

Research Paper

Organizing advanced skill trainings: integration and aggregation of technical and professional university and applied scientific university

Ebrahim Salehi Omran^{1*} 

¹ Professor, Department of Educational Sciences Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran

*Note: When printing the article, the name of Technical and Vocational University was changed to "Skill National University".

[10.22080/EPS.2024.27734.2282](https://doi.org/10.22080/EPS.2024.27734.2282)

Received:
April 20, 2024

Accepted:
June 7, 2024

Available online:
August 8, 2024

Keywords:

technical and vocational university, scientific and applied university, aggregation and integration, organizing, higher education, skill training....

Abstract

Objective: One of the key challenges in the field of vocational education in Iran is the fragmented delivery of these programs by two separate institutions: the Technical and Vocational University and the University of Applied Science and Technology. This study aims to investigate the impact of consolidating these two universities on enhancing efficiency, effectiveness, and improving their responsiveness to the human resource needs of society

Method: This research employs an analytical approach, utilizing existing data from educational planners and labor market trends in Iran. It evaluates the impact of separate versus consolidated management of advanced skill training, using qualitative assessments and comparative analysis of educational outcomes.

Findings: The findings indicate that consolidating technical and vocational universities with scientific and applied universities can enhance efficiency, effectiveness, and the overall quality of higher skill education. This consolidation also improves responsiveness to labor market demands. The study highlights that successful implementation of skill training programs requires not only structural integration but also coordination with economic, industrial, agricultural, and service sectors. Continuous engagement with the education system and active participation of private sectors and employers as stakeholders are crucial for effective planning.

Conclusions: The consolidation of higher skill training institutions can lead to more efficient educational systems that better meet the human resource needs of society. Furthermore, the study emphasizes the importance of creating a professional qualification system, establishing cooperative frameworks with various sectors, and ensuring that education aligns closely with labor market needs.

Innovation and originality: This study provides a novel analysis of the structural and operational benefits of consolidating two major skill training universities in Iran. It contributes original insights into how such integration can foster better coordination with labor markets and improve educational outcomes in the technical and vocational sectors.

*Corresponding Author: Ebrahim Salehi Omran

Address: Department of Educational Sciences
Faculty of Humanities and Social Sciences,
University of Mazandaran, Babolsar, Iran

Email: Salehi_omran @umz.ac.ir
Tel: Click or tap here to enter text.

Extended Abstract

Introduction

Abstract: This paper proposes the consolidation of these two universities to streamline the system, increase efficiency, and better align skill training with labor market demands. Through an analytical approach, this research evaluates the potential benefits of integration, emphasizing the need for collaboration with industry, alignment with market demands, and the improvement of resource management. Skilled human capital is critical for sustainable economic and social development (World Bank, 2007). As industries evolve rapidly, especially with advances in technology, the workforce must be equipped with relevant skills (Salehi Omran, 2008). However, in Iran, the lack of coordination between institutions offering TVE results in a significant gap between graduates' skills and labor market demands, leading to unemployment among graduates and a shortage of skilled labor in key sectors. The current study addresses these challenges by analyzing the structural and operational inefficiencies within the TVE system and exploring the benefits of consolidating TVU and UAST. The paper highlights how a more unified system could better respond to the needs of the labor market.

Methodology

This research employs an analytical approach, using comparative data from TVU and UAST on curricula, student outcomes, and employment rates. Labor market reports, official government data, and academic literature were reviewed to evaluate the current system's performance and the potential impacts of university consolidation. Best practices from international TVE systems, such as those in Germany and Switzerland, were also considered..

Findings

The findings suggest that consolidating TVU and UAST would:

- Improve efficiency and resource management by reducing redundant programs and fostering collaboration between educational institutions and industries.
- Better align curricula with labor market needs, increasing employment opportunities for graduates.
- Strengthen industry partnerships and enhance practical training through a dual education system.
- Enhance Iran's standing in the global educational arena, making it more competitive in attracting investments and collaborations.

Conclusion

Integrating TVU and UAST would address the inefficiencies in Iran's TVE system by aligning educational outcomes with market demands and streamlining resource use. This approach would not only improve the employability of graduates but also contribute to national economic growth and workforce development.

Funding

There is no funding support for this study.

Authors' Contribution

Ebrahim Salehi Omran conceptualized and designed the study, conducted the analysis, and wrote the manuscript.

Conflict of Interest

Author declared no conflict of interest.

Acknowledgments

The author extends heartfelt gratitude to all individuals dedicated to the pursuit of knowledge and scientific progress. Special appreciation is given to those who have provided invaluable academic, moral, and intellectual support throughout the course of this research. Their contributions have greatly enhanced the quality and depth of



مقاله پژوهشی

ساماندهی آموزش‌های عالی مهارتی: ادغام و تجمیع دانشگاه فنی و حرفه‌ای و دانشگاه علمی کاربردی

ابراهیم صالحی عمران*  ID

۱. استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران
* لازم به ذکر است که هنگام چاپ مقاله نام دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور به "دانشگاه ملی مهارت" تغییر یافته است.



[10.22080/EPS.2024.27734.2282](https://doi.org/10.22080/EPS.2024.27734.2282)

چکیده

هدف

یکی از چالش‌های کلیدی در حوزه آموزش حرفه‌ای در ایران، ارائه پراکنده این برنامه‌ها توسط دو نهاد مجزا است: دانشگاه فنی و حرفه‌ای و دانشگاه علمی کاربردی. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر تجمیع این دو دانشگاه بر افزایش کارایی، اثربخشی و بهبود پاسخگویی آنها به نیازهای منابع انسانی جامعه انجام شده است.

روش

این پژوهش با رویکردی تحلیلی و با استفاده از داده‌های موجود از برنامه‌ریزان آموزشی و روند بازار کار در ایران انجام شده است. با استفاده از ارزیابی‌های کیفی و تحلیل مقایسه‌ای نتایج آموزشی، تأثیر مدیریت مجزا در مقابل مدیریت تلفیقی آموزش مهارت‌های پیشرفته را ارزیابی می‌کند.

یافته‌ها

یافته‌ها حاکی از آن است که ادغام دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای با دانشگاه‌های علمی و کاربردی می‌تواند کارایی، اثربخشی و کیفیت کلی آموزش‌های مهارتی را افزایش دهد. این ادغام همچنین پاسخگویی به تقاضاهای بازار کار را بهبود می‌بخشد. این مطالعه نشان می‌دهد که اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های آموزش مهارتی نه تنها نیازمند یکپارچگی ساختاری، بلکه به هماهنگی با بخش‌های اقتصادی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی است. تعامل مستمر با سیستم آموزشی و مشارکت فعال بخش‌های خصوصی و کارفرمایان به عنوان ذینفعان برای برنامه‌ریزی مؤثر ضروری است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

تجمیع مؤسسات آموزش مهارت‌های عالی می‌تواند منجر به سیستم‌های آموزشی کارآمدتر شود که نیازهای منابع انسانی جامعه را بهتر برآورده کند. علاوه بر این، این مطالعه بر اهمیت ایجاد یک سیستم صلاحیت حرفه‌ای، ایجاد چارچوب‌های همکاری با بخش‌های مختلف، و اطمینان از همسویی نزدیک آموزش با نیازهای بازار کار تأکید می‌کند.

نوآوری و اصالت

این مطالعه تحلیل جدیدی از مزایای ساختاری و عملیاتی تجمیع دو دانشگاه اصلی آموزش مهارتی در ایران ارائه می‌کند. این بینش‌های اصلی را در مورد این که چگونه چنین ادغامی می‌تواند هماهنگی بهتر با بازارهای کار و بهبود نتایج آموزشی در بخش‌های فنی و حرفه‌ای را تقویت کند، کمک می‌کند.

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۲/۰۱

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۵/۱۸

تاریخ انتشار:

۱۴۰۳/۰۶/۱۵

کلیدواژه‌ها:

دانشگاه فنی و حرفه‌ای،
دانشگاه علمی و کاربردی،
تجمیع و ادغام، ساماندهی،
آموزش عالی مهارتی

* نویسنده مسئول: ابراهیم صالحی عمران

آدرس: استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران
ایمیل: salehi_omran@umz.ac.ir
تلفن: Click or tap here to enter text.

مقدمه

امروزه نقش آموزش در افزایش کارایی، بهره‌وری و توسعه اقتصادی کشورها بیش از پیش اهمیت یافته‌است چرا که در دنیای کنونی داشتن کارخانه‌ها، زمین، ابزار و ماشین‌آلات سرمایه محسوب نمی‌شود بلکه ثروت در منابع انسانی نهفته است (Bates and Phelan, 2002). از این‌رو توجه به امر آموزش فنی و حرفه‌ای در مرکز توجه دولت‌ها و سازمان‌های بزرگ قرار دارد. به‌همین دلیل، دولت‌ها، خانواده‌ها و افراد، به‌طور روز افزونی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای سرمایه‌گذاری می‌نمایند، چه این باور عمومیت یافته‌است، که این نوع آموزش، کالا و خدمت مفیدی است که اشخاص و جامعه از داشتن آن بهره می‌جویند (Gough, 2010). آموزش‌های حرفه‌ای زیر مجموعه نظام آموزشی است و نظام آموزشی نیز نهادی است در ارتباط با نهادهای دیگر که در مجموع کل نظام اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی متحول می‌گردد و ویژگی‌های هر جامعه و تفاوت در برنامه‌ها و پیشرفت‌ها نتیجه نوع نگرش و شرایطی است که بر جامعه حاکم است به‌طور کلی سطح زندگی، پیشرفت و رفاه مردم یک کشور از روی کیفیت و میزان تسهیلات آموزش موجود در آن کشور سنجیده می‌شود (Fagerlind & Saha, 1989). پیشرفت‌های شگرفی که در دهه اخیر در تکنولوژی تولید چه در بخش صنعت چه در بخش کشاورزی و یا خدمات صورت گرفت بیش از هر چیزی موضوع اهمیت آموزش را در پیوند با کار و تولید نمایان می‌سازد. امروزه تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص و کارآمد از عوامل کلیدی و انکار ناپذیر در توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور محسوب می‌گردد و هر نوع سرمایه‌گذاری کلان در بخش‌های مختلف اقتصادی نیازمند به برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری در بخش نیروی انسانی و توسعه منابع این نیرو می‌باشد. نیروی کار ماهر جزو الزامات اساسی و ضروری برای رسیدن به رشد و توسعه اقتصادی پایدار است (ILO, 2007؛ Lamd, 2010؛ Kuckulez, 2007). اصولاً در یک فعالیت اقتصادی روشن این نیروی کار است که می‌تواند بهره‌وری تولید و خدمات را در هر جامعه‌ای افزایش دهد. علاوه براین، شدت فرایند جهانی شدن وضعیت اقتصادی جدیدی را در جوامع ایجاد کرده، بطوری‌که تغییر در بسیاری از دیدگاه‌ها و مبانی نظری اقتصاد یک نیاز جدی به شمار می‌رود (Brown & Lauder, 1992). همراه با این اتفاقات، تغییرات مربوط به حوزه فناوری، و بازسازی صنعتی نیز به‌سرعت در حال تغییر است (Salehi Omran, 2009). این در حالی است که نیروی کار موجود با مهارت‌های سنتی‌اش قادر به رویارویی با این تغییرات جدید نیست (Salehi Omran & Mehralizadeh, 2004). لذا توسعه منابع انسانی، آموزش و بازآموزی نیروی کار و انتقال مهارت و شایستگی‌ها، که با مدیریت و برنامه‌ریزی آموزش مهارتی ارتباط دارد، در بسیاری از کشورها یک ضرورت بنیادی محسوب می‌شود (ILO, 2000؛ UNESCO 1999). به‌همین خاطر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از ابعاد مختلفی هم یک ضرورت بشمار می‌رود:

