

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

عنوان مقاله

ارزشیابی، اعتبار سنجی و تضمین کیفیت در نظام آموزش فنی و حرفه ای

حمیدرضا ثابت نژاد
1390

چکیده

امروزه که توسعه سازمانها در گرو دانش بشری است، ضرورت توجه به کیفیت آموزش بویژه در آموزشهای فنی و حرفه ای از اهمیت ویژه ای برخوردار است و آموزش و توسعه منابع انسانی به عنوان مهمترین رکن سیستم های اقتصادی در آمده است، کیفیت در آموزش های فنی و حرفه ای یکی از تازه ترین موضوعات و در آینده مهمترین موضوع در مباحث آموزشی در سطح ملی و بین المللی خواهد بود. تضمین کیفیت در آموزش های فنی و حرفه ای به دلیل پیچیدگی های خاص این آموزش ها یک تکلیف مشترک بین کلیه دست اندرکاران آموزشی است که نیازمند ابزار های خاص خود می باشد. به ارزشیابی و اعتبارسنجی به عنوان دو ابزار تضمین کیفیت آموزشی، به دلایل ظرائف، پیچیدگی ها و تفاوت های آن با آموزش های کلاسیک مرسوم در حوزه های آموزش و پرورش و آموزش عالی می باید با رویکرد های جدیدی نگاه شود.

در این مقاله سعی شده است با در نظر گرفتن این ویژگی ها مدل خاصی برای سنجش ارزشیابی مهارت کارآموزان و تعیین صلاحیت حرفه ای نیروی کار و اعتبارسنجی موسسات کارآموزی آزاد که با توجه به پراکندگی آن در سطح کشور بیش از 70 درصد آموزش های مهارتی ارائه شده در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور را به خود اختصاص داده است، ارائه گردد. در ابتدا ضرورت ایجاد یک نظام منسجم ارزشیابی مهارت کارآموزان و تعیین صلاحیت حرفه ای نیروی کار مورد بررسی قرار می گیرد و در ادامه با استفاده از تجربیات موجود مدل اعتبارسنجی آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد ارائه می گردد. اجرای موازی مدل های پیشنهاد شده ارزشیابی و اعتبارسنجی به تضمین کیفیت آموزش های فنی و حرفه ای منجر خواهد شد.

کلید واژه ها:

آموزش، آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد، تضمین کیفیت، ارزشیابی، اعتبارسنجی، تعیین صلاحیت حرفه ای، ارزیابی درونی، ارزیابی بیرونی

مقدمه:

مهارت، گوهر گرانبهائی است که میزان کفایت افراد، شرکت ها و کشورها را از همدیگر متمایز می سازد، میزان پیشرفت یک کشور به اندازه مهارت هایی است که در نیروی انسانی آن کشور وجود دارد هرچندکه منابع طبیعی تبدیل به ثروت کشور می شوند اما شایستگی های نیروی انسانی، آن را به پیشرفت پایدار تبدیل می سازند. بنابراین گفتگو درباره «مهارت» گفتگو درباره «همه» صلاحیت های انسانی است که به فایده اجتماعی منجر می شوند. در این دیدگاه همه توانایی ها و قابلیت هایی که به وسیله افراد قابل کسب می باشد در مقوله مهارت قرار می گیرند.

در ایران آموزش های مهارتی در سطوح و شکل های مختلف ایجاد شده است و شکل نوین آن، حدود 100 سال پیشینه دارد، البته بسیاری از فعالیتهایی که منجر به تربیت مهارتهای افراد می شوند با عنوان آموزش مهارتی نامیده نمی شوند چون تصور عمومی از آموزش مهارتی این است که در این نوع آموزش ها افراد ضعیف تر تحصیلی شرکت می کنند و صرفاً تربیت کارگر مدنظر می باشد، لذا سطوح عالی تر باید نام دیگری داشته باشند که این کاستی را در خود نشان ندهد، ولی در هر صورت در تحلیل ماهیت آن فعالیت ها، جنبه های دقیق آموزش مهارت قابل درک است مانند: آموزش های مهندسی، پزشکی و معلمی که همگی در صورت کسب مهارتهای لازم قادر به تولید خدمات و محصول مطلوب می باشند.

در سالهای اخیر کلمه «مهارت» در ادبیات آموزش فنی و حرفه ای رشد یافته و مترادف آن شمرده شده است و مورد اقبال زیادی قرار گرفته است. بطوریکه «سازمان بین المللی آموزش های حرفه ای» هم اکنون با نام «سازمان جهانی مهارت» شناخته می شود. در دیدگاه «آموزش مهارتی» همه انسانها از لحظه تولد تا پایان عمر در حال کسب مهارت هستند و لازم است برای افزایش «کیفیت زندگی» مهارتهای اشخاص بطور مستمر بهبود یابد. در مکتب اسلام فراگیری علم و دانش به عنوان فریضه ای مهم مطرح شده است و پیامبر گرامی اسلامی (ص) فرموده اند: "زگهواره تا گور دانش بجوی".

در مباحث اقتصادی بطور کلی دو نوع سرمایه گذاری وجود دارد:

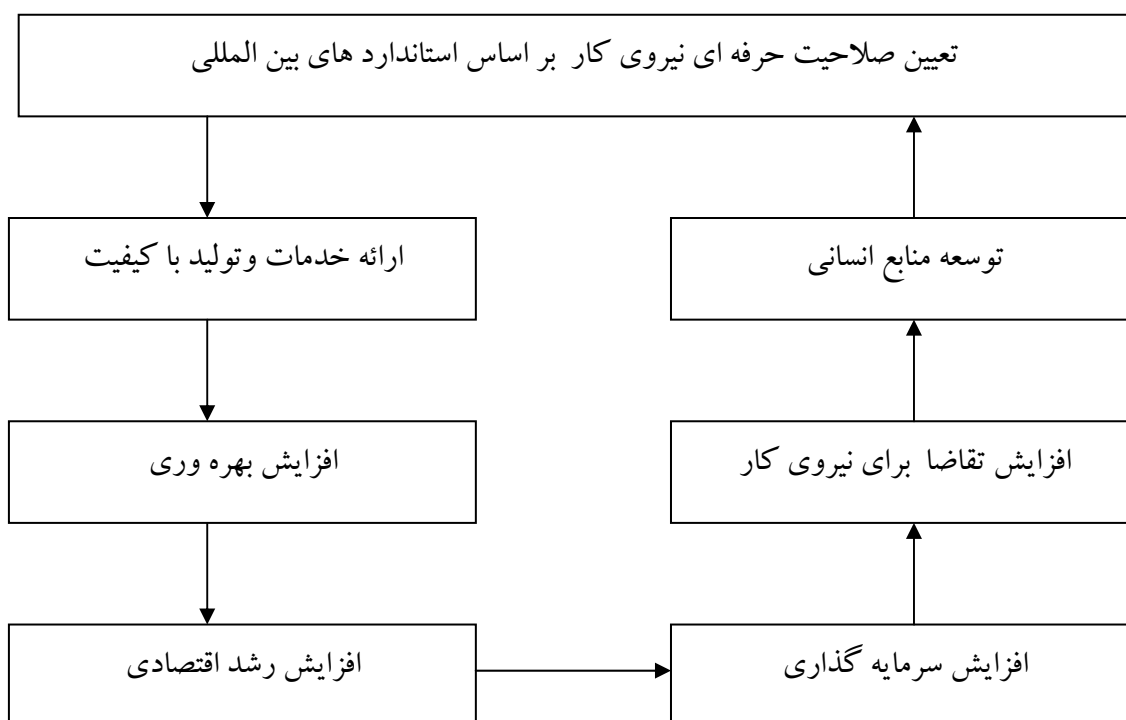
1. سرمایه گذاری فیزیکی، شامل سرمایه گذاری در منابع و ماشین آلات

