

مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز
دوره بیستم، شماره اول، تابستان ۱۳۸۲ (پیاپی ۳۹)
(ویژه نامه علوم تربیتی)

آموزش و پرورش و بازار کار: آماده سازی جوانان با صلاحیت ها و مهارت های اساسی

دکتر نعمت اله عزیزی*
دانشگاه کردستان

چکیده

در مسیر انتقال به شرایط نوین و متغیر فن آوری های جدید صنعتی در هزاره سوم که بنیان های فلسفی، علمی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جوامع، دچار دگرگونی های عمیق خواهد شد و جوامع بشری در عمل ویژگی های دوره «پست مدرنیسم» را در خود آشکار می کنند، جوامع با چالش های متعدد ناشی از چنین تغییراتی مواجه خواهند شد. نظام آموزشی، می تواند در همسان سازی، هماهنگی و میانه گزینی دوباره جوامع با شرایط جدید نقش مهمی را ایفا نماید. در این رهگذر، یکی از مقولات مهم، رسالت بسیار اساسی نظام آموزشی در فراهم کردن شرایطی است که در آن نیروهای دانش آموخته بتوانند از مهارت ها، توانایی ها و قابلیت های کلیدی و متناسب با نیازها و شرایط دنیای صنعت و بازار مشاغل فردا برخوردار باشند. بنابراین، اهتمام به این امر و آسان سازی تحقق آن، مستلزم بازنگری دوباره اهداف آموزشی، محتوای برنامه های درسی و روش های اجرای آن ها از سویی و سنجش دوباره نیازمندی های شغلی و حرفه ای مراکز اقتصادی و صنعتی کشور است. در این مقاله، سعی می شود تا با بررسی مجموعه مسایل موجود در مسیر پیوند نظام آموزشی به بازار کار، ذهن سیاست گزاران آموزشی کشور با آن دسته از مهارت ها، توانایی ها و قابلیت های کلیدی متناسب با نیازها و شرایط بازار کار آینده معطوف شود، به طوری که با تأکید بر آن ها در جهت آماده سازی دانش آموختگان به طور قابل توجهی زمینه بهبود و ارتقای کارایی خارجی نظام آموزشی نیز فراهم گردد. بنابراین، پرسش اساسی در این رابطه آن است که اساسی ترین توانایی ها و مهارت هایی که جوانان جامعه برای مشارکت پیوسته در فعالیت های مختلف اقتصادی و صنعتی آینده نیاز دارند، کدامند؟ نظام آموزشی برای تأکید بر چنین مهارت هایی چه کار باید بکند؟ آیا با سطح فعلی استانداردهای نظام آموزشی، می توان به تربیت افراد با آن قابلیت ها امیدوار بود؟ و سر انجام به چه نوع نظام آموزشی با چه ویژگی هایی نیاز داریم تا جوانان جامعه را در مسیر توسعه مشارکت آن ها، برای بهبود رشد و توسعه اقتصادی جامعه همراهی و یاری کنیم؟

واژه های کلیدی: ۱. آموزش و پرورش ۲. آماده سازی جوانان ۳. صلاحیت ها و مهارت های اساسی ۴. بازار کار

۱. مقدمه

در حال حاضر کیفیت و ترکیب مطلوب نیروی انسانی کارشناس و توانمند یکی از مهمترین نهادهای تعیین کننده رشد و توسعه اقتصادی است. در اقتصادی که بر عنصر دانایی و آگاهی استوار است، عامل اصلی برتری جوامع بر تخصص، توانمندی و دانش نیروی انسانی فرهیخته و متخصص است که در قالب تشکیل سرمایه انسانی مورد بررسی قرار گرفته (سهرابی و همکاران، ۱۳۷۶) و بهبود کیفیت آن و افزایش کارایی در به کارگیری آن جزو رده بندی های آغازین برنامه ریزی توسعه در دهه نود محسوب شده است (هالاک، ۱۹۹۰).

* استادیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی

بنابراین بررسی رسالت نظام آموزشی یک جامعه در فراهم کردن شرایط رشد و توسعه قابلیت های افراد در ابعاد مختلف از مباحث اساسی است که می توان از زاویه های مختلف به بررسی آن پرداخت. به همین ترتیب، از بعد بررسی کارکردهای اقتصادی آموزش و پرورش، از اهم مسئولیت های نظام آموزشی جوامع، تلاش برای پیوند هر چه منطقی تر و محکم تر اهداف، محتوا و روش های آموزشی با مقتضیات اجتماعی به طور همه گیر و نیازهای شغلی جوامع به طور ویژه است. در همین راستا، یکی از مهمترین راه های این پیوند مهم و اتصال ضروری، آماده سازی و تربیت دانش آموزان و دانشجویان با مهارت ها، نگرش ها و قابلیت هایی است که حضور مؤثر و پیوسته آنان، برای به دست آوردن مشاغل موجود در جامعه را تضمین می کند. بنابراین، پرسش اساسی در این رابطه آن است که اساسی ترین توانایی و مهارت هایی که جوانان جامعه برای مشارکت پیوسته و مداوم در فعالیت های مختلف اقتصادی و صنعتی نیاز دارند، کدامند؟ کدام یک از این مهارت ها شانس اشتغال آنان را در بازار کار افزایش می دهد؟ مدارس برای تأکید بر چنین مهارت هایی، چه کارهایی باید انجام دهند؟ آیا با سطح فعلی استانداردهای نظام آموزشی می توان به تربیت افرادی با آن قابلیت ها امیدوار بود؟ و سرانجام نظام آموزشی باید دارای چه ویژگی هایی باشد تا جوانان جامعه را در مسیر توسعه و ایجاد زمینه مشارکت جوانان، برای بهبود رشد و توسعه اقتصادی جامعه همراهی و یاری کند (عزیزی، ۲۰۰۰)؟

با توجه به اهمیت آماده سازی جوانان برای بازار کار، از نقطه نظر اقتصادی و اجتماعی، ما نیازمند یک نظام آموزشی هستیم که ضمن تحکیم ارتباط با بازار کار، بر شایستگی های کلیدی^۱ و اساسی مورد نیاز آن بازار نیز تأکید می کند (عزیزی، ۱۹۹۸). شایستگی هایی هم چون توانایی برقراری ارتباط در شرایط و اوضاع نوین فن آوری، سازگاری و همسان سازی، قدرت تمیز و تشخیص، کار گروهی، حل مسأله، خلاقیت، تفکر انتقادی و همانند آن مواردی هستند که مباحث مربوطه بر آن را، به عنوان مهارت های اساسی تأکید می کنند (متکالف، ۱۹۹۵).