- ۱- ضرورت آموزشی: آموزش مهارتی بهترین آموزش جایگزین برای متقاضیان آموزشی است.
- ۲- ضرورت اجتماعی: آموزش مهارتی کوتاه‌ترین و بهترین راه برای اشتغال افراد بیکار اجتماع است.
- ۳- ضرورت تکنولوژی: بهترین پاسخ برای تغییر تکنولوژی آموزش مادام‌العمر است.
- ۴- ضرورت اقتصادی: مشکل اقتصاد کمبود سرمایه نیست کمبود مهارت است.
- ۵- ضرورت امنیتی: داشتن جمعیت جوان و بیکار ضرورت آموزش‌های مهارتی را دوچندان می‌کند.

یکی از شاخص‌های اصلی جهت تعیین میزان توسعه‌یافتگی، شاخص نیروی انسانی متخصص و ماهر می‌باشد. در این راستا یکی از نکات حائز اهمیت این است که آموزش در صورتی می‌تواند به‌عنوان عامل توسعه محسوب شود که مطابق با نیاز بازار کار صورت گرفته و دانش‌آموختگان بتوانند پس از کسب مهارت در یکی از فعالیتهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه جذب بازار کار شوند! در غیر اینصورت "بی‌فایده‌ی سرمایه‌انسانی" رخ خواهد داد! آموزش‌های مهارتی همواره به‌عنوان یکی از اجزاء نظام آموزشی نقش بی‌بدیلی در تربیت نیروی انسانی کشور ایفا می‌کند و توجه به کمیت و کیفیت این نوع از آموزش‌ها نیز یکی از سیاست‌های مهم مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی هر کشوری است (Tran & Dempsey, 2017). در بسیاری از کشورها این آموزش‌ها را یکی از شاخص‌های توسعه معرفی کردند که علاوه بر اثرات اقتصادی که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند داشته‌باشد، کمک به رشد و توسعه اقتصادی، کمک به عدالت و توسعه اجتماعی، توسعه و ایجاد فرصت‌های شغلی بیشتر در جامعه، ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی، توزیع عادلانه درآمدها در جامعه و اثرات اجتماعی و ارتقاء عمودی طبقات توده‌های پایین‌تر اجتماعی نیز می‌تواند از اهداف بسیار مهم آموزش فنی و حرفه‌ای و انتقال مهارت به شمار آیند. اما آنچه که مدنظر قرار گرفته، بازنگری در یکی از مهم‌ترین عناصر برنامه‌های آموزش نیروی کار است که برای منابع انسانی اشتغال پایدار ایجاد می‌کند، که از آن تحت عنوان مدیریت آموزش مهارت‌ها یاد می‌شود. این نوع از آموزش‌ها در ایران نیز از سابقه‌ای طولانی برخوردار بوده است و ساختار آموزش‌های مهارتی نیز، هم در نظام آموزش عمومی و هم در نظام آموزش عالی جای گرفته است که نمودار شماره ۱ وضعیت جاری آن را به شکل زیر نشان داده است:



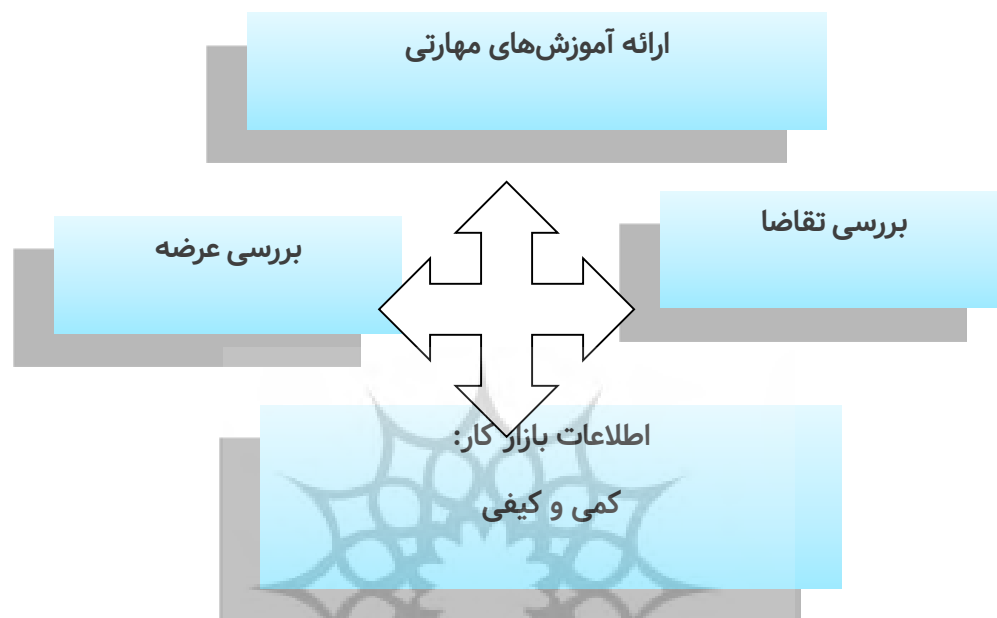
نمودار ۱- وضعیت آموزش‌های مهارتی در ایران

اما آنچه از وضعیت موجود ارائه آموزش‌های مهارتی می‌توان فهمید این است که تقریباً تمامی این آموزش‌ها، چه در سطوح عمومی (فنی و حرفه‌ای و کار دانش) و چه در سطوح عالی از نظر ساختاری، محتوایی و اجرایی هیچ‌گونه ارتباطی با یکدیگر ندارند. به عنوان مثال آموزش‌های مهارتی پایه توسط هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش توسط وزارت آموزش و پرورش ارائه می‌شوند و آموزش‌های عالی مهارتی نیز توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با سه دانشگاه مستقل از هم، شامل دانشگاه فنی و حرفه‌ای، دانشگاه علمی کاربردی و دانشگاه‌های غیردولتی و غیرانتفاعی ارائه می‌گردد. دانشگاه فنی و حرفه‌ای تا سال ۱۳۹۰ تحت پوشش وزارت آموزش و پرورش، تربیت نیروی انسانی در سطح کاردانی در کشور را عهده‌دار بوده‌است. با توجه به وابستگی دانشگاه به وزارت آموزش و پرورش، عمده مدرسین آن دبیران و معلمان آموزش و پرورش بوده و برنامه درسی دانشگاه نیز عمدتاً دارای ماهیتی مکمل دوره‌های هنرستان فنی و حرفه‌ای و کار دانش داشته است. با مصوبه مجلس و با قرار گرفتن این دانشگاه در مجموعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری باعث تغییرات اساسی در ساختار پارادایم مدیریتی و فضای جدید حاکم بر این نهاد دانشگاهی شد. در حقیقت این دانشگاه بعد از دانشگاه علمی و کاربردی که در سال ۱۳۷۰ تأسیس یافته بود، به وزارت علوم پیوست و از یک نگاه می‌توان آن را یک نوع ساختار موازی برای آموزش عالی مهارتی تلقی کرد و به همین خاطر در ذهن بسیاری از مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی و با بررسی بسیاری از شباهت‌ها و تفاوت‌ها این دو دانشگاه عالی مهارتی، موضوع ادغام و یا تجمیع آن‌ها شکل گرفت!

همچنین به موازات آموزش‌های عالی مهارتی ارائه‌شده توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، بخشی دیگر از آموزش‌های عالی مهارتی توسط دانشگاه‌های آزاد اسلامی ارائه می‌گردد. علاوه بر این‌ها، آموزش‌های عالی مهارتی در حوزه بهداشت و درمان نیز به صورت مستقل توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارائه می‌گردد؛ و سرانجام یکسری از آموزش‌های کوتاه‌مدت و غیررسمی نیز توسط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای وابسته به وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی و آموزشگاه‌های آزاد ارائه می‌گردد. البته لازم به ذکر هم هست که این‌گونه آموزش‌های غیررسمی توسط بسیاری از وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی و خصوصی (بالغ بر ۲۰ بنگاه اقتصادی) نیز ارائه می‌گردد؛ که تقریباً هیچ‌گونه ارتباطی در حوزه سیاست‌گذاری و محتوایی و اجرایی با یکدیگر ندارند! به عبارت دیگر سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های مهارتی در کشور به صورت جدای از هم و جزیره‌ای است. درحالی‌که متولی اصلی تربیت عمومی، وزارت آموزش و پرورش و متولی آموزش‌های عالی، وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند که مسئولیت سیاست‌گذاری، اجرا و ارزشیابی آموزش‌های عمومی و عالی را بر عهده دارند و به تبع آن، پاسخگویی نیز بر عهده آن‌ها خواهد بود. می‌توان اذعان داشت که در حال حاضر برای سیاست‌گذاری، اجرا و از همه مهم‌تر ارزشیابی و پاسخگویی در آموزش‌های مربوط به "تربیت حرفه‌ای" متولی واحدی در کشور وجود ندارد و بررسی تقاضاهای اجتماعی مهارت‌ها و عرضه آموزش‌های مهارتی، مستقل از یکدیگر انجام می‌گیرد!

