

کلیاتی در مورد نحوه تهیه استانداردهای شغلی و آموزشی

ابراهیم آزاد

آبان ۸۷

مقدمه:

تغییرات فناوری^۱ و پیچیدگی‌های محل کار^۲ از مولفه‌های اساسی هستند که حوزه‌های اشتغال را در تمام سطوح تغییر می‌دهند و بسیاری از اوقات تهدید می‌کنند. رصد کردن این مولفه‌ها و تنظیم فعالیت‌های آموزشی در جهت آن‌ها یکی از دغدغه‌ها و وظایف اصلی نهادهای سیاستگذار در زمینه‌ی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است. این تاثیرگذاری در هر سه بخش آموزش رسمی^۳، آموزش غیررسمی^۴، آموزش سازمان نیافته^۵ وجود دارد ولی نقطه‌ای اثر آن متفاوت است. سیاستگذاران آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تمام کشورها برای سازگاری چاره‌اندیشی می‌کنند و راهبردهای مختلفی را اتخاذ کرده‌اند. رویکردهای اساسی در ساماندهی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رسمی، غیررسمی و سازمان نیافته به سمتی حرکت می‌کند که پایداری رشته‌های تحصیلی شغلی در یک بازه‌ی زمانی معقول قرار گیرد تا دانش آموختگان بتوانند مسیر شغلی و تحصیلی خویش را با اتکاء به آنچه آموخته‌اند به راحتی و سهولت طی نمایند. چالش اساسی پیش روی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، ضرورت آموزش مبتنی بر فناوری‌های نوین و پیچیدگی‌های محل کار است که با پایداری رشته‌های شغلی و تحصیلی بدلیل تغییرات همواره در تقابل است بنابراین برای سازگاری در این فضای چند متغیره چه باید کرد؟ مسیر توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای چگونه باید باشد که بتواند پایدار بماند و پاسخگو باشد. در این طرح مفروضات فوق‌الذکر مبنا قرار گرفته است.

مبانی نظری

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیررسمی از جمله آموزش‌هایی هستند مبتنی بر شغل در تمام سطوح تحصیلی اجرا می‌شوند و معمولاً کوتاه مدت می‌باشند و مدرک حرفه‌ای^۶ در یک شغل خاص را به آموزش گیرنده اعطا می‌کنند. در آموزش‌های مبتنی بر شغل رویکردهای مختلفی وجود دارد از جمله رویکردهای پیشرفته و همه‌گیر در جهان رویکرد آموزش مبتنی بر شایستگی^۷ (CBT) است. در این رویکرد سه سوال اساسی در مورد هر شغل یا حرفه مطرح است.

۱- کارش چیست؟

۲- استاندارد عملکرد آن کدام است؟

۳- چه دانش^۹، مهارت^{۱۰} و نگرشی^{۱۱} لازم است تا آن کار به درستی انجام شود؟

۱- Pace of Technology

۲- Complexity of word pace

۳- formal

۴- non formal

۵-in formal

۷- Competency based Training

۸-Performance

۹- knowledge

۱۰- Skill

۱۱- Attitude

ε-certificate

نظام آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی و رسمی برنامه‌ی درسی^{۱۲} خویش را با توجه به این سه سوال و پاسخ به آن‌ها تهیه می‌کند.

در این رویکرد برنامه‌درسی بصورت بسته‌ی آموزشی تهیه می‌شود و از استحکام کافی برخوردار است و قابلیت انعطاف در اجرا و سازگاری محیطی هم از دیگر ویژگی‌های آن است علاوه بر آن موضوع تغییرات فناوری و پیچیدگی‌های محل کار هم اساس این رویکرد است که به پایداری نسبی در حوزه‌ی آموزش می‌انجامد.

تعریف مفاهیم

- توانایی^{۱۳} ظرفیت انجام کار است^{۱۴}

- شایستگی^{۱۵} توانایی انجام کار برابر استاندارد است^{۱۶}

- استاندارد شغلی^{۱۷}

مجموعه‌ای از وظایف اصلی^{۱۸} شغل و کارهای^{۱۹} مربوط به آن است که در فرایند نیازسنجی^{۲۰} حاصل می‌شود و بسنده‌گی و کفایت آن را خبرگان حرفه‌ای^{۲۱} تأیید می‌کنند.