۲. مسایل موجود در ارتباط با نظام آموزشی و بازار کار

در گذشته ورود دانش آموختگان مدارس متوسطه به بازار کار بسیار ساده تر بود. امروزه، دانش آموزان با شرایطی رو به رو هستند که نه تنها باید به فراگیری آموزش های فنی و شغلی بپردازند، بلکه انتظار می رود که آنان دارای سطح عالی تری از مهارت ها و دانش علمی نیز باشند. بنابراین، مدرسه ها باید به دانش آموزان کمک کنند تا بفهمند که چگونه مطالب درسی و آموختنی آنان به دنیای فرصت های شغلی آینده پیوند می خورد. به همین دلیل در جوامع پیشرفته، بسیاری از مدرسه ها، کارفرمایان و صاحب نظران مایلند پلی ارتباطی بین مدرسه و محیط کار ایجاد کنند. این اقدام ها و تلاش ها، افزون بر یادگیری مبانی علمی، انتقال آموزش به محیط واقعی کار و تجربه اندوزی در ساختارهای مختلف شغلی را نیز سبب شده است. شاید توجه به ایجاد و نگهداری مهارت های مورد نیاز نیروی کار در میان کشورهای توسعه یافته هرگز تا این اندازه فراتر نرفته است. در گزارش «اقتصاد آینده» کارفرمایان انگلیسی اعلام داشته اند که شرکت هایی که نیروی کار بسیار ماهر دارند، از جمله نمونه هایی خواهند بود که پایدارند و رشد پذیر (کارگروه کارآموزی ملی، ۱۹۹۲). در ایالات متحده نیز توجه رسمی به این مقوله وجود دارد؛ که امروزه نیروی کار با نیازهای جاری جامعه سازگاری ندارد؛ زیرا نیازهای نیروی کار، همگام با افزایش تغییرات در فن آوری و توسعه رقابت خارجی افزایش می یابد (کمیسیون کیفیت نیروی انسانی و کارآیی بازار کار، ۱۹۸۹). کمیسیون جوامع اروپایی (۱۹۹۱)، از کشورهای عضو خواسته است تا جهت تجهیز افراد، برای کار در شرایطی متغیر تکنیکی که نیازمند توانایی سازگاری و قابلیت توسعه مهارت های نوین است، مسئولیت ارایه آموزش و کار آموزشی را به عهده بگیرند.

هرچند در دهه های اخیر بارها شاهد انجام اصلاحاتی در نظام آموزشی کشور بوده ایم و هدف اصلی آن اصلاحات تحکیم ارتباط بین آموزش های عرضه شده به دانش آموزان با نیاز های بازار کار از حیث تربیت نیروی انسانی مناسب و دارای صلاحیت های حرفه ای بوده است. اما با نگاهی گذرا به وضعیت و عملکرد دانش آموختگان در بازار کار و ارزیابی میزان رضایت مندی کارفرمایان در بخش های مختلف در می یابیم که بیشتر خروجی های نظام آموزشی کشور (دانش آموختگان) فاقد توانایی ها و قابلیت های اساسی مورد نظر بازار کار بوده اند، به طوری که حتی توان بهره گیری

از فرصت های شغلی موجود را نیز نداشته اند. از طرفی دیگر نرخ بالای بیکاری تحصیل کردگان نشان دهنده نامطلوب بودن سطح کارایی بیرونی و عدم توفیق نظام آموزشی در کسب نرخ بازده ای قابل قبول است. از این رو شاید بتوان وضعیت نامناسب نظام آموزشی کشور را در خصوص نبود ارتباط کافی بین آموزش ها با هدف ها و نیازهای بازار کار، نمونه ای از تحلیل یکی از ریسک های گذشته بانک جهانی دانست که گفته است:

با توجه به رشد قابل ملاحظه نظام های آموزشی در کشورهای جهان سوم در خلال ربع قرن گذشته، توسعه به صورت مناسبی جهت داده نشده است. آن چه نتیجه شده است یکی از ناخوشایندترین تنگناهای زمان ماست: در حالی که میلیون ها نفر از دانش آموختگان بیکار هستند؛ میلیون ها فرصت شغلی به دلیل ناکافی بودن نیروی انسانی دانش آموخته، کار ورزیده و با مهارت مناسب فرو گذار مانده اند (فرش، ۱۹۷۹).

بدون شک چنین تأکیدی بر کیفیت نیروی کار، نشان دهنده عوامل مشترک در میان جوامعی است که در دهه های گذشته از نظر رشد اقتصادی از جایگاه مناسبی برخوردار شده اند، اما اکنون با ابهام ها و بحران هایی روبرو هستند.

بنابراین، با اصلاحات متعددی که در خلال چند دهه گذشته در ساختار نظام آموزشی کشور به ویژه پس از انقلاب اسلامی، در مورد بهبود بخشیدن و اثر بخش کردن اهداف و راهکارهای اجرایی آموزش و پرورش به شکل همه گیر و آموزش متوسطه به طور ویژه انجام گرفته؛ هنوز نظام آموزشی کشور با مسایل عمده ای دست به گریبان است. با وجود این، جهت متناسب کردن نظام آموزش متوسطه با نیازمندی های اقتصادی و بازار کار، هنوز راه زیادی در پیش است. پس با توجه به این مسایل، نه تنها تحقق اهداف آموزشی در باره آماده سازی جوانان ماهر و کار آزموده برای بخش های در حال توسعه اقتصادی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی جامعه با مشکل روبرو می شود، بلکه افزایش سریع بیکاری در میان دانش آموختگان دوره متوسطه را نیز به همراه خواهد داشت. در صورتی که یکی از عوامل تحقق نیافتن هدف های برنامه های توسعه (اقتصادی - اجتماعی)، کمبود نیروی انسانی نیمه ماهر و ماهر عنوان شده است.

افزون بر این که در کنار توجه به نارسایی های فرآیندی و ساختاری در نظام آموزشی که به نبود یک ارتباط منظم و پیوسته این نظام با بازار کار انجامیده، نباید نارسایی های اثرگذار دیگر، همانند نارسایی های جمعیت شناختی و کمی جنبه عرضه و تقاضای نیروی کار، شفاف نبودن اطلاعات بازار کار، ناشناخته بودن نیازهای کیفی بازار کار و نارسایی های قوانین و مقررات حاکم بر بازار کار و چگونگی اعمال آن را از نظر دور داشت (نفیسی، ۱۳۷۸).

۳. ضرورت تحکیم پیوند نظام آموزشی و بازار کار

توجه به نقش آموزش و پرورش در پیشبرد برنامه های اقتصادی، به ویژه از حیث تأمین نیروی انسانی مناسب و مورد نیاز آن، از جمله دلایل ایجاد تغییرات متعدد در ساختار نظام های آموزشی در بیشتر کشورهای جهان است. با نگاهی کوتاه به اصلاحات آموزشی در کشورهای جهان، این نکته روشن می شود که یکی از هدف ها و دلایل قوی برای انجام این اصلاحات، کاهش شکاف میان دو نظام آموزشی و اقتصادی جامعه است. بنابر این، تلاش برای ایجاد پلی بین نظام آموزشی و نظام اقتصادی جامعه و مرتبط ساختن آموزش به دنیای کار هم در برنامه های مدرسه و هم در فعالیت های خارج از آن، مثل کارورزی و کارآموزی از موضوع های مهمی است که پیش روی مسؤولان و تصمیم گیران هر جامعه قرار دارد. به همین دلیل تعلیم و تربیت از نظر اشتغال نیروهای جوان جامعه، به عنوان یک عامل مؤثر و اثربخش در گذشته مورد نظر بوده و اکنون نیز هست. هم چنین در کوشش برای کاهش نرخ بیکاری در میان جوانان، پیوند هر چه بیشتر آموزش و پرورش با نیازهای بازار کار، اساسی است و به عنوان سیاستی درست مورد تأکید قرار دارد.