2. سرمایه گذاری انسانی، شامل سرمایه گذاری در نیروی انسانی به منظور انباشت سرمایه در این بخش و افزایش عامل نیروی کار بطور کلی افزایش سرمایه گذاریهای فیزیکی، موجب افزایش تقاضا برای نیروی انسانی و از آن جمله نیروی انسانی متخصص و ماهر است. بنابراین نقش آموزش و تربیت نیروی انسانی و تعیین صلاحیت حرفه ای و مهارتی نیروی کار توأم با سرمایه گذاری در سرمایه های فیزیکی بسیار با اهمیت خواهد بود. در گذشته، سرمایه گذاری در تربیت نیروی انسانی به طور نسبی کمتر مورد توجه قرار می گرفت. اما تجربه بانک جهانی در تاکید بر تربیت نیروی انسانی توأم با سرمایه گذاریهای فیزیکی، نمایانگر این است که عامل آموزش نه فقط نقش مهمی در تعیین سودآوری سرمایه گذاری در سرمایه مادی بازی می کند، بلکه می تواند بر زیربنای آموزش تاثیر بگذارد و منافع ایجاد کند که به دیگر بخش ها سرازیر گردد. به عبارت دیگر سرمایه گذاری در سرمایه های مادی و زیر بنایی، عملکردی معادل ظرفیت کامل آن نخواهد داشت، مگر آنکه روی نیروی انسانی مسئول اجرای سرمایه گذاری مادی نیز سرمایه گذاری شود (آموزش برای توسعه، تحلیلی از گزینش های سرمایه گذاری، 1373).

از طرف دیگر انباشت سرمایه و نیروی انسانی ماهر و متخصص از طریق سرمایه گذاری در نیروی انسانی (یعنی آموزش)، نیروی انسانی ماهر ضروری را برای بخش های دیگر از جمله بخشهای صنعتی و خدماتی و بخش های غیر رسمی فراهم می آورد. بطوریکه امروزه ارتباط بین سرمایه گذاری آموزش و دیگر انواع سرمایه گذاری در سرمایه انسانی (بهداشت، تغذیه و...) و نیز توسعه دانش، مهارتها و ظرفیت های تولیدی عامل تسهیل به شمار می رود.

با توجه به چشم اندازهای¹ کشور در توسعه و بسط قابلیت های رقابت پذیری و به منظور نیل به :

- پیشرفت و عدالت با بکارگیری موثر و کارآمد سرمایه های انسانی برای بالا بردن رشد اقتصادی و ارائه مطلوب خدمات مطابق استاندارد جهانی
 - و در راستای ماموریت های¹ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی:
 - صیانت از نیروی کار
 - گسترش همکاری های منطقه ای و بین المللی در زمینه کار
 - ترویج و توسعه کارآفرینی
 - و به منظور تحقق اهداف² زیر:
 - ارتقاء به جایگاه گروه کشور های دارای شاخص توسعه انسانی بالا
 - دستیابی به نرخ 4 درصدی بهره وری نیروی کار
 - در چهارچوب استراتژی های³ مندرج در منشور وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی:
 - بازآفرینی نظام آموزشی مهارت فنی و حرفه ای
 - توانمندسازی مدیریت بنگاه های اقتصادی
 - ارتقاء شاخص بهره وری نیروی کار و محصولات
- اطمینان از ورود نیروی کار ماهر به بخش های مختلف اقتصاد (صنعت، خدمات و کشاورزی) صرف نظر از سطوح شغلی (کارگرساده، کارگر ماهر، کارشناس و متخصص) بر اساس چرخه زیر اجتناب ناپذیر است.



نظام آموزش های فنی و حرفه ای دارای ظرائف و پیچیدگی های خاصی است که آن را از آموزش های کلاسیک متمایز می سازد. همانگونه که در بالا بدان اشاره شد گروه هدف این قبیل آموزش ها نیروی کار یک جامعه را تشکیل می دهند که بازده آنها

¹ missions

² goals

³ strategies

ارزشیابی، اعتبارسنجی و تضمین کیفیت در آموزش های فنی و حرفه ای

به طور مستقیم در اقتصاد و اجتماع یک کشور تاثیرگذار است. عدم کسب مهارت لازم نیروی کار تبعات اجتماعی متعددی مانند افزایش بیکاری، تولیدات نامرغوب، ارائه خدمات نامطلوب و... ایجاد نموده و رشد و شکوفائی اقتصادی یک کشور را با مشکلات عدیده ای مواجه می سازد. بسیاری از کشور های پیشرفته رونق اقتصادی خود را مرهون آموزش های حرفه ای خود هستند و از طرق مختلف نسبت به ارتقاء کیفیت آموزش های خود اقدام می کنند. این وجوه تمایز، ظرائف و پیچیدگی ها سبب شده است تا برنامه ریزی درسی برای این آموزش ها از سوی برنامه ریزان آموزشی با دقت خاص طراحی شود تا کیفیت مورد انتظار محقق گردد. نظام منسجم ارزشیابی و تعیین صلاحیت حرفه ای و اعتبار سنجی موسسات مجری آموزش های فنی و حرفه ای به عنوان دو ابزار مهم جهت نیل به تضمین کیفیت در آموزش های فنی و حرفه ای قلمداد می گردد که در ذیل بدان پرداخته خواهد شد.

الف) نظام ارزشیابی مهارت و تعیین صلاحیت حرفه ای نیروی کار:

1- ضرورت ایجاد نظام منسجم ارزشیابی و تعیین صلاحیت حرفه ای:

- **رشد تصاعدی نیروی کار فاقد مهارت**

سیر صعودی نیروی کار فاقد مهارت لازم در دهه های اخیر سبب کاهش کیفی تولیدات و ارائه خدمات به ذینفعان شده است، برای مثال می توان از فقدان مهارت لازم در کارگران صنایع ساختمان، تعمیر کاران، تولید کنندگان کالا نام برد که تاثیرات مخربی را بر اقتصاد کشور به جای گذاشته است.

- **تأکید بر ارزشیابی سنتی (ارزشیابی حوزه شناختی و مباحث نظری بجای حوزه مهارتی و فعالیت های عملی):**

ارزشیابی مهارت با ارزشیابی فرآیند یاددهی و یادگیری در آموزش های کلاسیک (در مدارس و دانشگاه ها) که کاملاً مبنای نظری دارند، تفاوت عمده ای دارد. برای روشن تر شدن مطلب تعاریف زیر ارائه می شود:

ارزشیابی وابسته به هنجار: در این نوع ارزشیابی عملکرد فراگیران با یکدیگر مقایسه می شود و نمی توان پیشرفت یک فراگیر را نسبت به هدف های آموزشی یا آنچه آموزش داده شده است، تعیین نمود (سیف، 1387، ص. 91).

ارزشیابی وابسته به ملاک: عملکرد یادگیرنده با توجه به ملاک خاصی مورد قضاوت قرار می گیرد که بر مبنای هدف های آموزشی از پیش تعیین شده است و فراگیر باید به سطح بخصوصی از عملکرد برسد. از این نوع ارزشیابی در تعیین صلاحیت حرفه ای استفاده می شود. (سیف، 1387، ص. 90)

در سیستم سنتی ارزشیابی بر پائین ترین سطح حوزه شناختی یعنی دانش و به تبع آن آزمون های کتبی این سطح بیشتر تکیه می شود و اکثر متولیان آموزش های مهارتی در مقاطع متوسطه و عالی به واسطه زمانبر و پر هزینه بودن آزمون های مهارتی صرفاً به ارزشیابی حوزه شناختی و مباحث نظری بسنده نموده و نیروی کاری فاقد قابلیت های لازم جهت تصدی مشاغل را به بازار کار سرازیری نمایند.

