره های آموزشی با میانگین ۳/۱۱ مطلوب بوده و و باعث ایجاد انگیزه در ارتقا شغلی می شود، اما لزوماً منجر به گرفتن امتیاز برای ارتقا با توجه به میانگین ۲/۷۴ نیست. نتیجه گیری: نتایج نشان داد که از دیدگاه مدیران مشارکت و یادگیری مهارت های مورد نیاز ارتقا شغلی، سرعت، دقت و نظم، روحیه احترام گذاشتن، برنامه ریزی و کنجکاوی، قدرت ارائه نظر و اطاعت پذیری، انگیزه و مسئولیت پذیری از طریق شرکت در دوره های آموزشی در سطح متوسط و نسبتاً مطلوب افزایش یافته است.

پیشینه خارجی:

کرانگی (۲۰۲۲) به نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تقویت توانمندی اقتصادی زنان در اوگاندا پرداخته است. هدف کلی تحقیق بررسی نقش آموزش حرفه ای بر توانمندسازی اقتصادی زنان بود. یافته های تحقیق نشان داد که آموزش های حرفه ای مانند خیاطی، آرایشگری، فروشنده گی، مهمان نوازی، آشپزی و ... باعث مشارکت و حضور آنان در امر تولید بر مبنای برابر با مردان می شود. راهکارهای دستیابی به این فرایند را سرمایه گذاری، تجهیز زنان به مهارت های حرفه ای، استفاده از منابع موجود در جامعه و به کارگیری افراد با استفاده از آموزش های حرفه ای مهارت های حرفه ای، دسترسی زنان به تسهیلات اعتباری بیان کرده است.

ریلی (۲۰۲۲) در مقاله به درک هدف و جایگاه آموزش و پرورش فنی و حرفه ای پرداخته است. باو نیروی کار ماهر را نیروی کار ماهر را ستون فقرات هر جامعه و اقتصاد می داند؛ زیرا کارگران دانش و مهارت های خود را برای بهبود وضعیت جامعه به کار می گیرند.

ریاندا و همکاران، ش (۲۰۲۱) در مقاله خود به بررسی پارادایم جدید آموزش و آموزش فنی و حرفه ای پرداختند و بیان می کنند که چارچوب فکری حاضر در آموزش فنی و حرفه ای نیازمند بازنگری و تغییرات جدید در راستای اثربخش کردن آموزش های موجود

⁶ Krongi

⁷ Relly

⁸ Rianda & Els

می‌باشد. با توجه به اینکه جهان دائماً در حال تغییر و دگرگونی است و مشاغل جدید با مهارت‌های گوناگون متولد می‌شوند، ساختار آموزشی نیز باید دانش‌آموزان برای نقش‌آفرینی در عرصه‌های جدید آماده کند.

تریانو و مویس (۲۰۱۹) نقش آموزش و پرورش و آموزش فنی و حرفه‌ای در اندونزی را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد آموزش فنی و حرفه‌ای در اندونزی همراه با رفع نیازهای کارگران ماهر بوده است. این تأثیر در ابعاد جغرافیایی، فرهنگی، اجتماعی در سطح محلی، بین‌المللی، ملی و یا حتی در مقیاس‌های کوچک و متوسط تبدیل خود را نشان داده است. هم‌چنین برای برآوردن نیازهای نیروی کار ماهر امروزی و پیش‌بینی‌شده در سال ۲۰۳۰، اندونزی در حال اجرای برنامه احیای آموزش حرفه‌ای است که هم در دوره متوسطه (دبیرستان حرفه‌ای) و هم در سطح آموزش عالی اجرا می‌شود.

