

برنامه ریزی آموزش‌های روستایی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور بر اساس شناسایی فرصت‌های بیرونی و درونی (SWOT)^۱

۱- حمید رضا عصارپور آرانی*^۲

۲- سید علی موسوی^۳

۳- محمد محمدی^۴

۴- حسین امامی^۵

۵- محبوبه چمی^۶

چکیده

برنامه ریزی آموزش‌های روستایی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور بر اساس *SWOT* (مدل استراتژیک هاروارد) می باشد. این مدل فرآیندی در تحقق اهداف یک سازمان و نیز ابداع شیوه های مناسب در جهت رسیدن به آنها است. در این راستا و با عنایت به مدل‌های برنامه ریزی ارائه شده، جهت بهینه سازی اهداف و برنامه های مشخص شده برای آموزش‌های روستایی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، پیشنهاد بکارگیری برنامه ریزی بر اساس مدل *SWOT* باهدف شناسایی تنگناها و راهبردها، از طریق ارائه نقاط ضعف و قوت، تهدیدها و فرصت‌ها، را ارائه می نماییم. روش پژوهش در این مقاله از طریق مصاحبه و نظرخواهی از گروه کارشناسان آموزش روستایی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و همچنین مشاهدات میدانی آنها بود، که منجر به نتایج ذیل گردید: جلوگیری از اعمال سلیقه‌های متفاوت مسئولیتی، پیش بینی مشکلات احتمالی در فرآیند اجرا، ایجاد اطمینان و اعتماد به نفس در تحقق اهداف، شناخت و بهره گیری از فرصت‌های پیش رو، جلوگیری از هدر رفت منابع، هدایت برنامه های تدوین شده و راهبردها به سوی حل مسائل و مشکلات زیرساختی، که می توان از این نتایج در برنامه‌های آتی جهت دستیابی به اهداف سازمانی مخصوصاً توسعه آموزش های روستایی بهره برداری نمود.

کلید واژگان: SWOT، دفتر امور آموزش روستایی، برنامه ریزی، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

۱- مقدمه

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به عنوان تنها متولی ارائه آموزش‌های غیر رسمی مهارت آموزی، برنامه تحقق اهداف تعیین شده در سند چشم انداز بیست ساله کشور را پی گیری می نماید. مطابق مواد ۲۱ و ۱۹۴ برنامه پنجم توسعه، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در سال ۱۳۸۶ نهادی ستادی متولی سیاستگذاری، برنامه‌ریزی، راهبری و نظارت بر توسعه آموزش‌های روستایی را ایجاد نمود، تا بدین وسیله ارتقای مهارت شاغلین در بخش‌های مختلف صنایع، خدمات و کشاورزی در مراکز دهستانی و روستاهای کشور و همچنین آموزش نیروهای فاقد مهارت را تحقق بخشد. [۳]

۱ - Strengths, Weakness, Opportunity, Threat (یک الگوی برنامه ریزی استراتژیک بر اساس نقاط ضعف، قوت، فرصت ها و تهدیدها می باشد). جدول

شماره یک ک مدل برنامه ریزی استراتژیک به نام مدل هاروارد

۲ - کارشناس آموزش سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور ۰۹۱۹۱۲۶۸۷۹۰، h_assarpour@irantvto.com

۳ - مدیرکل دفتر امور آموزش روستایی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، firouz1000@yahoo.com

۴ - کارشناس آموزش سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، m_mohammadi@irantvto.com

۵ - کارشناس آموزش سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، Hemami123@gmail.com

۶ - کارشناس ارشد مشاوره و راهنمایی دانشگاه آزاد علوم تحقیقات تهران و، chami.m75@gmail.com

از بدو تاسیس دفتر امور آموزش روستایی سازمان تا کنون، نحوه برنامه ریزی و سیاستگذاری اهداف کوتاه مدت و بلند مدت به صورت‌های مختلف صورت گرفته است. از جمله می توان به مواردی، چون اجرای سیاستها و برنامه‌های ابلاغی بالادستی، برنامه ریزی حاصل از ارزیابی بازخوردهای برنامه‌های اجرایی، ایده ها و تفکرات و سلیقه‌های فردی اشاره نمود. در این فرآیند علی رغم بر طرف ساختن بسیاری از موانع، هنوز تا دستیابی به اهداف تعیین شده ای که اثر بخشی اهداف و برنامه ها را کاهش داده است، فاصله بسیاری وجود دارد.