- **ضرورت انجام ارزشیابی از دیدگاه کارفرمایان:**

مهارت یک فرد زمانی مورد تأیید است که به کار گیرنده آن نیرو در ارزشیابی آن نیز دخالت داشته و مهارت وی را مورد تأیید قرار دهد. از اینرو تفکیک دو حوزه آموزش و تعیین صلاحیت حرفه ای باید به طور کامل اجرا گردد تا مقتضیات زمانی، مکانی و شرایط وامکانات بر تعیین صلاحیت حرفه ای نیروی کار تأثیر نگذارد. استفاده از آزمونگران خبره شاغل در بخش های مختلف این امر را محقق می کند.

• **کاستی در اعتبار اجتماعی و بین المللی ارزشیابی و گواهینامه های مهارتی:**

ارزشیابی به شیوه سنتی موجب ورود نیروی کار فاقد مهارت لازم به بازار کار شده و این امر موجب کاهش اعتبار گواهی نامه های موجود و عدم پذیرش آن از سوی کارفرمایان داخلی شده و در سطح بین المللی نیز از اعتبار لازم و در خور شان جمهوری اسلامی برخوردار نمی باشد و امکان صدور نیروی کار ماهر و خدمات فنی و مهندسی را از کشور سلب نموده است.

• **نازل بودن استانداردهای اجرایی سنجش و ارزشیابی مهارتی:**

هدف های آموزشی بسیار متنوع و به گونه های مختلف طبقه بندی شده اند. معروف ترین طبقه بندی از هدف های آموزشی به وسیله گروهی از متخصصان آموزش و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی تهیه شده و به نام بنجامین اس بلوم¹ معروف گشته است. در این طبقه بندی، هدف های آموزشی ابتدا به سه طبقه کلی با نام های حوزه شناختی، حوزه عاطفی و حوزه روانی - حرکتی تقسیم شده اند و هر حوزه نیز دارای طبقه بندی مخصوص به خود است.

هدف های حوزه شناختی به جریان هائی که با فعالیت های ذهنی و فکری آدمی سرو کار دارند مربوط می شوند و درشش سطح طبقه بندی شده اند: 1- دانش، 2- فهمیدن، 3- کار بستن (اجرا کردن و استفاده از یک روش در یک موقعیت خاص)، 4- تحلیل، 5- ترکیب، 6- ارزشیابی. این شش سطح به طور سلسله مراتبی از عینی و ساده به انتزاعی و پیچیده مرتب شده اند. آزمون های مورد نیاز جهت سنجش هدف های حوزه شناختی غالباً به صورت کتبی تهیه و اجرا می شوند (سیف، 1387، ص. 130).

حوزه عاطفی شامل هدف هائی است که تغییرات حاصل در علاقه ها، نگرش ها و ارزش ها، و نیز رشد ارج شناسی و سازگاری را نشان می دهند و در پنج سطح طبقه بندی شده اند: 1- توجه کردن، 2- پاسخ دادن، 3- ارزش گذاردن (احساس یا باور پایدار از ارزشمند بودن یک چیز)، 4- سازمان دادن به ارزشها، 5- شخصیت پذیرفتن. مانند حوزه شناختی، سطوح حوزه عاطفی نیز به طور سلسله مراتبی از عینی و ساده به انتزاعی و پیچیده مرتب شده اند (سیف، 1387، ص. 137).

حوزه روانی و حرکتی به زمینه مهارت های حرکتی یا حرکات بدنی مربوط است. به سخن دیگر هر فعالیتی که علاوه بر جنبه روانی دارای جنبه جسمانی نیز باشد در این حوزه جای می گیرد. هدف های حوزه روانی - حرکتی بر اساس طبقه بندی سیمپسون² در هفت سطح اصلی تقسیم بندی شده اند: 1- ادراک (حسی)، 2- آمادگی، 3- تقلید، 4- عادت، 5- پاسخ پیچیده آشکار، 6- انطباق (استفاده از مهارت های قبلاً آموخته شده برای انجام یک تکلیف تازه اما مربوط به تکالیف گذشته)، 7- ابتکار. مانند دو حوزه قبلی، سطوح این حوزه نیز به طور سلسله مراتبی از عینی و ساده به انتزاعی و پیچیده مرتب شده اند (سیف، 1387، ص. 138).

هدف های حوزه شناختی صرفاً به فعالیت های ذهنی ختم می شود، اما هدف های حوزه روانی - حرکتی هم به فعالیت های ذهنی و عاطفی و هم به فعالیت های جسمی نیاز دارند و برخلاف حوزه شناختی، هدف های حوزه عاطفی و حوزه روانی - حرکتی با آزمون های کتبی متداول قابل سنجش نیستند.

سنجش هدف های حوزه عاطفی و روانی - حرکتی با ابزارهای اندازه گیری به غیر از آزمون های مورد استفاده در حوزه شناختی امکان پذیر است. از این رو دانش فنی که مبتنی بر فعالیتهای ذهنی است، تعهد اخلاق کاری که بر حوزه عاطفی تکیه دارد و توانائی عملی که مبتنی بر فعالیت های جسمی است، عناصر اصلی مهارت می باشند و سه راس مثلثی را تشکیل می دهند که مهارت فنی و حرفه ای را در بر گرفته اند و در سنجش و تعیین صلاحیت حرفه ای باید مدنظر قرار گیرند.

¹ B.S.Bloom

² Simpson

دانش فنی

حوزه شناختی سطح کاربستن



توانائی عملی
حوزه روانی حرکتی سطح انطباق

تعهد اخلاق کاری
حوزه عاطفی سطح ارزشگذاری

سنجش و ارزشیابی این سه حوزه به واسطه آزمون های کلاسیک متداول در مقاطع متوسطه و عالی امکان پذیر نبوده و مستلزم صرف زمان بیشتر و به کارگیری تجهیزات و آزمونگران متخصص می باشد. در کشور های پیشرفته سنجش و ارزشیابی نیروی کار با همکاری اتحادیه های کارگری و کارفرمائی انجام می شود. تدوین استاندارد سنجش و ارزشیابی هر یک از مشاغل و سازماندهی اجرائی آزمون های مهارتی با توجه به عناصر تشکیل دهنده مهارت، سطوح ارزشیابی و تعداد کثیر نیروی کار همچنین استفاده از ابزار اندازه گیری خاص هر یک از عناصر مهارتی یکی از ضروریات است.

ابزار اندازه گیری	سطح مورد ارزشیابی	عناصر اصلی مهارت
آزمون کتبی	حداقل سطح کاربرد	دانش فنی
آزمون های عملکردی	انطباق	توانایی عملی
سیاهه رفتار	حداقل سطح ارزش گذاری	تعهد اخلاق کاری

• فقدان مواد ارزشیابی استاندارد:

همانگونه که قبلا ذکر شد مهارت متشکل است از: دانش فنی، تعهد اخلاق کاری و انجام صحیح کار عملی که هر قسمت دارای ملاک یکسانی می باشند، اما از لحاظ وزن و امتیاز در ارزشیابی با هم تفاوت دارند. یعنی فردی ماهر قلمداد می شود که حداقل دانش فنی و تعهد اخلاق کاری متوسط رو به خوب داشته باشد و ارزش کار عملی آن نیز متوسط رو به خوب باشد.

الف) دانش فنی که سطح کاربرد حوزه شناختی را شامل می شود به آن دسته از اطلاعات حوزه نظری اطلاق می شود که به طور مستقیم در فرآیند کار عملی کاربرد دارد و به واسطه آزمون های کتبی مورد ارزشیابی قرار می گیرد، برای مثال دانستن فرمول محاسبه تعداد دور لازم سیم برای یک موتور الکتریکی با توانی خاص. ضعف در این قسمت نتیجه مستقیم در کار عملی خواهد گذاشت و با توجه به این که ارزشیابی های عملی عموماً پرهزینه هستند، باعث اتلاف منابع مالی خواهد شد.