آخمیتو و همکاران، (۲۰۱۹) به بررسی مکانیزم مدیریتی آموزش حرفه‌ای روسیه پرداختند. نتایج تحقیق آنان نشان داد که اقتصادهای مدرن مستلزم آموزش نسل جدید متخصصان فنی آماده برای پروژه‌های مهندسی، تولید و فناوری، سازمانی و مدیریتی، علمی و پژوهشی، خدماتی و همچنین انجام کار ماهر با استفاده از تجهیزات مدرن برای توسعه فناوری هستند که آموزش فنی و حرفه‌ای می‌تواند این امکان را از طریق ایجاد یک مکانیسم مدیریتی برای آموزش متخصصان فنی برای سیستم اقتصادی روسیه فراهم کند.

آمیچی و همکاران، (۲۰۱۶) به بررسی استراتژی‌های آموزشی مؤثر بر یادگیری مهارت‌های عملی در برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در نیجریه پرداختند. آموزش و یادگیری مهارت‌های عملی در مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای مستلزم راهبردهای اساسی از جمله: القای نگرش‌های صحیح و دانش فنی، استفاده از روش‌های آموزشی نوین، اجرای برنامه تجربه کار عملی در صنایع است. هاسان فن‌دیک (۲۰۱۶) به بررسی نقش آموزش عالی فنی و حرفه‌ای و پیامدهای آن در پرتقال پرداخت. تحلیل‌ها نشان می‌دهد که تأکید بر تحقیقات پروژه محور کوتاه‌مدت در آموزش دوره‌های کوتاه می‌تواند مهارت و یادگیری را نیروی کار را در سطح سازمانی تقویت کند.

بورتل (۲۰۱۵) در تحقیقی تأثیر آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای در توسعه نیروی کار را مورد بررسی قرار داد. او آموزش فنی و حرفه‌ای را به‌عنوان کلید توسعه مهارت و توسعه اقتصادی کشورها می‌داند.

⁹ Triyano & Mossis

¹ Akhmito & Els

¹ Amichi & Els

¹ Hassan

0

1

2

روش تحقیق

روش تحقیق در پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی است. تحقیق همبستگی *correlational study* یکی از انواع روش تحقیق است که در آن پژوهشگر می‌کوشد تا نوع رابطه میان یک چند متغیر را شناسایی یا درک نماید. به بیان ساده، تحقیقات همبستگی در پی ترسیم نوع رابط میان متغیرها هستند.

برای جمع آوری اطلاعات ابتدا با روش کتابخانه‌ای، کتاب‌ها، مجلات نشریات و مقالات فارسی و انگلیسی موجود در این زمینه و منابع مربوط به مفاهیمی چون کارگاه‌های آموزشی، مهارت‌های شغلی و فردی جنبه‌های مختلف آن مطالعه و گردآوری گردید. پس از آن به منظور با بررسی‌های میدانی از طریق توزیع پرسشنامه در نمونه آماری مورد بررسی، به تکمیل اطلاعات و داده‌های مورد نیاز برای بررسی سؤالات پژوهش اقدام شده است.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه مهارت‌آموزان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهر مهاباد در دوره تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ می‌باشند که تعداد آن‌ها ۱۳۹۳ بود. حجم نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۰ نفر انتخاب گردید.

روش گردآوری اطلاعات (میدانی، کتابخانه‌ای و غیره)

محقق جهت مطالعه و گردآوری اطلاعات پیرامون ادبیات، مبانی نظری و پیشینه پژوهش از روش کتابخانه‌ای استفاده نموده است. روش کتابخانه‌ای در تمام تحقیقات علمی مورداستفاده قرار می‌گیرد و در بعضی از آنها موضوع تحقیق از نظر روش، از آغاز تا انتها متکی بر یافته‌های تحقیق کتابخانه‌ای است. در تحقیقاتی که ماهیت کتابخانه‌ای ندارند نیز محققان ناگزیر از کاربرد روش کتابخانه‌ای در تحقیق خود هستند. در این گروه تحقیقات، محقق باید ادبیات و سوابق مسئله و موضوع تحقیق را مطالعه کند. در نتیجه، باید از روش کتابخانه‌ای استفاده کند و نتایج مطالعات خود را در ابزار مناسب شامل فیش، جدول و فرم ثبت و نگهداری و در پایان به طبقه‌بندی و بهره‌برداری از آنها اقدام کند.