از منظر دیگر، همان‌طور که می‌دانیم مسئولیت اصلی نهادهای آموزش مهارت، تربیت نیروی کار ماهر در سطوح هشت‌گانه صلاحیت حرفه‌ای است که در حال حاضر بر عهده نهادهای مختلفی است که آموزش‌های ارائه‌شده توسط آن‌ها، تقریباً از نظر افقی و عمودی، هیچ‌گونه ارتباطی با یکدیگر ندارند و می‌توان مشاهده کرد که این نهادها از نظر برآورد نیروی انسانی ماهر در جامعه و نیز بررسی تقاضا و نیز عرضه نیروی کار به جامعه و به

بخش‌های مختلف صنعتی، کشاورزی و خدمات اقدامات مناسبی را انجام نمی‌دهند. درحالی‌که یکی از چالش‌های اصلی کشور که سال‌ها نیز ثابت مانده، کمبود نیروی کار ماهر در کشور است! و بارها شنیده می‌شود که بالای ۷۰ درصد نیروی کار جامعه فاقد هرگونه مهارتی می‌باشند! به عبارت دیگر جهت حل چالش کمبود نیروی کار در کشور، لازم است اساس سیاست‌گذاری آموزش‌های مهارتی بر اساس اطلاعات و نیازهای بازار کار باشد که به صورت نمادین در نمودار ۲ ارائه شده است.



نمودار ۲- نمودار شماتیک مبنای سیاست‌گذاری آموزش‌های مهارتی بر اساس اطلاعات بازار کار

بنابراین همان‌طور که در نمودار شماره ۲ نشان داده شده است، سازمان‌های ارائه‌کننده آموزش‌های مهارتی لازم است آموزش‌های مهارتی را بر اساس اطلاعات کمی و کیفی بازار کار و تحولات حرفه‌ای و مهارتی و شغلی موردنیاز در حال و آینده ارائه دهند تا قادر به پاسخگویی به نیازهای واقعی مهارت در جامعه باشند. طبیعی است در صورت وجود ارتباط دوگانه و دوسویه بین بازار کار و متولیان ارائه آموزش‌های مهارتی، هم از نظر کمی و آماری به نیازهای مهارتی در حرفه‌ها و مشاغل پاسخ خواهند داد و به عبارتی فارغ‌التحصیل بیکار نخواهیم داشت و هم از نظر کیفی نیروهای آموزش‌دیده دارای ویژگی‌های "کارآفرینی و خوداشتغالی" بوده و در صف استخدام بخش‌های دولتی قرار نمی‌گیرند و هم بهره‌وری و کارآمدی بالاتری خواهند داشت.

ولی متأسفانه در حال حاضر، به دلیل نبودن یک متولی و سیستم سیاست‌گذاری و مدیریت یکپارچه، این تبادل اطلاعات بین نظام‌های آموزش‌های مهارتی و بازار کار وجود ندارد و بسیاری از مهارت‌آموختگان و دانش‌آموختگان نظام‌های رسمی و غیررسمی آموزش‌های مهارتی بیکار بوده و متأسفانه مانند متقاضیان سایر نظام‌های دانشگاهی به جای ورود به بازار کار، به دنبال ادامه تحصیل در دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد و به‌طور کلی تحصیلات تکمیلی می‌باشند! و این مشکل در هر دو نظام آموزش عالی مهارتی (یعنی دانشگاه فنی و حرفه‌ای و دانشگاه علمی کاربردی) که هر دو هم وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری هستند، وجود دارد! به عبارت دقیق‌تر علی‌رغم وجود حدود ۱۸۰ دانشکده و آموزشکده فنی و حرفه‌ای و حدود ۶۰۰ واحد و مرکز دانشگاه علمی

کاربردی در کشور و باوجودهزینه‌های انجام‌شده چه توسط بخش دولتی و چه توسط بخش‌های خصوصی و توسط خانواده‌ها در مراکز علمی کاربردی، هنوز مشکل اشتغال در جامعه حل‌نشده است و خانواده‌ها و دانشجویان اعتماد کافی برای ورود به این نوع از آموزش‌ها که می‌تواند مشکل اشتغال را حل نماید، ندارند!

براساس گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۴۰۱) "شاخص‌های کیفیت آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی کشور نیز نشان از وضعیت مطلوبی ندارد. علی‌الخصوص نتایج گزارش حاضر نشان می‌دهد که نرخ اشتغال مهارت‌آموختگان دانشگاه فنی و حرفه‌ای، دانشگاه علمی و کاربردی، و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به ترتیب برابر با ۵۴ درصد، ۵۶ درصد، و ۵۷ درصد بوده است. چنین آمارهای موجود درباره مهارت‌آموختگان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای نشان می‌دهد که تنها حدود ۲۴ درصد افراد پس از گذراندن دوره‌های این سازمان موفق به یافتن شغل مرتبط با دوره شدند. این آمارها حاکی از آن است که نیمی از مهارت‌آموختگان موفق به اشتغال نمی‌شوند و از طرف دیگر، درصد قابل توجهی از اشتغال‌یافتگان نیز به کارهای غیرمرتبط با تحصیل خود مشغول هستند که علاوه بر اتلاف هزینه‌های آموزش، نرخ بازده پایینی را برای خود افراد و کارفرمایان به دنبال دارد."

بنابراین ملاحظه می‌شود از یک طرف، کشور با مشکل کمبود نیروی کار ماهر و از طرف دیگر با فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و حتی مهارت‌آموخته‌ی بیکار روبه‌رو است؛ یعنی دو مشکل در یک حوزه وجود دارد و این به معنی بهره‌وری پایین سازمان‌های ارائه‌دهنده آموزش‌های مهارتی می‌باشد!

به همین خاطر است که بحث ساماندهی یکپارچه آموزش‌های مهارتی به‌طور عام و به‌طور خاص آموزش‌های عالی مهارتی مطرح می‌گردد تا آموزش‌های مهارتی از یکپارچگی سیاست‌گذاری و اجرایی برخوردار شوند. اگرچه آموزش‌های ارائه‌شده در دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای شامل حرفه‌ها و مهارت‌های عام و با هزینه و حمایت دولتی بوده و در دانشگاه‌های علمی کاربردی، مهارت‌های خاص و نیازهای فوری و آنی مشاغل مختلف، مبتنی بر برآورد دقیق نیازهای کمی و کیفی نیروی کار ماهر، توسط بخش‌های خصوصی، آموزش داده می‌شوند که نوعی امتداد آموزش حرفه‌هاست که در دانشگاه فنی و حرفه‌ای ارایه می‌شود.

بنابراین با توجه به مسایل فوق‌الذکر در این مقاله با رویکرد تحلیلی سعی شده به سوالات زیر پاسخ داده شود:

۱- دلایل تجمیع دانشگاه فنی و حرفه‌ای و دانشگاه علمی و کاربردی چیست؟

۲- چه شباهت‌ها و اشتراک‌هایی بین این دو دانشگاه وجود دارد؟

۳- چه الزاماتی برای ارتقاء کیفیت آموزش عالی مهارتی کشور لازم است؟

روش پژوهش :

این پژوهش از لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی و توسعه‌ای است و از لحاظ روش‌شناسی، به رویکرد کیفی متکی است. در این مطالعه، از دو روش کیفی تجربه‌زیسته و مرور اسناد بهره گرفته شده است. ترکیب این دو روش به پژوهشگر این امکان را داده تا با استفاده از داده‌های علمی و تجربیات شخصی خود، به تحلیل جامعی از

نیازهای موجود در حوزه آموزش‌های مهارتی بپردازد و راهکارهایی برای ادغام و یکپارچه‌سازی دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای و علمی کاربردی ارائه دهد.

در پژوهش‌های کیفی، جامعه آماری به معنای سنتی آن وجود ندارد. با این حال، می‌توان گفت که نمونه‌های مورد بررسی در این مقاله شامل دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای و دانشگاه‌های علمی کاربردی ایران به عنوان دو نهاد اصلی ارائه‌دهنده آموزش‌های مهارتی است. علاوه بر این، اسناد و گزارش‌های مربوط به این نهادها، سیاست‌های آموزشی و آمارهای اشتغال در ایران نیز به عنوان منابع داده‌های مورد تحلیل در نظر گرفته شده‌اند.

این پژوهش بر پایه تجربه‌زیسته نویسنده که سال‌ها در زمینه مدیریت آموزش‌های مهارتی فعالیت داشته، شکل گرفته است. نویسنده با بررسی وضعیت موجود در دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای و علمی کاربردی و مشاوره با مدیران، دانشجویان و استادان این دو دانشگاه، دیدگاه‌های خود را در خصوص چالش‌ها و فرصت‌های ادغام و یکپارچگی این نهادها مطرح کرده‌است. در این روش، تجربیات عملی در زمینه سیاست‌گذاری آموزشی، چالش‌های اجرایی و نیازهای نیروی کار به عنوان داده‌های تجربی در تحلیل‌های پژوهش به کار گرفته شده‌اند.

علاوه بر این، در بخش مرور اسناد، پژوهشگر به تحلیل منابع متعددی از جمله مقالات علمی، گزارش‌های سازمان‌های دولتی و خصوصی و آمارهای ارائه شده توسط مراکز معتبر مرتبط با آموزش‌های مهارتی پرداخته‌است. همچنین، اطلاعات موجود از منابع معتبر بین‌المللی همچون یونسکو و سازمان بین‌المللی کار (ILO) برای فهم وضعیت جهانی آموزش‌های مهارتی و نیازهای نیروی کار، مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

یافته های پژوهش :

۱- دلایل تجمیع دو دانشگاه:

- ایجاد یک مرجعیت مهارتی در کشور و جلوگیری از کارهای موازی در برنامه‌ریزی و ارایه آموزش‌های عالی مهارتی (بسیاری از رشته‌ها در دو دانشگاه مشترک می‌باشد).
- کمک به توسعه‌ی هدفمند آموزش‌های عالی مهارتی با توجه به یکپارچگی سیاست‌گذاری و تدوین برنامه‌های کلان و خرد با توجه به درک مبانی نظری.
- تجمیع دو دانشگاه می‌تواند پاسخ‌گوی بهتری به نیازهای مختلف مناطق (ترکیب بهتر انسان، فضا و فعالیت) در راستای برنامه توسعه و آمایش سرزمین و آمایش آموزش‌های مهارتی باشد.
- هر دو دانشگاه نیاز به ارتباط دقیق آموزش‌های مهارتی در سطوح پایین‌تر یعنی نظام آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در هنرستان و کار دانش و اطلاعات آموزش متوسطه هستند که مسیر آموزش‌های تکمیلی در دوره عالی را فراهم می‌کند و از سردرگمی خانواده‌ها و دانش‌آموزان جلوگیری می‌کند و هدایت تحصیلی را میسر می‌کند.
- حضور بهتر در عرصه‌های بین‌المللی نیازمند بکارگیری ظرفیت، انرژی و پتانسیل مشترک دو دانشگاه است.
- تجمیع دو دانشگاه منجر به مدیریت بهتر منابع انسانی و غیرانسانی خواهد شد و از اقتصاد آموزش کارآمدتر خواهد بود.

