



The Identifying of the Optimal Model for Non-Formal (Free and Special) Skills Training of Technical and Vocational Universities in Order to Adapt to the Needs of the Labor Market

Ali Mosahebtalab^{1*}, Behnaz Mohajeran², Mohammad Hasani³

¹PhD Student, Department of Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

²Associate Professor, Department of Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

³Professor, Department of Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

ARTICLE INFO

Received: 12.04.2022

Revised: 02.16.2023

Accepted: 03.11.2023

Keyword:

Identifying the optimal model
Informal skills training
Free and special training
Technical and Vocational
University
Labor market needs

*Corresponding Author:

Ali Mosahebtalab

Email:

a.mosahebtalab@urmia.ac.i

ABSTRACT

The aim of this study was to provide an optimal model for non-formal (free and special) skills training at technical and vocational universities in order to adapt to market needs. The statistical population of the study consisted of 9 experts and specialists in the educational system who were selected using purposive and non-probabilistic sampling methods and in-depth and semi-structured interviews. The present study uses the qualitative data analysis method of the foundation to identify the main and sub-categories of the research. MAXQDA software was used for qualitative analysis. In total, the obtained model includes 7 main categories including informal skills training, personality traits, leadership and leadership in teamwork, development of infrastructure and necessary platform for informal skills, policy-making appropriate to informal skills training, community culture and meeting market needs. Based on the results, it was shown that the development of infrastructure and the necessary context of informal skills, personality traits and leadership in teamwork, informal skills training, policy-making appropriate to informal skills training, culture building in society and finally meeting the needs of the labor market in providing an optimal model were selected for non-formal (free and special) skills training, technical and vocational universities.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Teaching students the necessary skills to enter the labor market leads to the formation of a constructive relationship between university and industry. This process requires infrastructures that facilitate relationships, designing effective policies and using appropriate tools.

Considering the mission and role of higher education in the training of specialized forces in the current era, educational programs of universities should be in accordance with the needs of the labor market. The increase in the unemployment of the educated workforce is a fundamental problem in wasting human capital and not using them in production processes. It also shows the high cost that universities spend on training the workforce without leading to employability. One of the reasons for the unemployment of the educated workforce is the mismatch between work and education. In this regard, adapting university education with the needs of the labor market is of great importance.

Technical and professional universities play an important role in employment and the labor market. Empowering the educational system of the country's technical and professional universities in training efficient human resources is one of the effective factors in the progress of countries. Therefore, educational planning is very important in these universities.

Due to the increasing importance of skills training in the present era and the increase in the relationship between skills and finding employment, the Ministry of Science has defined a new mission for universities by planning this issue and educating the new generation with a focus on skills training. Therefore, universities such as the Technical and Vocational University has assumed the task of developing skills training and in its long-term plan, in accordance with the defined mission, they have developed skills training.

Considering the role of technical and professional universities in the education and training of human resources in recent years, studies have been conducted focusing on technical and professional universities in the country. However, the fundamental issue neglected in the studies is the issue of matching education with labor market needs, or sole focus on formal education and neglecting informal education. Therefore, the present study was carried out with the aim of providing an optimal model in the informal skills training of the Technical and Vocational University to adapt to the needs of the labor market. This study addressed the following key questions: What are the components of informal technical and vocational university training and how are they related to adapting to the needs of the labor market?

Methodology

The research method of the current research was qualitative and exploratory. Since the purpose of this research was identifying the optimal model for informal skills training (free and special) of the Technical and Vocational University to adapt to the needs of the labor market, the data base theory method was chosen.

The statistical population in the qualitative section included experts and specialists in the educational system (faculty members of universities and educational and research institutions, relevant officials and experts). In the qualitative part of this study, a purposeful and non-probability sample was selected. The sampling process in this research continued until theoretical saturation was reached and 11 qualified people participated in this study. A semi-structured interview was used to collect research data. In this research, semi-structured interviews with experts were used in the first part. To measure validity, the criteria of reliability, transferability, verifiability and reliability were used. The Holsti coefficient was used to evaluate the reliability of the qualitative part.

Results and discussion

In the present research, to identify and formulate the criteria involved in the optimal pattern of informal skills training (free and special) of Technical and Vocational University to adapt to the needs of the labor market, the perspective of the conceptual model was used which was the first step towards achieving the optimal pattern of such trainings in technical and vocational universities in order to adapt to the needs of the labor market. The statistical population of the research included 11 experts and specialists in the educational system, who were selected using non-probability and purposive sampling method, and in-depth and semi-structured interviews.

Conclusion

In this research, after coding the texts of the interviews, by removing the synonymous and frequent criteria and by categorizing the final criteria, 7 main categories and 32 sub-categories were obtained. The main categories were informal skill training, personality traits, guidance and leadership in team work, development of infrastructure and the necessary platform for informal skills, policy-making appropriate to informal skill training, culture building in society and meeting the needs of the labor market.

Exclusively formal and traditional trainings do not respond to the needs of the labor market. The need for the influence of a practical teacher was observed. If the training is not transferred to the real work environment and does not lead to performance improvement, it will be practically useless. There is a need for policy-making in accordance with informal skills training. Increasing the quality of technical and professional education helps to increase the efficiency and entrepreneurship of human resources to help economic growth and employment in order to improve the quality of life of people.



شاپای الکترونیکی: ۲۵۳۸-۴۴۳۰

شاپای چاپی: ۲۳۸۲-۹۷۹۶

مقاله پژوهشی

شناسایی الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی و حرفه‌ای به منظور انطباق با نیازهای بازار کار

علی مصاحب‌طلب^{۱*}، بهناز مهاجران^۲، محمد حسینی^۳

- ۱- دانشجوی دکتری تخصصی گروه علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
- ۲- دانشیار گروه علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
- ۳- استاد گروه علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده

این مطالعه با هدف شناسایی الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی و حرفه‌ای به منظور انطباق با نیازهای بازار انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۱ نفر از خبرگان و متخصصان نظام آموزشی بوده‌اند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و غیراحتمالی انتخاب شدند و با آنها مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته انجام گرفت. مطالعه حاضر با استفاده از روش تحلیل کیفی داده‌بنیاد و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA انجام شده است. در مجموع الگوی به‌دست‌آمده مشتمل بر ۷ مقوله اصلی شامل آموزش مهارت غیررسمی، ویژگی‌های شخصی، هدایت و رهبری در کار تیمی، توسعه زیرساخت‌ها و بستر لازم مهارت غیررسمی، سیاست‌گذاری متناسب با آموزش مهارت غیررسمی، فرهنگ‌سازی در جامعه و برآورده‌سازی نیازهای بازار کار است. براساس نتایج حاصل نشان داده شد توسعه زیرساخت‌ها و بستر لازم مهارت غیررسمی، ویژگی‌های شخصی و هدایت و رهبری در کار تیمی، آموزش مهارت غیررسمی، سیاست‌گذاری متناسب با آموزش مهارت غیررسمی، فرهنگ‌سازی در جامعه در نهایت برآورده‌سازی نیازهای بازار کار در ارائه الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی و حرفه‌ای انتخاب شدند.

اطلاعات مقاله

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۱۳

بازنگری مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۲۷

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۲۰

کلید واژگان:

شناسایی الگوی بهینه
آموزش‌های مهارتی غیررسمی
آموزش‌های آزاد و خاص
دانشگاه فنی و حرفه‌ای
نیازهای بازار کار

*نویسنده مسئول: علی مصاحب‌طلب

پست الکترونیکی:

a.mosahebtalab@urmia.ac.ir



مقدمه

توسعه ارتباط صنعت و دانشگاه به علت تأثیرات و پیامدهای بسیار مثبت آن در تحولات فناورانه، اقتصادی و اجتماعی از دیرباز توجه برنامه‌ریزان، سیاست‌گذاران و متولیان دانشگاهی و صنعت را به خود جلب کرده است. این موضوع سبب شده است تا کوشش‌های فراوانی برای آموزش مهارت‌های موردنیاز برای بازار کار به دانشجویان صورت گیرد و تلاش‌های فراوانی برای برقراری پیوند اثربخش بین صنعت و دانشگاه انجام شود (جعفری و همکاران، ۲۰۲۱؛ صمدی میارکلائی و صمدی میارکلائی، ۲۰۱۳). آموزش مهارت‌های لازم برای ورود به بازار کار به دانشجویان موجب شکل‌گیری ارتباطی سازنده میان دانشگاه و صنعت می‌گردد. این فرایند نیازمند زیرساخت‌های تسهیل‌کننده روابط، طراحی سیاست‌های اثربخش و به‌کارگیری ابزارهای مناسب است (کالوگیرویو و همکاران، ۲۰۲۱)^۱.

در رویکردهای جدید به مقوله آموزش دانشگاه صرف‌نظر از آموزش‌های رسمی از شیوه‌هایی غیررسمی برای آموزش دانشجویان برای کسب مهارت‌های مختلف استفاده می‌شود. در این نگرش، دانشگاه‌ها برای تبدیل دستاوردهای پژوهشی و آموزشی خود و نیز رشد اقتصادی و رفاه اجتماعی، مسئولیت بیشتری دارند و باید برای انتقال و به‌کارگیری دانش در بخش‌های اقتصادی، اجتماعی و صنعت کوشا باشند (ژیا و همکاران، ۲۰۲۲)^۲.