- میدانی (پرسشنامه): در این تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است..

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش توصیفی از طریق مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، میانگین، واریانس و انحراف معیار و در بخش استنباطی از آزمون t و رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است.

آمار استنباطی:

بررسی نرمال بودن داده‌ها

به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده که نتایج آن در ذیل مشخص شده است.

جدول ۴-۴ نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	مقدار آماره	سطح معناداری	نتیجه (نرمال/غیرنرمال بودن توزیع)
تأثیر آموزش‌ها بر مهارت فردی شغلی	۱/۱۷۴	۰/۱۲۷	نرمال

آزمون فرضیه‌ها:

فرضیه اصلی: برگزاری کارگاه‌های آموزشی بر توسعه مهارت‌های دانش‌آموزان هنرستان‌های شهرستان مهاباد تأثیرگذار بوده است.

برای بررسی اثربخشی کارگاه‌های آموزشی بر توسعه مهارت‌های فردی دانش‌آموزان هنرستان‌های شهرستان مهاباد بر اساس مدل

کریک پاتریک از روش تی تک‌متغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴-۵) ارائه شده است

جدول (۴-۵) مقایسه میانگین اثربخشی کارگاه‌های آموزشی بر توسعه مهارت‌های فردی دانش‌آموزان هنرستان‌های شهرستان مهاباد بر اساس

مدل کریک پاتریک با میانگین فرضی ۳

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
اثربخشی کارگاه‌های آموزش	۳/۶۰	۰/۷۴	۶/۳۰۹	۳۰۰	۰/۰۰۰

بر اساس یافته‌های جدول (۴-۵) میانگین نمره اثربخشی کارگاه‌های آموزشی بر توسعه مهارت‌های فردی دانش‌آموزان هنرستان‌های

شهرستان مهاباد، ۳/۶۰ می‌باشد. T محاسبه شده از t جدول بزرگ‌تر بوده است. بنابراین اثربخشی کارگاه‌های آموزشی برگزار شده بر

اساس مدل کریک پاتریک بیشتر از سطح متوسط می‌باشد که به لحاظ آماری معنادار می‌باشد.

تحلیل رگرسیون:

برگزاری کارگاه‌های آموزشی بر توسعه مهارت‌های فردی دانش‌آموزان هنرستان‌های شهرستان مهاباد تأثیرگذار بوده

است.

برای آزمون فرضیه اصلی بایستی از رگرسیون چندگانه استفاده کرد؛ زیرا در این فرضیه هدف بررسی تأثیرات اثربخشی کارگاه‌های

آموزشی بر مهارت‌های فردی دانش‌آموزان است.

جدول ۴-۱۰ تحلیل رگرسیون ابعاد چندگانه ابعاد اثربخشی کارگاه‌های آموزشی

خطای معیار بر آورد	تعدیل شده r^2	ضریب تعیین R^2	ضریب همبستگی R	متغیر پیش‌بین
۰/۲۰۶	۰/۸۵۱	۰/۸۵۵	۰/۹۲۴	اثربخشی کارگاه‌های آموزشی

با توجه به اطلاعات جدول تحلیل رگرسیون (۱۱-۴): ضریب همبستگی بین اثربخشی کارگاه‌های آموزشی بر مهارت‌های فردی دانش‌آموزان برابر با ۹۲.۴٪ درصد و ضریب تعیین تعدیل شده ۸۵.۵٪ درصد می‌باشد؛ بنابراین اثربخشی کارگاه‌های آموزشی هم‌زمان می‌توانند به میزان ۸۵.۵٪ مهارت‌های فردی دانش‌آموزان شهرستان مهاباد را پیش‌بینی کنند.