برنامه ریزی، فرآیندی در تعیین اهداف یک سازمان و ابداع شیوه های مناسب در جهت رسیدن به آنها است. در این راستا و با عنایت به مدل‌های برنامه ریزی بیان شده، جهت بهینه سازی اهداف و برنامه های مشخص شده برای آموزش های روستایی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، پیشنهاد بکارگیری برنامه ریزی بر اساس مدل SWOT [1] باهدف شناسایی تنگناها و راهبردها، از طریق ارائه نقاط ضعف و قوت، تهدیدها و فرصتها، را ارائه می نماییم. روش پژوهش در این مقاله روش انجام آن از طریق مصاحبه و نظرخواهی از گروه کارشناسان آموزش روستایی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و همچنین مشاهدات میدانی، بود، که منجر به نتایج ذیل گردید: جلوگیری از اعمال سلیقه های متفاوت مسئولیتی، پیش بینی مشکلات احتمالی در فرآیند اجرا، ایجاد اطمینان و اعتماد به نفس در تحقق اهداف، انعطاف پذیری مناسب و به موقع در زمان تغییرات ساختاری، پیش بینی مواد و ابزار مورد نیاز، شناخت و بهره گیری از فرصتهای پیش رو، جلوگیری از هدر رفت منابع، تفکیک وظایف کارکنان بر اساس برنامه های سازمانی، که می توان از این نتایج در برنامه های آتی جهت دستیابی به اهداف سازمانی بهره برد.

۲- روش شناسی

این پژوهش از طریق مشاهدات میدانی (بازدید از واحدهای آموزشی در سطح کشور)، مصاحبه و نظرخواهی از گروه کارشناسان مستقر در ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به تعداد ۱۲ نفر و کارشناسان آموزش روستایی استانها به تعداد ۱۵ نفر با روش تصادفی از طریق تکمیل فرم های نظرخواهی (نمونه فرم طراحی شده پیوست می باشد)، صورت گرفته است که نتایج جمع بندی نظرات کلیه مصاحبه شوندگان در بخش یافته ها بیان شده است.

۳- یافته ها

پس از جمع بندی نهایی گزارشات، مشاهدات میدانی و نظرسنجی های انجام یافته، نتایج ذیل در قالب برآیند گیری در جدول الگوی SWOT در دو بخش الف و ب ارائه می گردد:

جدول شماره ۱- تجزیه و تحلیل با استفاده از الگوی SWOT (مدل هاروارد) [۱]

عوامل داخلی	فهرست ضعف ها (W)	فهرست قوت ها (S)
عوامل محیطی	فهرست تهدیدها (T)	فهرست فرصتها (O):
ناحیه (ST) استفاده از نقاط قوت برای جلوگیری از تهدیدها	ناحیه (WT) به حداقل رسانیدن زیانهای ناشی از تهدیدها و نقاط ضعف	ناحیه (SO) استفاده از فرصتها با استفاده از نقاط قوت
	ناحیه (WO) استفاده از مزیت‌های فرصتها برای جبران نقطه ضعف ها	

الف) راهکارهای پیشنهادی حاصله از برآیند نقاط قوت (SO) و نقاط ضعف (WO) در راستای تهدیدهای موجود : [۲]