با توجه به رسالت و نقش آموزش عالی در تربیت نیروهای متخصص در عصر حاضر، برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها باید متناسب با نیازهای بازار کار باشد. همچنین برنامه‌های مذکور باید دائماً مورد ارزشیابی و بازنگری قرار گیرند زیرا ارزشیابی کیفیت برنامه‌های آموزشی و به‌روز کردن آنها به برنامه‌ریزان آموزشی و تصمیم‌گیرندگان کمک خواهد کرد که از میزان دستیابی به اهداف آموزشی و نارسایی‌های خود آگاه شوند و برای بهبود روش‌ها و نیل به اهداف و افزایش بازدهی، تصمیمات لازم را اتخاذ کنند (حاجی تبارفیروزجانی و همکاران، ۲۰۲۰). از سوی دیگر افزایش بیکاری نیروی کار تحصیل کرده و استفاده نکردن از آنها در فرایندهای تولیدی، معضلی اساسی برای هدررفت سرمایه محسوب می‌شود. از طرفی دیگر نشان‌دهنده هزینه بالایی است که دانشگاه‌ها برای تربیت نیروی کار صرف می‌کنند در حالی که به‌کار گرفته نمی‌شوند. یکی از دلایل بیکاری نیروی کار تحصیل کرده، نبود تناسب بین شغل و تحصیل است. در همین راستا تناسب میان آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار از اهمیت بالایی برخوردار است (دوستی و همکاران، ۲۰۲۰)^۳.

تاکنون رسالت دانشگاه‌ها دربرگیرنده آموزش و پژوهش بوده که در حال حاضر با توجه به تحولات روی داده و نیز براساس رسالت و تعهد دانشگاه نسبت به جامعه، رشد دانشگاه، به تدریج از روش سنتی خود فاصله گرفته و با گسترش همکاری در توسعه اقتصادی و اجتماعی، عهده‌دار رسالت جدیدی شده است (سونیتا و همکاران، ۲۰۲۱)^۴. دانشگاه‌های نسل سوم با ظهور تحقیقات کاربردی و نیازمحور شکل گرفتند و عموماً مبتنی بر کارآفرینی می‌باشند و در راستای حل مسائل جامعه با رویکرد علمی و نظام‌یافته، در تعامل با محیط پیرامونی هستند (گیانیودیس و میک، ۲۰۲۰)^۵. در دانشگاه نسل سوم، محور و مأموریت کانونی نظام دانشگاهی، کارآفرینی است. در چنین دانشگاهی، دانشجویان باید هم‌زمان مجموعه‌ای از دانش، مدیریت دانش و مدیریت کارآفرینی را فراگیرند تا بتوانند در زمینه صنعت شروع به فعالیت کنند (بزانیلا و همکاران، ۲۰۲۰)^۶.

شکل‌گیری و اثربخشی دانشگاه کارآفرین، بدون توسعه نظام‌مند آموزش کارآفرینی و مهارت‌آموزی مؤثر دانشجویان، استادان، مدیران و کارکنان نظام دانشگاهی و تقویت ویژگی‌های کارآفرینی منابع انسانی دانشگاه، امکان‌پذیر نیست (غلامی و همکاران، ۲۰۱۸). مفهوم کارآفرینی ابتدا در سازمان‌های تولیدی و صنعتی مورد توجه و استفاده قرار گرفت اما

¹ Caloghirou

² Xia & Weng

³ Sonita

⁴ Gianiodis & Meek

⁵ Bezanilla

به‌سرعت وارد حیطه سایر حوزه‌ها نیز شد. از این‌رو دانشگاه‌ها به‌عنوان مهم‌ترین مرکز تولید دانش و تأمین‌کننده نیروی انسانی متخصص از جمله سازمان‌های پیش‌تاز در این عرصه هستند. اکنون مفهوم دانشگاه کارآفرین به‌طور جدی مورد توجه صاحب‌نظران و پژوهشگران آموزش عالی قرار گرفته است (علاء و همکاران، ۲۰۲۱).

در این میان دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای نقش مهمی در اشتغال و بازار کار دارد. توانمندسازی نظام آموزشی دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور در تربیت نیروی انسانی کارآمد، از عوامل مؤثر در پیشرفت کشور بوده و خواهد بود از این رو برنامه‌ریزی آموزشی در این دانشگاه اهمیت بسیاری دارد (قهاری بیدگلی و تربتی‌نژاد، ۲۰۲۰). افزایش روزافزون اهمیت آموزش‌های مهارتی در عصر حاضر و افزایش ارتباط میان مهارت و کسب شغل سبب شده است که وزارت علوم با طرح این موضوعات و تربیت نسل جدید با محوریت آموزش‌های مهارتی، مأموریت جدیدی را برای دانشگاه‌ها تبیین کند از این رو دانشگاه‌هایی همچون دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای رسالت توسعه آموزش‌های مهارتی را عهده‌دار شده‌اند و در برنامه بلندمدت خود منطبق با رسالت تعریف‌شده به توسعه آموزش‌های مهارتی اقدام کرده‌اند (فاضلی کبریا و همکاران، ۲۰۱۸). مهم‌ترین عامل مؤثر در عملکرد خوب دانشگاه فنی و حرفه‌ای، اشتغال دانش‌آموختگان در بازار و در نتیجه بهبود عملکرد بازارگرایی است. تناسب با نیازهای بازار کار در نظام آموزشی در دید کل‌نگر با اشتغال دانش‌آموختگان ارتباط مؤثر و ویژه‌ای دارد. شناسایی عوامل آموزشی که در بازار عملکرد دارند و اشتغال دانش‌آموختگان را باعث می‌شوند، یکی از مهم‌ترین اهداف دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای است (مهاجرانی و همکاران، ۲۰۱۸).

در سال‌های اخیر، نظر به نقشی که دانشگاه فنی و حرفه‌ای در آموزش و تربیت نیروی انسانی داشته، مطالعاتی با محوریت آن انجام شده است. اما مسئله اساسی که در مطالعات مغفول مانده آن است که یا اساساً به موضوع تناسب آموزش با بازار کار پرداخته نشده یا تمرکز صرفاً بر آموزش‌های رسمی بوده و به آموزش‌های غیررسمی و خاص توجهی نشده است. بنابراین مطالعه حاضر با هدف شناسایی و ارائه الگوی بهینه در آموزش‌های مهارتی غیررسمی دانشگاه فنی و حرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار کار صورت گرفته است. این مطالعه به این پرسش کلیدی پاسخ می‌دهد که مؤلفه‌های آموزش‌های مهارتی غیررسمی دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای کدامند و ارتباط آنها برای انطباق با نیازهای بازار کار چگونه است؟

مبانی نظری

آموزش

آموزش به فرایند تسهیل یادگیری، اکتساب دانش، مهارت‌ها، ارزش‌ها، عقاید و عادات جدید اشاره دارد. روش‌های آموزشی را می‌توان در یک طبقه‌بندی کلی به بیان مسئله، بحث، آموختن، تدریس، تربیت و پژوهش‌های هدایت‌شده طبقه‌بندی کرد. آموزش اغلب به کمک یک آموزگار^۱ انجام می‌شود ولی یادگیرندگان ممکن است به‌صورت خودآموز نیز مطالب جدید را بیاموزند. در بیشتر کشورهای عضو سازمان ملل نیز گذراندن دوره‌های آموزشی تا سن معینی، برای افراد اجباری است (الکساندر و همکاران، ۲۰۱۹)^۲.

کارکردهای آموزش را می‌توان در سطوح مختلفی بررسی کرد. مهم‌ترین کارکردهای آموزش را می‌توان در سه سطح فردی، اجتماعی و ملی مورد بررسی قرار داد. در سطح کارکردهای ملی آموزش می‌توان به اطلاع‌رسانی و سپس مبارزه برای حقوق شهروندی و انجام وظایف شهروندی اشاره کرد. آموزش، افراد را نسبت به حقوق خود به‌عنوان یک انسان و یک شهروند آگاه می‌کند؛ به مردم کمک می‌کند تا برای به‌دست آوردن حقوقشان، مبارزه و روش‌های ناعادلانه را ریشه‌کن

¹ Educators

² Alexander

کنند. آموزش، افراد را نسبت به وظایفشان به‌عنوان یک شهروند نیز آگاه می‌کند. آموزش، به شهروندان کمک می‌کند تا یکدیگر را بپذیرند. اغلب شهروندان کشورهای توسعه‌یافته یا در حال توسعه، نسبت به مردمی که زبان، نژاد، عقاید یا عادت‌های متفاوت دارند، صبور هستند. آموزش، به ریشه‌کن شدن دیکتاتوری و آمادگی مردم برای دموکراسی کمک می‌کند (الکساندر و همکاران، ۲۰۱۹). آموزش صحیح، به توسعه ملی منجر می‌شود. ارتباطات و تعاملات بین‌المللی و جهانی‌سازی از مواهب آموزش هستند. آموزش برای همه افراد ضروری است و نباید هیچ‌نوع تعصب جنسیتی در آن وجود داشته باشد. آموزش، به هیچ سن، قشر، طبقه یا جنسیتی محدود نیست. مردم، با هر سن و جنسیت، از هر طبقه از اجتماع، باید حق انتخاب آموزش را داشته باشند. نتایج کاربردی آموزش، کشورهای پیشرفته را در سطح جهانی مطرح می‌کند و ارتباطات و تأثیرات سازنده‌ای را بین ملل مختلف ایجاد می‌کند (کوماری و قاسم‌زاده علیشاهی، ۲۰۲۰).