جدول ۴-۱۱ نتایج تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه اثربخشی کارگاه‌های آموزشی

سطح معنی‌داری	F	میانگین توان‌های دوم	درجه آزادی	مجموع توان‌های دوم	مدل
۰/۰۰۰	۲۳۶/۶۸۴	۱۰/۰۹۱	۴	۴۰/۳۶۶	رگرسیون
-	-	۰/۰۴۳	۱۶۱	۶/۸۶۴	باقیمانده
-	-	-	۱۶۵	۴۷/۲۳۰	مجموع

اطلاعات تحلیل واریانس جدول ۴-۱۱، نشان می‌دهد که مقدار F محاسبه شده برای اثربخشی کارگاه‌های آموزشی برابر با ۲۸۶/۲۳۹ می‌باشد.

لذا با توجه به این که سطح معنی‌داری کوچک‌تر از سطح خطاست. مقدار $0.001 < Sig = 0.000$ می‌باشد، در نتیجه معادله رگرسیونی مورد تأیید قرار می‌گیرد به این ترتیب ضریب تعیین مشاهده شده در معادله رگرسیون چندگانه از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. در نتیجه مدل در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بوده و به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد فرضیه صفر رد و فرضیه محقق تأیید می‌شود و می‌توان ادعا کرد که "اثربخشی کارگاه‌های آموزشی" بر مهارت‌های فردی دانش‌آموزان شهرستان مهاباد تأثیر دارند، و با توجه به نتایج تحلیل واریانس جداول فوق با توجه به سطح معنی‌داری آزمون، کفایت مدل رگرسیون چندگانه را تأیید نموده و خطی بودن مدل را نشان می‌دهد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با توجه به درک واقعیات موجود به بررسی اثرگذاری کارگاه‌های آموزشی بر توسعه مهارت‌های فردی دانش‌آموزان هنرستان‌های شهرستان مهاباد مدنظر قرار داده تا به‌واسطه آن ضمن آگاهی برنامه‌ریزان آموزش از میزان اثربخشی آموزش‌های ارائه شده و پی‌بردن به نقاط قوت و ضعف، اثربخشی آموزش‌های ارائه شده را بهبود و ارتقا دهند.

فرضیه اصلی: کارگاه‌های آموزشی بر توسعه مهارت‌های فردی دانش‌آموزان هنرستان‌های شهرستان مهاباد تأثیرگذار بوده است.

مطابق یافته‌های جدول (۴-۵) نشان داد که میانگین اثربخشی کارگاه‌های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهرستان مهاباد، ۶۰/۳ می‌باشد. T محاسبه شده از جدول بزرگ‌تر بوده است؛ بنابراین نمره اثربخشی کارگاه‌های آموزشی برگزار شده بر اساس مدل کریک پاتریک، بیشتر از سطح متوسط می‌باشد که به لحاظ آماری معنادار می‌باشد.

نتایج این پژوهش با یافته‌های عباسیان و همکاران، (۱۳۸۷) هم‌گرا می‌باشد. وی در تحقیقی نشان داد، کلیه نتایج حاصل از جمع‌بندی چهار شاخص (مدل کریک پاتریک) در دوره آموزشی جوش مقاومتی خودرو ۲۰۶، به میزان ۴۵ درصد اثربخش بوده که این درصد اثربخشی به اعتقاد کارشناسان آموزش، مهندسان و سرپرستان بخش در سطح مطلوبی قرار داشته است. نتایج این پژوهش همچنین با یافته‌های وفادار (۱۳۸۸) همخوانی و مطابقت دارد، این پژوهش با هدف شناسایی اثربخشی آموزشی دوره‌های آموزش کارگزاران بیمه کشاورزی طی سال‌های ۱۳۸۴ الی ۱۳۸۶ بر اساس سه سطح مدل کریک پاتریک اجرا گردیده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که فراگیران از دوره‌های آموزش بیمه‌ی کشاورزی رضایت داشته‌اند و نمره‌های کارگزاران بیانگر آن است که فراگیران مطالب تدریس شده در دوره را فرا گرفته‌اند و سرپرستان مستقیم نیز بیان نموده‌اند که رفتار کارگزاران پس از طی دوره آموزشی بهبود یافته است. این نتایج همچنین با یافته‌های قارلی (۱۳۹۲) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی، به این نتیجه رسید که کارگاه‌های آموزشی شهرداری تهران در سه سطح واکنش، یادگیری و رفتار از اثربخشی لازم برخوردار بوده است.