- ۱- تعامل دفتر با امربین الملل جهت توسعه آموزش های روستایی در سایر کشورهای متقاضی (افغانستان و..)
- ۲- کیفی سازی و به روز کردن برنامه های نیازسنجی
- ۳- ارائه آموزش های روستایی و کشاورزی بر اساس قطب بندی و نیازسنجی
- ۴- عضویت در کارگروه اشتغال استان جهت هدفمند کردن آموزش های قابل ارائه در روستاها و مراکز ثابت کشاورزی
- ۵- تهیه بانک اطلاعات روستایی (اطلاعات و آمار بازار کار و مشاغل)
- ۶- تهیه برنامه اجرایی جهت بکارگیری توان اجرایی بخش خصوصی در ارائه آموزش های روستایی و کشاورزی
- ۷- استفاده از پژوهش های انجام شده در خصوص بازار کار و آموزش های مورد نیاز
- ۸- توسعه برنامه های آموزشی مبتنی بر محیط کار واقعی
- ۹- تهیه فهرست مشاغل و فرهنگ ملی مشاغل
- ۱۰- بکارگیری منابع بانکی در پیشبرد اثر بخش آموزش های روستایی
- ۱۱- تهیه برنامه های تشویقی، حمایتی برای بکارگیری سایر ارگانها و بخش های تولیدی در قسمت آموزش
- ۱۲- پشتیبانی علمی و عملی و.. از نیروی انسانی سازمان در مناطق جهت به روز رسانی و انطباق اطلاعات آموزش منطبق با بازار کار
- ۱۳- تهیه بسته های حمایتی پس از آموزش برای آموزش دیدگان
- ۱۴- تخصیص اعتبار تبلیغاتی ویژه جهت آشنایی اقشار جامعه روستایی
- ۱۵- مجاب نمودن ارگانها و دستگاهها به استفاده از نیروی کار دارای مدرک مهارت روستایی
- ۱۶- برنامه ریزی برای آموزش نیروی کار خارجی موجود در کشور جهت آموزش های مهارتی
- ۱۷- توسعه آموزش های روستایی با استفاده از امکانات نرم افزاری و سخت افزاری سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
- ۱۸- استفاده از ظرفیت شانه روزی مراکز ثابت برای آموزش های روستایی
- ۱۹- استفاده از توان کارگروه اشتغال و شوراهای روستا در جهت ارائه آموزش های هدفمند
- ۲۰- شناسایی مشاغل درآمدزای سنتی و صنعتی (مشاغل خانگی و...)
- ۲۱- تهیه دستورالعمل های حمایتی برای توسعه مشاغل مورد نیاز و بومی
- ۲۲- حذف آموزش های مشاغل فاقد کارایی
- ۲۳- قانونی کردن جذب مربی و راه اندازی کارگاهها، اعتبارات آموزش های روستایی همانند مراکز ثابت
- ۲۴- ارائه روش های آموزشی تلفیقی کاروزی
- ۲۵- شناسایی پتانسیل های بالقوه کشور در حین انجام ماموریتها و بر اساس مستندات استانی
- ۲۶- ارائه آموزش های مرتبط با بهینه سازی مصرف آب با اعمال بسته های تشویقی
- ۲۷- بازآموزی مربیان روستایی در مرکز تربیت مربی
- ۲۸- تهیه دستورالعمل بکارگیری صاحب نظران علم و تولید و توجیه برنامه های کشاورزی و روستایی در کشور
- ۲۹- استاندارد سازی آموزش های کشاورزی
- ۳۰- ارائه آموزش ها در محیط آماده و قابل واگذاری به کارآموزان
- ۳۱- جمع آوری اطلاعات بنیادی روستاها در قالب کارگروه ارگانهای همکار
- ۳۲- معرفی مشاغل جدید در قالب بروشور و کتابچه راهنما

۳۳- تعریف یک سیاست مشترک در میان روسای بالادستی سازمان‌های همکار و ارائه یک تقویم آموزشی مشترک (تفاهم نامه جهاد کشاورزی)

ب) راهکارهای پیشنهادی حاصله از برآیند نقاط قوت (SO) و نقاط ضعف (WO) در راستای فرصت‌های موجود: [۲]