تغییرات اقتصادی - اجتماعی متعددی که در کشورهای جهان سوم در حال شکل گیری است، در بر گیرنده تجدید نظر در ساختار آموزش متوسطه رایج در آن کشورهاست. از آنجا که تقاضاها برای نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده

برای همسان سازی با نیازهای اقتصادی، در زمینه‌های مختلف بسیار زیاد است، آماده سازی جوانان برای زندگی شغلی آینده توسط آموزش و پرورش با اهمیت است.

در بیشتر کشورها کمبود نیروی انسانی ماهر دست کم، در پاره‌ای از بخش‌ها وجود دارد. این مسأله‌ای تعجب‌انگیز نیست، زیرا دانش و فن آوری به سرعت در حال تغییر است و اشکال جدید فن آوری، مستلزم مهارت‌های جدید است. اینجاست که ارتباط پیوسته بخش عرضه کننده نیروی انسانی و بخش متقاضی آن می‌تواند به هماهنگی زود هنگام محتوای برنامه‌های درسی و فعالیت‌های آموزشی مدارس با نیازهای طرف مقابل بینجامد.

۴. شایستگی‌ها و صلاحیت‌های کلیدی

اصطلاح شایستگی و صلاحیت‌های کلیدی، در سال ۱۹۷۴، توسط مرتنز، در مقاله‌ای عنوان و معرفی شد. او بر اساس تجربیاتش در مطالعه انعطاف پذیری نشان داد که مسایل موجود در اتصال بین آموزش و پرورش و دنیای کار را می‌توان با اختصاص زمان بیشتر به شایستگی و مهارت‌های اساسی در آموزش حرفه‌ای و برنامه‌ی درسی کارآموزی و اختصاص زمان کمتری برای کسب دانش ویژه، کاهش داد. اهمیت این شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها به خاطر این است که این صلاحیت‌ها از سویی به قابلیت تحرک شغلی بیشتر کارکنان و کارگران منجر می‌شود، از سوی دیگر به خاطر این که کارکنان با این صلاحیت‌ها بهتر می‌توانند نسبت به تحولات شغلی آینده که کاملاً هم قابل پیش‌بینی نیستند، واکنش نشان دهند. زولینگن (۱۹۹۵) در بیان تعبیرهایی نو از این صلاحیت‌ها و مهارت‌ها، مشخصات و خصوصیات آنها را به شرح ذیل تبیین کرده است:

۱. صلاحیت‌های کلیدی، دارای تعبیر ویژه شغلی است. به عنوان نمونه، مهارت‌های اجتماعی که یک کارمند نیاز دارد از مهارت‌های اجتماعی که یک مکانیک نیازمند آن است، متفاوت می‌باشد.
 ۲. این صلاحیت‌ها به طور وسیعی در درون یک حوزه شغلی کاربرد دارد. به این معنی که می‌توان در شرایط مختلف و حتی متفاوت از آنها استفاده کرد.
 ۳. این صلاحیت‌ها کسب و فراگیری دانش و مهارت‌های خاص را به سرعت ممکن می‌سازد.
 ۴. این شایستگی‌ها فرایند انتقال در داخل یک حوزه شغلی را آسان می‌کند.
 ۵. این شایستگی‌ها آشکار کننده نوعی ارتباط درونی بین ابعاد تشکیل دهنده کل آن هستند.
 ۶. کسب این شایستگی‌ها و توسعه بیشتر آنها فرایندی همیشگی است.
 ۷. با ایجاد شرایط آموزشی مناسب و درست از جمله استفاده از روش‌های تربیتی خاص می‌توان زمینه کسب و فراگیری این شایستگی‌ها را فراهم کرد.
 ۸. با ملحوظ نمودن استقلال و توان یادگیری کارکنان و کارگران در هنگام طراحی مشاغل، فراگیری صلاحیت‌های کلیدی را در خلال کار می‌توان تقویت و آسان کرد.
- بنابر این، صلاحیت‌ها و شایستگی‌های کلیدی، عبارتند از: دانش، بینش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی که جزء مهارت‌های عمومی و با دوام یک شغل یا گروه مرتبطی از مشاغل می‌باشند. این صلاحیت‌ها در درون یک رشته شغلی قابلیت انتقال به شغل‌های دیگر و جدید را دارا بوده و در شمار خلاقیت‌هایی قلمند می‌شوند که به رشد شایستگی‌های حرفه‌ای فرد منجر و انتقال آن مهارت‌ها را به موقعیت‌های دیگر آسان می‌کند. ابعاد این شایستگی‌ها را از نظر زولینگن (۱۹۹۷)، می‌توان به شش بعد عمده تقسیم کرد که در جدول یک نشان داده شده است.

جدول ۱: ابعاد شایستگی های کلیدی مورد نیاز بازار کار

ابعاد عمده شایستگی های کلیدی	شرح شایستگی های کلیدی
بعد عمومی و ابزاری	دانش و مهارت های شغلی که نقش اساسی و نهایی داشته و می توانند در خیلی از موقعیت ها به کار گرفته شوند. این بعد شامل مهارت های اساسی همانند مهارت در ریاضیات، زبان و خواندن، تکنیک عمومی چگونه دانستن، دانش عمومی زبان ها، دانش عمومی حساب کردن، توانایی دست کاری اطلاعات، توانایی طرح ریزی کار، آگاهی از کیفیت و بینش تجارتي است.
بعد شناختی	شامل تفکر و عمل (شناسایی و حل مسایل، تفکر انتزاعی، تفکر دستوری، انعطاف پذیری، یادگیری چگونه یادگرفتن و مهارت های تاکتیکی) است.
بعد شخصیتی	شامل نشان دادن رفتار فردی مثبت (اتکاء به نفس، مسؤولیت پذیری، دقت، قاطعیت، تقدم در عمل، سازگاری با موقعیت های پر اضطراب، خلاقیت، تخیل، تمایل به موفقیت، پشت کار و پی گیری) است.
بعد اجتماعی - ارتباطی	شامل توانایی ارتباط (توانایی ابراز وجود به طور شفاهی و مکتوب، آگاهی از زبان های مدرن)، توانایی کار جمعی با همکاران، مدیران و مشتریان (مهارت های اجتماعی، انسجام و همدلی) است.
بعد اجتماعی - هنجاری	شامل توانایی سازگاری خود با فرهنگ مشارکت (وفاداری، تشخیص، تعهد، آمادگی برای حضور در دوره های آموزشی بیشتر، استمرار دانش سازمانی) است.
بعد راهبردی	شامل رفتار آزادی بخش، نشان دادن نگرش انتقادی راجع به کار و علایق شخصی خود (برخورد انتقادی با انتخاب ها و امکانات در زمینه فنی و آثاری که آن ها به همراه دارند، مشارکت فعال در تصمیم گیری و بهبود علایق) است.