- استاندارد آموزشی^{۲۲}

مجموعه‌ای از کارها و مراحل^{۲۳} آن است که شامل دانش، توانایی، مهارت، نگرش، تجهیزات، مواد، ابزار و معیار عملکرد می‌باشد که کفایت و بسنده‌گی آن را متخصصان برنامه‌ی درسی^{۲۴} و آموزشی تأیید می‌نمایند.

مراحل انجام کار:

این فعالیت در دو مرحله‌ی اساسی انجام می‌گیرد

مرحله‌ی اول تهیه استاندارد شغلی شامل:

- مطالعه محیط^{۲۵} کار در سه بخش دولت، بخش خصوصی و مشاغل ترکیبی به منظور تعیین رشته‌های شغلی که امکان آموزش برای آنها باید فراهم شود و اولویت‌بندی سطوح مختلف شغلی، تحصیلی و با توجه به نظام طبقه‌بندی مشاغل در کشور.

- دسته‌بندی مشاغل در حوزه‌ی حرفه‌های بزرگ^{۲۶}

- انجام فرایند تجزیه و تحلیل شغل^{۲۷}

۱۲- curriculum

۱۳- ability

۱۴- ability :the capacity to do things

۱۵-Competency

۱۶- is ability to do things to standard

۱۷-occupational standard

۱۸-Duties

۱۹-TASKS

۲۰-Training Needs Assessment (TNA)

۲۱-Expertise worker

۲۲-Training standard

۲۳-Steps

۲۴-Curriculum Developer

۲۵-Envion mental study

۲۶-Career

۲۷- JOB ANALYSIS

- انجام نیازسنجی به منظور تعیین وظایف اصلی و کارهای مربوط به آن در هر شغل و حرفه‌ی بزرگ که با توجه به مفروضات اساسی در رویکرد CBT (پایداری رشته‌های شغلی) تکنیک مورد استفاده DACUM خواهد بود که در این تکنیک برای هر شغل ۸ تا ۱۲ نفر خبره‌ی حرفه‌ای^{۲۸} که در حال حاضر در آن شغل مشغول به کار هستند و از صلاحیت حرفه‌ای مناسب برخوردارند همراه یک نفر از ستاد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان تسهیل‌کننده^{۲۹} در یک بازه‌ی زمانی سه روزه نیازسنجی را انجام خواهند داد. تکنیک DACUM کم هزینه و دارای سرعت زیاد است و علاوه بر آن آینده‌نگر و دارای اثربخشی بالا است.

- تهیه‌ی DACUM CHART برای هر شغل

خروجی‌های مورد انتظار برای :

- کارفرمایان (استخدام - ارتقاء - بیان انتظارات)

- کارگران (موفقیت شغلی)

- آموزش‌دهندگان (تهیه‌ی برنامه‌ی درسی متناسب با نیاز)

مرحله‌ی دوم تهیه‌ی استاندارد آموزشی شامل:

- تعیین کمیسیون تخصصی ۶ تا ۸ نفره متشکل از:

• کارشناس تخصصی رشته‌ای (یک نفر از ستاد فنی و حرفه‌ای)

• استادکار حرفه‌ای شاغل در رشته (دو نفر)

• کارشناس تخصصی رشته‌ای از حوزه‌ی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رسمی (یک نفر)

• مربی آموزشی رشته‌های شغلی (یک نفر)

• هنرآموز متخصص در رشته‌ی تحصیلی مشابه شغلی (دو نفر)

• کارشناس برنامه‌ریزی درسی فنی و حرفه‌ای (یک نفر)

۲۸- Expertise Worker

۲۹-Facilitator

انجام فرایند تحلیل کار^{۳۰}

- تعیین مراحل هر یک از کارها
- تعیین دانش، مهارت، توانایی و نگرش مربوط به هر یک از مراحل
- تعیین تجهیزات، مواد، ابزار مربوط به هر کار
- تعیین معیار عملکرد برای هر کار
- تدوین استاندارد آموزشی
- تهیه‌ی استاندارد ارزیابی عملکرد مبتنی بر استاندارد شغل
- تدوین نظام‌نامه ارائه‌ی آموزشی^{۳۱}
- خروجی های مورد انتظار
- استاندارد آزمون مبتنی بر شغل
- تعیین مادل های آموزشی برای نظام ارتقاء تحصیلی (ارتباط نظام غیر رسمی و رسمی)
- تعیین نظام ارائه ی آموزش
- تعیین محتوای نظام تربیت مربی
- تعیین نظام توسعه ی آموزش