یک فرایند آموزش برنامه‌ریزی شده و سیستماتیک می‌تواند سهم بسزایی در کمک به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در جهت توسعه و بهبود عملکرد، برای رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده داشته باشد. با توجه به نتایج به دست آمده علت اینکه میزان رضایت مهارت‌آموزان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهرستان مهاباد از آموزش‌های برگزار شده در حد نسبتاً بالایی است، احتمالاً می‌تواند مربوط به توجه به شیوه‌های آموزش و برقراری تعاملی مثبت و انسانی میان عوامل اجرایی مراکز (مدرسان، مربیان و سایر عوامل) و مهارت‌آموزان در ارائه مطالب آموزشی، برنامه، امکانات و ایجاد شرایطی مطلوب برای اجرای دوره‌ها و حلقه بازخورد مناسب ناشی از اجرای آموزش باشد؛ بنابراین می‌توان ادعا نمود که کارگاه‌های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهرستان مهاباد از اثربخشی لازم برخوردار بوده و در راستای نیازهای آموزشی شرکت‌کنندگان در این دوره‌ها می‌باشد.

نتیجه‌گیری کلی

بر اساس اهداف بیان شده در این پژوهش، به منظور ارزیابی اثربخشی مهارت‌های ارائه شده در مراکز فنی و حرفه‌ای شهرستان مهاباد به انجام رسیده است. به طور کلی ارزیابی انجام شده بر اساس متغیرهای تحقیق نشان از اثربخشی کارگاه‌های آموزشی برگزار شده بر مهارت‌های فردی در مراکز فنی و حرفه‌ای شهرستان مهاباد از دیدگاه شرکت‌کنندگان دارد. همگرایی اکثر قریب به اتفاق پژوهش‌های انجام شده در دو دهه گذشته در رابطه با ارزیابی اثربخشی آموزش حکایت از آن دارد که صرف هزینه و وقت در راه آموزش و تربیت نیروی انسانی، سرمایه‌گذاری محسوب شده و ثمره‌ای جز ارتقای موقعیت و جایگاه سازمان، فرد آموزش‌دیده و جامعه را در برداشته و از این طریق حتی نیازهای روحی، معنوی و مادی جوامع انسانی تأمین می‌گردد. گسترش روزافزون مراکز آموزش عمومی، عالی و حرفه‌آموزی خود دلیلی بر این مدعا است که بدون توسل به آموزش، راه توسعه و پیشرفت جوامع به‌کندی پیش رفته و در این میان آنچه که از اهمیت ویژه برخوردار است، فراهم آوردن تمهیدات لازم اعم از محتوی به روز و کاربردی، ابزار آموزش متناسب با نیازهای

