

نقشه راه یونسکو با هدف نوآوری در آموزش فنی و حرفه‌ای

مهارت آموزی به یافتن شغل بهتر می‌انجامد



حمید رضاعلی‌نیا

روشننگار

گزارش

امروزه اشکال مختلف آموزش فنی و حرفه‌ای در حال تغییر است. عوامل تأثیرگذار بر این مسأله شامل تحولات دیجیتال، تحولات مرتبط با تغییرات اقلیمی، مهاجرتی و تغییرات جمعیتی است که به طور قابل توجهی نه فقط آموزش فنی و حرفه‌ای را متأثر می‌سازد بلکه ماهیت دنیای کار را نیز تغییر داده است. برای اطمینان از اینکه سیستم‌های آموزش فنی و حرفه‌ای می‌توانند به تغییر و تحولات امروزی پاسخ دهند، ایجاد تغییر در این گونه آموزش‌ها اجتناب‌ناپذیر است. سیستم‌های آموزش فنی و حرفه‌ای دیگر نمی‌توانند فقط بر اساس مدل «تجارت معمول» کار کنند؛ به همین دلیل اکنون سازمان یونسکو (UNESCO) با همکاری یونیسکوپ (UNEVO) مجموعه‌ای از ابتکارات را برای حمایت از توسعه نوآوری‌ها در مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای اجرا می‌کند. این ایده‌ها در مجموعه‌ای با عنوان «نوآوری در آموزش فنی و حرفه‌ای: نقشه راه یونسکو-یونووک» منتشر شده که در اینجا نگاهی به آن می‌اندازیم.

به طور سنتی، نوآوری‌ها در زمینه کسب و کار برای اشاره به موضوع جدیدی استفاده می‌شود که ارزش تجاری ایجاد می‌کند. اخیراً نوآوری‌هایی در بخش‌های مختلف (به عنوان مثال بخش عمومی) برای بهبود کیفیت زندگی، ارتقاء خدمات عمومی و پاسخگویی بهتر به نیازهای جامعه اعمال شده است. به موازات تطبیق آموزش فنی و حرفه‌ای با تحولات مختلف، ظرفیت شیوه‌های نوآورانه برای اطمینان از دسترسی همه به آموزش فنی و حرفه‌ای با کیفیت مورد بررسی قرار می‌گیرد. به علاوه، پیشرفت‌های فنی در آموزش فنی و حرفه‌ای نشان می‌دهد اکنون بسیاری از انواع شیوه‌های نوآورانه در حال توسعه یا به کارگیری هستند.

نوآوری‌های جدید

از نظر نوآوری، سیستم‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در بسیاری از نقاط با هدف ایجاد هم‌افزایی بیشتر میان آموزش و تمرین از یک سو و تقاضاهای اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی



نمونه‌هایی از نوآوری‌ها در آموزش فنی و حرفه‌ای شامل راه‌های جدید آموزش مهارت‌های مرتبط به افراد، توسعه تحقیقات کاربردی، کار آفرینی، رشد شرکت‌های فناوری جدید و همچنین توسعه فعالیت‌های مشاوره‌ای و اشاعه فناوری برای شرکت‌های کوچک و متوسط است

از سوی دیگر در حال اصلاح یا سازماندهی مجدد هستند. پیشرفت‌های اخیر در آموزش فنی و حرفه‌ای، تغییرات مختلفی را نشان می‌دهد که در حال حاضر گسترش یافته، به کار گرفته می‌شوند و به طور معناداری اهداف توسعه مهارت‌ها را تغییر می‌دهند. این تغییرات را می‌توان به عنوان نوآوری در آموزش فنی و حرفه‌ای در نظر گرفت. نمونه‌هایی از نوآوری‌ها در آموزش فنی و حرفه‌ای شامل راه‌های جدید آموزش مهارت‌های مرتبط به افراد، توسعه تحقیقات کاربردی، کار آفرینی، رشد شرکت‌های فناوری جدید و همچنین توسعه فعالیت‌های مشاوره‌ای و اشاعه فناوری برای شرکت‌های کوچک و متوسط است. انواع مختلف استراتژی‌ها و راه‌حل‌های پیشنهاد شده توسط سیاست‌های جدید آموزش فنی و حرفه‌ای در نقشه راه پیشنهادی یونسکو-یونیووک اهمیت چگونگی تعریف انواع سیستم‌های آموزش، شبکه‌ها و مدارس، ایده نوآوری در آموزش فنی و حرفه‌ای و نقش آنها برای تطبیق با نیازهای منطقه، اکوسیستم‌های ملی و محلی را نشان می‌دهد. در کنار دلایل مختلف دیگر، مسأله گذار به اقتصاد سبز، پیاده‌سازی فناوری‌های دیجیتال در دنیای کار و ظهور اشکال جدید کار آفرینی به عنوان مهمترین عوامل تأثیرگذار، نه تنها مشخصات مشاغل را تغییر می‌دهند بلکه فرصت‌هایی برای ایجاد راه‌حل‌های جدید ارائه می‌کنند. مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای که به عنوان محرک‌های نوآوری در اکوسیستم محلی خود عمل می‌کنند، باید به طور موازی در فرایندهای یادگیری و محصولات ارائه شده به جوانان و بزرگسالان دخالت کنند و ظرفیت شهروندان را برای نوآوری و همچنین تطبیق با تغییرات افزایش دهند. این نقش آموزش فنی و حرفه‌ای نشان می‌دهد سرعت و مقیاس تغییرات مستلزم



تحول گسترده‌ای است.