۵. نیاز بازار کار

بازار کار، هم در بعد داخلی و هم در بعد بین المللی به شدت تحت تأثیر تغییرات سریع فن آوری قرار گرفته است؛ طوری که حتی جوامع جهان سوم نیز از آن گریزی ندارند. تغییرات ماهوی در الگوهای مختلف کار، روش ها و وسایل فعالیت های اقتصادی و شغلی، ضرورت بازنگری در نوع آموزش هایی را مورد تأکید قرار داد که نیروی انسانی کار آمد را برای بازار کار آماده می سازد. بر همین مبنا تغییرات اساسی در عرصه فن آوری مورد استفاده در مراکز صنعتی سبب شده است تا بتوان، بین مهارت های مورد نیاز در شرایط جدید اقتصادی و شغلی و مهارت های مورد نیاز در شرایط گذشته اقتصادی و صنعتی مرز بندی قایل شوند و آن را در قالب مهارت های جدید و مهارت های قدیم نیروی کار مطرح و مقایسه کرد (عزیزی، ۱۳۷۷).

در دهه های آخر قرن بیستم، به طور گسترده ای این امر که «دانش» بسیار مؤثرتر از زمین، کار و سرمایه در خدمت رشد و توسعه اقتصادی قرار دارد، پذیرفته شد (اپل، ۱۹۹۸). در گزارش ۱۹۹۶، سازمان همکاری اقتصادی و توسعه تحت عنوان «اقتصاد مبتنی بر دانش»^۲ از دانش و آگاهی نیروی کار، به عنوان عامل اصلی بهره وری و رشد اقتصادی جوامع رشد یافته، نام برده شد. این گزارش، بیان می کند که اکنون ۵۰ درصد از تولید ناخالص داخلی^۳ در کشورهای اصلی عضو این سازمان بر دانش و آگاهی استوار است که ناشی از سرمایه گذاری در فعالیت هایی همانند

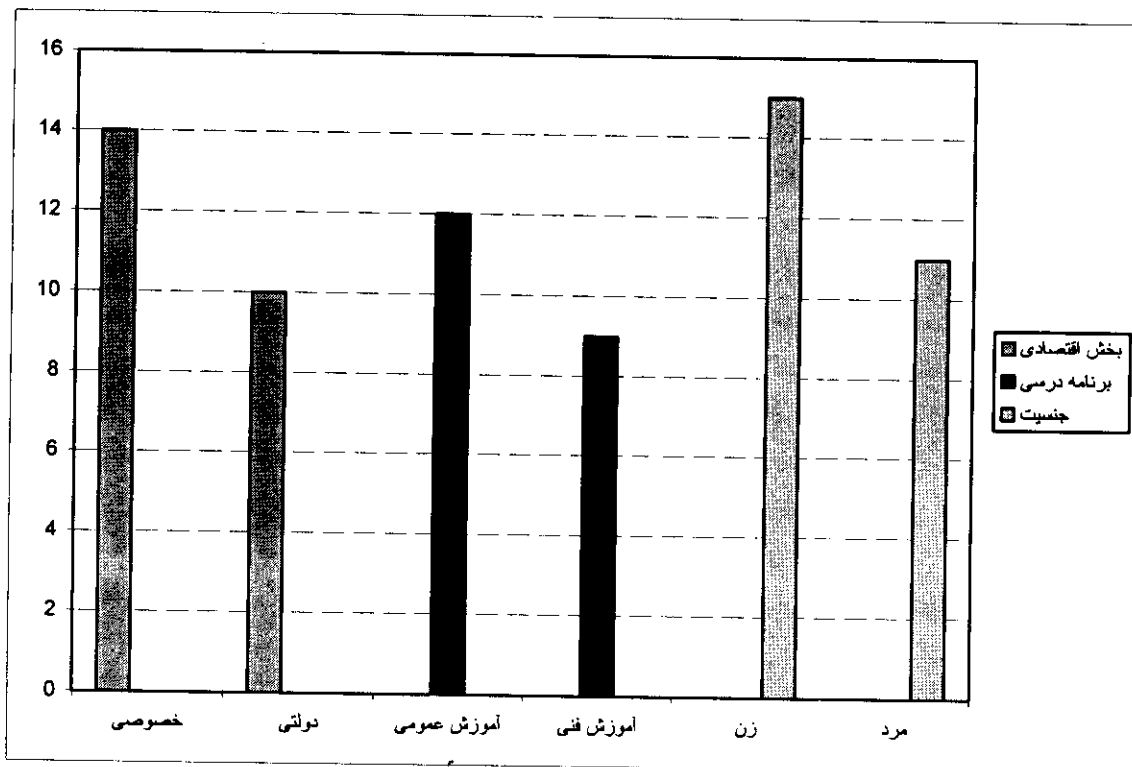
محصولات و خدمات الکترونیکی و توسعه نرم افزار است. هم زمان با حرکت از اتکا بر منابع فیزیکی و مالی، توسعه سریع فن آوری اطلاعات و ارتباطات^۴ زمینه رشد شرکت ها و بازار های جهانی را فراهم نموده و تغییرات در محیط بازار را افزایش داده است. در چنین فضای اقتصادی متغیری و در این بازار بسیار رقابتی جهانی که در آن روابط بین عرضه کننده و مصرف کننده متحول و پویاتر شده و امکان پیش بینی نوع خدمات و کالاها و چگونگی توسعه آن ها کمتر شده، مفاهیم مدیریت دانش و مشارکت در اطلاعات و به کارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات از برجستگی بالایی برخوردار شده است.

در همین راستا و در کنار توسعه و تغییر ماهیت اقتصاد جوامع به «اقتصاد اطلاعات محور»^۵ و تلاش برای ارایه یک مدل اداری بهتر و کارآمدتر که بر توان به کارگیری از فن آوری برتر مبتنی است، توسعه شبکه های ملی رایانه ای و انجام امور اداری از طریق ارتباطات الکترونیکی، ضرورت تسلط و کار آمدی افراد در سواد رایانه ای^۶ را به عنوان یک نیاز اساسی نیروی کار آینده مطرح می کند.

بهره گیری سریع از فن آوری و ضرورت مشارکت فعال در محیط های کاری که در آن تغییر به صورت یک شکل شناخته شده درآمده است توجه صاحب نظران آموزش و پرورش را به مهارت های اساسی مورد نیاز جلب نموده است. توانایی استفاده از فن آوری اطلاعات و بهره گیری مؤثرتر از اطلاعات به یکی از مهارت های مشترک^۷ مورد نیاز نیروی انسانی مورد نظر بازار کار تبدیل شده است. در واقع، وجود کارگرانی با آگاهی و دانش بالا دیگر یک خیال دور از دسترس نیست. زمینه های شغلی سنتی محو شده اند؛ به طوری که اکنون کارفرمایان و مدیران صنایع و کارخانجات به شدت به دنبال جذب نیروهای انعطاف پذیری هستند که با قابلیت های فردی برجسته می توانند نقش های متعددی را در زمان های مختلف ایفا نمایند و قادرند مهارت ها و فرایندهای جدید را فرا گیرند. بنابر این، یادگیری همیشگی^۸ و یادگیری سازمانی، باید به عنوان مفاهیمی مهم همواره مورد توجه سازمان ها قرار گیرد.