ب) منظور از تعهد اخلاق کاری آن دسته از اصول، ارزش ها و فعالیت هایی است که فرد به هنگام کار عملی می باید به آن پایبند بوده و به یک باور پایدار بر رعایت این اصول و ارزش ها برسد، اما از محصول نهائی نمی توان به پایبندی یا عدم پایبندی کارآموز به آن پی برد و به واسطه ارزشیابی مشاهده ای و درج نمره در سیاهه رفتار در حین کار عملی سنجیده می شود، برای مثال رعایت نکات ایمنی، استفاده صحیح از ابزار و مواد مصرفی و... می تواند از جمله مولفه های سیاهه رفتار باشد.

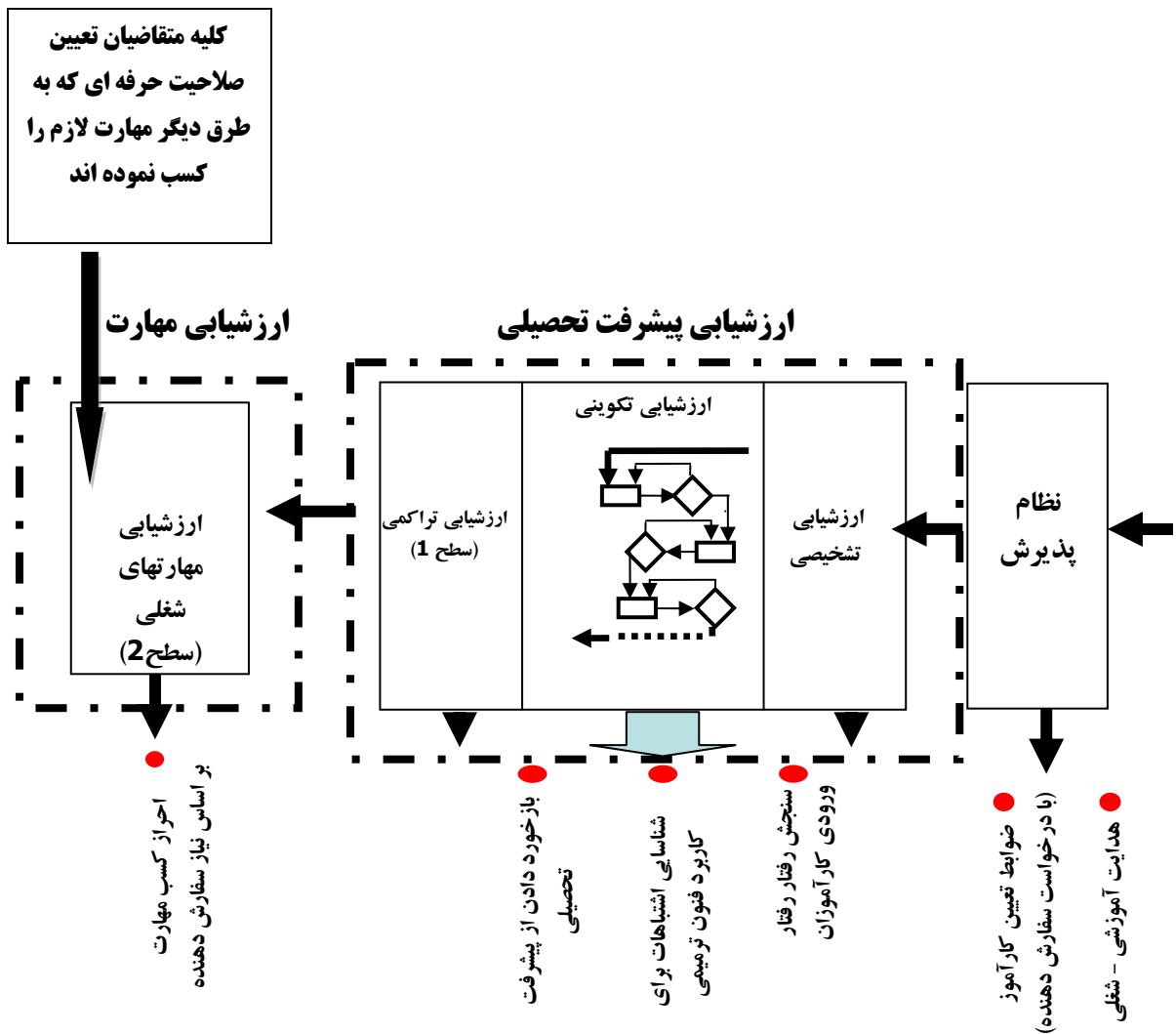
ج) کار عملی که قسمت اعظم نمره ارزشیابی مهارت شغلی بدان تعلق دارد، غالباً عبارت است از یک نقشه کار عملی که کارآموز می بایست در مدت زمان معینی با استفاده از ابزار و تجهیزات لازم آنرا به اتمام برساند.

هر سه عنصر فوق در پروژه ارزشیابی خلاصه می شود. و هر فردی که بتواند حدنصاب لازم را در ارزشیابی پروژه ای کسب نماید، ماهر قلمداد شده و مستحق دریافت گواهی نامه مهارت می باشد. لازم به ذکر است سطوح در نظر گرفته شده برای ارزشیابی حوزه شناختی (کاربرد) و حوزه عاطفی (ارزش گذاری) از جمله سطوح میانی این طبقه بندی ها می باشند و در بسیاری از کشورها سطوح بالاتری مورد ارزشیابی قرار می گیرد.

تهیه مواد ارزشیابی استاندارد (پروژه های ارزشیابی) مستلزم ایجاد سازمان اجرائی منطبق با استانداردهای در حال اجرا می باشد، بدین سبب می باید با تدوین و توزیع راهنمای تهیه مواد ارزشیابی و برگزاری کارگاه های آموزشی و ایجاد بانک ملی سوال و پروژه های عملی، نسبت به ایجاد ساختار های لازم با بهره گیری از پتانسیل همه صاحب نظران علی الخصوص بخش خصوصی اقدام نمود.

2- مدل پیشنهادی برای نظام سنجش و ارزشیابی مهارت و نیروی کار:

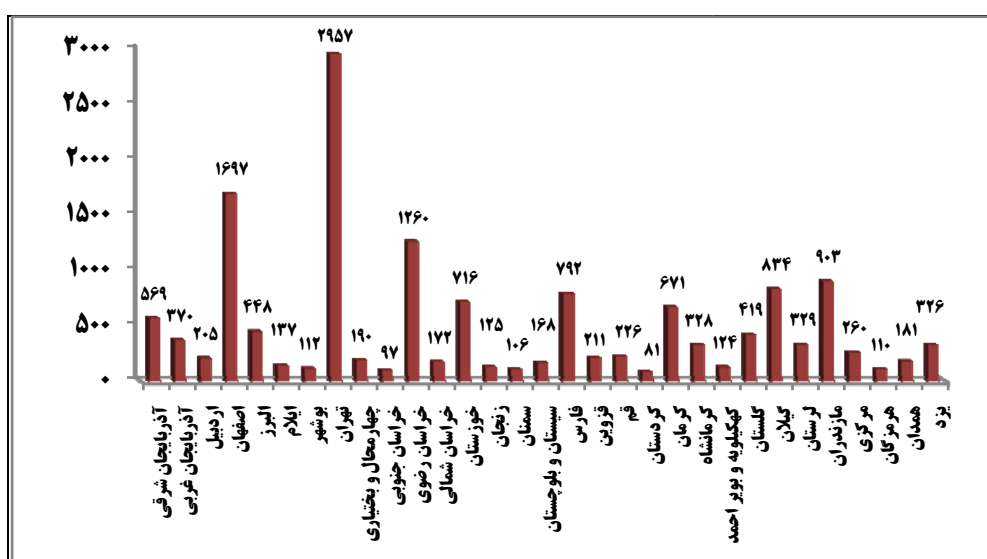
با توجه به موارد مذکور تعیین صلاحیت حرفه ای نیروی کار رابطه مستقیم با رشد و شکوفائی اقتصادی هر کشور دارد و اهمیت این موضوع به حدی است که ایجاد یک نظام منسجم ارزشیابی مهارت که متضمن ارزیابی همه فرایندهای آموزش باشد اجتناب ناپذیر است. این نکته که نیروی کار به چه طریقی مهارت های لازمه برای یک شغل را کسب نموده است از اهمیت برخوردار نیست آنچه مهم است این است که فرد، واجد کلیه توانائی ها و قابلیت های شغل بوده و بتواند وظائف مربوط را با دقت و کیفیت به انجام رساند و این امر منجر به تضمین کیفیت در آموزش های فنی و حرفه ای خواهد شد.