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در شرایط کنونی برای اقتصاد و فرهنگ جامعه و به ویژه شتاب‌دهی به فرایند تولید، امری حیاتی است زیرا سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی و افزایش ابزار و تجهیزات و به‌طور کلی سرمایه فیزیکی بدون سرمایه انسانی بلااستفاده می‌ماند یا به نحو اقتصادی و کارآمد مورد بهره‌برداری قرار نمی‌گیرد. بنابراین از ضرورت‌ها و الزامات رشد و توسعه اقتصادی، برپایی نظام آموزش مهارتی برای سرمایه‌های انسانی است و در این میان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تلفیقی از علم، فن و هنر است و نقش بسیار مهمی در تأمین نیروی انسانی کارآمد ایفا می‌کنند و مضمونی توسعه‌ای دارند از این رو آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به سبب انعطاف‌پذیری نشأت‌گرفته از خصیصه‌های بازار کار و اوضاع اقتصادی کشور و نیز به دلیل آموزش و ایجاد مهارت‌های لازم در افراد، برای توانایی در احراز مشاغل، نقش بسزایی در اشتغال موقت و دائم دارند. این آموزش‌ها هم مهارت‌های خاص موردنیاز صنعت و هم مهارت‌های عمومی بازار کار را فراهم می‌سازند. همچنین برای شاغلینی که به دلیل تغییرات تکنولوژی دچار کاهش کارایی می‌شوند امکان به‌روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می‌کنند. از این رو به این نوع آموزش‌ها به‌عنوان ابزاری برای مقابله با بیکاری به‌ویژه بیکاری ساختاری که ناشی از تغییرات در اقتصاد جهانی می‌باشد، نگر بسته می‌شود (کیالاشکی و همکاران، ۲۰۲۱).

در واقع خصیصه این آموزش‌ها، نوعی پرورش کارآفرین است به این معنی که افراد پس از کسب مهارت و تخصص دانش فنی، قادر خواهند بود که فرصت‌های شغلی مناسبی را به‌دست آورند و در نهایت شغل دائمی داشته باشند. این گونه آموزش‌ها از نقش و تأثیرگذاری اقتصادی و اجتماعی مهمی برخوردار هستند زیرا معرف نوع مهمی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی می‌باشند و با فراهم کردن زمینه‌های ارتقای دانش، نگرش‌ها و مهارت‌های موردنیاز بازار کار و اشتغال، در زمینه‌های مختلف به توسعه اقتصادی کمک می‌کنند. از این رو کارمحور بودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، فرایند یادگیری فراگیران را از طریق محیط‌های کار و برای آن مراکز و در درون آنها طراحی و اجرا می‌کنند همچنین محتوای آموزش‌ها را با تغییرات و پیشرفت‌های حوزه تکنولوژی و به‌تبع آن در کارکرد نهادهای اقتصادی جامعه هماهنگ می‌سازند، بنابراین، این نوع آموزش‌ها به‌عنوان یکی از عناصر کلیدی برای تحقق پیشرفت‌های اقتصادی محسوب می‌گردند و از جمله عوامل مؤثر در موفقیت کشورهای توسعه‌یافته تلقی می‌شوند (سفیدگر و همکاران، ۲۰۲۰).

آموزش رسمی و غیررسمی

آموزش رسمی، آموزشی است که ساختار سلسله‌مراتبی، پایه‌های تحصیلی دارد و شامل توالی زمانی و بلندمدت می‌باشد. به عبارت دیگر، آموزش رسمی یا مدرسه‌ای شامل آن قسمت از نظام آموزشی است که از کودستان آغاز و تا آموزش عالی ادامه می‌یابد. این نوع آموزش، سازمان‌یافته و دارای ساختاری شخصی است و از سلسله‌مراتب منظمی پیروی می‌کند. آموزش غیررسمی در دو حالت وجود دارد، آموزش غیررسمی که منجر به مدرک تحصیلی نمی‌شود ولی برای آن گواهینامه صادر می‌گردد. این نوع آموزش‌ها در انگلیسی (Nonformal training) نامیده می‌شوند. نوع دوم

آموزش غیررسمی، آموزشی است که عموماً به‌صورت غیرمستقیم از طریق خانواده، رسانه‌ها، بازار، مساجد و غیره منتقل می‌گردد و فاقد زمان‌بندی، مدرک تحصیلی یا گواهینامه، مخاطب خاص و محل ویژه است. در زبان انگلیسی به این نوع آموزش‌ها (Informal Training) می‌گویند. در این تحقیق نوع اول آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مدنظر می‌باشد (نصیریان ثمرین و همکاران، ۲۰۱۹).

در این بین، آموزش‌های علمی- کاربردی با هدف ایجاد زمینه مناسب برای فعالیت همه‌جانبه در گسترش و اعتلای دانش، ارتقای شاخص‌های کمی و کیفی و منزلت اجتماعی، فراهم‌سازی زیربنای مناسب به‌منظور به‌کارگیری توان فارغ‌التحصیلان دوره‌های نظری در حل مسائل کاربردی و فراهم‌سازی زیربنای مناسب برای ایجاد و انتقال تکنولوژی نوین طراحی شده‌اند. این نوع آموزش‌ها به دو صورت پودمانی و ترمی (نیمسال) به اجرا درمی‌آیند. طرفداران آموزش‌های علمی- کاربردی بین آموزش فنی و حرفه‌ای و این نوع از آموزش‌ها، تفاوت‌هایی را مطرح می‌کنند و اظهار می‌دارند که «آموزش‌های فنی و حرفه‌ای عمدتاً کوتاه‌مدت است و خارج از نظام آموزش رسمی ارائه می‌شوند و افراد را برای حرفه و مشاغل مختلف آماده می‌سازند، در حالی که آموزش‌های علمی- کاربردی با جهت‌گیری شغلی و حرفه‌ای در مقاطع هم‌تراز با آموزش‌های رسمی کشور و بالاتر از سطح دیپلم، طرح‌ریزی و اجرا می‌شوند (پورامینی و همکاران، ۲۰۱۹).

پیشینه پژوهش

پیشینه داخلی پژوهش

(مهرجو و همکاران، ۲۰۲۱) مطالعه‌ای تحت عنوان «الگوی پیامدهای ارزشی و مهارتی آموزش زیبایی‌شناسی انجام دادند. آنها به این نتیجه دست یافتند که آموزش زیبایی‌شناسی را می‌توان در توسعه پیامدهایی چون درک و لذت از زیبایی، کنش اجتماعی، ارتقای تفکر، تجربیات یادگیری‌محور و ارتباط معنایی با دنیای واقعی مورد تأکید قرار داد. (کیالاشکی و همکاران، ۲۰۲۱) مطالعه‌ای با هدف ارائه الگوی آموزش‌های مهارتی اثربخش در راستای ارتقای آموزش در مراکز علمی- کاربردی انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که در مجموع ۶ بعد اهداف شغلی، مربی، محیط، دانشجو، محتوا و مدیریت، ۲۸ مؤلفه و ۲۵۲ شاخص از ابعاد الگوی آموزش‌های مهارتی اثربخش می‌باشند. (قاسمی خیرآبادی و همکاران، ۲۰۲۰) مطالعه‌ای تحت عنوان «ارائه الگوی حکمرانی آموزش‌های مهارتی در سطح فروملی با رویکرد نظری داده‌بنیاد» انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که این الگو از سه بعد: آموزش‌های مهارتی و کارآفرینی، حکمرانی، آموزش‌های مهارتی کیفی و بازارمحور تشکیل شده است که در مقایسه با سایر الگوها از اعتبار بیشتری برخوردار است.

(شریفی علیایی، ۲۰۲۰) مطالعه‌ای تحت عنوان «تأثیر آموزش و یادگیری غیررسمی در فرایند شکل‌گیری هویت انجام داد. نتایج حاکی از آن است که آموزش دوستان، آموزش‌های خانواده، آموزش‌های رسانه‌های گروهی سنتی (غیردیجیتال) و آموزش‌های مرتبط با فناوری‌های دیجیتال، بر شکل‌گیری هویت اجتماعی دانش‌آموزان مؤثر هستند. (محمودپور، ۲۰۲۰) مطالعه‌ای تحت عنوان «بررسی میزان دستیابی به اهداف و انطباق با ویژگی‌های آموزش غیررسمی یک رویداد ترویج علم» انجام داد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که ضمن رضایت بازدیدکنندگان از رویداد و دستیابی به اهداف ازپیش تعیین‌شده (بیش از ۷۰ درصد) بیشتر ایستگاه‌ها از ویژگی‌های آموزش غیررسمی برخوردار بودند.

(سفیدگر و همکاران، ۲۰۲۰) مطالعه‌ای با عنوان «مدیریت تحول آموزش فنی و حرفه‌ای در ساختارهای اقتصادی- حرفه‌ای و علمی- فناوری» انجام دادند. از نظر خبرگان آموزشی، هدف‌های ساختارهای اقتصادی- حرفه‌ای و علمی- فناوری، در کتاب‌های تخصصی نظام جدید تا حد قابل‌قبولی برآورده می‌شود.