در تداوم تلاش ها برای آسان سازی فرایند آماده سازی جوانان برای زندگی شغلی آینده، طی دهه ۱۹۷۰ جوامع صنعتی درصدد فنی و حرفه ای کردن نظام آموزشی خود بودند و با ایجاد اصلاحاتی، تلاش نمودند تا نقطه تمرکز و تأکید برنامه های درسی به ویژه در آموزش متوسطه را بر کاربردی کردن آن آموزش ها، استوار سازند. در همین رهگذر، نهضتی شروع شد که هدفش، توسعه آموزش های فنی - حرفه ای بود (ادموند، ۱۹۹۹). این تغییرات به تدریج و با تغییر در راهبردهای توسعه جوامع پیشرفته و به کارگیری نسل های نوین فن آوری دامنه و مسیر دیگری به خود گرفت. به طوری که اکنون در تدوین و تشریح ویژگی الگوهای ارتباط آموزش با صنعت و اقتصاد، آن جوامع وضعیت خود را بیشتر با الگوی «فرا فوردیسم»^۹ منطبق دانسته و ضرورت آن را برای خود توجیه و تبیین می کنند (عزیزی، ۱۹۹۸). بر اساس این الگو، جوامع در فرایند آموزش، آماده سازی و به کارگیری منابع انسانی با سازمان هایی با ساختاری انعطاف پذیر سر و کار دارند که بر روش ها، تجارب و زمینه های جدید شغلی، انعطاف پذیری بسیار بالای نیروی انسانی مورد نیاز، متنوع نمودن مهارت ها، کاهش نظارت در کار و همکاری و مشارکت بیشتر، توانایی در حل مسایل پیچیده و اهمیت خلاقیت و تفکر انتقادی تأکید می کنند. از این رو، در چنین شرایطی، جوامع به یک نظام آموزشی نوین نیاز دارند که برنامه درسی آن نه تنها بر ریاضیات و علوم و فن آوری بلکه بر فن آوری اطلاعات نیز تأکید زیادی دارد. این نظام آموزشی، هم چنین روش های جدید تعلیم و تربیت را مورد توجه قرار می دهد و اهمیت کار گروهی و پروژه ای را مورد تأکید قرار می دهد. در چنین نظامی، معلم بیشتر به منزله یک راهنما و آسان ساز^{۱۰} تلقی می شود که به شکل گیری مهارت های قابل انتقال^{۱۱} در دانش آموزان کمک می کند (عزیزی، ۱۹۹۷).

بنابر این، با توجه به نیاز بازار کار به نیروی انسانی دانش آموخته با بلوغ ذهنی و عقلی رشد یافته و با توجه به تحلیل اقتصاد دانان آموزش و پرورش، همچون «ساخاروپلوس و همکاران» (۱۹۸۵) در باره اهمیت آموزش های نظری، دانش آموخته و عمومی در مقایسه با آموزش های فنی و حرفه ای از حیث میزان و چگونگی نرخ بازده آموزش و پرورش (نمودار ۱)، بسیار ضروری به نظر می رسد که در امر توسعه و گسترش آموزش های عمومی و آزاد اهتمام شود و در آن خصوص به طور اساسی سرمایه گذاری گردد.



نمودار ۱: نرخ بازده آموزش و پرورش به تفکیک بخش اقتصادی، نوع برنامه درسی و جنسیت

همچنان که در نمودار یک ملاحظه می شود، نرخ بازده آموزش عمومی از آموزش فنی و حرفه ای بیشتر است. از دلایل آن می توان به دو مورد اشاره کرد؛ اول، هزینه ایجاد و نگهداری آموزش های فنی و حرفه ای بسیار بیشتر از هزینه آموزش های عمومی و نظری است. دوم دانش آموختگان دوره های آموزش عمومی در همسان شدن با شرایط گسترده و متغیر شغلی از قابلیت انعطاف پذیری بالاتری برخوردار هستند، طوری که راحت تر آموزش می بینند و راحت تر از فرصت های شغلی و کاری استفاده می کنند و به کار گرفته می شوند (عزیزی، ۱۹۹۷). در همین راستا، گزارش بانک جهانی در سال ۱۹۸۷ نیز چنین است:

«تجارب و مطالعات بین المللی نشان می دهد که آن نوع از آموزش های عمومی و نظری که به طور کارآمد در

مدارس عرضه می شود، به شدت قابلیت های کار آموزی آینده افراد را بهبود می بخشد» (عزیزی، ۷۸: ۱۹۹۷).

بنابر این، با در نظر گرفتن تمام انتقادهایی که در محافل اقتصادی در دهه هفتاد، علیه بسیاری از نظام های آموزشی به دلیل بیش از حد نظری بودن و فاصله آن از واقعیت های زندگی صنعتی به عمل می آمد، کارشناسان یونسکو نقش آموزشگاه را در جهت ایجاد پایه محکمی برای کسب دانش پذیرفته بودند به اندازه ای که زمینه فراگیری مهارت های گوناگون را از قبیل: تربیت توانایی های ذهنی، برانگیختن اندیشه خلاق، نضج ادراک اصول علمی و توانایی به کارگیری آن ها در زمینه فنی، کمک به رشد مهارت های کلی و پدید آوردن طرز تلقی مثبت به کار و ارزش های وابسته بدان فراهم می ساخت (پتروفسکی، ۱۳۵۴).

توجه به نتایج تحقیقات انجام شده در باره نظرات و دیدگاه ها و انتظارات کارفرمایان و مدیران کارخانجات راجع به نیازهای انسانی بازار کار و به ویژه از نقطه نظر قابلیت ها، نگرش ها، توانایی ها و مهارت های اساسی دانش آموختگان و تحلیل خواست آن ها از کارگران آینده، در اصلاح و بازنگری برنامه درسی مدرسه ها مقوله ای بسیار مهم است و باید به آن به عنوان عاملی پر اهمیت در بهبود اهداف، ساختار و روش های برنامه ریزی درسی پرداخته شود. طی چند دهه گذشته تحقیقات متعددی در کشورهای مختلف در خصوص تشریح خواسته های کارفرمایان از دانش آموختگان مدرسه ها انجام شده است و محور اصلی آن بر مهارت هایی بود که آنان از کارگران و نیروهای کاری آینده انتظار داشتند (ولینگتون، ۱۹۸۶). در این رابطه و در تحقیقی در کانادا، راجع به مهارت های اساسی مورد نیاز بازار کار

از دیدگاه کارفرمایان، لروکس و لافلیر (۱۹۹۵) مهارت هایی را که به افزایش فرصت اشتغال افراد کمک می کند، در سه گروه ذیل دسته بندی کرده اند:

۱. مهارت های علمی شامل مهارت های ارتباطی، تفکر انتقادی، توانایی حل مسأله، تشخیص اهمیت نیاز به یادگیری برای زندگی.

۲. مهارت های مدیریت شخصی شامل توانایی تعیین اهداف، اقدام مسؤولانه، اعتماد به نفس، پیش قدمی در امور و دارا بودن دیدگاه های قابل پذیرش.