بنابراین می‌توان اذعان داشت که حکمرانی واحد و تجمیع این دو دانشگاه می‌تواند بهره‌برداری بالاتر و ارزش‌افزوده‌ی بیشتری نصیب جامعه نماید. مطمئناً این کار دلایلی از قبیل پاسخگویی مناسب به نیازهای نیروی کار مهارتی و به‌نوعی توسعه منابع انسانی کشور، ارتقا شاخص‌های کیفی آموزش مهارتی، کارایی و اثربخشی و همچنین توجه به اقتصاد آموزش نیز نکته قابل‌تأمل دیگری است که در تجمیع حاصل می‌گردد. آمارها در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که ظرفیت بسیاری از آموزش‌دهنده‌ها و مراکز آموزش‌های مهارتی چه در بخش‌های دولتی و چه در بخش‌های غیردولتی خالی مانده و از نظر اقتصادی ارایه آموزش‌ها مقرون به صرفه نیست!

البته لازم به یادآوری است که از واژه ادغام به‌دلیلی که شاید به تضعیف برخی از انواع آموزش‌هایی که در این دانشگاه‌ها ارائه می‌شود، منجر شود استفاده نشده است تا از ظرفیت‌های این دانشگاه‌ها استفاده مناسب‌تری به‌عمل آید. مجدداً تأکید می‌گردد که ممکن است کمی نگرانی در بین اعضای هیئت مؤسس در مراکز آموزش علمی و کاربردی به وجود آید که لازم به ذکر است که این تجمیع به معنای حذف یا کاهش تنوع رشته‌ها، دوره‌های و آموزش‌های علمی و کاربردی نمی‌باشد؛ اما باید یادآوری کرد که در آموزش‌های مهارتی، درگیر کردن بخش‌های خصوصی، علی‌الخصوص صنایع، و یا آموزش‌ها در جوار کارخانه در افزایش بهره‌وری نیروی کار و ارائه شایستگی‌های اشتغال‌پذیری نقش بسیار مهمی دارد.

گزارش‌های موجود حاکی از این است مراکز اولیه دانشگاه علمی و کاربردی از چنین ویژگی برخوردار بوده‌اند و مجوزهای داده‌شده نیز با دقت و صرفاً به دستگاه‌های و شرکت‌های صلاحیت‌دار داده شده‌است. این روند تا سال ۱۳۸۲ ادامه داشته به‌گونه‌ای که در طول نزدیک به ۱۰ سال فعالیت اولیه دانشگاه، تعداد مرکز علمی و کاربردی به حدود ۳۰۰ مرکز رسیده است. متأسفانه در ۱۰ سال بعدی یعنی تا سال ۱۳۹۲، بیش از ۷۵۰ مرکز اضافه شده و تعداد مرکز به ۱۰۷۲ مرکز رسیده است که بخش عمده‌ای از این مرکز فاقد محیط واقعی کار، کارگاه، آزمایشگاه و حتی محل مناسب آموزش بوده‌اند!

نکته دیگر این‌که عناوین رشته‌های آموزش مهارت در دانشگاه‌های علمی کاربردی متعدد و متحول هستند و لازم است به‌صورت مداوم بازنگری شوند (یکبار پذیرش) که این مسئله نیز بسیار اساسی و مهم است و به‌هیچ‌وجه نباید از پویایی رشته‌های متأثر از نیاز بازار کار کاسته شود؛ بنابراین این دو پیش‌فرض (یعنی توجه به تنوع رشته‌های علمی و کاربردی و توجه به بخش‌های غیردولتی و خصوصی ارایه‌کننده آموزش‌های مهارتی) در سیاست‌گذاری آموزش‌های مهارتی جامع مدنظر خواهد بود. به‌عبارتی، دوره‌های کاردانی پیوسته که در حال حاضر محدود و مربوط به حرفه‌ها هستند و در دانشگاه فنی و حرفه‌ای ارائه می‌شوند نیز نباید مانع توسعه و گسترش رشته‌های مربوط به مشاغل و نیازهای خاص ارائه‌شده در دانشگاه‌های علمی کاربردی باشند (البته بشرطی که تبدیل به رشته‌های دائمی نشوند!).

به‌بیان دیگر، از یک طرف جهت تنظیم‌گری به مدیریت یکپارچه آموزش‌های مهارتی در کشور نیاز داریم و از طرف دیگر عرضه خدمات آموزش مهارتی باید متنوع، مختلف و به‌روز، مبتنی بر نیاز واقعی به نیروی کار و مشاغل حال و آینده باشد.

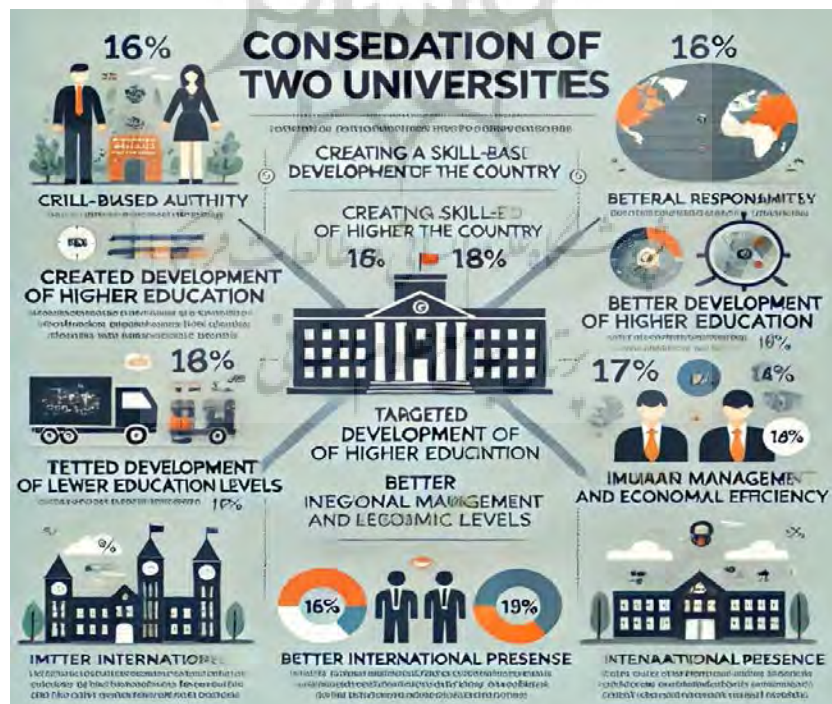
جدول شماره ۱: مولفه‌های کلیدی تجمع دو دانشگاه

مولفه‌های کلید تجمع دو دانشگاه

توسعه هدفمند آموزش‌های عالی مهارتی با تأکید بر یکپارچگی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی کلان و خرد. تجمع دو دانشگاه برای پاسخگویی بهتر به نیازهای مناطق مختلف در راستای برنامه‌های توسعه و آمایش سرزمین. ضرورت ارتباط آموزش‌های مهارتی در سطوح پایین‌تر (هنرستان‌ها و آموزش فنی و حرفه‌ای) با آموزش‌های عالی مهارتی.

همکاری بهتر بین‌المللی با استفاده از ظرفیت و پتانسیل مشترک دو دانشگاه. مدیریت بهتر منابع انسانی و غیرانسانی و بهبود اقتصاد آموزش از طریق تجمع دو دانشگاه. افزایش بهره‌برداری و ارزش افزوده برای جامعه با تجمع دانشگاه‌ها. ارتقا شاخص‌های کیفی آموزش مهارتی و کارایی و اثربخشی آموزش‌ها. ظرفیت خالی مراکز آموزشی مهارتی و اقتصادی نبودن برخی آموزش‌ها در سال‌های اخیر. تجمع دانشگاه‌ها بدون تضعیف رشته‌ها و توجه به تنوع و ظرفیت‌های موجود. نقش بخش خصوصی و صنایع در افزایش بهره‌وری نیروی کار و ارائه شایستگی‌های اشتغال‌پذیری. لزوم بازنگری مداوم در رشته‌های مهارتی و عدم کاهش پویایی این رشته‌ها. تنظیم‌گری یکپارچه آموزش‌های مهارتی با تأکید بر نیاز واقعی بازار کار و تنوع آموزش‌ها.

اینفوگرافی تجمع دو دانشگاه فنی حرفه‌ای و علمی کاربردی



۲- اشتراک‌های دو دانشگاه:

علی‌رغم تفاوت‌های ظاهری موجود، به‌طورکلی این دو دانشگاه ارائه‌کننده آموزش‌های فنی و حرفه‌ای موردنیاز جامعه هستند و تقویت آن‌ها جزو وظایف اساسی دولت نیز تلقی می‌شود. در کنار این تفاوت ظاهری در بسیاری از زمینه‌ها این دو دانشگاه مشترک می‌باشند مانند:

- این دانشگاه‌ها به اطلاعات بازار کار و برآورد دقیق نیاز به نیروی کار در حرفه‌ها و مشاغل مختلف نیاز دارند و باید از منابع واحد اطلاعات اخذکنند.
- برنامه‌ریزی درسی آن‌ها مبتنی بر الگوی درک صحیح صلاحیت‌ها و آموزش مبتنی بر شایستگی می‌باشد (CBTE).
- آموزش مهارت‌ها در این دانشگاه‌ها باید در محیط واقعی کار یا آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها و ... انجام گیرد و لازم است ارتباط نزدیکی با صنعت، کشاورزی و خدمات داشته باشند و لذا یکپارچگی آن‌ها کمک زیادی به کیفیت آموزشی آن‌ها خواهد کرد.
- آموزش در این دانشگاه‌ها به مربیان کارآموده و ماهر که توسط مراکز خاص تربیت می‌شوند نیاز دارد.
- ماهیت آموزش‌های این دو دانشگاه به‌صورت آموزش‌های عملی بوده و لازم است از بحث‌های نظری آموزش عالی منفک باشد.
- ارزشیابی و اعتبار آموزش‌های مهارتی باید توسط نظام صلاحیت حرفه‌ای موردبررسی قرار گیرد و بازخورد لازم به این متولیان داده شود.
- در حال حاضر نیز بسیاری از دوره‌های کاردانی و کارشناسی ناپیوسته در این دو دانشگاه شبیه به هم بوده و هر یک جداگانه به پذیرش دانشجو و آموزش آن‌ها می‌پردازند و گاهی اوقات به رقابت نامناسب در پذیرش دانشجو نیز منجر می‌گردد!