پیشینه خارجی پژوهش

(لورنزو-لیدو و همکاران، ۲۰۲۲)^۱ مطالعه‌ای تحت عنوان «آموزش دانشجویان خارجی دانشگاه اسپانیایی برای کاربرد آموزشی سینما با دیدگاه‌های رسمی و غیررسمی» انجام دادند. نتایج نشان داد در آموزش‌های غیررسمی، معلمان از فیلم توسط بسیار کم استفاده کردند و این موضوع در همه مناطق کشور کاملاً یکسان است. همچنین مشخص گردید شایستگی دانش‌آموزان در ابزارهای فناوری برای ایجاد فیلم، متوسط است و تلفن همراه وسیله‌ای است که آنها خود را با آن توانمندتر می‌دانند.

(کایلا، ۲۰۲۱)^۲ مطالعه‌ای تحت عنوان «ایجاد چارچوبی برای آموزش غیررسمی برای کارکنان فروشگاه‌های خرده‌فروشی» انجام داد. نتایج نشان داد نیروی انسانی مجرب و توانمند، از مهم‌ترین سرمایه‌های کسب‌وکارها به‌شمار می‌آید و هر شرکت یا سازمانی نیاز دارد کارکنان خود را با رویکردی جامع و بر مبنای وجوه مختلف، آموزش و توسعه دهد. خرده‌فروشی و فروشگاه‌داری نیز از این امر مستثنی نمی‌باشد و به‌عنوان یکی از مشاغل پرطرفدار صنایع جهان، نیاز به آموزش دائمی نیروهای انسانی خود دارد.

(آرماه، ۲۰۲۱)^۳ مطالعه‌ای تحت عنوان «آموزش مهارت‌های رسمی در مقابل غیررسمی در غنا» انجام داد. این مطالعه به بررسی آموزش مهارت‌های رسمی و غیررسمی در غنا می‌پردازد. مطالعه با رویکرد مطالعه توصیفی و در بین معلمان و دانش‌آموزان از سه بخش مرتبط انجام شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد احساس آماده نبودن برای کار پس از اخذ مدرک رسمی به‌ویژه در ابتدای استخدام، انگیزه‌ای برای یادگیری می‌باشد.

(چانریتی و بنگ، ۲۰۲۱)^۴ پژوهشی با عنوان «مطالعه تطبیقی همگرایی در مورد آموزش فنی حرفه‌ای و آموزش عالی عمومی در کامبوج» انجام دادند. این مطالعه اجرای یک استراتژی ملی را برای بهبود وضعیت و آگاهی از مشاغل مرتبط با مهارت‌های فنی و مسیرهای شغلی برای دوره‌های سطح مهارت فنی پیشنهاد می‌کند.

(ایگبره‌رها، ۲۰۲۱)^۵ پژوهشی با عنوان «بهبود کیفیت آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش برای رشد و توسعه پایدار نیجریه» انجام دادند. این مطالعه به‌منظور بهبود کیفیت آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح دانشگاه برای رشد و توسعه پایدار نیجریه انجام شد. نتایج این مطالعه نشان داد که کیفیت آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح دانشگاه می‌تواند برای رشد و توسعه پایدار نیجریه از طریق بهبود نیروی انسانی حرفه‌ای و ارائه امکانات و تجهیزات کارآمد بهبود یابد.

(زیر-گلیوزو، ۲۰۲۰)^۶ مطالعه‌ای تحت عنوان «عنوان بازگشت به آموزش رسمی و غیررسمی برای کارگران در معرض خطر اتوماسیون» انجام داد. نتایج نشان می‌دهد که آموزش غیررسمی در قالب استفاده از رسانه در واقع به کاهش شدت کارهای روزمره کمک می‌کند.

(اولکی و همکاران، ۲۰۲۰)^۷ در پژوهشی با عنوان «چگونه مشاوره و راهنمایی مشاغل می‌تواند پیشرفت شغلی در فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای و آموزشی را تسهیل کند؟ مطالعه موردی: نیجریه» انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که سیستم‌های آموزش فنی و حرفه‌ای باید بر ارائه آموزش‌های پیشرفته در برنامه درسی شامل برنامه‌ها و فعالیت‌هایی که در قالب مشاوره و راهنمایی اهداف مشاغل را ارتقا می‌دهند، متمرکز باشند.

¹ Lorenzo-Liedó

² Kaila

³ Armah

⁴ Chanrithy

⁵ Igberaharha

⁶ Zeyer-Gliozzo

⁷ Okolie

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، کیفی از نوع اکتشافی است. از آن‌جا که هدف این پژوهش، شناسایی و ارائه الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی و حرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار کار می‌باشد، روش نظریه داده‌بنیاد انتخاب شد.

جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان و متخصصان نظام آموزشی (اعضای هیئت علمی دانشگاه، مسئولین و کارشناسان مربوطه) می‌باشند. برای مطالعاتی که با روش کیفی و مصاحبه انجام می‌شوند تعداد جامعه آماری، معمولاً بین ۵ تا ۲۵ نفر توصیه شده است. به‌طور کلی فرایند مصاحبه در تحلیل کیفی تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا می‌کند (رنجبر و همکاران، ۲۰۱۲). همچنین برای نمونه‌گیری از خبرگان، روش‌های غیراحتمالی و هدفمند پیشنهاد شده است (دانایی‌فرد و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین در بخش کیفی این مطالعه به‌صورت هدفمند و غیراحتمالی به انتخاب نمونه پرداخته شده است. فرایند نمونه‌گیری در این پژوهش، تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و تعداد ۱۱ نفر از افراد واجد شرایط در این مطالعه شرکت کرده‌اند.

برای گردآوری داده‌های پژوهش، از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده گردید. از آن‌جا که برای مطالعات کیفی که با هدف اکتشافی و طراحی و ارائه الگو انجام می‌شوند مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته مناسب‌تر هستند (دانایی‌فرد و همکاران، ۲۰۱۶) در این تحقیق نیز در بخش نخست از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان استفاده شده است. برای سنجش روایی از معیارهای قابلیت اعتبار، انتقال، تأییدپذیری و اطمینان استفاده گردید. برای ارزیابی پایایی بخش کیفی از ضریب هولستی^۱ استفاده شد. برای این منظور متن مصاحبه‌های انجام‌شده، در دو مرحله کدگذاری شد. سپس درصد توافق مشاهده‌شده^۲ (PAO) محاسبه گردید:

$$PAO = \frac{2M}{N1 + N2} = \frac{236}{298 + 365} = 0.712$$

در فرمول فوق M تعداد موارد کدگذاری مشترک بین دو کدگذار می‌باشد. $N1$ و $N2$ به‌ترتیب تعداد کلیه موارد کدگذاری شده توسط کدگذار اول و دوم است. مقدار PAO بین صفر (عدم توافق) و یک (توافق کامل) است و اگر از $0/6$ بزرگ‌تر باشد مطلوب می‌باشد. مقدار PAO در این مطالعه $0/712$ به‌دست آمده است که از $0/6$ بزرگ‌تر است بنابراین پایایی بخش کیفی مطلوب می‌باشد (هولستی، ۱۹۶۹).^۳

برای تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از روش گراند تئوری (نظریه داده‌بنیاد) مبتنی بر رویکرد اشتراوس و کوربین استفاده گردید. برای انجام روش گراند تئوری از نرم‌افزار MaxQDA استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ مشخصات دموگرافیک خبرگان شرکت‌کننده در مصاحبه به تفکیک جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه‌کاری ارائه شده است.

¹ Holsti

² Percentage of Agreement Observation

³ Holsti

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت		
مرد	۷	۶۳
زن	۴	۳۷
سن		
کمتر از ۳۵ سال	۲	۱۸
۳۵ تا ۴۵ سال	۵	۴۵
۴۵ سال و بیشتر	۴	۳۷
تحصیلات		
کارشناسی ارشد	۳	۲۷
دکتری	۸	۷۳
سابقه کاری		
۱۰ تا ۲۰ سال	۷	۶۳
بالای ۲۰ سال	۴	۳۷
کل	۱۱	۱۰۰

در ادامه و به‌منظور ارائه الگوی پژوهش، مصاحبه‌های تخصصی نیمه‌ساختاریافته با خبرگان صورت گرفته است. در این مرحله پیش از شروع مصاحبه، شش سؤال باز در نظر گرفته شده است و در طول فرایند مصاحبه این پیش‌بینی در نظر گرفته شده است که سؤالات جدیدی نیز مطرح شود. برای آشنایی با عمق و گستره محتوایی داده‌ها، اقدام به بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به‌صورت فعال (جستجوی معانی و الگوها) گردیده است. نتایج مصاحبه‌ها با روش داده‌بنیاد تجزیه و تحلیل شدند. برای این منظور متن مصاحبه‌ها چندین بار مطالعه و مرور شد. سپس داده‌ها به واحدهای معنایی در قالب جملات و پاراگراف‌های مرتبط با معنای اصلی شکسته شد. واحدهای معنایی نیز چندین بار مرور و سپس کدهای مناسب هر واحد معنایی نوشته و کدها براساس تشابه معنایی طبقه‌بندی شد. جریان تجزیه و تحلیل با اضافه شدن هر مصاحبه به همین ترتیب تکرار شد. در نهایت به ۲۹۸ کد در بخش کدگذاری باز دست یافته شد. سپس به کدگذاری محوری که دومین مرحله تجزیه و تحلیل در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است، پرداخته شد. هدف از این مرحله، برقراری رابطه بین طبقه‌های تولیدشده در مرحله کدگذاری باز است. در این مرحله، با غربالگری، حذف کدهای تکراری و یکپارچه کردن کدهای هم‌معنی، شاخص‌های استخراج‌شده از متون مصاحبه‌ها مقوله‌بندی می‌شوند. ارتباط سایر طبقه‌ها با طبقه محوری در شش عنوان می‌تواند تحقق داشته باشد که عبارتند از: شرایط علی، پدیده محوری، راهبردها و اقدامات، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای و پیامدها (استراوس و کوربین، ۱۹۹۷)^۱. از این رو از کلیه شاخص‌های به‌دست‌آمده از مرحله کدگذاری باز، در این مرحله به تعیین مقوله‌ها پرداخته شده است.