۳. مهارت های کار گروهی شامل توانایی کار با دیگران، احترام قایل شدن نسبت به دیگران و توانایی رهبری و هدایت دیگران.

پژوهشگران در یک طرح تحقیقی در بریتانیا که درصدد تعیین جایگاه آموزش عمومی از دیدگاه کارفرمایان مراکز صنعتی و تجارتي بودند، به این نتیجه رسیدند که نظام تعلیم و تربیت باید نسبت به موارد زیر همت کنند: الف. گسترش و توسعه دید دانش آموزان؛ ب. بهبود نقش و مهارت آنان در توان کاری مورد نظر؛ و ج. افزایش دانش عمومی آنان، به عنوان یک بستر اساسی در این آموزش ها (پولن و استارتاپ، ۱۹۸۵). در تحقیقی دیگر، بیان شد که هر چند مهارت ها و قابلیت های علمی و فنی مورد نیاز هستند، اما از نظر بعضی از کارفرمایان، کیفیت های شخصی کارگران از اهمیت بیشتر و مهمتری برخوردار است (سولتان، ۱۹۹۰). چنین کیفیت هایی از نظر ولینگتن (۱۹۸۶)، عبارتند از: علاقه مندی به کار، پیشی جستن در انجام امور، اعتماد به نفس و بلوغ روانی و عاطفی. مطالعه ای دیگر در آمریکا نشان می دهد که کارفرمایان در جست و جوی نیروهایی هستند که می دانند، چگونه یاد بگیرند؛ در حل مسایل توانا باشند؛ به طور خلاق فکر کنند؛ اعتماد به نفس بالایی داشته باشند؛ اهداف خود را تعیین کنند؛ در رشد شخصی و شغلی خود کوشا باشند و در روابط اجتماعی و گفت و گو در گروه تسلط داشته و در جهت اثر بخشی سازمان و رهبری آن به سوی اهداف مورد نظر تلاش کنند (لاو و پیپل، ۱۹۹۰). اداره آموزش و پرورش کلرادو در آمریکا (۱۹۹۰) نیز با انجام مصاحبه های عمیقی با مدیران صنایع و کارخانجات، کارگران جوان در آستانه ورود به شغل و دست اندرکاران اقتصادی با هدف کسب اطلاعات ویژه ای راجع به مهارت های مورد نیاز برای ورود به محیط کار به فهرست مشابهی از مهارت های مورد بحث در بالا اشاره کرده اند. کامینگ (۱۹۸۸) نیز با جمع بندی و تحلیل نتایج تعدادی از تحقیقات انجام شده در استرالیا در خصوص تشریح خواسته های کارفرمایان و مدیران کارخانجات از کارگران آینده خود، نگرش ها، صفات، دانش ها و مهارت های اساسی و مطلوب مورد نیاز آنان، به مواردی مانند سخت کوشی، علاقه مندی به کار، دارا بودن روحیه کار جمعی، مسؤولیت پذیری، انعطاف پذیری، مشارکت و همکاری نمودن در امور، نظم و دقت در انجام وظایف و توانایی گفت و گو و حل مسایل اشاره کرده است. به طور خلاصه به نظر می رسد که یک هماهنگی بالایی در تعیین مهارت ها و قابلیت های مورد نیاز کارگران آینده متناسب با شرایط جدید شغلی، صنعتی و اقتصادی به چشم می خورد. در واقع در متون موجود و مرتبط با این بحث تأکید بیشتر بر انعطاف پذیری و سازگاری کارگران آینده است هم چنان که بر قابلیت انتقال مهارت های نیروی کار نیز به عنوان عاملی مهم در اقتصاد در حال تغییر تأکید شده است. به طوری که چنین قابلیتی نه تنها امکان حرکت کارگران را از شغلی به شغلی دیگر ممکن می کند بلکه حرکت آنان را نیز از یک بخش صنعتی به بخش دیگر میسازد. از آن چه که در بالا ذکر شد می توان نتیجه گرفت که نیروهای کار آینده جوامع چند مهارتی خواهند بود و فقط کسانی می توانند حضور خود را در چنین فضایی حفظ کنند که بتوانند تغییرات را به عنوان واقعیتی مهم بپذیرند و با کمترین کوشش و آموزش خود را با آن وفق دهند.

هم زمان با کوشش های ناموفق دست اندرکاران نظام آموزشی کشور در جهت همسان سازی هر چه مناسب تر آموزش متوسطه با نیازهای بازار کار که متأسفانه دستاوردی هم به آن صورت به همراه نداشته است (عزیزی، ۱۳۷۸)، بعضی از مراکز و مجتمع های صنعتی و اقتصادی تلاش هایی را شروع کرده اند تا بتوانند از نیروهای موجود شرکت ها و توان آنان بیشترین بهره وری را داشته باشند. از جمله کارخانه هایی که امر مهم آموزش کارگران و متنوع کردن مهارت های آنان را در دستور کار قرار داده می توان به شرکت ایران کاوه اشاره کرد. مدیر آموزش شرکت یاد شده در

مصاحبه ای در خصوص برنامه راهبردی آن شرکت برای چند مهارتی کردن کارکنان و کارگران خود چنین اظهار داشته است:

«طی این طرح، ابتدا مسئولان و سرپرستان واحدها و بخش های مختلف شرکت در طی یک دوره ۶ ماهه جا به جا شدند، به طور نمونه سرپرست واحد شاسی، سرپرستی واحد برق را عهده دار شد و سرپرست واحد برق سرپرستی واحد شاسی را پذیرفت. بنابر این در مرحله اول، مسئولیت نظارت واحدهای مختلف به نوبت جا به جا شدند و در مرحله دوم کارگران واحدهای مختلف طی یک دوره ۶ ماهه در واحدی غیر از واحد اصلی و تخصصی خود به انجام وظیفه پرداختند و در هر ۶ ماه به مهارت و توانایی لازم برای انجام تخصصی امور آن بخش نایل می گشتند. به این ترتیب، هدف این طرح آن بود که سرپرستان و کارگران بعد از پایان این طرح بتوانند هر موقع که نیاز بود یا تغییری در خط تولید ایجاد شد، در سایر بخش ها نیز به انجام وظیفه بپردازند».

در نتیجه بررسی زمینه های نظری و پیشینه علمی در مورد آموزش برای اشتغال، جیمیسن (۱۹۹۴) برجسته ترین یافته ها را به شرح ذیل مورد اشاره قرار داده است:

۱. از تأکید و توجه به آماده سازی افراد، برای اشتغال در مدرسه کم شده و بر مفهوم آموزش همیشگی که بر آموزش شغلی نیز مبتنی است، تأکید گردد.
۲. این ادراک ایجاد شده است که بازار کار هم به مهارت های فنی و هم به مهارت های اجتماعی و میان فردی نیاز دارد و این مهارت ها قابل انتقال می باشند.
۳. مرز بندی قدیمی و کهنه بین آموزش های نظری، عمومی و آزاد و آموزش های فنی و حرفه ای و کار آموزی در حال فرو ریختن است.
۴. تأکید بر آماده سازی دانش آموزان برای زندگی شغلی، آثار و پس آیندهایی را بر محتوای برنامه درسی، تعلیم و تربیت و سازمان نظام آموزشی به جا گذاشته و می گذارد.
۵. تغییرات سریع فن گرایی و سازمانی در دنیای کار آثار و نتایج عمیقی را برای نظام تعلیم و تربیت به دنبال داشته است.