- ۱- تهیه چشم انداز کوتاه مدت و بلند مدت در عرصه آموزش‌های روستایی
- ۲- تهیه بسته‌های آموزشی منطبق با سیاست‌ها در واحدهای روستایی و مراکز ثابت کشاورزی
- ۳- ساماندهی افراد دارای مهارت تجربی توسط آزمون‌های ادواری
- ۴- استفاده از محیط‌های شغلی روستایی جهت ارائه آموزش‌های کوتاه مدت و توسعه کارورزی
- ۵- الگو برداری از تجربیات سایر کشورها
- ۶- اصلاح و بروزرسانی استانداردها منطبق با بازار کار
- ۷- تشکیل کارگروه تفاهم نامه‌ها و بررسی موانع و ارائه راه کارها
- ۸- پررنگ سازی آموزش‌ها و تبلیغات تا دورترین مناطق روستایی
- ۹- راه اندازی پایگاه پژوهشی در سطح کشور و بکارگیری نتیجه تحقیق‌ها ی انجام شده
- ۱۰- حضور پررنگ دفتر در جلسات بالا دستی توسعه اشتغال (تعاون، کارگروه اشتغال وزارت کار و...)
- ۱۱- حضور دفتر در نمایشگاه‌های مرتبط و اطلاع رسانی در خصوص فعالیتهای دفتر
- ۳۴- بازدید از مراکز تولیدی توسط کارشناسان و مربیان مناطق جهت ارتقا سطح علمی و به روز رسانی اطلاعات مشاغل
- ۳۵- تشکیل کارگروه مشترک با دفتر آموزش در صنایع در خصوص همکاری در ارائه آموزش به روش توسعه خوشه‌های صنعتی
- ۳۶- استفاده از توان بخش خصوصی در بهسازی آموزش‌های کشاورزی
- ۳۷- تهیه طرح نیازسنجی آموزشی در کارگروه‌های اشتغال مناطق و ارائه آموزش‌های هدفمند در سطح روستا
- ۳۸- تهیه طرح هدایت کارآموزان آموزش روستایی در راستای تامین نیروی مورد نیاز مشاغل روستایی بر اساس نیازسنجی و آمایش سرزمین در سطح روستا
- ۳۹- بکارگیری پژوهش‌های انجام شده در روستا در ارائه خدمات شغلی و آموزشی
- ۴۰- تهیه طرح‌های تشویقی برای استقبال از مشاغل نوین و ارزشمند
- ۴۱- تعامل دفتر با موربین الملل جهت توسعه آموزش‌های روستایی در سایر کشورهای متقاضی (افغانستان و ..)
- ۴۲- تشکیل کمیته مشترک از دست‌اندرکاران توسعه روستا (کارگروه اشتغال استان) و استفاده از آن جهت توسعه آموزش‌های روستایی و کشاورزی
- ۴۳- تهیه طرح‌های ارزش گذاری و اعتبار بخشی به آموزش‌های روستایی و کشاورزی در سازمان
- ۴۴- تخصیص اعتبارات در خصوص تبلیغ و توسعه فرهنگ مهارت محوری در آموزش‌های فنی و حرفه ای (با توجه به ویژگی‌های آموزش روستای شامل سیار بودن، اجرا به روش‌های مختلف و آموزش خارج از قالب ظرف زمان و مکان
- ۴۵- تامین نیروی کار آموزش دیده مهارت محور در سازمان جهت توسعه اقتصادی در کشور
- ۴۶- به روز رسانی آموزش‌های روستایی و کشاورزی، خارج کردن نحوه آموزش‌ها از سنتی به نوین
- ۴۷- عقد تفاهم نامه با سازمان‌های اقتصادی مرتبط از جمله اتاق بازرگانی، سفارتخانه‌ها
- ۴۸- تهیه بانک اطلاعاتی از امکانات بالقوه کشورهای همسایه و تهیه برنامه‌های اجرایی بکارگیری آنها در آموزش‌های روستایی
- ۴۹- کیفی سازی آموزش‌های ادواری برای گروه شاغلین و افراد دارای تجربه استاد شاگردی