جدول ۲. مقوله‌های اصلی و فرعی پژوهش

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
آموزش مهارت غیررسمی	توسعه ارزش‌های اخلاقی
	پرورش تفکر خلاق، تحلیلی و انتقادی
	پذیرش و درک اجتماعی
	افزایش مشارکت و همکاری

¹ Strauss & Corbin

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
ویژگی‌های شخصیتی	تقویت هویت فرهنگی
	اعتماد به نفس و قاطعیت
	خودارزیایی و خودکنترلی
	دقت و هوشمندی
هدایت و رهبری در کار تیمی	انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری
	تفویض اختیار
	مدیریت بحران
	مدیریت تعارض
توسعه زیرساخت‌ها و بستر لازم مهارت غیررسمی	مدیریت ریسک
	تجهیز مراکز آموزشی به شبیه‌سازها و سمیلاتورها
	حمایت مدیران مربوطه از آموزش‌های مهارتی
	پیاده‌سازی مدیریت دانش
	استفاده از روش‌های نوین آموزشی و مجازی
	استخدام اساتید و مربیان توانمند
	استقرار مدیریت یکپارچه و متمرکز مهارت محوری
	بازنگری در سیستم آموزشی مبتنی بر توسعه مهارت غیررسمی
سیاست‌گذاری متناسب با آموزش مهارت غیررسمی	تدوین سیاست‌های تشویقی جهت توسعه مهارت غیررسمی
	طراحی نظام جامع مهارت‌آموزی
	اصلاح فرایند جذب مبتنی بر مهارت
	استقرار ارزش‌ها، سنت‌ها و هنجارهای اجتماعی
فرهنگ‌سازی در جامعه	فرهنگ حرفه‌ای‌گرایی
	فرهنگ انسان‌محور و تحول‌گرا
	فرهنگ آینده‌نگری
	دستیابی به اهداف آموزشی دقیق و مبتنی بر نیاز
برآورده‌سازی نیازهای بازار کار	توانمندسازی نیروی انسانی در جامعه
	دستیابی به توسعه اقتصادی در کشور
	افزایش بهره‌وری و کارایی
	پاسخگویی به نیازهای موجود و رفع آنها

مقوله‌های شرایط زمینه‌ای

براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص‌های تجهیز مراکز آموزشی به شبیه‌سازها و سمیلاتورها، حمایت مدیران مربوطه از آموزش‌های مهارتی، اجرای مدیریت دانش، استفاده از روش‌های نوین آموزشی و مجازی، استخدام استادان و مربیان توانمند، استقرار مدیریت یکپارچه و متمرکز مهارت محوری به‌عنوان مقوله‌های زمینه‌ای در ارائه الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار انتخاب شدند.

جدول ۳. مقوله‌های شرایط زمینه‌ای

پارادایم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
شرایط زمینه‌ای	توسعه زیرساخت‌ها و بستر لازم مهارت غیررسمی	تجهیز مراکز آموزشی به شبیه‌سازها و سمپلاتورها
		حمایت مدیران مربوطه از آموزش‌های مهارتی
		اجرای مدیریت دانش
		استفاده از روش‌های نوین آموزشی و مجازی
		استخدام استادان و مربیان توانمند
		استقرار مدیریت یکپارچه و متمرکز مهارت‌محوری

مقوله‌های شرایط علی

براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص‌های اعتمادبه‌نفس و قاطعیت، خودارزیابی و خودکنترلی، دقت و هوشمندی، انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری، تفویض اختیار، مدیریت بحران، مدیریت تعارض، مدیریت ریسک به‌عنوان مقوله‌های شرایط علی در ارائه الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار انتخاب شدند.

جدول ۴. مقوله‌های شرایط علی

پارادایم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
شرایط علی	ویژگی‌های شخصیتی	اعتماد به نفس و قاطعیت
		خودارزیابی و خودکنترلی
		دقت و هوشمندی
		انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری
		تفویض اختیار
هدایت و رهبری در کار تیمی		مدیریت بحران
		مدیریت تعارض
		مدیریت ریسک

مقوله‌های پدیده‌محوری

براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص‌های توسعه ارزش‌های اخلاقی، پرورش تفکر خلاق، تحلیلی و انتقادی، پذیرش و درک اجتماعی، افزایش مشارکت و همکاری، تقویت هویت فرهنگی به‌عنوان مقوله پدیده‌محوری در ارائه الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار انتخاب شدند.

جدول ۵. مقوله‌های شرایط محوری

پارادایم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
پدیده محوری	آموزش مهارت غیررسمی	توسعه ارزش‌های اخلاقی

پارادایم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
		پرورش تفکر خلاق، تحلیلی و انتقادی
		پذیرش و درک اجتماعی
		افزایش مشارکت و همکاری
		تقویت هویت فرهنگی

مقوله‌های راهبردها و اقدامات

براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص‌های بازنگری در سیستم آموزشی مبتنی بر توسعه مهارت غیررسمی، تدوین سیاست‌های تشویقی جهت توسعه مهارت غیررسمی، طراحی نظام جامع مهارت آموزی، اصلاح فرایند جذب مبتنی بر مهارت به‌عنوان مقوله راهبردها و اقدامات در ارائه الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار انتخاب شدند.

جدول ۶. مقوله‌های راهبردها و اقدامات

پارادایم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
		بازنگری در سیستم آموزشی مبتنی بر توسعه مهارت غیررسمی
راهبردها و اقدامات	سیاست‌گذاری متناسب با آموزش مهارت غیررسمی	تدوین سیاست‌های تشویقی به‌منظور توسعه مهارت غیررسمی
		طراحی نظام جامع مهارت‌آموزی
		اصلاح فرایند جذب مبتنی بر مهارت

مقوله‌های شرایط مداخله‌گر

براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص‌های استقرار ارزش‌ها، سنت‌ها و هنجارهای اجتماعی، فرهنگ حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ انسان‌محور و تحول‌گرا، فرهنگ آینده‌نگری به‌عنوان مقوله شرایط مداخله‌گر در ارائه الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار انتخاب شدند.

جدول ۷. مقوله‌های شرایط مداخله‌گر

پارادایم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
		استقرار ارزش‌ها، سنت‌ها و هنجارهای اجتماعی
		فرهنگ حرفه‌ای‌گرایی
شرایط مداخله‌گر	فرهنگ‌سازی در جامعه	فرهنگ انسان‌محور و تحول‌گرا
		فرهنگ آینده‌نگری

مقوله‌های پیامدها

براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص‌های دستیابی به اهداف آموزشی دقیق و مبتنی بر نیاز، توانمندسازی نیروی انسانی در جامعه، دستیابی به توسعه اقتصادی در کشور، افزایش بهره‌وری و کارایی، پاسخگویی به نیازهای موجود

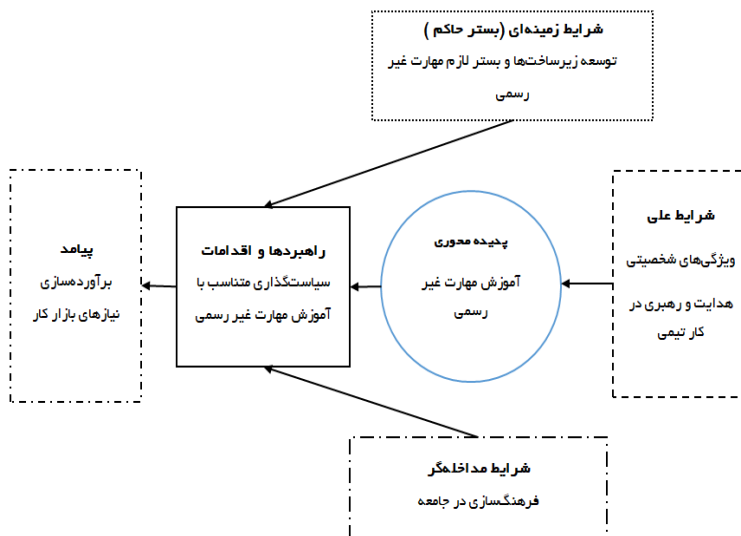
و رفع آنها به عنوان مقوله پیامدها در ارائه الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار انتخاب شدند.

جدول ۸. مقوله‌های پیامدها

پارادایم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
پیامدها	برآورده‌سازی نیازهای بازار کار	دستیابی به اهداف آموزشی دقیق و مبتنی بر نیاز
		توانمندسازی نیروی انسانی در جامعه
		دستیابی به توسعه اقتصادی در کشور
		افزایش بهره‌وری و کارایی
		پاسخگویی به نیازهای موجود و رفع آنها

کدگذاری گزینشی

در نظریه‌پردازی بنیادی، تلفیق داده‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. در فرایند تحقیق پس از گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل و تفسیر آن‌ها نوبت به ارائه مدل، نتیجه‌گیری و جمع‌بندی تحقیق می‌رسد. در گام اول با بررسی وضعیت موجود، داده‌های به‌دست آمده در ۶ مقوله اصلی طبقه‌بندی می‌شوند. با نظر استادان و کارشناسان امر، از کلیه شاخص‌های به‌دست آمده از تحلیل کیفی داده‌بنیاد مصاحبه‌ها، تعداد ۳۲ شاخص، برای ارائه الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار به کار گرفته شده است. شکل ۱ نشان‌دهنده مدل پارادایمی آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار می‌باشد.