فراگیران، بهره‌گیری از مدرسان باتجربه و آموزش‌دیده، نیازسنجی و اولویت‌دهی به نیازهای تحصیلی و شغلی متناسب با موقعیت هر شهر و یا منطقه می‌باشد. با این رویه و طی این فرایند توسط مدیرانی شایسته، دارای برنامه و کارا که به حمایت از آموزش مستمر برخاسته، ثمره تلاش انسان و سازمان‌ها به بار نشسته و واکنش توأم با رضایت متقاضیان آموزش و سازمان‌های مربوطه را به دنبال خواهد داشت و لذا هرکجا هم که به‌وسیله تحقیقات و اگر اثربخشی آموزش در دوره‌ای خاص حاصل نشده، دلیل آن را که در اصل آموزش بلکه باید در میان عوامل تأثیرگذار بر فرایند آموزش اعم از عوامل انسانی، مادی و یا سیاست‌های سازمان‌ها جستجو نمود. فراهم نمودن امکانات و تجهیزات آموزشی و دیگر ملزومات برای کارگاه‌های آموزشی سرمایه‌گذاری قابل توجهی را می‌طلبید و بدین لحاظ آگاهی از میزان رضایت، یادگیری، رفتار و پیامدهای این آموزش‌ها نیازمند آن است تا فرایند ارزیابی قبل از آموزش، در حین، پایان و در محیط‌های کاری به صورت جدی مورد توجه متولیان فنی و حرفه‌ای شهرستان قرار گیرد. لذا فراهم نمودن ساز و کاری اداری در درون سیستم فنی و حرفه‌ای از مقدمات دستیابی به این مهم می‌باشد. به بیان دیگر با تعریف کارشناسی ارزیابی در درون چارت سازمانی ادارات شهرستان با تحصیلات مرتبط در حوزه ارزیابی، می‌توان بطور برنامه‌ریزی شده از نتایج و بازخورد فعالیت‌های مراکز فنی و حرفه‌ای در بین جامعه و بویژه دانش‌آموزان در کارگاه‌های آموزشی آگاهی‌های لازم و مورد نیاز را بدست آورد. که با دستیابی به این اطلاعات و نتایج حاصل از آن می‌توان در مقاطع زمانی مختلف از به هدر رفتن سرمایه‌گذاری‌ها و توانمندی نیروی انسانی که عمر خویش را صرف فراگیری این آموزش‌ها نموده‌اند، جلوگیری به عمل آورد و با طراحی مهارت‌هایی متناسب با نیازهای جامعه، جوانان جویای کار و متقاضیان اثربخشی این آموزش‌ها را افزایش داد.

پیشنهادهای پژوهش

با توجه به فرضیه اصلی، در این پژوهش مشخص شد آموزش‌های فنی حرفه‌ای بر مهارت‌های فردی دانش‌آموزان تأثیر دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود هیئتی کارشناسی از سویه نهاد فنی و حرفه‌ای و سازمان‌های درگیر در موضوع به بازدید از نحوه برگزاری کلاس‌ها رفته و یک برنامه مدون برای بازدید از تجهیزات و محل برگزاری دوره‌ها و نحوه تسلط مربیان به مباحث رفتاری و تخصصی تنظیم نمایند و به مدیران مجموعه‌ها گزارش کنند و در جهت رفع کاستی‌ها اقدامات لازم به عمل آورند.

۱- با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌گردد اداره کل فنی و حرفه‌ای نسبت به استفاده از تجربیات مربیان و مدرسان فنی و حرفه‌ای شهرستان مهاباد با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در سطح گسترده‌تری اقدام نماید و از طرفی در پاسخ به عملکرد مطلوب مدرسان با وضع قوانین حمایت‌کننده از قبیل مشوق‌های مالی، ارتقای شغلی، ادامه تحصیل و حضور در کارگاه‌های آموزشی انگیزه شغلی آنان را ارتقا داده که این شیوه به نوبه خود در اثربخشی دوره‌های برگزار شده برای مهارت‌آموزان بی‌تأثیر نخواهد بود.

۳- برای ارتقای اثربخشی آموزشی دوره‌های برگزار شده توجه به مکان و فضای آموزشی که از نور مناسب برخوردار بوده و به وسایل حرارتی و برودتی مناسب تجهیز شده باشد امری ضروری می‌باشد. این نیاز با اعلام رضایتی در حد متوسط واکنش دانش‌آموزان را به دنبال داشته است، لذا به متولیان فنی و حرفه‌ای شهرستان مهاباد پیشنهاد می‌شود قبل از شروع کلاس‌ها در راستای بهبود و جذابیت فضای آموزشی جهت نشاط، رغبت و رضایت کارآموزان کوشا باشند.