نوآوری در فنی و حرفه‌ای

سیستم‌های نوآوری بسته به محیط می‌توانند تحول فعالیت‌های مختلف سازماندهی شوند. مثلاً ممکن است تأمین مالی و ارائه آموزش فنی و حرفه‌ای انواع مختلفی از سهامداران دولتی و خصوصی را بطلبد و یا می‌توان نوآوری را به اشکال مختلف و در محیط‌های رسمی و غیررسمی آموزشی دید. یک تعریف کلی از نوآوری در آموزش فنی و حرفه‌ای باید به اندازه کافی گسترده باشد تا در زمینه‌های مختلف قابلیت انطباق داشته باشد. مطالعه اخیر یونسکو و سازمان ملل بر اساس ویژگی‌های متغیر نوآوری، تعریفی از نوآوری در آموزش فنی و حرفه‌ای ارائه می‌دهد: «نوآوری شامل تغییر اساسی در شیوه اجرای آموزش

نوآوری اغلب مستلزم تلاش برای رسیدن به سایر کشورهای توسعه یافته است، در حالی که در کشورهای توسعه یافته، نوآوری به احتمال زیاد به معنای پیشروی در عرصه‌های جدید ناشناخته معنای می‌شود. در هر صورت با تمرکز بر تعاریف نوآوری در آموزش فنی و حرفه‌ای در کشورهای در حال توسعه، می‌توان دریافت که ایده نوآوری به عنوان «راه‌حل» برای انواع مختلف مشکلات اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی به کار می‌رود و به طور کلی، نوآوری در آموزش فنی و حرفه‌ای در کشورهای در حال توسعه به ارائه آموزش با کیفیت همراه با شمول اجتماعی، مشارکت اجتماعی و حل مشکلات جامعه اشاره دارد.

پیوند آموزش و نوآوری

پیوند بین نوآوری و آموزش فنی و حرفه‌ای را می‌توان از ابعاد مختلفی بررسی کرد. از یک سو، توسعه نوآوری و فناوری، نیازهای مهارتی را شکل می‌دهند؛ یعنی انواع مهارت‌هایی که آموزش فنی و حرفه‌ای باید پوشش دهد. از سوی دیگر، توسعه مهارت‌ها بازار انهنیروی کار ماهر به توسعه سیستم‌های نوآوری کمک می‌کند؛ نیروی کاری که خود قادر به توسعه سیستم است. به طور سنتی، نقش آموزش فنی و حرفه‌ای در فرایندهای توسعه نوآوری بسیار مهم است. معمولاً توسعه مهارت‌ها را به عنوان یکی از مکانیسم‌های شکل‌گیری و انتشار نوآوری‌ها شناسایی می‌کنند که برای تجهیز انواع مختلف کارگران



تعریف یونسکو از نوآوری در آموزش فنی و حرفه‌ای: نوآوری شامل تغییر اساسی در شیوه اجرای آموزش فنی و حرفه‌ای توسط یک مؤسسه است که به تدریج آن را با زمینه اقتصادی، محیطی متغیر نزدیک تر می‌کند

ضروری است. مهارت‌هایی مانند خلاقیت، تفکر تحلیلی، حل مسأله و رهبری از جمله این مهارت‌ها هستند؛ به همین دلیل آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان یک ابزاری کلیدی برای تجهیز نیروی کار به مهارت‌های مورد نیاز برای «شغل فردا» در نظر گرفته می‌شود. از طرف دیگر، در مطالعات نوآوری بسیار معروف است که نیروی کار ماهر یک نیاز اساسی برای توسعه نوآوری، ظرفیت تولید و قابلیت اقتصادی است. در واقع سرمایه انسانی جوهره نوآوری است. این مردم هستند که ایده‌ها و دانشی را تولید می‌کنند که به نوآوری می‌انجامد و این دانش و فناوری‌ها به عنوان محصولات یا خدمات در محیط کار به کار گرفته می‌شود. نوآوری مستلزم تنوع گسترده‌ای از مهارت‌ها و همچنین ظرفیت یادگیری، انطباق و بازآموزی است. توانمندسازی افراد برای نوآوری نه تنها به آموزش فراگیر بلکه به توسعه مهارت‌های گسترده‌ای متکی است که مکمل آموزش رسمی هستند. گفته می‌شود نوآوری و تغییرات فنی با افزایش تقاضا برای کارگران با مهارت بالا و کاهش تقاضا برای کارگران با مهارت پایین در اقتصادهای مدرن همراه است. در واقع، اجرای گسترده اتوماتیک‌سازی و وظایف نیروی کار با