شکل ۱. مدل پارادایمی آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و ارائه الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار کار انجام شده است. در این پژوهش برای شناسایی و تدوین معیارهای دخیل در الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار کار، ابتدا به بررسی چشم‌انداز مدل مفهومی پرداخته شد. این اولین گام در راستای دستیابی به هدف الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار کار می‌باشد.

در این پژوهش، پس از کدگذاری متون مصاحبه‌ها، با حذف معیارهای هم‌معنی و پرتکرار و در نهایت با مقوله‌بندی و دسته‌بندی معیارهای نهایی، تعداد ۷ مقوله اصلی و ۳۲ مقوله فرعی حاصل گردید. مقوله‌های اصلی احصا شده عبارتند از: آموزش مهارت غیررسمی، ویژگی‌های شخصیتی، هدایت و رهبری در کار تیمی، توسعه زیرساخت‌ها و بستر لازم مهارت غیررسمی، سیاست‌گذاری متناسب با آموزش مهارت غیررسمی، فرهنگ‌سازی در جامعه و برآورده‌سازی نیازهای بازار کار. در ادامه مقوله‌های اصلی احصا شده به همراه زیرمقوله‌های مربوطه ارائه شده است:

آموزش مهارت غیررسمی: پیشرفت سریع جوامع در هزاره سوم و تمایل به سبقت گرفتن از یکدیگر در آموزش کاملاً رسمی در شکل سنتی را به دلیل محدودیت‌های بی‌شمار آن به‌تنهایی برای پاسخگویی به نیازهای نوین آموزش از یک‌سو و از سوی دیگر شرایط تغییر اطلاعات در شرایط کاملاً نامطمئن و گذار سریع، ناتوان ساخته است. آموزش رسمی نیازمند توالی و برنامه‌ریزی قبلی بسیار منظمی است که شرایط را بسیار حساس و سخت می‌کند.

در نتایج مطالعات (شریفی علیایی، ۲۰۲۰) نیز به اهمیت ارائه آموزش مهارت غیررسمی اشاره شده و با نتایج پژوهش حاضر همسو است.

ویژگی‌های شخصیتی: اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی، معلم است. اوست که می‌تواند حتی نقص کتاب‌های درسی و کمبود امکانات آموزشی را جبران کند یا برعکس، بهترین موقعیت و موضوع تدریس را با ناتوانی در ایجاد ارتباط عاطفی مطلوب به محیطی غیرفعال و غیرجذاب تبدیل کند. در فرایند تدریس، تنها تجارب و دیدگاه‌های علمی معلم نیست که مؤثر واقع می‌شود، بلکه کل شخصیت اوست که در ایجاد شرایط یادگیری و تغییر و تحول شاگرد تأثیر می‌گذارد. در نتایج مطالعه (چانریتی و بنگ، ۲۰۲۱) نیز به تأثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی افراد اشاره شده با نتایج پژوهش حاضر هماهنگ است.

هدایت و رهبری در کار تیمی: رهبری در سازمان‌ها از سه ویژگی برخوردار است: ۱) مستلزم وجود زیردستانی است که دستورات شخص رهبر را با میل و اراده بپذیرند. ۲) در جریان رهبری، قدرت رهبر و زیردستان نابرابر است. رهبر اختیار دارد که فعالیت‌های زیردستان را هدایت کند ولی آنها نمی‌توانند فعالیت‌های رهبر را هدایت کنند. ۳) علاوه بر اینکه به‌طور قانونی رفتار زیردستان را هدایت می‌کند، همچنین می‌تواند اعمال نفوذ کند و بر رفتار آنها تأثیر بگذارد. در نتایج مطالعه (محمودپور، ۲۰۲۰) نیز به اهمیت رهبری در کار تیمی و افزایش مشارکت افراد با یکدیگر اشاره شده و با نتایج پژوهش حاضر هماهنگ است.

توسعه زیرساخت‌ها و بستر لازم مهارت غیررسمی: اگر آموزش به محیط واقعی کار انتقال داده نشود و منجر به بهبود عملکرد نشود، عملاً بی‌فایده خواهد بود. انتقال آموزش، مقوله مهمی است که با موضوعاتی همچون تغییرات فردی و نیازهای سازمانی در ارتباط می‌باشد. اگر ما اعتقاد داریم که آموزش به‌درستی باعث ایجاد تمایز بین عملکرد فردی و سازمانی می‌شود، باید بدانیم که چطور این فرایند انتقال را هدایت کنیم. در نتایج مطالعه (ایگبره‌ها، ۲۰۲۱) نیز به توسعه زیرساخت‌ها و رفع موانع محیطی اشاره شده و با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

سیاست‌گذاری متناسب با آموزش مهارت غیررسمی: خط‌مشی‌گذاری در نظام آموزشی حالتی نظام‌مند دارد که با مؤلفه‌های دیگری نظیر عوامل اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، قانونی و ... بسیار مرتبط می‌باشد. برنامه‌ریزی آموزشی،

مجموعه‌ای از مراحل متداخل و نامنظم است که در آن افراد و سازمان‌های گوناگون با دیدگاه‌های متنوع از نظر سیاسی و فنی درگیر هستند. این مراحل شامل فرایندهایی است که در آنها مطالب و مسائل تحلیل می‌شوند، سیاست‌ها مشخص می‌شوند و سپس اجرا، ارزیابی دوباره و طراحی مجدد می‌گردند. براساس این روند، یک تحلیل کامل از بخش آموزش، مستلزم درک جریان سیاست‌گذاری آموزشی به معنی اینکه چگونه و چه‌موقع توسعه آموزشی انجام شود، خواهد بود. در نتایج مطالعه (سفیدگر و همکاران، ۲۰۲۰) نیز به سیاست‌گذاری و خط‌مشی‌گذاری اشاره شده و با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا است.

فرهنگ‌سازی در جامعه: فرهنگ سازمانی به‌خودی‌خود به‌وجود نمی‌آید بلکه تحت تأثیر عوامل داخل و خارج سازمان قرار دارد. همان‌طور که گفته شد پایه‌گذاران اصلی نظام آموزشی و نیز مسئولین و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها افرادی هستند که نگرش و هدف‌های آنان در شکل‌گیری و سوگیری فعالیت‌های دانشگاه و به تبع آن جامعه، نقش اساسی دارند. برای مثال برخی از مدیران ارشد نظام آموزشی ممکن است فقط به عامل کیفیت توجه داشته باشند. برآورده‌سازی نیازهای بازار کار: افزایش کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به بالا رفتن کارایی و کارآفرینی نیروی انسانی برای کمک به رشد اقتصادی و اشتغال در راستای بهبود کیفیت زندگی آحاد جامعه کمک می‌کند. اشتغال، حق مسلم هر فردی است و هرکسی دوست دارد به انجام کاری بپردازد که علاوه بر تأمین نیازهای مادی، با دیگران رابطه برقرار کند و توانایی‌ها و محدودیت‌هایش را بشناسد و به رشد و توسعه مهارت‌های خویش همت گمارد. داشتن شغل، یک امر انتخابی است و تا حد زیادی تابع نحوه تصمیم‌گیری شخص است و در صورتی که فرد احساس کند نمی‌تواند شغل موردعلاقه خود را انتخاب کند و به آن دست یابد، دچار احساس افسردگی و درماندگی می‌گردد. در نتایج مطالعه (اوکلی و همکاران، ۲۰۲۰) نیز به برآورده‌سازی نیازهای بازار کار اشاره شده و با نتایج پژوهش حاضر همسو است.

محدودیت‌ها

این پژوهش مانند دیگر مطالعات انجام‌شده، محدودیت‌هایی داشت. با توجه به رسالت دانشگاه مورد مطالعه و فنی و حرفه‌ای بودن بیشتر خبرگان، اعضای هیئت علمی و مسئولین مراکز آموزشی وابسته به دانشگاه، کمبود نیروی انسانی متخصص و آگاه در حوزه علوم تربیتی برای شرکت در مصاحبه‌ها و پاسخ به سؤالات برای بررسی نظام آموزشی و انواع آموزش آن، به‌ویژه تحلیل ویژگی‌های آموزش‌های غیررسمی و مهارتی و به تبع آن حجم کم نمونه‌ها، یکی از محدودیت‌های اصلی می‌باشد. با توجه به مصادف شدن زمان انجام تحقیق حاضر با دوران اپیدمی بیماری کوئید ۱۹، محدودیت دیگر، مشکلات دسترسی فیزیکی و حضوری برای تشکیل جلسات مصاحبه با حضور جامعه آماری نسبتاً محدود و قلیل مورد مطالعه بود. همچنین وجود متغیرهایی (مانند میزان موفقیت دانش‌آموختگان، میزان رضایت دانشجویان و مدرسان، میزان رقابت تحصیلی، کیفیت برنامه‌ها و آیین‌نامه‌های اجرایی آموزش‌های غیررسمی و مهارتی و ...) که کنترل آنها خارج از عهده محققان پژوهش حاضر می‌باشد از دیگر محدودیت‌های تحقیق حاضر بودند. اختلالات و محدودیت‌های اینترنتی، یکی دیگر از محدودیت‌های دسترسی کامل نداشتن به سایت‌ها و بانک‌های اطلاعاتی داخلی و به‌خصوص خارجی بود.