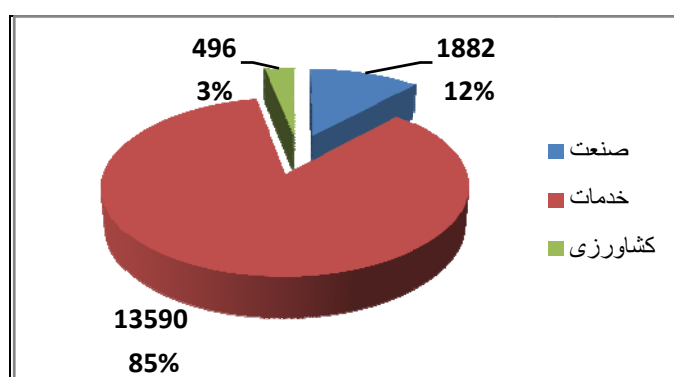
ب) اعتبارسنجی موسسات مجری آموزش فنی و حرفه ای:

اعتبارسنجی به عنوان یکی از ابزارهای تضمین کیفیت در آموزش های فنی و حرفه ای کاربرد بسیار ویژه ای دارد، خصوصاً وقتی با نگاهی به آمار عملکرد بخش های مختلف مجری این آموزش ها بدان نگریسته شود اهمیت این موضوع دو چندان می گردد. براساس آمار عملکرد سال 1389 سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، حدود 70 درصد از آموزش های فنی و حرفه ای ارائه شده در این سازمان توسط آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد در بخش خصوصی به انجام رسیده است. که جمعیتی بالغ بر یک میلیون و هشتصد هزار نفر را تحت پوشش قرار داده اند.

نگاهی کوتاه به وضعیت پراکندگی این آموزشگاه ها در سطح کشور و گروه های هدف تحت پوشش از لحاظ جنسیت در بخش های صنعت، خدمات و کشاورزی نشان دهنده پتانسیل بالقوه موجود در این موسسات در راستای فراهم نمودن زمینه های اشتغال پایدار در اقشار جامعه است.

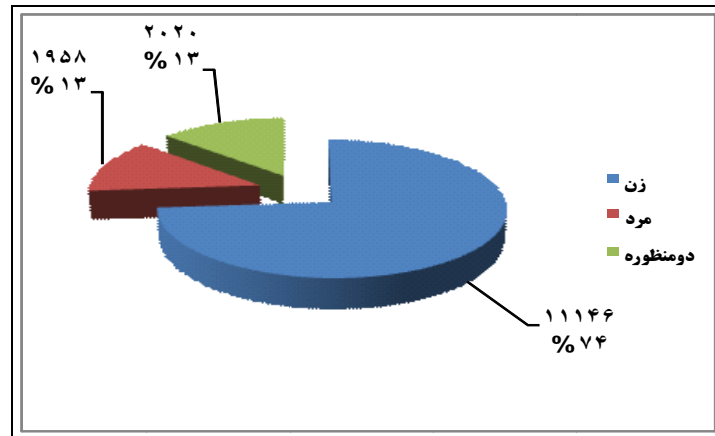
نمودار تعداد آموزشگاه های آزاد فعال استانها در 6 ماهه سال 1390

یکی از نقاط قوت این بخش با توجه به پراکندگی آن در سطح کشور این است که می تواند به عنوان بازوی اجرایی سیاست های دولت در راستای تکالیف مندرج در برنامه پنجم توسعه عمل نماید برای مثال می توان از بند 6 ماده 19 قانون برنامه پنجم توسعه نام برد که در آن تمامی دانش آموزان دوره متوسطه نظری حداقل کسب یک شایستگی و مهارت با توجه به نیاز بازار کار تکلیف شده است.

نمودار تعداد آموزشگاههای فعال در 6 ماهه اول سال 1390 بر اساس زمینه آموزش

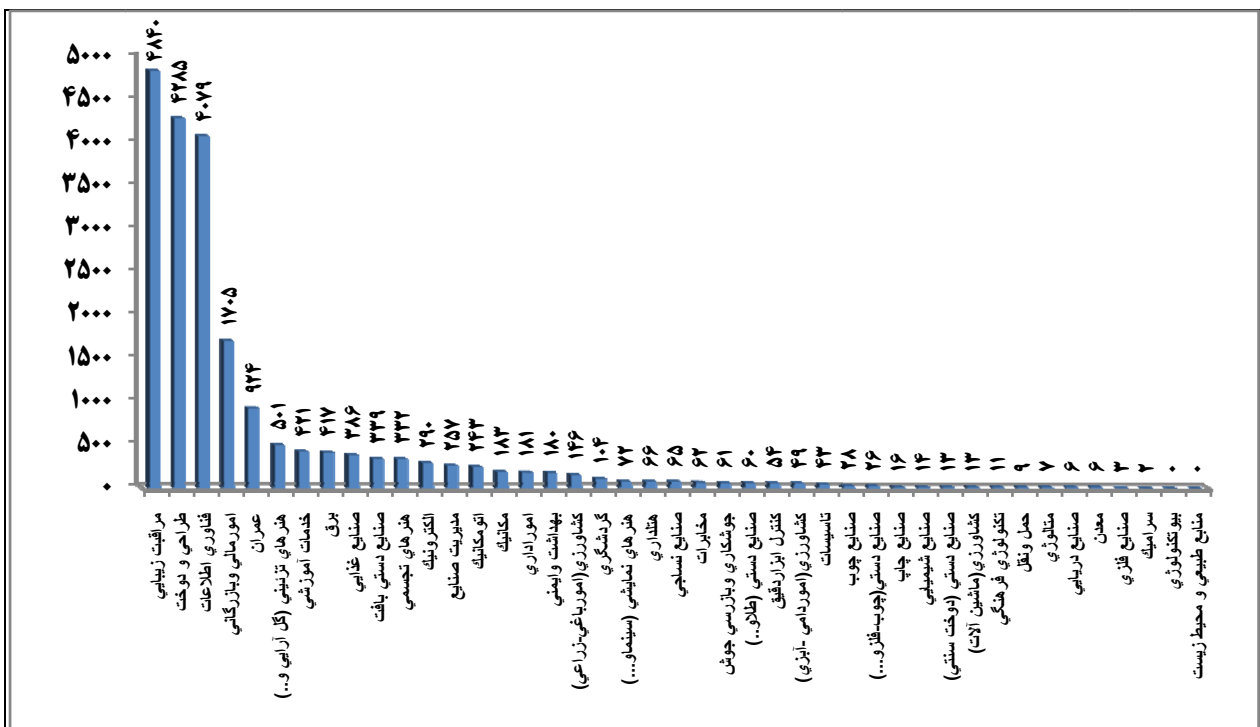
نکته حائز اهمیت در خصوص آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد انعطاف پذیری بخش خصوصی در انطباق با نیازهای جامعه است، نمودار فوق موید این مطلب است که بخش خدمات در مقایسه با بخش صنعت و کشاورزی گستردگی بیشتری یافته است و این موضوع استقبال جامعه از مشاغل مرتبط با بخش خدمات را نشان می دهد. حال چنانچه سیاست های دولت به گسترش مشاغل سایر بخش ها استوار گردد و انگیزه لازم جهت سرمایه گذاری ایجاد شود، بخش خصوصی به سرعت می تواند خود را با شرایط جدید انطباق دهد، این نکته یکی از وجوه تمایز با بخش دولتی است که به واسطه مقررات و ضوابط فراوان عملاً از انعطاف پذیری لازم برخوردار نبوده و نمی تواند به نیاز بازار کار به سرعت پاسخ دهد.