جدول شماره ۲: اشتراک‌های دو دانشگاه**اشتراک‌های دو دانشگاه**

هر دو دانشگاه ارائه‌کننده آموزش‌های فنی و حرفه‌ای موردنیاز جامعه هستند. نیاز به اطلاعات بازار کار و برآورد دقیق نیاز به نیروی کار در حرفه‌ها و مشاغل مختلف از منابع واحد اطلاعات. برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر الگوی درک صحیح صلاحیت‌ها و آموزش مبتنی بر شایستگی (CBTE). آموزش مهارت‌ها باید در محیط واقعی کار، آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها و با ارتباط نزدیک با صنعت، کشاورزی و خدمات انجام گیرد.

آموزش در این دانشگاه‌ها به مربیان کارآموده و ماهر که توسط مراکز خاص تربیت می‌شوند، نیاز دارد. ماهیت آموزش‌های این دو دانشگاه به‌صورت عملی است و باید از بحث‌های نظری آموزش عالی منفک باشد. ارزشیابی و اعتبار آموزش‌های مهارتی باید توسط نظام صلاحیت حرفه‌ای موردبررسی قرار گیرد. دوره‌های کاردانی و کارشناسی ناپیوسته مشابهی در هر دو دانشگاه ارائه می‌شود که گاهی رقابت نامناسب در پذیرش دانشجو ایجاد می‌کند.

۳. سایر الزامات و نیازهای آموزش مهارتی در کشور:

اما آنچه می‌بایست به عنوان الزامات و نیازهای آموزش مهارتی در این نوشتار به آن تأکید داشت، این است که اگرچه آموزش‌های مهارتی در ایران نیازمند حکمرانی و ساماندهی مجدد و سیاست‌گذاری یکپارچه است؛ اما مسائل و مشکلات دیگری نیز وجود دارد که مدیریت آن‌ها نیز برای ارائه و استفاده بهتر آن‌ها در افزایش تولید ناخالص ملی و حتی ساماندهی اجتماعی نیز ضروری است و جزو الزامات آموزش‌های مهارتی می‌باشد که به برخی از آن‌ها اشاره می‌گردد:

۱- شرایط اقتصادی:

آموزش‌های مهارتی اصل اساسی در تربیت نیروی انسانی است و جزو شاخص‌های توسعه هر کشوری محسوب می‌گردد؛ درعین حال شرایط اقتصادی و رونق اقتصادی و تولید ناخالص ملی می‌تواند در بهره‌وری و استفاده از نیروی ماهر نیز نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای داشته باشد و در جذب فارغ‌التحصیلان بیکار بسیار مؤثر باشد و بهبود و رونق وضعیت اقتصادی منجر به جابجایی بهتر فارغ‌التحصیلان آموزش‌های مهارتی در بازار کار و اشتغال می‌شود. بنابراین لازم است به این نکته توجه کرد که اصلاحات آموزشی به‌تنهایی راه‌حل همه مسائل حوزه اشتغال دانش‌آموختگان نیست و ارتباط متقابل نظام‌های اقتصادی و نظام‌های آموزش مهارت الزامی است! به عبارت تکمیلی‌تر باید اضافه کرد که یک برنامه‌ریزی آموزشی خوب مستلزم بکارگیری ذینفعان و شرکای بیرونی مختلفی است که نقش و جایگاه آنها نیز می‌بایست در سیاست‌گذاری کلان نظام‌های آموزشی در نظر گرفته شود.

۲- جایگاه آموزش مهارتی در نظام آموزش عمومی:

آموزش‌های عالی مهارتی به کیفیت و کمیت آموزش‌های پایه‌ای در سطوح آموزش و پرورش عمومی بعنوان یکی از شرکای مؤثر و نکات ذیل بستگی دارد:

نکته اول: توجه به ساحت اقتصادی و تربیت اقتصادی در دوره‌های آموزش عمومی و آموزش متوسطه بسیار مهم است. آموزش فنی و حرفه‌ای باید به‌عنوان یک انرژی ذهنی قوی و نگرش مثبت در ذهن دانش‌آموزان بنشیند و علایق و نگرش مثبت به کار و فرهنگ کار در دانش‌آموزان ایجاد گردد و سپس هدایت تحصیلی نیز نقش خود را به‌درستی در هدایت دانش‌آموزان به سمت آموزش‌های مهارتی ایفا نماید.

نکته دوم: توجه به آموزش فنی و حرفه‌ای در دوره آموزش متوسطه نیز یکی از زمینه‌های ورود دانش‌آموزان به آموزش عالی مهارتی است. جمعیت دانشجویی به جمعیت دانش‌آموزی بستگی دارد و هنگامی که اکثر دانش‌آموزان در دوره‌های هنرستان و کار و دانش شوند زمینه و بستر مناسب‌تری برای شکل‌گیری و توسعه آموزش‌های عالی مهارتی ایجاد می‌گردد و مسلماً اشتیاق دانش‌آموزان و خروجی پایه دوازدهم دوره متوسطه به ادامه تحصیل در دوره‌های آموزش عالی مهارتی نقش مؤثری در رشد آموزش‌های مهارتی خواهد داشت؛ بنابراین افزایش اعتبار اجتماعی، آموزش‌های مهارتی را از برچسب آموزش‌های درجه دوم یا سوم خارج می‌کند و به‌تبع به توسعه آموزش‌های عالی مهارتی می‌انجامد.

۳- نظام اطلاعات بازار کار:

عرضه درست نیروی کار ماهر بستگی به بررسی و دریافت اطلاعات درست بازار کار و فهم تحولات مشاغل حال و آینده است. بسیاری از مشاغل در حال حذف شدن هستند و درعین حال مشاغل جدیدی نیز در حال شکل گرفتن و ایجاد شدن هستند (Lund et al, 2019). اطلاعات و فن‌آوری و ورود به دنیای مجازی، عرصه‌های جدیدی را برای نظام آموزش مهارت تعریف می‌کند که رصد آن‌ها به ارتقاء آموزش‌های عالی مهارتی از نظر کمی و کیفی منجر خواهد شد. لذا طبیعی است که نظام آموزش مهارت بی‌ارتباط و یا بی‌اعتنا به اطلاعات بازار کار عملاً مشکلی از اشتغال و حتی بهره‌وری نیروی کار را حل نخواهد کرد!

۴- توجه به نقش بخش‌های خصوصی و کارفرمایان به عنوان ذینفعان اصلی:

یکی دیگر از الزامات مهم در نیازسنجی و ارائه آموزش‌های مهارتی توجه به نیازهای بخش خصوصی و بخش‌های غیرمتمثل شکل اقتصادی به عنوان یک ذینفع و بازیگر اصلی است (Aneja & Lalvani, 2021). برنامه آموزشی و درسی آموزش‌های مهارتی باید مبتنی بر شایستگی بوده و مهارت‌های عام و خاص و مهارت‌های اشتغال‌پذیری در حرف‌ها و مشاغل مختلف را مبنای برنامه‌ریزی درسی خود قرار دهند؛ حتی تعیین سرفصل‌ها و رئوس دروس مهارتی لازم است با نظرخواهی از بخش‌های صنعت، خدمات، کشاورزی و ... و مشارکت کارفرمایان باشد (متأسفانه این‌گونه نیست!) آموزش‌های مهارتی تربیت کارمند برای استخدام در بخش‌های دولتی نیست؛ بنابراین هم توجه به نیازهای بخش خصوصی و هم دخالت بخش خصوصی در آموزش مهارت از الزامات اساسی است (Sherma, 2014).

۵- آموزش مهارت باید در محیط واقعی کار باشد.

مناسب‌ترین مکان برای آموزش مهارت در کارخانه‌ها، صنعت، کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌ها و محیط‌های واقعی بازار کار است. لذا آموزش دوگانه یکی دیگر از الزامات آموزش‌های مهارتی است. به عبارتی بخشی از آموزش مهارت در محیط آموزشی و بخش دیگر در کارخانه‌ها و صنعت انجام می‌گیرد؛ بدین ترتیب وضعیت اشتغال و محیط کار آینده دانشجویان نیز تا حد زیادی مشخص می‌گردد. جنبه‌های عملی و کاربردی و مبتنی بر محیط کار و آزمایشگاهی ویژگی بارز این نوع از آموزش‌هاست. برخلاف دانشگاه‌ها، مراکز و دانشگاه‌های آموزش‌های مهارتی نمی‌توانند آموزش‌های خود را به صورت آموزش‌های نظری صرف ارائه کنند.

تجربه کشورهای موفق در حوزه آموزش‌های مهارتی مانند سوئیس، اتریش، استرالیا و آلمان و ... نیز مؤید آن است که آموزش دوگانه می‌تواند به اشتغال مهارت آموختگان منتهی گردد؛ بنابراین توجه به آموزش‌های عملی در آزمایشگاه‌ها و محیط واقعی کار و فراهم‌سازی ارتباط بین آموزش مهارت و صنعت و توجه به تجهیزات و امکانات آزمایشگاه‌ها و آموزش‌های عملی از الزامات مهم آموزش‌های مهارتی در ایران است.