۶. نتیجه گیری

تحلیل اهداف آموزش و پرورش عمومی در جمهوری اسلامی ایران و هم چنین بررسی اصول مورد نظر آن روشن می کند که در عالم معنا ارتباط معنی دار و قابل قبولی بین بازار کار و این آموزش ها پیش بینی شده است. در واقع به روشنی می توان مشاهده کرد که نظام آموزشی کشور با چنین اهداف و اصولی، درست در راستای تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار قرار گرفته است، اما وجود نارسایی هایی در عمل سبب شده است تا نظام آموزشی ما در ایجاد و تقویت آن دسته از توانایی هایی که باعث بهبود وضعیت شغلی دانش آموختگان مدرسه ها خواهد شد، با کاستی های فراوانی روبرو شود (نفیسی، ۱۳۷۸). و با کمال تأسف باید گفت که این کاستی ها نه فقط در آموزش های عمومی و نظری، بلکه به شکل گسترده و محدود کننده تری در آموزش های فنی و حرفه ای نیز مشاهده می شود. درست است که نظام اقتصادی، صنعتی و سطح فن آوری مورد استفاده در پهنه های مختلف شغلی در کشور ما در مقایسه با ملل توسعه یافته، در وضعیتی بسیار پایین تر قرار دارد. اما بر اساس سخن پیشین تأثیر تغییرات بسیار سریع فن آوری در جوامع پیشرفته، ماهیت و قالب کار و تقاضای نیروی انسانی در جوامع در حال رشد را نیز در پرتو خود قرار داده و خواهد داد، به طوری که اکنون در کشور ما نیز چنین آثار و تبعاتی محسوس به نظر می رسد. بنا بر این، اگر تا دیروز شکل محدود و مشخص آموزش های فنی و حرفه ای که فرد را برای دستیابی شغل یا حرفه ای معین آماده می کرد و یا کارایی و توانایی او را در فن یا حرفه ای ارتقاء می بخشید، می توانست تأمین کننده نیروی انسانی ماهر مورد نیاز باشد، امروز مقوله آزاد سازی آموزش های فنی و حرفه ای^{۱۱} به عنوان یک ضرورت اساسی در بازنگری نظام های آموزش و پرورش مد نظر است. از طرف دیگر آموزش های آزاد و عمومی که از دهه ۱۹۷۰ و به دلیل تمایل به

آموزش های فنی و حرفه ای کمتر مورد توجه قرار گرفته بودند، در مباحث مربوطه جای خود را مجدد باز یافته و اکنون شاید صحبت از آمیزه بین این دو نوع آموزش بیشتر از هر زمانی دیگر شنیده می شود. بنابر این، از نتایج بررسی های انجام شده راجع به نیازها و خواسته های کارفرمایان و مدیران کارخانجات از کم و کیف نیروی انسانی مورد نیاز بر می آید که در خصوص تربیت و آماده سازی نیروهای انسانی مورد نیاز در بازار کار آینده، آموزش های آزاد و عمومی باید از اولویت بیشتری برخوردار گردند. در واقع برای ایجاد اتصال بین آنچه که جوانان از مدرسه یاد می گیرند و آن چه که کارفرمایان از آنان انتظار دارند، تأکید بر این نوع آموزش ها یک ضرورت است (ابلینگر، ۱۹۹۹) زیرا در این آموزش ها جوانان از سویی می توانند کشف نمایند، تفسیر کنند و دنیای خارج را به نقد بکشند. از سوی دیگر، آنان را قادر می سازد تا به صورت باز فکر کنند و خود را از حصار بستگی ها و واپس گرایی ها برهانند. سوم، این آموزش ها ابزار مناسب و آماده ای خواهد بود که جوانان از آن برای اعاده کنترل و اراده خود در زندگی، آن گونه که می خواهند استفاده نمایند. به همین دلیل این راهبرد آموزشی که نسل آینده را برای واقعیات زندگی آماده می سازد نیازمند یک برنامه درسی است که به اعتقاد کورزون (۲۰۰۰) باید واجد ویژگی های ذیل باشد:

۱. به زندگی دانش آموزان و هویت آنان مربوط باشد.
 ۲. انتقادی باشد، طوری که راجع به ماهیت تصمیم گیران جامعه، افراد استفاده کننده و افراد زیان دیده، راه های احتمالی و چگونگی وقوع تغییر پرسش کند.
 ۳. مبتنی بر تنوع فرهنگی - زبانی باشد و از عامل های نژادی و جنسی به صورت همه گیر سازی استفاده کند و نسبت به شرایط فرهنگی حساس باشد.
 ۴. مشارکتی باشد و بر تجربه استوار گردد. برنامه درسی در این بخش بر انتقاد کردن، حل مسایل به صورت مشارکتی، چالش های جدید و پژوهش دانش آموزان تأکید می کند.
 ۵. به اعتبار علمی توجه نماید، طوری که در بررسی سطوح عملکرد دانش آموزان بسیار فراتر از نمرات حاصل از تست ها و آزمون ها، به اندازه گیری اعتبار آن بپردازد.
 ۶. بر فعالیت یادگیرنده استوار باشد، طوری که بازتابی از تفاوت های فردی و دانش آموزان باشد.
- بنابراین، هم چنان که کمرر و ویندهام (۱۳۷۸) بیان کرده اند، آماده شدن برای دنیای کار از آموزش و پرورش پایه، آغاز و تا دوره متوسطه ادامه می یابد، جایی که دانش آموزان مهارت های اصلی مشخصی را که در بازار کار بسیار خواستار دارد، فرا می گیرند. آنها اضافه می کنند که آشنایی با دنیای کار به عنوان فرصتی برای تنوع بخشیدن به آموزش متوسطه مورد استفاده قرار می گیرد. در این آماده سازی بیشتر کشورها ضرورت نوعی هم گرایی را بین دروس متوسطه عمومی و فنی و حرفه ای احساس کرده اند.
- به طور خلاصه، اگر چه هدف جامع هر نظام آموزشی فقط آماده سازی جوانان برای دنیای کار نیست و کارگردهای مهم دیگری را نیز در زمینه های شخصی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی به دنبال دارد، اما نظام های آموزشی به شرط این که بتوانند آموزش های نظری را به شکل صحیحی پیاده نمایند، آن آموزش ها کارکردهای اقتصادی معقولی را نیز از حیث آماده سازی نیروی انسانی با مهارت های اساسی برای جوامع به همراه خواهند داشت. به همین منظور آموزش و پرورش باید برای آماده سازی و تربیت نیروی انسانی با صلاحیت های کیفی بیشتر تلاش کند. نیروی کار آینده در کلاس های امروز حضور دارند. پس برای تضمین این که این نیروها بتوانند با صلابت در آینده دگرگونی پذیر بازار کار حضور داشته باشند، سیاست گزاران آموزشی باید با اصلاح محتوای برنامه درسی، خود را جهت تحقق اهداف زیر متعهد سازند:

۱. توانایی دانش آموزان را در خواندن و درک مطلب، مهارت های ارتباط نوشتاری و گفتاری، مهارت های ریاضی کاربردی، روش های تفکر و حل مسأله و پردازش اطلاعات افزایش دهند.
۲. فرصت های بیشتری را برای دانش آموزان ایجاد نمایند تا در گروه های کاری مختلف فعالیت نمایند، مسایل را حل کنند، با تغییرات سازگار گردند، توانایی رهبری خویش را آشکار سازند و برای یادگیری خود مسئولیت بپذیرند.