مهارت شغلی؛ مهم‌تر از مدرک تحصیلی

نظرسنجی «شاخص فرصت شغلی آمریکا» که از شرکت‌های بزرگ آمریکایی انجام می‌شود نشان می‌دهد که بسیاری از کارمندان به دلیل عدم امکان ارتقاء در محیط کار، شغل خود را ترک می‌کنند. با این حال، در شرکت‌های برتر سیاست‌های متفاوتی برای ارتقاء شغلی وجود دارد. بر این اساس، مدرک دانشگاهی اهمیت چندانی در ارتقاء شغلی ندارد و تمرکز بیشتر بر مهارت‌های به دست آمده در حین کار است. دلایل زیادی وجود دارد که به خاطر آنها کارگران شغل خود را ترک می‌کنند؛ دستمزد کم، عدم انعطاف‌پذیری کافی، فرسودگی شغلی و... از جمله این دلایل هستند. اما بسیاری از افراد شغل‌شان را به علت عدم وجود چشم‌انداز پیشرفت‌های شغلی ترک می‌کنند. بر اساس نظرسنجی (Job list) در ژانویه سال ۲۰۲۳ از میان بیش از ۳۰ هزار جویبند کار، تقریباً یک پنجم (۱۷ درصد) از کارگرانی که در سال ۲۰۲۲ شغل خود را ترک کرده‌اند، به دلیل فرصت‌های رشد محدود در موقعیت شغلی خود، این کار را انجام دادند.

در این میان، برخی از شرکت‌ها برای کمک به پیشرفت نیروی کار خود سرمایه‌گذاری می‌کنند. شرکت تحقیقاتی داده‌ها با نام مؤسسه (Burning Glass)، مدرسه بازرگانی هاروارد و بنیاد خانواده شولتز اخیراً ۲۵۰ شرکت بزرگ دولتی ایالات متحده را از نظر سرمایه‌گذاری در این بخش رتبه‌بندی کرده‌اند. از بین تمام شرکت‌هایی که مورد بررسی قرار گرفتند، غول مخابراتی (AT&T) که حدود ۲۰۳ هزار نفر در آن مشغول به کار هستند به عنوان بهترین مکان رشد شغلی کارکنان شناخته شد. بر اساس این مطالعه، شرکت مخابراتی (AT&T) در هر چهار شاخص، بیشترین فرصت ارتقاء را برای کارمندان خود فراهم می‌سازد. پیش از هر چیز این شرکت یک سکوی پرتاب شغلی عالی است که دسترسی قابل توجهی برای افسران بدون تجربه فراهم می‌کند، آنها قادر می‌سازد تا به موقعیت‌های شغلی بهتری در جاهای دیگر شرکت جابه‌جا شوند. دوم، برای کسانی که مانند آن را انتخاب می‌کنند (AT&T) سمت افراد را به سرعت ارتقاء می‌دهد. سوم، برای پیشرفت سریع در (AT&T) نیازی به مدرک نیست و چهارم، (AT&T) بیش از سایر شرکت‌ها برای پر کردن مشاغل درون سازمان از نیروی کار درون شرکت استفاده می‌کند. معاون اجرایی و عضو ارشد منابع انسانی این شرکت مخابراتی معتقد است «وقتی به نامزد یک شغل یا کارمند ایده‌آل فکر می‌کنیم، تمرکز زیادی روی نگارش و مهارت‌هایی می‌گذاریم که کسی می‌تواند به نقش اضافه کند؛ نه لزوماً مدرک دانشگاهی خاصی که فرد دارد. در واقع در شرکت (AT&T) کمتر از پنج درصد از تمام نقش‌ها نیاز به مدرک دانشگاهی دارند.»

سال گذشته این شرکت حدود ۳ هزار کارمند اجرایی داشت که به پست‌های مدیریتی ارتقاء یافتند. علاوه بر این، از ۴۵ هزار نقشی که در سال ۲۰۲۲ در سراسر کسب و کار شرکت پر شده بود تقریباً ۵۰ درصد توسط کارمندانی پر شد که در همین شرکت کار می‌کردند.

گزارش اخیر می‌گوید این نوع نگرش در بین شرکت‌های با رتبه برتر فهرست، مشابه بود. بر اساس این گزارش، شرکت‌های برتر روی ارائه آموزش‌های مهارتی سرمایه‌گذاری می‌کنند تا راهی برای پیشرفت باز کنند؛ نه فقط برای انطباق بیشتر با آموزش حین کار و یا حفظ کارمندی که با خرج شرکت برای مدرک تحصیلی جدید درس می‌خواند بلکه هدف شرکت، کمک به کارمندان برای کسب مهارت‌هایی جهت رسیدن به شغل بهتر در داخل سازمان است.