۶- توجه به آمایش آموزش‌های مهارتی در آمایش سرزمین و عدم تمرکز در سیاست‌گذاری، اجرا و ارزشیابی آموزش‌های مهارتی:

نیازسنجی دقیق در مناطق مختلف کشور و ورود به آمایش سرزمین در برنامه‌ریزی آموزش‌های مهارتی از الزامات اساسی است. درک و ترسیم درست رابطه انسان، فضا و فعالیت در پهنه‌ی سرزمین مستلزم عدم تمرکز در حکمرانی آموزش‌های مهارتی است. سیستم درست آموزش‌های مهارتی در کشور نمی‌تواند مبتنی بر مدل عرضه‌گرایی باشد بلکه مدل مبتنی بر تقاضا باید مبنای توسعه آموزش‌های مهارتی قرارگیرد. تقاضاهای برخاسته

از نیاز به نیروی کار در بخش‌های مختلف صنعت، کشاورزی، و خدمات است. در آمایش سرزمین اصل بر توسعه متوازن در تمام کشور است. گفته می‌شود کشوری که به آمایش سرزمین روی می‌آورد انگار یکبار دیگر سرزمین خودش را تصرف می‌کند! بنظر نگارنده این مقاله، ارایه آموزش‌های مهارتی در کشور نیاز به یک بازنگری مجدد و مبتنی بر مفروضات آمایش سرزمین و تصرف مجدد انجام گیرد (salehi omran, 2021).

۷- توجه به نظام صلاحیت حرفه‌ای:

یکی دیگر از الزامات مهم در آموزش‌های مهارتی توجه به نظام صلاحیت حرفه‌ای (NQF) و چارچوب آن با اهداف ذیل می‌باشد:

- ایجاد انسجام بین نظام‌های آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی (اولیه و مستمر)، آموزش عالی، آموزش عمومی، آموزش‌های سازمان‌یافته و سازمان‌نیافته بازار کار.
- تسهیل تحرک‌پذیری نیروی کار و یادگیرندگان در مقیاس ملی و بین‌المللی.
- تبیین مسیرهای پیشرفت یادگیری و توسعه حرفه‌ای و چگونگی ارتباط بین آن‌ها.
- انطباق‌پذیری استانداردهای حرفه، ارزشیابی و آموزش با سطوح چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای.
- به رسمیت شاختن پیامدهای یادگیری رسمی، غیررسمی، و سازمان‌نیافته و ترویج، حمایت و یادگیری مادام‌العمر.
- تسهیل ساماندهی عرضه و تقاضای سرمایه انسانی کشور.
- افزایش شفافیت، کارایی و هماهنگی بین نظام‌های حرفه‌ای بخشی و نظام صلاحیت حرفه‌ای ملی.
- بدیهی است که با ایجاد نظام صلاحیت حرفه‌ای می‌توان افراد ماهر و دارای مهارت را در کشور اعتباردهی کرد. به موجب این اعتباردهی، افزایش بهره‌وری و کیفیت نیروی کار و سرانجام ایجاد رضایتمندی از انجام کار توسط نیروی کار و مشتریان خواهد بود؛ چراکه صرف داشتن مدرک دانشگاهی و گواهینامه مؤید شایستگی حرفه‌ای و توانایی فرد در انجام وظایف شغلی نمی‌باشد. نهادهای ارائه‌کننده آموزش مهارت و همچنین مهارت‌آموزان و افراد دریافت‌کننده مهارت بایستی ارزشیابی شوند و این همان کاری است که نظام صلاحیت حرفه‌ای در کشور انجام خواهد داد و متأسفانه خلأ آن در کشور محسوس می‌باشد.

جدول شماره سه: الزامات و نیازهای آموزش مهارتی

الزامات و نیازهای آموزش مهارتی

- شرایط اقتصادی: بهبود اقتصاد و تولید ناخالص ملی برای به کارگیری بهتر نیروی ماهر ضروری است.
- جایگاه آموزش مهارتی در نظام آموزش عمومی: توجه به تربیت اقتصادی و آموزش فنی و حرفه‌ای در آموزش عمومی و متوسطه.
- نظام اطلاعات بازار کار: اهمیت دریافت اطلاعات دقیق بازار کار و تحولات مشاغل برای ارتقاء آموزش‌های مهارتی.
- نقش بخش‌های خصوصی و کارفرمایان: برنامه‌ریزی درسی مهارت‌ها باید با مشارکت و نیازهای بخش خصوصی و صنعت هماهنگ باشد.
- آموزش در محیط واقعی کار: اهمیت آموزش مهارت‌ها در کارخانه‌ها، کارگاه‌ها و محیط‌های واقعی بازار کار.
- آمایش آموزش‌های مهارتی در آمایش سرزمین: نیاز به عدم تمرکز و برنامه‌ریزی بر اساس تقاضای نیروی کار در مناطق مختلف.

الزامات و نیازهای آموزش مهارتی

نظام صلاحیت حرفه‌ای: ایجاد انسجام بین نظام‌های آموزش و تربیت مهارتی با اهداف مشخص از جمله افزایش بهره‌وری و شفافیت.

الزامات و نیازهای آموزش مهارتی

شرایط اقتصادی: بهبود اقتصاد و تولید ناخالص ملی برای به‌کارگیری بهتر نیروی ماهر ضروری است. جایگاه آموزش مهارتی در نظام آموزش عمومی: توجه به تربیت اقتصادی و آموزش فنی و حرفه‌ای در آموزش عمومی و متوسطه.

نظام اطلاعات بازار کار: اهمیت دریافت اطلاعات دقیق بازار کار و تحولات مشاغل برای ارتقاء آموزش‌های مهارتی. نقش بخش‌های خصوصی و کارفرمایان: برنامه‌ریزی درسی مهارت‌ها باید با مشارکت و نیازهای بخش خصوصی و صنعت هماهنگ باشد.

آموزش در محیط واقعی کار: اهمیت آموزش مهارت‌ها در کارخانه‌ها، کارگاه‌ها و محیط‌های واقعی بازار کار. آمایش آموزش‌های مهارتی در آمایش سرزمین: نیاز به عدم تمرکز و برنامه‌ریزی بر اساس تقاضای نیروی کار در مناطق مختلف.

نظام صلاحیت حرفه‌ای: ایجاد انسجام بین نظام‌های آموزش و تربیت مهارتی با اهداف مشخص از جمله افزایش بهره‌وری و شفافیت.

بحث و نتیجه گیری :

همان‌طور که در این نوشتار به تفصیل مورد بحث قرار گرفت، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان یکی از الزامات اساسی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور محسوب می‌شود. اهمیت این نوع از آموزش‌ها در تربیت نیروی انسانی ماهر برای بخش‌های مختلف صنعت، کشاورزی و خدماتی انکارناپذیر است. با این حال، برخلاف آموزش‌های عمومی و آموزش عالی که هرکدام دارای متولّی مشخصی هستند، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با یک چالش بزرگ مواجه است. این آموزش‌ها توسط دستگاه‌های مختلف دولتی و خصوصی، و اغلب بدون هماهنگی عمودی و افقی مناسب بین آنها ارائه می‌شوند. این مشکل به‌خصوص در حوزه آموزش‌های عالی مهارتی که توسط دو دانشگاه بزرگ به‌طور مستقل و در مراکز و آموزشکده‌های پراکنده ارائه می‌شود، به وضوح دیده می‌شود.

یکی از مشکلات کلیدی در این زمینه، نبود یک نهاد واحد برای سیاست‌گذاری، اجرا و ارزیابی نظام آموزش عالی مهارتی در کشور است. این دوگانگی و عدم هماهنگی منجر به بروز مشکلات جدی در بازار کار شده است؛ از یک سو با بیکاری و عدم اشتغال فارغ‌التحصیلان مهارتی مواجه هستیم، و از سوی دیگر کمبود نیروی کار ماهر در بخش‌های صنعتی، کشاورزی و خدماتی به‌چشم می‌خورد. این تناقض نشان می‌دهد که آموزش‌های مهارتی فعلی نه تنها به اندازه کافی پاسخگوی نیازهای اقتصادی نیستند، بلکه کیفیت لازم را نیز برای تربیت نیروی کار ماهر و متخصص ندارند.

در این نوشتار، ضمن بررسی تفاوت‌ها و اشتراک‌های دو دانشگاه اصلی ارائه‌دهنده آموزش‌های عالی مهارتی، به این نتیجه رسیدیم که تجمیع این دو دانشگاه می‌تواند گام مؤثری در جهت بهبود نظام آموزش مهارتی کشور باشد. این تجمیع نه تنها باعث ایجاد هماهنگی بیشتر در آمایش آموزش عالی خواهد شد، بلکه به مرجعیت مهارتی کشور کمک کرده و به ارتقاء کیفیت شاخص‌های آموزش عالی مهارتی، افزایش کارایی و اثربخشی، و ایجاد ارزش افزوده برای جامعه منجر خواهد شد. با این کار، می‌توان امیدوار بود که بسیاری از چالش‌های موجود در زمینه تربیت نیروی انسانی ماهر کاهش یابد و فارغ‌التحصیلان مهارتی به‌طور مؤثرتری وارد بازار کار شوند.

اما باید به این نکته توجه داشت که ایجاد یک نهاد واحد برای مدیریت آموزش‌های عالی مهارتی تنها بخشی از راه‌حل است و به‌تنهایی کافی نیست. برای موفقیت واقعی، نیاز به هماهنگی بیشتری بین نهادهای آموزشی و اقتصادی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی وجود دارد. این هماهنگی شامل ایجاد یک نظام اطلاعات دقیق و به‌روز از نیازهای بازار کار، و همچنین تقویت ارتباط مستمر با نظام آموزش و پرورش است. علاوه بر این، مشارکت فعال بخش‌های خصوصی و کارفرمایان به‌عنوان ذینفعان اصلی در برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های مهارتی بسیار ضروری است. این مشارکت می‌تواند به تربیت نیروی کار مورد نیاز صنایع کمک کرده و زمینه‌های اشتغال‌زایی بیشتری را فراهم آورد.

همچنین، یکی دیگر از الزامات اساسی، فراهم‌سازی آموزش‌های دوگانه است. آموزش دوگانه به معنای ارائه بخشی از آموزش‌ها در محیط‌های واقعی کاری نظیر کارخانه‌ها و کارگاه‌هاست که نه تنها باعث افزایش مهارت‌های عملی دانشجویان می‌شود، بلکه شرایط بازار کار آینده را برای آن‌ها روشن‌تر می‌کند. تجربه کشورهای موفق در حوزه آموزش‌های مهارتی مانند آلمان، سوئیس و اتریش نشان می‌دهد که این نوع از آموزش‌ها می‌تواند به‌طور مؤثری به اشتغال فارغ‌التحصیلان کمک کند.