پیشنهادها

پیشنهادهای کاربردی

هر پژوهشی با هدف استفاده از نتایج آن برای بهبود امور یا تغییر شرایطی صورت می‌گیرد. نتایج حاصل از این پژوهش نیز می‌تواند مورد استفاده خبرگان و متخصصان نظام آموزشی قرار گیرد که در محیط‌هایی پویا و پیچیده امروزه قرار دارند و به دنبال استفاده از الگوی بهینه برای آموزش‌های مهارتی غیررسمی (آزاد و خاص) دانشگاه فنی

و حرفه‌ای به‌منظور انطباق با نیازهای بازار کار می‌باشند. در این پژوهش براساس نتایج به‌دست‌آمده، پیشنهادهای کاربردی ذیل ارائه می‌گردد:

درخصوص شرایط زمینهای، توسعه زیرساخت‌ها و بسترهای لازم آموزش‌های مهارتی غیررسمی پیشنهاد می‌شود، با تجهیز مراکز آموزشی به شبیه‌سازها و حمایت مدیران مربوطه از آموزش‌های مهارتی، مدیریت دانش اجرا شود. اصطلاح مدیریت دانش سازمانی، یکی از مهمترین موضوعات در آموزش و بهسازی و آموزش بزرگسالان است. آموزش‌های سازمانی، راهبردی کلیدی در ایجاد و افزایش مهارت‌های دانشجویان و کارکنان است و به‌عنوان ابزاری برای توسعه سرمایه انسانی و یکی از لوازم بهبود ظرفیت‌های کاری و اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. شرکت‌های بزرگ، بخش قابل توجهی از سرمایه خود را هم‌ساله صرف آموزش کارکنان خود می‌کنند تا از این طریق کارها بهبود یابد و با کارایی بیشتر و هزینه کمتری انجام شوند و زمانی که آموزش ارائه‌شده به دانشجویان و کارکنان، به حرفه آن‌ها منتقل نمی‌شود، در حقیقت آن‌ها زمان، پول و اعتقاد به آموزش را به‌عنوان یک سرمایه‌گذاری تجاری مناسب و باصرفه از دست می‌دهند. به‌منظور پابرجا ماندن در شرایط رقابتی و داشتن نرخ بازگشت سرمایه مناسب، انتقال مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و رویه‌های جدید آموخته‌شده به محیط کار، الزامی می‌باشد. دانشجویان و کارکنان باید قادر باشند تا دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی که در طول آموزش به‌دست می‌آورند را به محیط واقعی کار انتقال دهند. همچنین استفاده از روش‌های نوین آموزشی و مجازی به همراه استخدام استادان و مربیان توانمند به استقرار مدیریت یکپارچه و متمرکز مهارت‌محوری کمک شایانی می‌کند.

درخصوص شرایط علی و ویژگی‌های شخصیتی پیشنهاد می‌شود با افزایش اعتمادبه‌نفس و قاطعیت و داشتن مهارت خودارزیابی و خودکنترلی به ارائه آموزش‌های مهارتی غیررسمی متناسب با نیازهای بازار کار بپردازند. آنچه در این میان حائز اهمیت است افزایش دقت و هوشمندی و داشتن انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری افراد در ارائه آموزش‌های مذکور است. آگاهی کامل از اصول و ویژگی‌ها و روش‌های تدریس و نیز مدیریت منابع انسانی و مدیریت شایسته‌سالاری، یک نیاز قطعی و جدی برای همه مؤسسات دولتی، خصوصی، انتفاعی و غیرانتفاعی است.

درخصوص شرایط علی، هدایت و رهبری در کار تیمی پیشنهاد می‌شود مدیران آموزشی با تفویض اختیار به زیردستان خود و مدیریت صحیح بحران در شرایط نامناسب محیطی، مسیر ارائه آموزش‌های مهارتی غیررسمی متناسب با نیازهای بازار کار را تسهیل کنند.

درخصوص پدیده‌محوری آموزش مهارت غیررسمی پیشنهاد می‌شود با توسعه ارزش‌های اخلاقی در محیط، به اهداف آموزش مهارت غیررسمی دست یابند زیرا اخلاق، ضرورت و لازمه یک جامعه سالم است و به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان‌ها را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح آن بکوشند.

در این راستا، پرورش تفکر خلاق، تحلیلی و انتقادی در راستای پذیرش و درک اجتماعی پیشنهاد می‌شود. همچنین با تشویق افراد به افزایش مشارکت و همکاری نیز می‌توان مقدمات تقویت هویت فرهنگی و بستر مناسب آن را فراهم آورد.

درخصوص راهبردها و اقدامات لازم برای استقرار الگو، سیاست‌گذاری متناسب با آموزش مهارت غیررسمی پیشنهاد می‌شود مدیران ذی‌ربط با بازنگری در سیستم آموزشی مبتنی بر توسعه مهارت غیررسمی و تدوین سیاست‌های تشویقی با هدف توسعه مهارت غیررسمی، به سیاست‌گذاری متناسب با آموزش مهارت غیررسمی بپردازند زیرا آموزش و کارآموزی یکی از بااهمیت‌ترین و قابل‌اعتمادترین روش‌ها و تکنیک‌های نیروی انسانی برای تأکید بهره‌وری افراد و سازمان‌ها است. از این رو طراحی نظام جامع مهارت‌آموزی به همراه اصلاح فرایند جذب مبتنی بر مهارت در راستای تقویت آموزش‌های مهارتی غیررسمی متناسب با نیازهای بازار کار، الزامی است.

درخصوص شرایط مداخله‌گر، فرهنگ‌سازی در جامعه و دانشگاه پیشنهاد می‌شود با استقرار ارزش‌ها، سنت‌ها و نهادهای اجتماعی، مقدمات ارائه آموزش‌های مهارتی غیررسمی متناسب با نیازهای بازار کار را فراهم آورند. آنچه در پیشبرد اهداف مؤثر است، استقرار فرهنگ حرفه‌ای‌گرایی و فرهنگ انسان‌محور و تحول‌گرا است. حرفه‌ای‌گرایی مفهومی کلیدی در جامعه‌شناسی کار، جامعه‌شناسی پیشه‌ها، جامعه‌شناسی حرفه‌ها، جامعه‌شناسی سازمان‌ها، جامعه‌شناسی نهادها، مدیریت دولتی، رفتار سازمانی و به‌طور کلی در مطالعه سازمان‌ها و جوامع در مقیاسی بزرگ است. شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که مدیران اجرایی و مدیران ارشد، نگرش محدود و تنگ‌نظرانه‌ای نسبت به کارکرد منابع انسانی، دست‌اندرکاران منابع انسانی و متخصصان منابع انسانی و مدیران منابع انسانی دارند ولی امروزه واقعیت‌های جدید سازمان‌ها در مقیاس جهانی، تقویت جایگاه حرفه‌ای منابع انسانی در سراسر جهان را در کانون توجه قرار داده است. همچنین با استقرار فرهنگ آینده‌نگری نیز می‌توان بر معضلات به‌وجودآمده از سطح جامعه غلبه کرد.

درخصوص پیامد برآورده‌سازی نیازهای بازار کار پیشنهاد می‌شود در صورت اجرای پیشنهادهای مذکور، دستیابی به اهداف آموزشی دقیق و مبتنی بر نیاز و توانمندسازی نیروی انسانی در جامعه، دور از انتظار نخواهد بود. همچنین برآورده‌سازی نیازهای بازار کار، دستیابی به توسعه اقتصادی در کشور به همراه افزایش بهره‌وری و کارایی و پاسخگویی به نیازهای موجود و رفع آنها نیز امکان‌پذیر است.

پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی

پیشنهاد می‌شود که پژوهش با حجم نمونه بزرگ‌تر و محدوده جغرافیایی وسیع‌تری انجام گیرد تا ادبیات مترکم و منسجمی در خصوص نحوه به‌کارگیری متغیرهای ذکرشده فراهم شود. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از مدرسان مدعو (غیر هیئت علمی) و نیز از صاحبان صنایع و خدمات که به‌صورت واقعی در بازار کار حضور فعال دارند برای شرکت در جلسات مصاحبه به‌عنوان جامعه آماری استفاده شود. این کار هم قابلیت تعمیم‌پذیری را افزایش می‌دهد و هم امکان مقایسه بیشتر را فراهم می‌کند. پیشنهاد دیگر برای پژوهش‌های آتی، بررسی عوامل مداخله‌گر دیگری همچون وضعیت اقتصادی، تأهل و جنسیت خبرگان، اعضای هیئت علمی و افراد مورد مصاحبه می‌باشد.