- ۵۰- بکارگیری ظرفیت‌های خالی و بلا تکلیف سازمان در جهت توسعه آموزش (مراکز خود اشتغالی، تجهیزات مازاد و...)
- ۵۱- مجاب نمودن نهادها و مراکز تولیدی به اخذ گواهی مهارت (کارخانه جات، واحدهای تولیدی کشاورزی و روستایی)
- ۵۲- تهیه بسته‌های تشویقی برای بخش‌های مختلف اقتصادی جهت اخذ آموزش‌های مهارتی
- ۵۳- تخصیص اعتبار مناسب با برنامه‌های ارائه شده دفتر امور آموزش روستایی
- ۵۴- بررسی اقتصادی و توجیهی مشاغلی که نام آنها منسوخ شده، در نتیجه منجر به حذف مشاغل قدیمی که می‌بایست نسبت به بازبینی و احصا مشاغل نوین مخصوصا در حوزه کشاورزی و روستایی اقدام لازم صورت پذیرد
- ۵۵- به روز رسانی منابع موجود سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
- ۵۶- بالا بردن توان علمی و تخصصی مربیان و کارشناسان از طریق مرکز تربیت مربی
- ۵۷- ساماندهی سریع افراد بیکار دارای مهارت
- ۵۸- اجرایی نمودن برنامه‌های آموزش روستایی در قالب پتانسیل‌های شغلی بومی مناطق
- ۵۹- بهینه سازی سیستم نیازسنجی و نتیجه بخش بودن آن
- ۶۰- تعامل بیشتر با بازار کار جهت شناسایی مشاغل جدید و برنامه جهت تهیه استانداردهای آن
- ۶۱- تهیه کتب و منابع آموزشی با قالب مشخص برای دوره های آموزشی
- ۶۲- بکارگیری منابع NGO ها در آموزش‌های روستایی (مربیان نظام مهندسی و...)
- ۶۳- واگذاری امور آموزش به سازمانها
- ۶۴- استفاده از یافته‌های پژوهشی موسسات
- ۶۵- ایجاد رقابت با ارگان‌های موازی کار
- ۶۶- تشریح برنامه‌های مورد حمایت دولت در کارگروه‌های منطقه ای و بازگشایی فرایندهای وابسته به آن
- ۶۷- ارجاع امور حمایتی به استان با مدیریت خودشان
- ۶۸- بکارگیری نیروی متخصص سرباز مربی در مناطق بومی برای جبران کمبود مربی در مناطق محروم
- ۶۹- آموزش سربازان متخصصی در مرکز تربیت مربی
- ۷۰- ارائه روش‌های مختلف استفاده از امکانات سخت افزاری و نرم افزاری در جهت توسعه آموزش‌های روستایی
- ۷۱- ارائه روش‌های نوین اجرای آموزش در راستای هدفمند کردن یارانه ها
- ۷۲- ترویج و توسعه فرهنگ کارورزی متناسب بازار کار برای کارآموزان روستایی و انجام پژوهش‌های عملی در این خصوص جهت انتقال دانش مورد نیاز در مشاغل موجود در کشور (جهت ارتقا مهارت)
- ۷۳- ایجاد بانک اطلاعات داده‌های روستایی یا عضویت در بانک اطلاعات روستا با محوریت مرکز آمار
- ۷۴- تهیه برنامه‌های راهبردی جهت هدایت و ردیابی کارآموزان از آموزش تا اشتغال بر اساس چشم انداز توسعه و مزیت‌های نسبی
- ۷۵- تهیه برنامه‌های مختلف جهت همکاری با سایر دستگاهها و بالاخص بخش خصوصی
- ۷۶- ساماندهی و نوسازی فرآیندهای آموزش روستایی و کشاورزی با توجه به امکانات و تجهیزات موجود و پراکنده
- ۷۷- احصا مشاغل جدید منطبق با استعدادها بالقوه و بالفعل بر اساس نیازسنجی در سطح روستا
- ۷۸- کیفی سازی برنامه نیازسنجی