نمودار تعداد آموزشگاهها در 6 ماهه اول سال 1390 بر اساس جنسیت



تنوع آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد از لحاظ جنسیت گروه های هدف تحت پوشش یکی دیگر از نقاط قوت این بخش است که می تواند به تناسب نیاز جامعه و هدف گذاری دولت، توسعه یافته و یا مطابق با نیاز تبدیل وضعیت پیدا کند. اجرای قانون مشاغل خانگی قطعاً بدون کمک آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد که ضریب نفوذ بالایی جهت حضور در اقصی نقاط کشور دارد با مشکل مواجه خواهد شد.

نمودار تعداد آموزشگاهها در 6 ماهه اول سال 1390 بر اساس گروه آموزشی



با توجه به موارد مذکور می توان با اعتبارسنجی موسسات آموزشی شاغل دربخش خصوصی عملاً ارتقاء کیفی آموزش های فنی و حرفه ای را تا سقف عملکرد ارائه شده رقم زد. این دیدگاه مد نظر تدوین کنندگان برنامه پنجم توسعه نیز بوده است و در بند "ز" ماده 21 بر رتبه بندی این مراکز و موسسات تاکید شده و به صورت تکلیف قانونی در آمده است.

برای نیل به این منظور لازم است مراحل ذیل به ترتیب به انجام رسد:

- تعیین اهداف
- انتخاب یا طراحی مدل
- تعیین استانداردها، شاخص ها و جمع آوری داده

1) اهداف اعتبارسنجی در آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد

بطور کلی هدف اولیه اعتبارسنجی برای آموزش های فنی و حرفه ای عبارتند از:

- ارتقاء و دستیابی به استانداردهای کیفیت براساس نیاز مشتریان به منظور جلب رضایت آنها
- ایجاد انگیزش و فضای رقابت سالم به منظور بهبود مستمر کیفیت خدمات آموزشی آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد
- افزایش انعطاف عملیاتی و آزادی عمل بیشتر آموزشگاه ها براساس سطح کیفیت و کارآیی آنها
- فراهم آوردن شرایط انتخاب آگاهانه و تأمین اعتماد کارآموزان و کارفرمایان بنگاه های اقتصادی
- ارتقاء و بهبود آموزشگاه ها از طریق خود ارزیابی
- اطمینان از اینکه آموزشگاه به شاخص های مربوط به استانداردهای تعریف شده دست یافته است
- معرفی آموزشگاه های دارای سطح کیفی بالا به جامعه
- پشتیبانی و حمایت از موسساتی که دارای کیفیت مناسبی هستند

2) انتخاب یا طراحی مدل اعتبارسنجی

مفاهیم و تاریخچه اعتبارسنجی :

اعتبارسنجی یکی از با سابقه ترین و در عین حال بحث انگیزترین الگوهای ارزشیابی آموزشی است. از نظر مفهومی اعتبارسنجی از کلمه **Accredit** به معنی « به سفارت منصوب کردن، اختیار دادن، معتبر شناختن، مسئول دانستن، نسبت دادن » گرفته شده است.

درخصوص اعتبارسنجی بسته به تاکید بر جنبه خاصی از آن، تعاریف متفاوتی ارائه شده است. آدلمن در دایره المعارف آموزش عالی، اعتبارسنجی را فرآیند کنترل و اطمینان در آموزش ذکر می کند که می توان بوسیله آن به بازرینی و سنجش و یا هر دو مقصود و بررسی موسسه یا برنامه های آن جهت کسب اطمینان از احراز حداقل استانداردهای قابل پذیرش پرداخت. بعضی ها در تعریف اعتبارسنجی نظر به دو کارکرد اصلی آن دارند: حداقل کنترل کیفیت¹ و تضمین کیفیت²، کارکرد اول یعنی

¹ Minimal Quality Control

² Quality Assurance

حداقل کنترل کیفیت (که اغلب در شکل بعضی از انواع تصدیق ها ظاهر می شود) به عنوان یک مکانیزم پالایش در تائید این که آیا یک موسسه آموزشی حداقل الزامات کیفیت را برآورده می سازد و این که رویه های کنترل کیفیت در آن زمینه متناسب هستند ؛ بکار می رود. در مورد کارکرد دوم ، تضمین کیفیت اشاره به فرآیندهای ارزشیابی یک موسسه یا یک برنامه دارد که به یک تجزیه و تحلیل و پیشنهاداتی در ارتباط با کیفیت موسسه یا برنامه (راهبردهای ویژه تضمین کیفیت) منجر می شود. این دو کارکرد در اکثر کشورهای اروپایی و موسسه های آموزشی وجود دارند (محمدی رضا، فتح آبادی جلیل، یادگارزاده غلامرضا، میرزامحمدی محمدحسن، پرند کورش، 1389).

بنابراین می توان اعتبارسنجی را فرآیند کنترل و تضمین کیفیت در نظام آموزشی دانست که دارای یک سیکل ارزشیابی چرخشی برمبنای استانداردهای مورد توافق است. در واقع فرآیند اعتبارسنجی از طریق استانداردها ؛ و شاخص ها به ارزشیابی عملکرد موسسات آموزشی می پردازد و از این مسیر موجبات ارتقاء کیفیت را فراهم می آورد .

اعتبارسنجی از ابتدا به عنوان یک سمبل مشروعیت ، شهرت و قدرت در نظام آموزشی مورد استفاده بوده و همواره در جهت ارتقاء کیفیت موسسات تاثیر گذار بوده است .

الگوی اعتبارسنجی از جمله الگوهایی است که در آن از رویکرد های کمی استفاده می شود و به منظور بدست آوردن تصویر کمی از عوامل مورد ارزشیابی جهت رتبه بندی بکار می رود (بازرگان، عباس، 1380، ص. 11). هر چند در سال های اخیر در فرآیند و اهداف آن تغییراتی در جهت سازگاری بیشتر با ماهیت برنامه و فرآیندهای آموزشی صورت گرفته است . در واقع به وسیله اعتبارسنجی به این سؤال پاسخ داده می شود که آیا یک برنامه یا نظام مورد ارزشیابی ، استانداردهای تعیین شده بوسیله موسسات حرفه ای و آموزش عالی را برآورده می سازد .

2-1- مراحل و فرآیند انجام اعتبارسنجی :

شورای اعتبارسنجی آموزش عالی یک سیستم اعتبارسنجی را دارای مراحل زیر می داند (ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی، 1389).

1) ارزیابی درونی¹: در این مرحله گزارشی از عملکرد موسسه یا برنامه با مشارکت اعضا تدوین می شود .

2) مرور هیات همگان²: بررسی گزارش های ارزیابی درونی یا خود ارزیابی توسط هیات همگان در آن تخصص (حرفه) و ارائه پیشنهادات لازم

3) بازدید از محل³: در این مرحله سازمان یا نمایندگی های مربوطه یک تیم را جهت بازدید موسسه یا برنامه اعزام می کند. گزارش خود- ارزیابی (ارزشیابی درونی) مبنای اصلی تیم بازدید کننده می باشد .

4) اقدام (قضات) سازمان اعتبارسنج: در این مرحله ، توسط هیات های سازمان و یا نمایندگی آنها ، سازمان یا برنامه مورد قضات قرار می گیرد. قضات در سه سطح اعطای اعتبار ، اعتبار مشروط و یا عدم تائید ، صورت می گیرد .