References

- Ala, E., Hatami, J., Ahmadi, A., & Aghajani, H. A. (2021). Presentation of Entrepreneurial University Conceptual Model with Psychological Maturity and Psychological Preparedness for Commercialization and Entrepreneurship (Experimental Control): Applied Science Centers of Mazandaran Province). *Journal of Management and Planning In Educational System*, 14(1), 157-184. <https://doi.org/10.52547/mpes.14.1.157>
- Alexander, B., Ashford-Rowe, K., Barajas-Murph, N., Dobbin, G., Knott, J., McCormack, M., Pomerantz, J., Seilhamer, R., & Weber, N. (2019). *Horizon report 2019 higher education edition*. Educause. https://www.bibsonomy.org/bibtex/25a3804e855ccb8d41672c3b74598a26c/elearn_fb7_rwth
- Armah, S. K. (2021). Formal versus Informal Skills Training in Ghana. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(8), 585-594. <https://ijisrt.com/formal-versus-informal-skills-training-in-ghana>
- Bezanilla, M. J., García-Olalla, A., Paños-Castro, J., & Arruti, A. (2020). Developing the Entrepreneurial University: Factors of Influence. *Sustainability*, 12(3), 842. <https://doi.org/10.3390/su12030842>
- Caloghirou, Y., Giotopoulos, I., Kontolaimou, A., Korra, E., & Tsakanikas, A. (2021). Industry-university knowledge flows and product innovation: How do knowledge stocks and

- crisis matter? *Research Policy*, 50(3), 104195. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104195>
- Chanrithy, S., & Bang, Y-H. (2021). A convergence comparative study on perception toward technical vocational education training (TVET) and general higher education in Cambodia. *Journal of the Korea Convergence Society*, 12(7), 83-92. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2021.12.7.083>
- Danaiefard, H., Alvani, S. M., & Azar, A. (2016). *Qualitative Research Methodology in Management: A Comprehensive Approach*. Ashraghi, Safar. <https://www.gisoom.com/book/1740987>
- Dousti, E., Sohaili, K., & Almasi, M. (2020, February 9). *The effect of the relative supply of labor and the relative demand of labor on choosing a job according to education*. 4th National Conference Economics, Management and Accounting, Ahvaz, Khuzestan, Iran. <https://civilica.com/doc/1019968/>
- Fazelikebria, H., Noormohammadi, M., & Noormohammadi, G. (2018). The role of Technical and Vocational University in the development of skill training and job creation. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 15(1), 11-32. https://karafan.tvu.ac.ir/article_100511.html?lang=en
- Ghahari Bidgoli, S., & Torbatinezhad, H. (2020). The Effect of Information and Communication Technology on Innovation, Creativity, and Knowledge Sharing among Faculty Members of Shahid Rajaei Technical and Vocational University in Kashan. *Teacher Professional Development*, 5(3), 1-11. https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article_1484.html?lang=en
- Gholami, Z., Arasteh, H. R., Naveh Ebrahim, A., & Zein Abadi, H. R. (2018). Universities' Educational Functions in developing the Third Generation Universities: Designing a Conceptual Model. *Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences*, 11(4), 30-38. <https://doi.org/10.29252/edcbmj.11.04.05>
- Gianiodis, P. T., & Meek, W. R. (2020). Entrepreneurial education for the entrepreneurial university: a stakeholder perspective. *The Journal of Technology Transfer*, 45(4), 1167-1195. <https://doi.org/10.1007/s10961-019-09742-z>
- Haji Tabarfirouzjani, M., Khalkhali, Z., & Mir Arab, R. (2020, December 2). *Qualitative evaluation of the curriculum of curriculum studies with emphasis on the needs of the labor market*. The first national conference on curriculum and employment, Mashhad, Khorasan, Iran. <https://civilica.com/doc/1180240/>
- Holsti, O. R. (1969). *Content analysis for the social sciences and humanities*. Addison-Wesley Publishing Company. <https://www.amazon.com/Content-Analysis-Social-Sciences-Humanities/dp/0201029405>
- Igberaharha, C. O. (2021). Improving the Quality of Technical Vocational Education and Training (TVET) for Sustainable Growth and Development of Nigeria. *Journal of Education and e-Learning Research*, 8(1), 109-115. <https://doi.org/10.20448/journal.509.2021.81.109.115>
- Jafari, Z., Ebrahimpour Azbari, M., & Akbari, M. (2021). The Role of University and Industry Relationship in Improving Factors Affecting on Sustainable Performance of SMEs. *Science and Technology Policy Letters*, 11(2), 17-34. https://stpl.ristip.sharif.ir/article_22022.html
- Kaila, S. (2021). Developing a Framework for the Informal Training/Learning for Retail Store Employees. *Journal of Psychosocial Research*, 16(1), 179-197. <https://doi.org/10.32381/JPR.2021.16.01.17>

- Kialashaki, H., Khorshidi, A., Mohammad Khani, K., & Khosro Babadi, A. A. (2021). Provide a Model of Effective Skill Training to Improve Training in Applied Science Centers. *Educational Development of Judishapur*, 12(2), 596-608. <https://doi.org/10.22118/edc.2020.256106.1590>
- Koumari, Z., & Ghasemzadeh Alishahi, A. (2020). The Relationship between University Autonomy and Total Quality Management with Social Responsibility at Tabriz University of Medical Sciences. *Higher Education Letter*, 13(51), 39-65. https://journal.sanjesh.org/article_46763.html
- Lorenzo-Liedó, A., Lledó, A., Lorenzo, G., & Gilabert-Cerdá, A. (2022). Outside Training of Spanish University Students of Education for the Didactic Application of Cinema: Formal, Non-Formal, and Informal Perspectives. *Education Sciences*, 12(1), 38. <http://doi.org/10.3390/educsci12010038>
- Mahmoudpour, B. (2020). Assessment of Achievement of Goals and Adaptation to the Characteristics of Informal Education of a Science Promotion Event (Event Case Study: Let's Ask the Stone). *Popularization of Science*, 11(1), 200-228. https://www.popsjournal.ir/article_125107.html?lang=en
- Mehrjoo, N., Nourian, M., Noroozi, D., & abae Koupaee, M. (2021). The Pattern of Value and Skill Related Consequences of Aesthetic Education. *Journal of Curriculum Studies*, 16(60), 65-98. https://www.jcsicsa.ir/article_112939.html?lang=en
- Mohajerani, F., Hajipour, B., Azizi, S., & Alem Tabriz, A. (2018). Designing and Explaining the Model of Factors Affecting Performance in Market Orientation in the Technical and University of the Iran. *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 11(1), 199-228. <https://doi.org/10.22035/isih.2019.3207.3486>
- Nasirian Somarin, K., Samari, E., Namvar, Y., & Soleimani, T. (2019). Designing the Evaluation Model of Educational Quality at Technical & Vocational University "By means of Mixed Method". *The Journal of New Thoughts on Education*, 15(3), 199-228. <https://doi.org/10.22051/jontoe.2019.26596.2700>
- Okolie, U. C., Nwajuba, C. A., Binuomote, M. O., Osuji, C. U., Onajite, G. O., & Igwe, P. A. (2020). How careers advice and guidance can facilitate career development in technical, vocational education, and training graduates: The case in Nigeria. *Australian Journal of Career Development*, 29(2), 97-106. <https://doi.org/10.1177/1038416220916814>
- Pooramini, Z., Bashokouh, M., Forouzande, S., & Bashokouh, H. (2019). Investigating the effect of applying information technology on formal and informal learning: The case of Isfahani high school managers and principals. *Journal of School Psychology*, 7(4), 40-54. <https://doi.org/10.22098/jsp.2019.746>
- Qasemi Khairabadi, A., Khorshidi, A., Abbasi, I., Khosravi, P., & Delgoshai, Y. (2020). Providing a governance model of skills training at the sub-national level with a data theory approach. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 17(3), 29-40. <https://doi.org/10.48301/kssa.2020.125541>
- Ranjbar, H., Haghdoost, A. A., Salsali, M., Khoshdel, A., Soleimani, M., & Bahrami, N. (2012). Sampling in qualitative research: A Guide for beginning. *Annals of Military and Health Sciences Research*, 10(3), 238-250. <https://www.magiran.com/paper/1042402>
- Samadi-Miarkolaei, H., & Samadi-Miarkolaei, H. (2013). Theories and Models of Relationship Between Industry and University in Knowledge-based Economy. *Roshd -e- Fanavari*, 35(9), 59-70. <http://rimag.ricest.ac.ir/en/Article/20056>
- Sefidgar, S., Ali Ahmadi, A., & Aliahmadi Jeshfaghani, H. (2020). The Transition Management of Technical and Vocational Education in the Economics- Vocational and Sciences-

- Technology Fields. *Journal of Executive Management*, 12(24), 269-294. <https://doi.org/10.22080/jem.2021.18998.3233>
- Sharifi Aliai, H. (2020, October 7). *The effect of informal education and learning in the process of identity formation*. 7th International Conference on Modern Research Achievements in Education Science, Psychology and Social Science, Isfahan, Iran. <https://civilica.com/doc/1122552/>
- Sonita, E., Miswardi, M., & Nasfi, N. (2021). The role of Islamic higher education in improving sustainable economic development through Islamic entrepreneurial university. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 42-55. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/download/16/16>
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997). *Grounded theory in practice*. Sage. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/grounded-theory-in-practice/book6165>
- Xia, H., Weng, J., & Zhang, J. (2022). Effectiveness of industry-university-research cooperation in China: impact of innovation input and open innovation environment. *International Journal of Innovation Science*, 14(1), 62-78. <https://doi.org/10.1108/IJIS-08-2020-0122>
- Zeyer-Gliozzo, B. (2020). Returns to formal, non-formal and informal training for workers at risk of automation. *Ruhr Economic Papers*, 1-39. <https://doi.org/10.4419/86788993>