پیشنهادهای پژوهشی

- ۱- پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی رابطه متغیرهای گوناگون بر مهارت‌های جهانی مورد بررسی شود.
- ۲- پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی موانع و محدودیت‌های آموزش‌های فنی حرفه‌ای و راهکارهای ترویج مهارت‌های جهانی در آموزش و پرورش مورد بررسی شود.
- ۳- پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی مدلی برای سنجش میزان مهارت‌های جهانی در آموزش و پرورش طراحی شود.
- ۴- پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی تحقیقات بنیادی به عنوان پایه و اساس کاربردی به عنوان به‌کارگیری مبانی آموزش‌های فنی حرفه‌ای در آموزش و پرورش صورت گیرد.

منابع :

- ۱- جلیلیان، سهیلا؛ مهرعلیزاده، یداله و مرعشی. منصور. (۱۳۹۶). بررسی میزان انطباق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای آموزشی بخش صنایع در شهرستان خرمشهر، مجله علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۸(۱)، ۱۳۱-۱۵۰.
- ۲- حاتمی؛ حسین (۱۳۸۸)، ارزیابی و سنجش اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت دفتر مطالعات نیروی انسانی در ارتقای عملکرد مدیران، هیئت علمی و کارکنان واحدهای دانشگاهی منطقه ی یک دانشگاه آزاد اسلامی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی سال دوم پاییز ۱۳۸۸ شماره ۵.
- ۳- رحیمی، ذبیح اله؛ امیریان زاده، مژگان؛ احمدی، عبادالله صالحی، مسلم (۱۳۹۹)، ارزیابی مدل مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، مجله علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، «بهمن و اسفند ۱۳۹۹ - شماره ۴۶ رتبه (۲۴ صفحه - از ۴۷ تا ۷۰).

۴- سفیدگر، سرور؛ علی احمدی جشفقانی، حسین؛ علی احمدی، علیرضا (۱۳۹۹)، مدیریت تحول آموزش فنی و حرفه‌ای در ساحت‌های اقتصادی - حرفه‌ای و علمی - فناوری، مجله علمی-پژوهشی پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی، نیمه‌ی دوم ۱۳۹۹، سال دوازدهم - شماره ۲۴ رتبه 26/ ISC صفحه - از ۲۶۹ تا ۲۹۴).

۵- سلیمی، جمال. (۱۳۹۵). آموزش فنی و حرفه‌ای، نیروی انسانی و کارآفرینی مطالعه موردی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای استان کردستان. فصلنامه مهارت آموزی، ۸-۲۴-۷.

۶- شاکری، محسن؛ برزگر بفرئی، کاظم و جمشیدی، محمدعلی. (۱۳۹۸). ارائه الگوی تناسب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار از دیدگاه صاحبان صنایع شهر یزد براساس نظریه داده بنیاد. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۳۹-۵۸.

۷- صدری، عباس و زاهدی، انسیه (۱۳۸۸) مطالعه پیگیرانه عملکرد نظام تکنسین آموزشکده های فنی و حرفه ای ایران ، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۵۱ : ۱۱-۲.

۸- فییضی، کامران؛ مقدسی، علی رضا (۱۳۸۴) پژوهشی در مفاهیم، کارکردها و دوره های آموزشی کارآفرینی، مطالعات مدیریت صنعتی، ۲: ۲۱۵-۲۱۱.

9-Pinar, W. F. (۲۰۱۵). Educational experience as lived: Knowledge, history, alterity: The selected works of William F. Pinar. Routledge .

10-Nooruddin, S. (2017). Technical and vocational education and training for economic growth in Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(1), 130.

11-Hasanefendic, S., Heitor, M., & Horta, H. (2016). Training students for new jobs: The role of technical and vocational higher education and implications for science policy in Portugal. *Technological Forecasting and Social Change*, 113, 328-340.