¹ Internal evaluation

² Peer review

³ Site -visit

5) بازنگری بوسیله هیات های خارجی بصورت متناوب: موسسات یا برنامه ها مداوماً تحت بازنگری قرار می گیرند، چرخه این بازنگری معمولاً 5 یا 10 سال و در مواردی هم کمتر می باشد. البته در این مدت گزارش ارزشیابی درونی باتوجه به وضعیت موسسه یا برنامه مورد بازنگری قرار می گیرد.

درخصوص مراحل انجام اعتبارسنجی در بیان مراحل، تاحدودی اختلاف وجود دارد. اما تاکید اصلی در همه این بیانات بر دو قسمت اصلی این الگو یعنی ارزشیابی درونی و ارزشیابی بیرونی و در نهایت سنجش اعتبار موسسه یا برنامه تحت ارزشیابی می باشد. بازرگان انجام اعتبارسنجی را بر پایه های زیر استوار می داند:

1) استانداردهای از قبل تعیین شده، 2) گزارش خود سنجی (ارزیابی درونی) که با مشارکت اعضا تدوین شده باشد 3) هیات همگنان در رشته مورد ارزشیابی، 4) بازدید هیات همگنان از نظام (برنامه)، 5) گزارش هیات همگنان درباره نظام (برنامه) مشتمل بر پیشنهاد برای بهبود برنامه، 6) بازنگری گزارش هیات همگنان بوسیله یک هیات عالی ارزشیابی بیرونی، 7) تدوین و انتشار گزارش نهایی درباره کیفیت نظام (برنامه) بوسیله هیات ارزشیابی (بازرگان، عباس، 1380، ص. 111).

آنچه که از تامل در مراحل بالا بر می آید این است که برای انجام اعتبارسنجی بایستی استانداردهای از قبل تعیین شده وجود داشته باشد. استانداردهای مورد نیاز جهت اعتبارسنجی، در یک رشته/حرفه بیانی است از شرایط مطلوب آن رشته/حرفه، که به وسیله متخصصان برجسته و شناخته شده آن رشته/حرفه به عمل می آید. برای تدوین استانداردهای یاد شده معمولاً به مشورت خواهی و کسب نظر از متخصصان پرداخته می شود و توافق حاصل به صورت استاندارد در می آید.

اما چنانچه این استانداردها وجود نداشته باشد. اولین گام در ارزشیابی بیرونی، آن است که درباره مجموعه ای از عوامل مورد ارزشیابی توافق حاصل شود و مشخص گردد که حداقل لازم برای وضعیت ملاکها، جهت دستیابی به کیفیت (الزامات) چیست؟ همانطوری که بیان شده چنانچه این الزامات بوسیله انجمنهای علمی یا هیاتهای منتخب یک رشته/حرفه تخصصی تدوین شود و به تائید نمایندگان رشته/حرفه تخصصی برسد، به طوری که امکان درجه بندی را فراهم کرده باشد. استانداردها حاصل می شود (بازرگان، عباس، 1380، ص. 111).

2-2- مدل اعتبارسنجی پیشنهادی:

با توجه به موارد فوق می توان برای اعتبار سنجی آموزشگاه های فنی و حرفه آزاد از دو روش ارزیابی درونی و بیرونی با توالی مراحل زیر استفاده می شود:

الف) تعیین استاندارد

ب) گزارش خود سنجی (ارزیابی درونی) که با مشارکت اعضا تدوین شده باشد، در این مرحله هریک از موسسات آموزشی فنی و حرفه ای آزاد همانند دیدن خود در آینه اقدام به خودارزیابی می کنند تا نقاط قوت و ضعف خود را در قیاس با استانداردهای از پیش تعیین شده بدست آورند و به اصلاح ضعف ها پردازند. این فرایند شامل ارزیابی و تشخیص کیفیت موجود در موسسه براساس گزارشات است که خود موسسه در مورد کیفیت خود ارائه کرده است

ج) تشکیل هیات همگنان در رشته مورد ارزشیابی و بررسی و اظهار نظر در خصوص گزارش های ارزیابی درونی

د) گزارش هیات همگنان درباره گزارش ارزیابی درونی مشتمل بر پیشنهاد برای بهبود برنامه

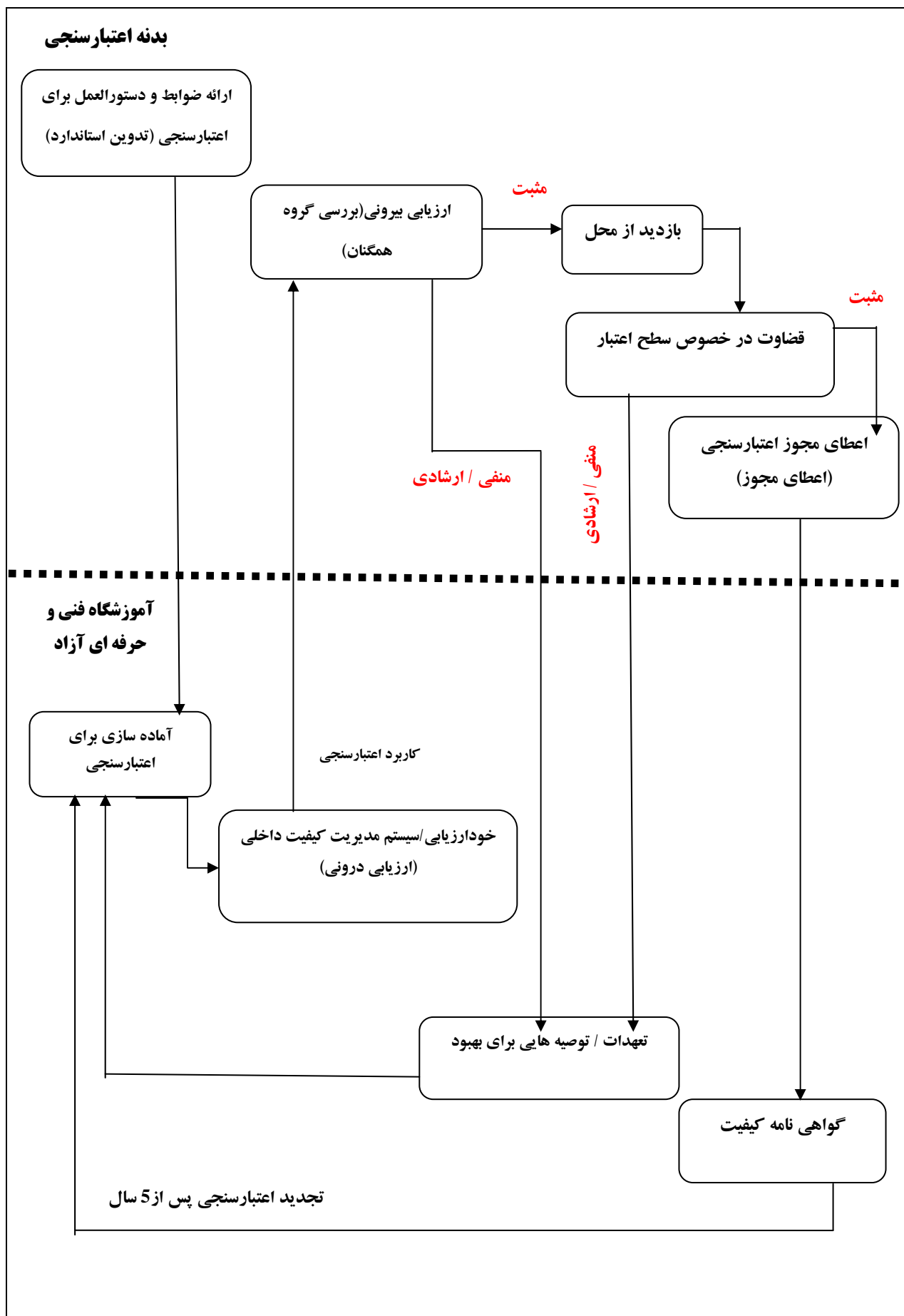
ه) بازدید از محل¹: در این مرحله سازمان یا نمایندگی های مربوطه یک تیم جهت بازدید آموزشگاه آزاد اعزام می کند(ارزیابی بیرونی). ارزیابی توسط ارزیابان با استناد به استانداردهای وضع شده و گزارشاتی که براساس ارزیابی درونی توسط هیات همگنان درباره کیفیت موسسه ارائه شده است، پس از مراجعه به محل موسسه صورت می گیرد تا مشخص شود گزارشاتی که خود موسسه آموزشی در زمینه کیفیت کار خود ارائه کرده است تا چه اندازه به واقعیت نزدیک می باشد.