۴- بحث و نتیجه گیری

در جمع بندی کلی از گزارشات ، مشاهدات میدانی ، نظرسنجی‌های انجام شده و یافته های تحقیق، نتایج ذیل در قالب ۶ گروه دسته بندی گردید:

۱- جلوگیری از اعمال سلیقه های متفاوت مسئولیتی:

الف) برنامه ریزی در سطوح ملی :

- تهیه آرشیوی از سوابق برنامه های اجرایی روستایی در سطح ملی در سلسله مراتب برنامه ریزی کشور و تهیه شرح خدمات همسان تهیه طرح های مربوطه
- ارائه برنامه ها و سیاست های راهبردی بلند مدت

ب) برنامه ریزی در سطوح سازمان :

- تهیه برنامه چشم انداز کوتاه مدت و بلند مدت برای دفتر
- ارائه بسته های مختلف آموزشی جهت استفاده از امکانات موجود (آموزش مشاغل خانگی . مبتنی بر محیط کار. در مراکز تخصصی کشاورزی. در قالب خرید خدمات. در قالب خوشه های صنعتی و...)
- اصلاح و به روز رسانی استانداردهای آموزشی منطبق با نیاز بازار کار(حذف مشاغل ناکارآمد، تولید و به روز رسانی استانداردها برای آموزش های روستایی و مراکز تخصصی کشاورزی)
- تهیه برنامه راهبردی جهت هدایت کارآموزان قبل از آموزش تا اشتغال

۲- پیش بینی مشکلات احتمالی در فرآیند اجرا:

الف) برنامه ریزی در سطوح ملی :

- دوگانگی در سیاست های توسعه شهری و توسعه روستایی
- ضعف نظام مدیریت توسعه روستایی به لحاظ نارسایی های قانونی و عدم شفافیت وظایف نهادهای موجود در رابطه با توسعه روستایی
- متنوع نبودن فعالیتهای اقتصادی در روستا
- ناهماهنگی در تهیه و اجرای برنامه های توسعه روستایی در سطوح مختلف برنامه ریزی کشور
- ضعف و نارسایی در خدمات رسانی و زیرساخت های پشتیبانی از تولید
- فقدان نظام جامع اطلاعات و ارتباطات روستایی
- نابسامانی بازار سرمایه و اعتبارات روستایی و فقدان پس انداز و کمبود سرمایه در مناطق روستایی
- بالابودن سطح فقر نسبی مردم روستایی و ناتوانی ساختاری روستاها در استفاده از فرصت های رشد و توسعه اجتماعی - اقتصادی

ب) برنامه ریزی در سطوح سازمان :

- ساماندهی افراد دارای مهارت تجربی روستایی (شاغلین داری مهارت اولیه در قالب آزمون های ادواری یا آموزش های کوتاه مدت ارتقا پیدا می کنند .)
- تداخل سیاست های اجرایی دفاتر سازمانی

۳- ایجاد اطمینان و اعتماد به نفس در تحقق اهداف:

الف) برنامه ریزی در سطوح ملی :

- تصویب ضوابط و استانداردهای خدمات رسانی به روستاها

ب) برنامه ریزی در سطوح سازمان :

- تدوین برنامه جهت تبلیغات برای تشریح آموزش روستایی و افزایش ارزش و اعتبار جایگاه سازمان در روستا
- تصویب ضوابط و استانداردهای خدمات رسانی به روستاها
- راه اندازی بخش پژوهش یا عضویت در یک پایگاه جامع جهت انجام دسترسی
- ارائه برنامه های تشویقی

۴- شناخت و بهره گیری از فرصت های پیش رو:

الف) برنامه ریزی در سطوح ملی :