۳. در کلاس های درس تمرکز بر معلم و کتاب درسی را به کمترین اندازه برسانند.
۴. احترام به تنوع و تفاوت فرهنگی را افزایش دهند.
۵. بر آموزش زبان های خارجی اهتمام نمایند.

یادداشت ها

- | | |
|--|---|
| 1. Key qualifications | 7. Core skills |
| 2. The knowledge-based economy | 8. Life-long learning |
| 3. GDP | 9. Post-Fordism |
| 4. Information and communications technology | 10. Facilitator |
| 5. Information-based economy | 11. Transferable skills |
| 6. Computer literacy | 12. Liberalising technical & vocational education |

منابع

الف: فارسی

- پتروفسکی، آرتور. (۱۳۵۴). *آموختن برای زیستن*، مترجم محمد قاضی و همکاران، تهران: مؤسسه انتشارات امیر کبیر.
- سهرابی، حمید؛ پری دخت، وحیدی؛ سید علی، هاشمی، و عبدالحسین، نفیسی. (۱۳۷۶). *عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص در ایران: تحلیلی از وضع موجود و چشم انداز آینده*، تهران: انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
- عزیزی، نعمت اله. (۱۳۷۷). *ارتباط آموزش و توسعه اقتصادی: ضرورت بررسی روش ها و راه کارهای نوین اتصال نظام آموزشی به بازار کار*، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال چهاردهم، ۳ و ۴، ۴۱-۵۷.
- عزیزی، نعمت اله. (۱۳۷۸). *تحقیقی پیرامون برنامه های مرتبط به اشتغال: بررسی رابطه آموزش و اشتغال در ایران*، مجله علمی پژوهشی دانشگاه کردستان، سال دوم، ۲، ۳۶-۴۹.
- کمرر، فرانسیس. ان و دوگلاس. ام، ویندهام. (۱۳۷۸). *برنامه ریزی آموزشی مبتنی بر انگیزش*، مترجم عبدالحسین نفیسی، تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- نفیسی، عبدالحسین. (۱۳۷۸). *بررسی نارسایی های ارتباط نظام های آموزش و پرورش و بازار کار و آرایه راه حل های اصلاح*، تهران: وزارت آموزش و پرورش.

ب: انگلیسی

- Abell, A. (1998). *Skills for the 21st Century*, *Journal of Librarianship and Information Science*, 30(4), 211-214.
- Azizi, N. (1997). *A Search for the Work-related Curriculum: the Relationship between Schooling and Employment in Iran*, **Ph.D Thesis**. Bath, UK: University of Bath.
- Azizi, N. (1998). *Education-business Partnerships: How Schools Can Prepare Students for A Changing Labour Market in the Next Century*, Paper Submitted to **The ECER 1998: European Conference of Educational Research**, 17-20 September, Ljubljana, Slovenia.

- Azizi, N. (2000). *Educational Policymakers and Employers, Expectations on Key Qualification for Changing Labour Market in 21st Century*, Paper Submitted to **BERA2000: British Educational Research Association Annual Conference**, 7-9 September, Cardiff University, UK.
- CDE. (1990). **Employability Skills**, Colorado: Colorado Department of Education.
- Corson, D. (2000). *The Eclipse of Liberal Education in the Twenty-First Century*, **Educational Review**, 52, 2, 111-123.
- Cumming, J. (1988). *Employer and Educator Expectations for Youth: Fostering the Need for Greater Collaboration and Development*, **British Journal of Education and Work**, 2(2), 15-26.
- Commission of the European Communities. (1991). **Employment in Europe**, Luxembourg: Directorate-general for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.
- Commission on Workforce Quality and Labour Market Efficiency. (1989). **Investing in People, a Strategy to Address America's Workforce Crisis**, Washington, D.C.: Department of Labour.
- Edmund, M. (1999). *Quality in the Sandwich Year*, **Quality Assurance in Education**, 7 (2), 101-112.
- Fresh, S. (1979). **International Developments in Post-secondary, Short-cycle Education**, Washington D.C.: American Association of Community and Junior Colleges.
- Hallak, J. (1990). **Investing in the Future: Setting Educational Priorities in the Developing World**, Paris: UNESCO.
- Jamieson, I. (1994). *Education for the Life of Work*, in **The International Encyclopedia of Education**, (2nd Ed.) (Eds.), T. Huse'n and T. N. Postlethwaite, Oxford: Pergamon, Vol 8, 173, 1736-1740.
- Law, D. A. and Pepple, J. D. (1990). **Integrated Curriculum: A Nationwide Perspective and Integration Models that are Working**, Colorado: Greeley.
- Leroux, J. A. and Laflur, S. (1995). *Employability Skills: the Demands of the Workplace*, **The Vocational Aspect of Education**, 47 (2), 189-196.
- Mertens, D. (1974). *Key Qualifications. Themes on Training and Education of Modern Society*, **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt – Und Berufsforschung**, (7), 314-325.
- Metcalf, H. (1995). **Future Skill Demand and Supply**, London: PSI Publishing.
- National Training Task Force. (1992). **National Targets for Education and Training**, London.
- Oblinger, D. (1999). **What Business Wants from Higher Education**, Washington D.C.: American Council on Education.
- Organization for Economic Co-Operation and Development. (1996). **The Knowledge-based Economy**, Paris: OECD.
- Psacharopoulos, G. & Loxley, W. (1985). **Curriculum Diversification in Colombia and Tanzania: An Evaluation**, Baltimore: John Hopkins University Press.

Pullen, P. and Startup, R. (1985). *General Studies and Employer, The Vocational Aspect of Education*, 37(98), 101-105.

Sultana, R. G. (1990). *Schooling for Work in New Zealand: Reproduction, Contestation and Transformation in Three High Schools*, *British Journal of Education and Work*, 3 (3), 35-48.

Van Zolingen, S. J. (1995). **Wanted: Key Qualifications A Study of Key Qualifications for Senior Secondary Vocational Education and Training**, Nijmegen: UDN, KU Nijmegen.

Van Zolingen, S. J. (1997). **Key Qualifications: A Study of Key Qualification for Senior Secondary Vocational Education**, A Paper Presented to ECER 97, Frankfurt.

Wellington, J. (1986). *The Rise of Pre-vocational Education and the Needs of Employers*, *The Vocational Aspect of Education*, 38 (99), 17-22.