و) اقدام (قضاوت) سازمان اعتبار سنج: در این مرحله، توسط هیات های سازمان و یا نمایندگی آنها، آموزشگاه های آزاد مورد قضاوت قرار می گیرد. قضاوت در سه سطح اعطای اعتبار، اعتبار مشروط و یا عدم تأیید، صورت می گیرد.

ز) بازنگری بوسیله هیات های خارجی بصورت متناوب: موسسات یا برنامه ها مداوماً تحت بازنگری قرار می گیرند، چرخه این بازنگری معمولاً 5 یا 10 سال و در مواردی هم کمتر می باشد. البته در این مدت گزارش ارزشیابی درونی باتوجه به وضعیت موسسه یا برنامه مورد بازنگری قرار می گیرد.

ح) تدوین و انتشار گزارش نهایی درباره کیفیت نظام (برنامه) بوسیله هیات ارزشیابی

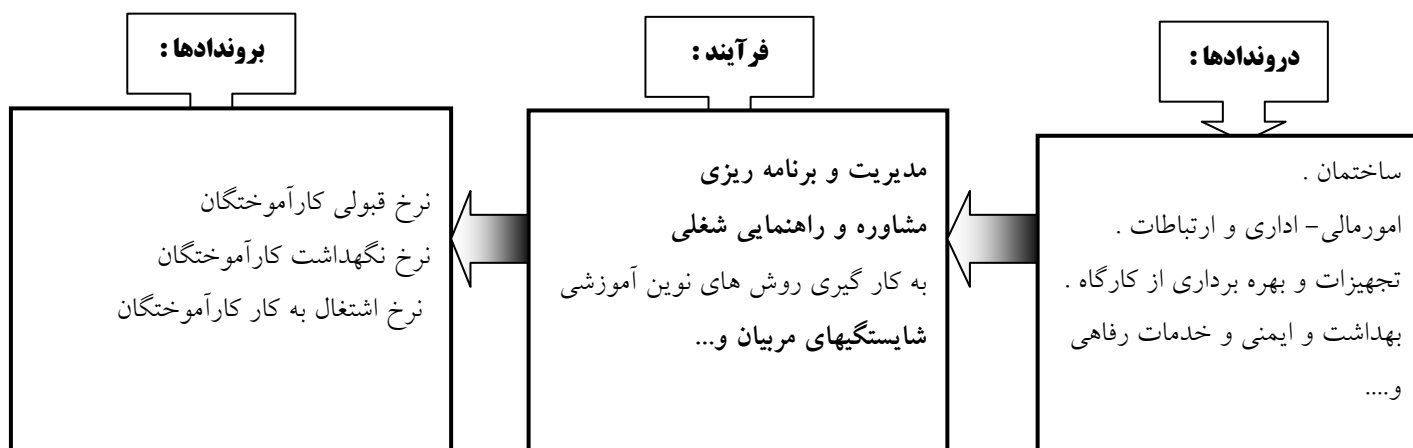
¹ Site -visit



3- تعیین استانداردها، شاخص ها و جمع آوری دادهها

3-1- استانداردها:

- اعتبار سنجی و ارزیابی کیفیت، نیازمند مجموعه استانداردهایی است تا بتوان آن را به عنوان سنجه های ارزشیابی مورد استفاده قرار داد، میزان انحراف از این سنجه ها در اخذ امتیازات لازم اعتبار بخشی نقش حیاتی ایفا می کند.
- به همین منظور استانداردهای آموزش فنی و حرفه ای می تواند در سه بخش عمده سازماندهی گردد: استاندارد درونداد های آموزشی، استاندارد فرآیند آموزشی و استاندارد برونداد های آموزشی.
- استاندارد درونداد: به طور کلی کلیه دروندادهای سیستم آموزشی شامل فضا، تجهیزات، کادر اداری، کادر آموزشی و... را در بر می گیرد.
 - استاندارد فرآیند: مدیریت و برنامه ریزی آموزشگاه، مشاوره و راهنمایی شغلی، به کار گیری روش های نوین آموزشی و... را شامل می گردد.
 - استاندارد برونداد: این استانداردها به بروندادهای کیفی برنامه های آموزشی مربوط می شوند مانند: نرخ قبولی کارآموزان، نرخ نگهداشت کارآموزان و نرخ اشتغال به کار کارآموزان



3-2- جمع آوری دادهها

به منظور ارزیابی عوامل فوق، برای هر یک از اجزا درونداد، فرآیند و برونداد شاخص ها، ملاک ها و نشانگرهای به همراه وزن و امتیازات مربوط در چک لیست هائی تهیه و جهت ارزیابی درونی و بیرونی در اختیار ذینفعان قرار داده می شود جمع آوری داده ها از طریق روش های از قبیل پرسشنامه، مصاحبه، سوال تحت وب، چک لیست انجام شده و توسط ارزیابان مورد سنجش و بررسی قرار خواهند گرفت.

4- نتیجه گیری

به منظور استقرار تضمین کیفیت در آموزش های فنی و حرفه ای، همانگونه که ذکر آن رفت همزمان دوحرکت اصلی می باید به موازات هم به اجرا در آید:

1-استقرار نظام سنجش و ارزشیابی مهارت کارآموزان و نیروی کار

2-اعتبار سنجی موسسات مجری آموزش های فنی و حرفه ای

با توجه گستردگی و تنوع آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد در کشور که بر اساس آخرین آمار مشتمل بر 15124 آموزشگاه (زنانه، مردانه و دو منظوره) بیش از 70در صد از آموزش های فنی و حرفه ای معادل 440 میلیون نفر- ساعت آموزش را برای حدود یک میلیون و هشتصد هزار مهارت جو در سال به خود اختصاص داده است. اعتبار سنجی این آموزشگاه ها در گام اول و به موازات آن سنجش و ارزشیابی مهارت کارآموزان و نیروی کار به صورت استاندارد، اعتبار سنجی مراکز دولتی در گام بعدی کیفیت درآموزش های فنی و حرفه ای را تضمین خواهد نمود.

انشاء...

منابع:

بازرگان،عباس. (1380). ارزشیابی آموزشی. تهران: سمت.

ساخاروپولوس، جرج، ووهال، مارین، ترجمه حمید سهرابی، پریدخت وحیدی. (1373). آموزش برای توسعه، تحلیلی از گزینش های سرمایه گذاری. تهران: سازمان برنامه و بودجه.

سیف، ع. ا. (1387). اندازه گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی. تهران: نشر دوران.

محمدی رضا، فتح آبادی جلیل، یادگارزاده غلامرضا، میرزامحمدی محمدحسن، پرنده کورش. (1389). ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی. تهران: انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور.

-ACCREDITATION & QUALITY ASSURANCE IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING;LUXEMBURG;PUBLICATION OFFICE OF THE EUROPEAN UNION;2009
 -EQAVET,EUROPEAN QUALITY ASSURANCE IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING;EQAVET INDICATORS TOOLKIT;2010-2011
 -QUALITÄTSRAHMEN FÜR DIE BERUFSAUSBILDUNG ;IG-METAL;RESSORT BILDUNG UND QUALIFIZIERUNGSPOLITIK;2009