در نهایت، نباید از اهمیت ایجاد نظام صلاحیت حرفه‌ای غافل شد. این نظام می‌تواند به ارزیابی و تأیید صلاحیت‌های حرفه‌ای مهارت‌آموختگان بپردازد و به افزایش بهره‌وری نیروی کار و ارتقای کیفیت آموزش‌های مهارتی منجر شود. با این نظام، می‌توان اطمینان حاصل کرد که مهارت‌آموختگان دارای توانایی‌های عملی و حرفه‌ای موردنیاز بازار کار هستند و صرفاً به مدارک آموزشی تکیه نمی‌کنند.

به‌طور خلاصه، تجمیع دو دانشگاه و ایجاد یک نهاد واحد برای مدیریت و سیاست‌گذاری آموزش‌های مهارتی می‌تواند یک گام اساسی در جهت بهبود کیفیت و کارایی این آموزش‌ها باشد. اما موفقیت نهایی مستلزم در نظر گرفتن سایر الزامات نظیر همکاری نهادهای اقتصادی، صنعتی و کشاورزی، دخالت بخش خصوصی و کارفرمایان در برنامه‌ریزی، اجرای آموزش دوگانه و ایجاد نظام صلاحیت حرفه‌ای است.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که این ادغام می‌تواند به بهبود قابل توجهی در کیفیت و کارایی آموزش‌های مهارتی در ایران منجر شود. در ادامه، جزئیات بیشتری در مورد نتایج و چالش‌های این ادغام ارائه می‌شود:

□ مزایای ادغام دو دانشگاه فنی حرفه‌ای و علمی کاربردی:

- ایجاد مرجعیت مهارتی و جلوگیری از موازی‌کاری:

یکی از مزایای اصلی ادغام، ایجاد یک مرجعیت مهارتی واحد در کشور است. این مرجعیت می‌تواند از تکرار و موازی‌کاری در برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های مهارتی جلوگیری کند. به طور مثال، در حال حاضر برخی از رشته‌های مهارتی در هر دو دانشگاه ارائه می‌شوند، اما با این ادغام، می‌توان این رشته‌ها را به طور هماهنگ و متمرکز ارائه داد که به کاهش هزینه‌ها و افزایش کارایی منجر می‌شود.

• توسعه هدفمند آموزش‌های مهارتی:

ادغام این دو دانشگاه می‌تواند به سیاست‌گذاری بهتر و تدوین برنامه‌های جامع‌تری در حوزه آموزش‌های مهارتی کمک کند. با یکپارچگی در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی، امکان تطبیق بهتر برنامه‌های آموزشی با نیازهای بازار کار فراهم می‌شود. به این ترتیب، فارغ‌التحصیلان این دانشگاه‌ها به طور مؤثرتری می‌توانند به بازار کار وارد شوند و نیازهای مهارتی صنایع مختلف را برآورده کنند.

• پاسخگویی به نیازهای منطقه‌ای و توسعه متوازن:

با ادغام این دو دانشگاه، امکان برنامه‌ریزی بهتر برای پاسخگویی به نیازهای منطقه‌ای ایجاد می‌شود. این امر می‌تواند به توزیع عادلانه‌تر منابع آموزشی در سراسر کشور کمک کند. به عنوان مثال، برنامه‌های مهارتی می‌توانند بر اساس نیازهای خاص هر منطقه از کشور تنظیم شوند، که این خود به توسعه متوازن و پایدار کشور کمک می‌کند.

• افزایش توانمندی‌های بین‌المللی:

ادغام این دو دانشگاه می‌تواند به تقویت جایگاه بین‌المللی نظام آموزش مهارتی ایران منجر شود. با تجمیع منابع و توانمندی‌های این دو دانشگاه، امکان تعاملات بین‌المللی بیشتری فراهم می‌شود و دانشگاه‌های ایرانی می‌توانند به شریکان قدرتمندتری در زمینه آموزش‌های مهارتی در سطح جهانی تبدیل شوند.

• مدیریت بهتر منابع انسانی و غیر انسانی:

ادغام دو دانشگاه فنی و حرفه‌ای و علمی کاربردی می‌تواند به مدیریت بهینه‌تر منابع انسانی و غیر انسانی کمک کند. این موضوع نه تنها به کاهش هزینه‌ها منجر می‌شود، بلکه می‌تواند کیفیت آموزش‌ها را نیز ارتقا دهد. به طور مثال، منابع مالی و تجهیزاتی که در حال حاضر در هر دو دانشگاه به طور جداگانه مورد استفاده قرار می‌گیرند، می‌توانند در یک ساختار یکپارچه به شکل مؤثرتری مدیریت شوند.

• کاهش مشکلات مربوط به اشتغال و افزایش بهره‌وری:

ادغام و تجمیع این دو دانشگاه می‌تواند به کاهش نرخ بیکاری در میان فارغ‌التحصیلان مهارتی کمک کند. با توجه به اینکه برنامه‌های آموزشی این دانشگاه‌ها بهتر با نیازهای بازار کار همگام می‌شوند، فارغ‌التحصیلان این دانشگاه‌ها با مهارت‌های متناسب‌تری وارد بازار کار می‌شوند و این امر می‌تواند بهره‌وری نیروی کار را افزایش دهد.

□ چالش‌های احتمالی:

- با وجود تمامی مزایای ذکر شده، اجرای موفقیت‌آمیز این ادغام نیازمند توجه به برخی چالش‌های مهم است:
- تضعیف برخی رشته‌ها: ممکن است برخی از رشته‌ها و دوره‌های خاص در صورت ادغام مورد غفلت قرار گیرند یا تضعیف شوند. برای جلوگیری از این امر، باید برنامه‌های آموزشی به گونه‌ای تنظیم شوند که از تنوع و پویایی رشته‌ها کاسته نشود.
 - مقاومت در برابر تغییرات ساختاری: تغییرات ساختاری همواره با مقاومت‌هایی از سوی کارکنان، اساتید، و دانشجویان مواجه است. برای غلبه بر این چالش، لازم است از ابتدا با تمامی ذینفعان به صورت فعالانه مشورت شود و برنامه‌ریزی‌های دقیقی برای مدیریت تغییرات صورت گیرد.
 - هماهنگی‌های بین نهادی: ادغام این دو دانشگاه نیازمند هماهنگی‌های پیچیده بین نهادها و سازمان‌های مختلف است. بدون این هماهنگی‌ها، امکان دارد که فرآیند ادغام با مشکلات جدی مواجه شود.
- در ادامه مراحل پیشنهادی برای تجمیع دانشگاه و فرایند شروع آن ارائه می‌شود.

□ مراحل تجمیع دانشگاهها :

مراحل تجمیع دانشگاه‌ها شامل چندین گام کلیدی و اساسی است که برای موفقیت‌آمیز بودن این فرآیند باید به طور دقیق انجام شوند. این مراحل معمولاً بر اساس تجارب بین‌المللی و مطالعات موردی انجام شده در تجمیع مؤسسات آموزش عالی به شرح زیر است:

۱- مطالعه و بررسی اولیه

- تحلیل نیازها و اهداف: شناسایی دقیق دلایل و نیازهای تجمیع، از جمله بهبود کیفیت، افزایش کارایی، کاهش هزینه‌ها، پاسخگویی به نیازهای بازار کار، و هماهنگی بهتر بین دانشگاه‌ها.
- ارزیابی ظرفیت‌ها و ساختارهای فعلی: بررسی ساختارهای سازمانی، برنامه‌های آموزشی، نیروی انسانی، و منابع مالی هر دانشگاه.

۲- برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری

- تعیین اهداف کلی و جزئی: تعریف دقیق اهداف تجمیع، مانند ارتقاء کیفیت آموزش، بهبود مدیریت منابع، و کاهش رقابت‌های نامناسب.
- تعیین متولی واحد: انتخاب یک نهاد یا کمیته برای هدایت و مدیریت فرآیند تجمیع.
- مشورت با ذینفعان: برگزاری جلسات مشاوره با اعضای هیئت علمی، دانشجویان، کارمندان، و سایر ذینفعان دانشگاه‌ها.

۳- طراحی مدل تجمیع

- مدل سازمانی جدید: طراحی ساختار مدیریتی و سازمانی جدید پس از تجمیع. تعیین اینکه چگونه دانشگاه‌ها با یکدیگر همکاری خواهند کرد و چه مدل مدیریتی به کار گرفته خواهد شد.

• هماهنگی برنامه‌های آموزشی: تطبیق و یکپارچه‌سازی برنامه‌های آموزشی دو دانشگاه، از جمله حذف تداخل‌ها و ارتقاء کیفیت.

• برنامه‌ریزی مالی و منابع انسانی: تعیین نحوه مدیریت منابع مالی و انسانی در دانشگاه‌های تجمیع‌شده و اطمینان از توزیع بهینه منابع.

۴- اجرا و ادغام عملی

• مرحله آزمایشی: اجرای یک مرحله آزمایشی از فرآیند تجمیع برای ارزیابی عملکرد و شناسایی چالش‌های احتمالی.

• یکپارچه‌سازی ساختارها و سیستم‌ها: ادغام کامل سیستم‌های مدیریتی، منابع مالی، و برنامه‌های آموزشی.

• همکاری بین‌المللی و به‌روزرسانی سیستم‌ها: هماهنگی با دانشگاه‌های بین‌المللی و به‌روزرسانی سیستم‌های آموزشی و فناوری.

۵- ارزیابی و نظارت مداوم

• ارزیابی نتایج: ارزیابی مداوم نتایج تجمیع و بررسی اینکه آیا اهداف تعیین‌شده به دست آمده‌اند یا خیر.

• نظارت بر کیفیت آموزشی: اطمینان از این‌که کیفیت آموزشی افزایش یافته و کارایی منابع بهبود یافته است.

• بهبود مستمر: انجام اصلاحات لازم بر اساس ارزیابی‌های دوره‌ای و تطبیق با نیازهای جدید.

۶- مدیریت تغییرات و پشتیبانی از دانشجویان و کارکنان

• مدیریت تغییرات سازمانی: برنامه‌ریزی برای کاهش مقاومت و نگرانی‌های اعضای هیئت علمی، کارمندان و دانشجویان از طریق جلسات اطلاع‌رسانی و پشتیبانی.

• ادغام فرهنگی: ترویج فرهنگ سازمانی جدید در بین اعضای دانشگاه‌ها و ایجاد هماهنگی فرهنگی.

• پشتیبانی از دانشجویان: ایجاد تسهیلات و پشتیبانی برای دانشجویان در جریان فرآیند تجمیع، به‌خصوص در زمینه انتقال واحدها و برنامه‌های آموزشی.