- سیاست تمرکز زدایی دولت و گرایش به سپردن کارها و امور به مردم
- وجود ظرفیت های اقتصادی بلا استفاده در محیط های روستایی (منابع بالقوه و بالفعل محیطی و انسانی) از جمله آب، خاک، مواد اولیه و نیروی انسانی ماهر
- وجود نهادهای محلی (تعاونی ها ، صندوق های خرد روستایی و ...) و شکل گیری شوراهای اسلامی روستا، بخش و دهیاران
- وجود نیروی انسانی متخصص لازم در زمینه های توسعه کشاورزی و روستایی در سطوح مختلف
- بهره گیری از پتانسیل های موجود در بخش کشاورزی

ب) برنامه ریزی در سطوح سازمان :

- استفاده از امکانات سایر دستگاه های دولتی و خصوصی (استفاده از تجهیزات، نیروی انسانی، فضاهای بلا استفاده و....
- تسهیل امر گردش مالی و اعتبارات تخصیص و تهیه دستورالعمل و بخش نامه های ضروری (اصلاح بازگشت درآمدهای حاصل از کارگاه های تولیدی کشاورزی تبصره ۷۵ و نحوه پرداخت حق التدریس و...)
- حضور نمایندگانی دفتر در جلسات بالادستی مرتبط با وزارت کار (کارگروه اشتغال، مشاغل خانگی و...)
- ارائه روش های مختلف برنامه ریزی و آموزشی جهت بکارگیری امکانات بخش خصوصی

۵- جلوگیری از هدر رفت منابع:

الف) برنامه ریزی در سطوح ملی :

- تصویب ضوابط و استانداردهای خدمات رسانی به روستاها
- تهیه آرشو ی از سوابق برنامه ریزی های روستایی در سطح ملی در سلسله مراتب برنامه ریزی کشور و تهیه شرح خدمات همسان تهیه طرح های مربوطه

ب) برنامه ریزی در سطوح سازمان :

- تسهیل امر گردش مالی و اعتبارات تخصیص و تهیه دستورالعمل و بخش نامه های ضروری (اصلاح بازگشت درآمدهای حاصل از کارگاه های تولیدی کشاورزی تبصره ۷۵ نحوه پرداخت حق التدریس و...)
- تشکیل بانک اطلاعات روستایی در دفتر یا عضویت نماینده دفتر در مرجع ذیصلاح
- به روز رسانی کارگاه های کشاورزی منطبق با بازار کار
- کیفی سازی برنامه نیازسنجی جهت استخراج مشاغل جدید
- همکاری با دفتر بین الملل در خصوص توسعه آموزش های روستایی در کشورهای همسایه متقاضی

۶- هدایت برنامه های تدوین شده و راهبردها به سوی حل مسائل و مشکلات زیرساختی

الف (برنامه ریزی در سطوح ملی :

- ظرفیت سازی در ابعاد حقوقی، قانونی، مالی، اعتباری، فیزیکی و نهادی در جهت تسریع در رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی روستاها با تاکید بر بخش کشاورزی
 - تنوع بخشی به فعالیت های اقتصادی روستاها با تاکید بر بخش کشاورزی
 - رشد و توسعه اقتصاد روستا از طریق بهره برداری بهینه از منابع موجود و بالقوه (ارتقاء بهره وری) و ایجاد فرصت های شغلی جدید و ارتقاء درآمد روستاییان
 - توسعه اقتصادی اجتماعی روستاها با تاکید بر توسعه زیرساخت های اجتماعی، نهادهای محلی و مشارکت مردمی در فرآیند تصمیم سازی و توسعه امور محلی
 - توسعه زیرساخت های مورد نیاز بخش کشاورزی در روستاها
 - بهبود وضعیت مدیریت توسعه روستایی در سطوح ملی، منطقه ای و محلی
 - توسعه شبکه خدمات مالی محلی روستایی با هدف ایجاد اشتغال، ارتقاء بهره وری و رقابت پذیری، به ویژه در بخش کشاورزی، از جمله تقویت فعالیت های صندوق قرض الحسنه توسعه اشتغال روستایی و کمک به تاسیس و تقویت صندوق های حمایت از توسعه پایدار روستایی
 - ایجاد بستر لازم به منظور هماهنگی دستگاه های اجرایی در اجرای برنامه های توسعه روستایی و کشاورزی
- ب (برنامه ریزی در سطوح سازمان :
- بکارگیری طرح کارورزی در آموزش های روستایی
 - تشکیل کارگروه مشترکی از اعضا کلیه تفاهم نامه ها و بررسی موانع و ارائه راه کارها