۷- تثبیت و توسعه بلندمدت

• تثبیت ساختار جدید: پس از تجمیع، تثبیت ساختارهای جدید، ایجاد نهادهای نظارتی، و توسعه برنامه‌های بلندمدت برای حفظ کیفیت.

• گسترش همکاری‌های بین‌المللی: توسعه برنامه‌های مشترک با دانشگاه‌های خارجی و افزایش تبادل دانشجویان و اساتید.

این مراحل به طور کلی فرآیند تجمیع دانشگاه‌ها را در بر می‌گیرند و می‌توانند با توجه به شرایط و نیازهای خاص دانشگاه‌ها و کشورها اصلاح شوند.

□ فرایند شروع تجميع دانشگاهها :

برای شروع فرآیند تجميع دانشگاهها، باید یک سری اقدامات اساسی و گام‌های اولیه را به دقت و با برنامه‌ریزی دقیق انجام دهید. این مراحل آغازین کمک می‌کنند تا فرآیند تجميع با کمترین مشکل و بیشترین کارایی انجام شود. در ادامه، گام‌های کلیدی برای شروع تجميع دانشگاهها آورده شده است:

۱- شناسایی و تعریف اهداف

- تعیین دلایل اصلی تجميع: دلایل تجميع باید مشخص و مستند شوند. آیا هدف بهبود کیفیت آموزشی است، کاهش هزینه‌ها، استفاده بهینه از منابع، یا رفع رقابت غیرضروری؟ باید به این سوالات پاسخ داده شود و اهداف تجميع به طور واضح تعریف شوند.

- ارزیابی منافع و چالش‌ها: بررسی کنید که تجميع چه منفعی برای دانشگاهها و جامعه علمی به همراه خواهد داشت و همچنین چالش‌ها و مشکلات احتمالی آن چیست.

۲- تشکیل تیم رهبری و مشورتی

- ایجاد کمیته راهبری: تشکیل یک تیم رهبری قوی که متشکل از نمایندگان هر دانشگاه، اعضای هیئت علمی، کارشناسان آموزشی و اقتصادی باشد، ضروری است. این کمیته مسئول هدایت و نظارت بر تمام مراحل تجميع خواهد بود.

- مشارکت دادن ذینفعان: در مراحل اولیه، مشورت با اعضای هیئت علمی، کارکنان، دانشجویان و نمایندگان بخش‌های خصوصی و صنعتی که در تعامل با دانشگاهها هستند، بسیار حیاتی است.

۳- مطالعه امکان‌سنجی و بررسی‌های اولیه

تحلیل ظرفیت‌ها و نیازها: قبل از هر اقدامی، باید یک مطالعه جامع از وضعیت فعلی دانشگاهها انجام شود. این مطالعه شامل بررسی وضعیت مالی، ظرفیت‌های فیزیکی، منابع انسانی، برنامه‌های آموزشی، و امکانات پژوهشی است.

تحلیل مقایسه‌ای دانشگاهها: بررسی کنید که دانشگاهها چه شباهت‌ها و تفاوت‌هایی در ساختار، برنامه‌های آموزشی، و اهداف دارند. این تحلیل به شناسایی نقاط قوت و ضعف هر کدام کمک می‌کند.

۴- تدوین طرح تجميع

- طراحی برنامه‌ریزی جامع: بر اساس مطالعات انجام‌شده، یک طرح جامع برای تجميع دانشگاهها تدوین کنید. این طرح باید شامل جزئیات مربوط به ادغام برنامه‌های آموزشی، منابع انسانی، مالی و اداری باشد.

- تعیین ساختار جدید: تصمیم بگیرید که دانشگاههای تجميع‌شده تحت چه ساختار مدیریتی فعالیت خواهند کرد. این شامل تعیین نحوه مدیریت، برنامه‌ریزی، و تصمیم‌گیری خواهد بود.

۵- هماهنگی با نهادهای نظارتی و قانونی

• دریافت مجوزهای لازم: برای شروع تجمیع، هماهنگی با نهادهای دولتی و نظارتی مانند وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و دریافت مجوزهای قانونی ضروری است.

• تطابق با مقررات و سیاست‌های ملی: مطمئن شوید که برنامه تجمیع با قوانین و مقررات ملی آموزشی و سیاست‌های کلان کشور سازگار است.

۶- اطلاع‌رسانی و شفاف‌سازی برای جامعه دانشگاهی

• اطلاع‌رسانی به کارکنان و دانشجویان: در ابتدای فرآیند تجمیع، باید به طور کامل به کارکنان، اساتید و دانشجویان اطلاع داده شود. اطمینان حاصل کنید که آن‌ها از اهداف، مراحل و تأثیرات تجمیع مطلع هستند.

• جلسات مشاوره و پرسش و پاسخ: برگزاری جلسات مشاوره برای کارکنان و دانشجویان، تا بتوانند سوالات و نگرانی‌های خود را مطرح کنند و در فرآیند تجمیع همکاری کنند، حیاتی است.

۷- تهیه برنامه زمانی و تعیین مراحل اجرایی

• ایجاد جدول زمانی: برنامه زمانی دقیق برای اجرای فرآیند تجمیع باید تعیین شود. این برنامه باید شامل زمان‌بندی مراحل مختلف، از جمله ادغام برنامه‌های آموزشی، منابع انسانی، و زیرساخت‌ها باشد.

• اولویت‌بندی مراحل: مراحل کلیدی مانند ادغام سیستم‌های مالی و اداری، برنامه‌های آموزشی و منابع انسانی باید با دقت اولویت‌بندی شوند تا تجمیع با کمترین اختلال در فعالیت‌های دانشگاه انجام شود.

۸- آغاز فرآیند تجمیع آزمایشی

• اجرای یک مرحله آزمایشی: برای کاهش ریسک‌ها و شناسایی مشکلات احتمالی، یک فاز آزمایشی از تجمیع را اجرا کنید. این مرحله می‌تواند شامل ادغام موقت برخی بخش‌ها یا برنامه‌ها باشد تا بازخورد و مشکلات شناسایی شوند.

• ارزیابی و بهینه‌سازی: پس از اجرای آزمایشی، نتایج و بازخوردها را بررسی کرده و اصلاحات لازم را انجام دهید.

۹- پشتیبانی و مدیریت تغییرات

• مدیریت تغییرات سازمانی: تغییرات ناشی از تجمیع می‌تواند به مقاومت از سوی کارکنان و دانشجویان منجر شود. بنابراین باید از یک برنامه مدیریت تغییر برای کاهش مقاومت‌ها و ایجاد حس همکاری استفاده کنید.

• پشتیبانی روانی و آموزشی: ارائه برنامه‌های آموزشی و پشتیبانی برای کارکنان و دانشجویان جهت انطباق با شرایط جدید.

۱۰- نظارت و ارزیابی مستمر

• نظارت مداوم بر فرآیند: یک سیستم نظارتی برای ارزیابی مداوم فرآیند تجمیع و اصلاح مشکلات احتمالی باید در نظر گرفته شود.

• ارزیابی نتایج و تطبیق با اهداف: بررسی کنید که آیا فرآیند تجمیع به اهداف تعیین‌شده دست یافته است یا نیاز به تغییرات و اصلاحات وجود دارد.

با رعایت این گام‌ها، فرآیند تجمیع دانشگاه‌ها می‌تواند به شکلی موفقیت‌آمیز آغاز شود و اهداف موردنظر مانند بهبود کیفیت آموزشی و افزایش کارایی منابع تحقق یابد.

منابع:

- Aneja S., Lalvani J. (2021) Role of the Private Sector and Technology for Future-Ready Education and Training. Powering a Learning Society During an Age of Disruption. pp 293–309. DOI: [10.1007/978-981-16-0983-1_20](https://doi.org/10.1007/978-981-16-0983-1_20)
- Bates R.A and Phelan K. C. (2002) Characteristic of a globally competitive workforce. Advances in Developing Human Resources. Vol. 4 No. 2: 121-135. DOI: [10.1177/1523422302004002003](https://doi.org/10.1177/1523422302004002003)
- Brown, P. and Lauder H. (1992) Education for economic survival: from Fordism to Post-Fordism: London: Routledge .
- Fagerlind, I., Saha, J. (1989). Education and National Development: A Comparative Perspective (2en Ed.). Pengamon Press, Sydney.
- Gough Stephen (2010) .Technical and vocational education and training, Continuum International Publishing Group.
- ILO. N. D. (2007) The changing role of government and other stakeholders in vocational education and training. Geneva: Training policies and systems Branch.
- Islamic Parliament Research Center (IPRC), (2022), Investigating the quality education, Technical and professional in Iran. Education and Culture Studies Office. Consecutive number 18569.
- Kuckulez , Anja (2007) Studies on continuing vocational training in Germany an Empirical Assessment. DOI: [10.1007/978-3-7908-1968-7](https://doi.org/10.1007/978-3-7908-1968-7)
- Lamd, Stephen (2010). International Comparisons of china's technical and vocational education and training system
- Lund, S. James, J., Segel, L. H., Dua, A., Hancock, B., & Rutherford, S., Brent. B. (2019). The future of work in America: people and places, today and tomorrow. McKinsey Global Institute.
- Salehi Omran, E. (2008). Society, work and jobs: a review of employability skills in the labor market, Tehran: Samt (in Persian).

- salehi omran, E. (2021). Spatial planning of higher education in Iran: considerations. Journal of Educational Planning Studies, 9(18), 185-194. doi: [10.22080/eps.2021.3401](https://doi.org/10.22080/eps.2021.3401). (in Persian).
- Salehi Omran, E. (2004) The role of technical and vocational education in economic and social developments, Babolsar: Nima Publications. (in Persian)
- Salehi Omran, E. & Mehralizadeh, Y. (2004), changes in the labor market, Higher education development and social capital. Conference on higher education and sustainable development. Collection of articles of the conference. V.1, Institute of research and writing of higher education. (in Persian)
- Sherma Neeti (2014) Private sector in vocational education. The Indian Journal of Industrial Relations. Vol 49, No. 3. pp. 409-421
- Tran, L. T. & Dempsey, K. (2017). Internationalization in vocational education and training: An overview. <http://www.springer.com/gp/book/9783319478579>
- UNESCO. (1999). Second Congress on technical and vocational education (Lifelong Learning and training: a bridge to the future). Final Report, Seoul, Republic of Korea. Second International Congress on Technical and Vocational Education - Lifelong learning and training: a bridge to the future, Seoul, 1999 [19]