مراجع

[۱] فروزنده، لطف ا.. ؛ (۱۳۸۳). مدیریت استراتژیک. تهران. دانشگاه پیام نور.

[۲] گزارشات توصیفی - تحلیلی عملکرد دفتر امور آموزش روستایی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور سال ۱۳۸۹ و ۱۳۹۰

[۳] شیوه نامه آموزش روستایی دفتر امور آموزش روستایی قابل دسترس در وبگاه

<http://ruraltraining.irantvto.ir>

ضمیمہ

میمه شماره ۱ - نمونه فرم تکمیل شده مصاحبه و نظرخواهی کارشناسان ستاد سازمان و اجرایی استان :

<p>س)۱: با توجه به تجربیات و اطلاعات فردی خود، آن دسته از فرصتهای اجتماعی بالقوه ی سازمان که می تواند در راستای پیش برد اهداف آموزشی سازمان بالفعل گردد، چیست ؟</p> <p>جواب: پایین بودن فضای رقابت آموزشهای سازمان در مقایسه با سایر ارگانهای داخلی و بین المللی در عرصه آموزش های غیررسمی (T)</p>	
S:	<p>س۲- نقاط قوت درون سازمانی که در مقابل فرصت فوق الذکر وجود دارد، چه مواردی می باشد ؟</p> <p>جواب:</p> <ul style="list-style-type: none">- امکان ارائه گواهینامه های بین المللی مهارتی به مهارت آموزان- دارا بودن امکانات سخت افزاری آموزشی (فضا،تجهیزات،نیروی انسانی، استاندارد آموزشی)- حضور کارشناسان خبره برنامه ریزی در ستاد- مجاب نمودن سازمانهای مهارت محور به اخذ مجوز های مبتنی بر مدارک سازمان (بنیاد مسکن)

سابقه فعالیت :

سمت:

نام و نام خانوادگی :

W:	<p>س ۳- نقاط ضعف درون سازمانی که در مقابل فرصت فوق الذکر وجود دارد، چه مواردی می باشد؟</p> <p>جواب:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ضعف نظام پژوهشی و مطالعاتی و عدم بکارگیری نتایج پژوهش های انجام شده در روستا - عدم وجود چشم انداز برای دفتر - پراکندگی تجهیزات آموزشی در مراکز ثابت و سیار - عدم وجود امکانات نظارتی مناسب جهت سرکشی و راه اندازی کارگاههای روستایی - عدم وجود مشاوره و ردیابی کارآموزان روستایی قبل و بعد از آموزش - عدم ارتباط مستقیم دفتر با بخش های اقتصادی بازار کار
	<p>س ۴- راهکارهایی که در راستای مرتفع ساختن نقاط ضعف با استفاده از نقاط قوت به نظر شما می رسد را بیان نمایید؟</p> <p>جواب:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تهیه چشم انداز کوتاه مدت و بلند مدت در عرصه آموزش های روستایی - ارائه روش های مختلف استفاده از امکانات سخت افزاری و نرم افزاری - مطالعه برنامه های آموزشی در سطح بین المللی و بومی سازی آنها در کشور - تهیه برنامه هایی جهت اخذ مدارک بین المللی آموزشی از جمله ISO 10015 - تهیه برنامه اجرایی ردیابی کارآموزان روستایی